**Öğretmeni Değerlendirmede Yeni Bir "Eski Yanılgı"**

Son yıllarda milli eğitimimizde iyi çabalar da gözleniyor. Okul geliştirmeyle ilgili etkinlikler bunlardan birisi. Düşünce güzel, örgütleniş oldukça iyi, yani sistemin tasarımı ve kuruluşu -belki de batıdan aynen aktarma olduğundan- takdir edilecek düzeyde. Ne yazık ki bu sistemin işleyişi için aynı şeyleri söyleyebilmek oldukça güç. Sistemi işletecek olanlar bu iş için yetiştirilmediğinden, sistemin amaçlarına bakarak, "neler" yapmaları gerektiğine ilişkin bilgilerin bir kısmını bulabiliyorlar, ama iş bunları "nasıl" yapacaklarına gelince, haklı olarak duraksıyorlar. Böylece, elimizdeki güzel bir araçtan, alabileceğimiz verimin çok küçük bir kısmını alabiliyoruz. Yine de, gelişmeye, ileriye dönük bir çaba olduğu için kutluyoruz.

**Bir Kitap**

Eğitimimizde kutlanacak az sayıda çaba yanında, gelişme-yenileşme adına, eski yanlışları süsleyip yineleyen, böylece iyi bir şey yaptığını, eskiyi yamamakla yeni bir şey bulduğunu düşünenlerin çabaları da var. Bunlardan biriyle ilgili bir kitap var elimde, adı "Okulda Performans Yönetimi". Taslak olduğu belirtilen bu çalışmanın içeriği adından farklı. Adındaki "Yönetimi" sözcüğü yerine, "Değerlendirmesi" kullanılırsa, adı içerikle binişebilir.

Kitapta altmış yıllık bir yanlışın, bir iki eklentiyle "gelişme" diye sunulması; çürük, derme çatma bir gecekondunun, yine gecekondu yapma araç ve yöntemleriyle yamanıp adına çağdaş konut denmesi, eğitimimizi yönetenlerin yaptığı, sayısını unuttuğumuz yanlışlardan sadece biri. Tıpkı Müfredat Laboratuvar Okulları uygulaması gibi: Adının ilk sözcüğü müfredat ama, müfredat adına yeni bir şey yok, değişen sadece araç-gereç. Bozuk bir yemeği altından yapılmış çatal-kaşıkla yemek sonuçta neyi değiştirecek. Elimizdeki araçlardan önce, o araçları kullanacak düşünce yapımızı değiştirmemiz gerek.

**Yanlışlıklar Dizisi**

Kitapta sınırlı sayıda ve çoğu araştırma dışı kaynakçaya dayalı, eski, sıkıntılar yaratan, yanlı ve bu nedenle de yanlış bir uygulama yenilik olarak benimsenmiştir. Kitabın özünü oluşturan "Öğretmen Değerlendirmede Çoklu Veri Kaynaklarının Kullanılması" başlıklı onbeş sayfalık dilimin oniki sayfası, yalnızca "bir" kaynağa dayalı olarak hazırlanmıştır. Hem çoklu veri kaynağı kullanmakla ilgili bir dilim yazıp, hem de tek kaynak kullanmak, bir çelişkidir. Bu, söylenen doğru ise, yapılanın yanlış olduğunun açık bir göstergesidir.

Kitabın ikinci sayfasında, "mevcut performans değerlendirme sisteminin etkili ve işlevsel olmadığı" söyleniyor. Düzenlenen yeni sistem ile eskisi özde aynı: İlgili kişilerin, yanlılığa açık yargılarıyla değerlendirme. Aynı sisteme, çıktılarını gerçek durumdan daha da uzaklaştıracak birkaç yama yapmak, "mevcut sistemi"i yenilemek olmaz. Okul müdürü ve denetçi yargılarına veli ve öğrenci görüşlerini katmak, öğretmen hakkındaki bilgi kıtlıkları ve yanlılıkları nedeniyle sistemden alacağımız bilgiyi gerçek durumdan uzaklaştırmak olur, ama sistemi yenilemek olmaz. Eski sisteme etkili ve işlevsel değil deyip, yine aynı sistemi birkaç yama ile kullanmak tutarlı değildir. Bu durumda, amaçtan uzaklaştırıcı eklentileri dışında, yeni sistem, beğenilmeyen eski sistemin özelliklerini taşıyor demektir.

