

MEB'DE TARTIŞILAN "PERFORMANS" OLAYINA BARDAĞIN DOLU TARAFINDAN BAKMAK

Son zamanlarda gündemde "aileler de öğretmenlere performans notu versin mi vermesin mi?" tartışması var.

Hiç şüphesiz öğretmenlik mesleğinin hem toplumumuzun geleceğinin şekillenmesinde çok önemli bir yeri var hem de çocuklarımızı öğretmenlere emanet ettiğimiz için bu konu hepimizi yakından ilgilendiriyor. Bu yüzden biz veliler olarak konuya alakasız kalamayız. Ve daha şimdiden diğer taraf olarak buna karşı çıkan bir sürü öğretmenin sosyal medyada "performansa hayır" kampanyası başlattıklarını görüyoruz.

Neden karşı çıkıyorlar? Kendilerine güvenmiyorlar da kötü not almaktan mı korkuyorlar? Yoksa böyle bir uygulamanın birilerinin elinde kendilerini tehdit eden bir sopya dönüşmesinden mi endişe ediyorlar? Öğretmenlerimiz, bu performans çalışmasına bir Öğretmen olarak değil de kendi çocuklarının bir velisi olarak da karşı çıkıyorlar mı?

Diğer yandan biz millet olarak tenkit edilmeyi ve eleştirilmeyi pek sevmeyiz. Belki de öğretilerimizin karşı çıkmasının bir sebebi de budur. Halbuki tenkit iki çeşittir. Biri müsbet (yapıcı) diğeri menfi (yıkıcı).

Yapıcı tenkit; hatalı bir arkadaşın yanlışlarını yumuşaklıkla, tevazu ile ona söylemektir. Nazikane, nezihane ve kavliyle yapılan tenkit, kişinin, daha az hata yapmasına, olgunlaşmasına, mükemmelleşmesine yardımcı olur, söz ve tavırlarında daha dikkatli olmasına sebebiyet verir.

Yıkıcı tenkit ise; kişinin kusur ve hatasını, şahsını rencide edecek şekilde yüzüne söylemek, ya da gıyabında dile getirmektir. Böyle bir tenkit muhabbet yerine düşmanlık hislerinin ortaya çıkmasına ve kişinin hatasını inatla sürdürmesine sebep olabilir. Zaten yıkıcı tenkitteki maksat genellikle üzüm yemek değil bağcıyı dövmektir.

Performans değerlendirmesi dünyanın her yerinde ve özellikle özel şirketlerde çok işletilen bir araç. Hatta senede iki kere yapıyorlar biri nisan ayında ki burada çalışanın iyi ve eksik taraflarını tesbit ediyorlar ve kendini geliştirmesi için hedefler koyup bir yol haritası çiziyorlar. Kasım ayında ise oturup hedeflere ulaşıldı mı eksiklikler giderildi mi onu kontrol ediyorlar. Tabi tüm sene boyunca zaman zaman değerlendirme toplantıları oluyor. Böylece hem kişiye kendini geliştirmesi için fırsat sunuyorlar hemde sunulan hizmetin kalitesini artırmayı hedefliyorlar. Durum böyle olunca performans değerlendirmesine kim karşı çıkar ve niçin?

Yalnız şu bir gerçek böyle bir çalışma yapıcı tenkit mantığıyla, eğitimdeki kaliteyi iyileştirmek amacıyla ve öğretmenlerin de endişelerini dikkate alarak objektif olarak yapılmalı. Subjektif yaklaşımlara ve sui istimallere asla mücadele edilmemelidir. Yani aslında tartışılan "performans denetimi" değil "nasıl yapılacağı" olmalıdır. Yani bir veliye "şu öğretmen hakkında ne düşünüyorsun anlat bakalım" ve "sonuçları tamamen bir idari amirin değerlendirmesi ve raporuna bırakmak" tarzında değil eğitim seviyelerine göre hazırlanmış elektronik anketler ile istatistiksel bir çalışma şeklinde olmalıdır. Toplanan bilgiler ile sadece bir öğretmenin şahsi performansı değil aynı zamanda geniş kapsamda istatistiksel tablolar hazırlanıp ilçe, il, bölge ve ülke çapında genel eksiklikler tesbit edilip o alanlarda mesleki eğitimler düzenlenebilir hatta fakültelerdeki eğitim bile bu eksiklikleri giderecek şekilde yapılandırılabilir. Diğer yandan performans denetimi aileler ile okul ve öğretmenler arasındaki iş birliği ve iletişimi güçlendireceği ve bunun daha başka bir sürü pozitif katkılar sağlayacağı kanaatindeyim.

Sonuç olarak performans denetimi çok önemli ve gereklidir. İyi işletilirse hem öğretmenlerimize eksikliklerini tamamlama ve kendilerini geliştirme fırsatı ve motivasyonu sunar hemde eğitimdeki kaliteyi artırmaya hizmet eder. Diğer yandan

performans denetimi günümüz iş hayatının mecburi bir parçası haline gelmiştir. Global dünyada buna karşı direnerek nereye kadar öteleyebilirsiniz?