Yine ikinci sayfada, "etkili bir performans değerlendirme sisteminin amaçları"ndan biri, "güvenilir ve objektif bilgiler sağlamak" olarak yazılmıştır. Oysa kullanılması düşünülen sistem, bu iki niteliğe de uzak bilgiler sağlayacaktır. Bu sistemde sağlanan bilgiler güvenilir olmayacaktır. Çünkü, bugün çocuğunun bir sorununa yardım eden öğretmeni "iyi" diye niteleyen bir veli, daha sonra, aynı öğretmeni, çocuğuna istediği notu vermediği için "iyi değil" diye değerlendirebilecektir. Bugün hoşuna giden bir davranışta bulunan öğretmenini "iyi" diye değerlendirebilen bir öğrenci, yarın bahçede top oynamasını engelledi diye "iyi değil" olarak yargılayabilecektir. Bu durumda, bu sistemle sağlanan veriler "güvenilir" değil, tam tersine güvenilemez olacaktır.

Bu sistemle ulaşılan bilgiler, eski sisteminkilerden daha "objektif" (nesnel) de olmayacaktır. Nesnel bilginin ana özelliklerinden birisi, kişisel değer yargılarından uzaklıktır. Yeni uygulama, tümüyle kişilerin "öznel" yargılarını alacağından, değerlendirmenin nesnel olması olası değildir. Bu haliyle yeni sistemin güvenilirlik ve nesnellik düzeyleri düşüktür. Öğretmen değerlendirme sisteminin nesnelliğinin nasıl artırılacağının yöntem ve kanıtları, kaynakçadaki beş numaralı eserde vardır.

Kitap, yeterli bir kaynak taramasına dayalı olmadığından, temel bazı kavramlar yanlış kullanılmıştır. Dördüncü sayfadaki denetim ve değerlendirme kavramları için yazılan iki paragraf, bu iki kavramın hem "farklı", hem "aynı" olduğunu anlatmakta ve böylece kendi içinde çelişmektedir. Denetim, değerlendirmeyi de içeren, amacı düzeltmek ve geliştirmek olan etkinlikler bütünüdür.

Performans kavramı da yanlış algılanmış, böylece önerilen sistem tümüyle "performans"la ilgili olduğundan, bu yanılgı önerilen sistemle ilgili her türlü bilgiyi çarpıtmıştır. Performans ya da Türkçe karşılığı olan edim, "gerçekleşmiş olan iş, amel, fiil" demektir. Kişinin ediminin göstergesi,yapıp bitirdiği işidir. Kitabın dokuzuncu sayfasının ilk paragrafında, "öğretmenler açısından performans değerlendirme... öğretmen yeterlikleri üzerinden gerçekleştirilebilir" denmektedir. Bu olası değildir, çünkü yeterliklerimiz, neleri yapabileceğimize ilişkin tahmini, edimimiz ise neleri yaptığımızı gösterir. Bu ikisi çok farklıdır. Öğretmenin yeterliği üst düzeyde olabilir, ama isteksizlik, yönetsel destek bulamama, işini önemsememe, "bu maaşa bu çaba" gibi algılar nedeniyle bu yeterlik işine yansımayabilir, yani edimi düşük olabilir. Siz "edimi yeterlik üzerinden gerçekleştirmeye" çalışırsanız, yeterlik üst düzeyde, öyleyse edim de üst düzeyde der ve yanılırsınız. Edimi kişinin yeterliğine bakarak değil, yaptığı işe bakarak görebilirsiniz.

Her çoklu değerlendirme, gerçeği daha iyi göstermez. Çoklu değerlendirme diye, çok kaynaktan yanlı ve yanlış bilgileri alırsanız, ancak yanlışlarınızı çoğaltabilirsiniz. Önerilen model, kişisel değer yargınıza dayalı olduğu için güvenilirliği ve nesnelliği düşük olması yanında, öğretmeni tanıma düzeyi de düşük olan kaynaklardan bilgi alarak, değerlendirmedeki yanılgı payını artıracaktır. Bu yargı katsayılarının düşük olması, öneri sistemi yanılgıdan kurtarmayacaktır. Bu durumda taslak sistem, çoklu değerlendirmeye götürecek ama yanılgılı sonuçlar üretecektir.

Önerilen modelin temel yanılgılarından biri, değerlendirmeye dayanak olarak aldığı bilginin bilimsel bilgi değil, görüşler olmasıdır. Bilimsel bilginin güvenilirliği ve nesnelliği, en azından bugünkü bilinenlere göre kanıtlanmıştır, yanlışlanamamıştır. Oysa görüşler bu tür kanıttan yoksundurlar. Bu nedenle değerlendirme yargıları, kişisel görüşlere göre değil, bilimsel bilgilere dayandırılmalıdır. Bunun nasıl yapılabileceğinin örneklerinden biri, söz konusu kitabın beş numaralı kaynağında gösterilmiştir.Bilimsel bilgi yerine insan görüşlerine göre karar vermek, elinizde metre varken karşınızdaki insanın boyunu, bir kısmı o insanı hiç görmemiş bir grup insanın tahminlerine bakarak belirlemeye benzer. Modelin yapmaya çalıştığı budur ve bu nedenle de ulaşacağı sonuç gerçekten uzak, yanlış, yanıltıcı olacaktır.

Modelin ölçmede dayanak alacağı alanların belirlenmesi için yapılan "öğretmen temel yeterlikleri"nin, edimi göstermeyeceği gerçeği yanında, bu yeterliklerin ve "okul yöneticileri performans alanları"nın belirlenmesi amacıyla yapılan çözümlemeler de yanlıştır(s.45 ve 64). Buralardaki gruplamalar, sistem çözümlemesi yoluyla değil, akla gelenlerin rastgele yazılması yoluyla yapıldığı için yanlışlıklar içermekte, gruplama mantığının ana özelliğine aykırı olmaktadır. Gruplamanın ana mantığı, birimleri, benzer-benzemez özelliklerine göre farklı gruplara ayırmaktadır. Bu durumda, bir gruba giren bir birim, başka bir gruba girmemelidir. Girerse bir ayrım/ gruplama yapılmış olmaz. Halbuki hem 45 hem de 64. sayfalarda başlayan gruplamalarda, bir yeterlik alanına konan birimler, başka yeterlik alanlarına da aittirler. Örneğin, "Öğrenme-öğretme Süreçlerinin Yönetimi" alanına konan "iletişim" birimi, "Öğrencilere Reberlik", "Kişilik Özellikleri", "Planlama ve Hazırlık", "Eğitim Teknolojisi" alanlarında da vardır. İletişim, ayrıca, başka bir alt dilim olan "Sınıf Yönetimi ve Öğrencilerle İlişkiler"in de içindedir. Böylece benzerliklere-farklılıklara dayalı bir ayrım/ gruplama değil, bir birimin birkaç yerde birden olduğu bir karışım, elde edilmiştir. Bu yanlış, yönetici edim alanları ayrılırken de yapılmıştır: Bu alanlar, işlevsel, eğitim-öğretim, kişilerarası ve ortamla ilgili diye dörde ayrılmıştır. Bu durumda, örneğin eğitim- öğretim, kişilerarası, ortamla ilgili edimler işlevsel değil demektir. Bu yanlışlar, kitabın başka yerlerinde, örneğin izleyen sayfalarda da yer almıştır. Böylece öneri model iç bilgilerinde de yanılgılara dayalı durumdadır.

Başka bir yanılgı kaynağı grubu, kişi görüşlerinin alınacağı formlardır. Bunların nasıl puanlanacağı açık olmadığı gibi, puana esas olacak yargılar, ya yargı alma kurallarına aykırı veya o kişinin değil, başkasının yargısını isteyicidir. Örneğin velinin dolduracağı öğretmen değerlendirme formundaki yirmi sorunun en az onu hakkında, velilerin doğru yargı üretebilmeleri hayaldir.Ayrıca, 6., 8., 16. sorular çift yargı içerir ve bu nedenle uygun anket soruları değillerdir. Formun C ve D dilimlerindeki yargılar ise, velinin değil, öğrencinin yargılarıdır, oysa veliden istenmektedir.Formların puan katsayıları da gerçekçi değildir. Örneğin, öğretmen edimini her gün gözleme şansı olan okul müdürünün katsayısı .35 iken, onu ayda-yılda bir görme durumundaki denetçinin değerlendirme katsayısı .40'tır.

Öneri modelin değerlendirme anlayışı, kişilerin taraf olduğu bir değerlendirme uygulamasına götürür. Burada veli, öğrenci, müdür, denetçi bir taraf, öğretmen bir taraftır. Öneri model, bir tarafa dört grubun algılarını koyarken, öbür tarafa öğretmenlerin oluşturduğu iki grubun algılarını koymuştur. Bu iki tarafın görüşlerinin ağırlıklı toplamı da çok farklıdır. Öğretmen grubunun ağırlık katsayıları toplamı .15(öğretmen + zümre öğretmeni), diğer tarafın ağırlık katsayıları toplamı ise .85'tir(s.113). Ayrıca taraflar, adı üzerinde taraftır ve yanlıdırlar, onların değerlendirmeleri de gerçekten uzak olacaktır. Öneri model bu özelliğiyle de gerçeklerden uzak yargılar toplayacaktır.Değerlendirmenin bu yanlış ve yanlılıklardan nasıl kurtulacağı sorusunun yanıtları, kitaptaki beş numaralı kaynakta bulunabilir.

**Durum**

Öneri model, sergilenen hali ve yukarda bir kısmından örnekler verilen durumu ile, istenen ve gerçekten de gerekli olan amacına uygun bilgi üretmekten uzaktır. Amacınız ne kadar iyi olursa olsun, ona götürsün diye seçtiğiniz araçlar yanıltıcıysa, amacınıza ulaşamazsınız. Bu kadar çok yanlışla, istenen amaca ulaşmayı düşünmek gerçekçi değildir.

**Görüşlerden Nasıl Yararlanılır?**

Bir insanı değerlendirirken yapılması gerekenlerden biri de onu tanıyanların, onunla ilişkide olanların görüşlerinden yararlanmaktır. Ama bu görüşlerden yararlananların en azından şunları gözetmesi gerekir:

1. Görüşler, örneklerle kanıtlanan somut durumlara dayalı olmalıdır. Veli, öğrenci veya diğerleri, görüşlerinin kaynaklarını da belirtmelidir. Örneğin, veli, öğretmenin güvenilirliğini "yetersiz" olarak belirtmişse, bunun nedeni olarak "veli toplantısına saat onda geleceğini söyledi, yarım saat geç geldi" diye açıklamalıdır ki, "yetersiz" yargısını değerlendirecek olan müdür ve denetçi yanılmasın.
2. Görüşler, sahibinin görebileceği şeylerle ilgili olmalıdır. Örneğin, öğretmenin öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alıp almadığını pek çok veli görüp bilebilecek durumda değilse, velilere bu soru, sorulmamalıdır.
3. Görüşler, görüş sahibinin bilgi alanı içinde olmalıdır. Bilmediği bir alanda görüş belirtmenin geçerliliği, çoğu kez Nasrettin Hoca'nın göle yoğurt mayalamasına benzer: Tutmaz. Örneğin, veli ve öğrencilerin çoğu, öğretmeni mesleksel özellikleri açısından değerlendirebilecek bilgiden yoksundurlar,onlardan bu konularda görüş alınmamalıdır.
4. Yanlılığı çok olabilecek görüş sahipleri iyi tanınmalı ve onların görüşleri dikkate alınmamalıdır. Örneğin öğretmenle rekabet içinde olan başka bir öğretmenin, aralarında sorun olan bir öğrenci veya velinin görüşlerinin yanıltıcı olabileceği bilinmelidir.
5. Alınan bilgilerin "görüş" olduğu, bu nedenle de yanılgılara açık olduğu unutulmamalı, görüşler değerlendirmeye olduğu gibi yansıtılmak yerine, onlardan yararlanılmaya çalışılmalıdır. Örneğin, veli veya öğrenci grubunun bir dilimi, öğretmenin öğrencileri iyi tanımadığını gösteren kanıtlar vermişse, bunları öğretmen değerlendirme formuna "öğrencileri iyi tanımıyor" şeklinde yansıtmak yanıltıcı olabilir. Bu durumda müdür ve denetçinin yapması gereken, bu konuda bir sorun olduğunu düşünüp kaynaklarını aramaktır. Bu arama şunları gösterebilir: Öğrencilerle ilgili okul kayıtları iyi tutulmamış, bilgiler eksik; öğretmenlerin bu kayıtlara ulaşması okul yönetimince kolaylaştırılmamış, sınıftaki öğrenci sayısı çok, okulun rehberlik hizmeti yok veya iyi çalışmıyor, bazı veliler işbirliği yapmıyor veya çocukla ilgili yanlış bilgiler veriyor. Görüldüğü gibi sorunun kaynaklarının çoğu okul yönetiminde, bir kısmı velidedir. Oysa "öğretmen öğrencileri tanımıyor "yargısı ile, başkalarının hatalarının faturası öğretmene kesilmektedir. Bu büyük bir yanılgı ve haksızlıktır.Öğretmeni değerlendirmede ilgililerin görüşleri, nesnel verileri desteklemek, açıklamak, sorun alanlarını belirlemek amacıyla kullanılmalı, doğrudan değerlendirme verisi yapılmamalıdır ki , yanlış ve haksız değerlendirmeler oluşmasın.

f- İnsanları tanımak zordur. Tanıdığımızı düşündüklerimizin öyle düşünce ve davranışları olur ki hayret eder, inanmak istemeyiz. Bize yakın olan ve tanıyorum dediklerimiz için rastladığımız bu durum, ara sıra gördüğümüz veya hemen hergün ama olayların nedenlerine yönelmekte sınırlı olan çocuk gözüyle gördüğümüz kişiler için daha da sık görülebilir.Görüleni gerçeğe yakın bir algıya dönüştürmede veli ve öğrencinin görülen ve çevresiyle ilgili bilgisi yetersiz, bu nedenle algısı da gerçekten uzak olabilir.Bunun için de öğrenci ve veli yargıları, doğrudan öğretmen değerlendirme puanına yansıtılmamalı ama,"neler oluyor" sorusu yanıtlanırken dikkate alınmalıdır. Bu bilgiler, sorunun başka yönlerden nasıl görüldüğü, başkalarını nasıl etkilediği, hangi durumların-algıların nasıl düzeltilebileceği konularında kullanılabilir.

**Sonuç ve Öneri**

Amaçlara ulaşmada, yanlışlığı kanıtlanmış yöntem ve araçlarda ısrar etmek yerine, bilimin yol göstericiliğine başvurmak gerekir. Kuyuya taş atmak kolay, çıkarmak zordur. Bakanlığın, bu yanlışından biran önce vazgeçmesi herkes için iyi olacaktır.Bu uygulamanın öğretmen-öğrenci-veli ilişkilerine olumsuz etkilerine bu yazıda değinilmemiştir. İşin bir de bu yanı düşünüldüğünde, öğretmenin davranışlarında daha özenli olmaya çabalayabileceği yararı yanında, pek çok sakınca gündeme gelebilecektir.Bu düşünce ve uygulamada değerlendirmenin ana amacının kanıtlamak değil, düzeltmek ve geliştirmek olduğu unutulmamalı, uygulamalarda eğitim bilimlerinden yararlanılmalı, bir konuda taslak hazırlamadan önce,o konuyla ilgili eksiksiz ve yanlışsız bilgi toplanmalı ve bunlar amaçlarla ilişkilendirilmelidir. 27/II/2003

Prof.Dr.HüseyinBaşar

HacettepeÜniversitesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü