

PERFORMANS'a

SINAV'a

HAYIR!

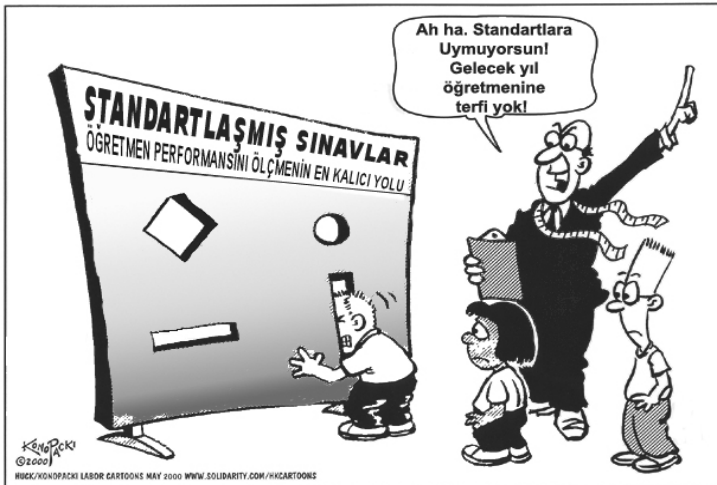


Eğitim Sen Yayınları
Mart 2018

● 1- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 'Eğitimde Performans Değerlendirme Sistemi' ile ne amaçlıyor?

Kamuda performans değerlendirmesine dayalı, esnek ve güvencesiz bir istihdam sistemi oluşturmak, iktidarın uzun süredir gündemini oluşturuyor. 6 Temmuz 2012 tarihli resmi gazetede yayımlanan **10. Kalkınma Planı (2014-2018)** içinde kamu istihdam rejimi ile ilgili olarak belirlenen iki hedeften (esnek çalışma ve işlevsel performans değerlendirmesi) biri olan performans değerlendirmesinin, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bütün öğretmenlere yönelik olarak uygulanması için hazırlıklar büyük ölçüde tamamlandı ve MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan 'Öğretmen Performans Değerlendirme ve Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmeliği' taslağı kamuoyu ve ilgili kurumlarla paylaşıldı.

380. Hizmet içi eğitim uygulamalarının yaygınlaştırılması suretiyle kamu personelinin bilgi ve beceri düzeyinin artırılması, kamu insan kaynakları süreçlerinde liyakatin temel alınması, uygun kurumlardan başlanarak esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve işlevsel bir performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi hedeflenmektedir (2).



9 Haziran 2017 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi (2017-2023)’nde”, yer alan 15-19 arası maddeler, öğretmenlik mesleğinde 2023 yılına kadar MEB tarafından yapılması hedeflenen değişiklikleri kapsıyor. Bu eylem planları:

- 15. Öğretmen yeterliliklerinin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi.*
- 16. Bütün öğretmenler için zorunlu bir performans sisteminin geliştirilmesi.*
- 17. Bütün öğretmenlerin her dört yılda bir öğretmen yeterlilikleri çerçevesinde yapılacak olan bir sınava tabi tutulması.*
- 18. Öğretmenlerin mesleki gelişimini izleme ve destekleme faaliyetlerinde görev alacak kişilere gerekli eğitimlerin verilmesi.*
- 19. Okul Temelli Mesleki Gelişim Modelinin (OTMG) güncellenerek uygulamaya geçirilmesi.*

15. Eylem planının hedeflediği öğretmen yeterliliklerinin güncellenmesi 2017 yılı sonunda yapılarak, Aralık 2017’de MEB tarafından yayınlandı.

16. Eylem planında hedeflenen ‘zorunlu performans sistemi’ ile ilgili pilot uygulamalar, Ekim-Kasım 2017 tarihlerinde gerçekleştirildi.

Öğretmen yeterliliklerinde bilimsel, objektif ve evrensel standartlar yerine, öğretmenleri her açıdan baskı altına alacak olan ‘Performans değerlendirme’ uygulamalarının benimsenmesindeki ısrar, MEB’nin asıl amacının ne olduğunu açıkça göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini arttırmak için piyasacı yöntemleri hayata geçirmek, onları



objektifliği tartışılır sınavlar, değerlendirmeler ve testlere tabi tutmak, ağır performans baskısı altında angarya çalışmaya yönlendirmektir.

● 2- Eğitimde performans değerlendirme sistemi nasıl uygulanacak?

MEB'in hayata geçirmeye çalıştığı performans değerlendirme sisteminde öğretmenler her yıl, öğrencilerin, velilerin, meslekdaşlarının ve eğitim yöneticilerinin değerlendirmesi ile karşı karşıya kalacak. Bakanlık 4 yılda bir düzenleyeceği sınavla öğretmenlerin 'mesleki yeterliklerini' ölçecek.

MADDE 22 -(1) Öğretmenin performans değerlendirmesi Ek 2'de yer alan;

- a) Görev yaptığı eğitim kurumu müdürü tarafından Form -6,
- b) Görev yaptığı eğitim kurumundaki zümre öğretmenleri tarafından Form -7,
- c) Görev yaptığı eğitim kurumundaki zümre öğretmenleri haricindeki öğretmenler tarafından Form -8,
- ç) Özdeğerlendirmesi Form -9,
- d) Sorumlu olduğu öğrencilerin velileri tarafından Form-10,
- e) Sorumlu olduğu öğrenciler tarafından ilkökul öğrencileri için Form-11, ortaokul öğrencileri için Form-12, ortaöğretim öğrencileri için Form-13 kullanılarak gerçekleştirilir.

Öğretmenlere verilecek performans puanının, yüzde 25'ini müdür notu, yüzde 15'ini veli notu, yüzde 15'ini öğrenci notu, yüzde 20'sini zümre öğretmenlerinin notu, yüzde 15'ini diğer öğretmenler ve yüzde 10'unu da öz değerlendirme puanı oluşturacak. Öğretmenlerin sınava girdikleri yıl performans puanlarının yüzde 30'unu sınav notu oluşturacak.

MADDE 24 - (1) Öğretmenler, dört yılda bir “Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri” kapsamında sınava tabi tutulurlar.

Güvencesiz olarak istihdam edilen sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmelerinin yenilenmesinde; eğitim yöneticilerinin görevlendirmelerinde, ek hizmet puanı verilmesinde, yurt dışı görevlerde, başarı belgesi alımında ve öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselmede performans değerlendirme sistemi kullanılacak. Performans değerlendirmesinden düşük not alan öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılımı zorunlu olacak ve her hizmet içi eğitim sonunda bitirme sınavlarına katılmak durumunda kalacak, her yıl yapılacak olan sınava girecekler.

● 3- MEB'in gerçek hedefi 'öğretmenlerin niteliğini arttırmak' mı?

Eğitim-öğretim sürecinin en etkin oluşturucusu ve sürdürücüsü olan öğretmenlerin, donanımlı bir eğitim ortamında çalışabilmesi için gerekli mesleki altyapıyı hem tutum hem bilgi düzeyinde edinebilmesi, öncelikle öğretmenlerin, dolayısıyla eğitimin niteliğinin artırılması ile doğru orantılıdır. Eğitim sisteminde yaşanan çok yönlü sorunlar, eğitim sisteminin niteliğinin sorgulanır hale gelmesine neden olmuş; eğitimin niteliğinde yaşanan aşınmanın sorumlusu olarak gösterilen öğretmenler hedef haline getirilmiştir.

Öğretmen yetiştirme ve atama sistemini 'Performans', 'Rekabet', 'Verimlilik', 'Kariyer', 'Kalite' vb gibi piyasacı kavramlar üzerinden oluşturmak isteyen MEB'in piyasada faaliyet yürüten bir ticari işletme gibi hareket ederek, 'İnsan Kaynakları Yönetimi' anlayışını referans alan mevcut zihniyetiyle ne öğretmenlerin, ne de eğitimin niteliğini yükseltmesi ve yaşanan sorunlara çözüm üretmesi mümkün değildir.

● 4- Performans değerlendirme sistemi ile öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri arasında somut bir ilişki var mı?

MEB, her ne kadar öğretmenlerin 'yalnızca eğitim ve öğretim işini gerçekleştiren teknik elemanlar' değil, 'öğrencilere ve topluma rol model olacak insanlar olarak görüldüğünü' ifade etse de, Bakanlığın öğretmen yeterliliklerini belirlerken tıpkı bir 'şirket yönetimi' gibi davrandığı, öğretmenlik mesleğinin tamamen piyasacı ve rekabetçi bir mantıkla ele



aldığı görülebilir. Bu nedenle, MEB'in hayata geçirmek istediği performans değerlendirme sistemi ile öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri arasında somut bir ilişki veya bağ kurmak mümkün değildir.

Öğretmenlerin gelişimi ve mesleki yeterliliklerinin sağlanmasının temel koşulu, onların yaptıkları işi anlamlı bulmalarına; mesleki özerkliğe sahip olmalarına; okul ikliminin sağlıklı, özgür ve demokratik olmasına bağlıdır. Bu temel özelliklerin olmadığı bir ortamda, eğitime ilişkin her soruna eğitim biliminin değil, iktidarın siyasal ideolojik ihtiyaçları doğrultusunda yaklaşan bir anlayışla öğretmenlerin ve eğitimin niteliğinin artması söz konusu olamaz.

● 5- Öğretmenlere performans değerlendirme ve dört yılda bir sınav uygulamasının yasal dayanağı var mı?

MEB tarafından hayata geçirilmeye çalışılan performans değerlendirme sisteminin ve dört yılda bir yapılması planlanan sınavın dayandırıldığı herhangi bir yasal düzenleme söz konusu değildir. Öne sürülen tek dayanak 'Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi'dir. Her ne kadar taslak yönetmeliğin 2. maddesi dayanak olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu gösterse de, anılan kanunların böylesi bir değerlendirme sistemine zemin hazırlayacak bir yapısı yoktur.

● 6- Neden merkezi sınav, neden bütün öğretmenler?

MEB gerçekten öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini gözlemleyerek gereksinim duyulan gelişim alanlarını tespit etmek ve buna bağlı hizmet içi eğitim faaliyetleri planlamak istiyorsa tüm öğretmenleri sınava almasına gerek yoktur. Çok daha az sayıda öğretmenden oluşacak bir örneklem grubu ile yapılacak çalışmalar ve toplanacak verilerle aynı hedefe ulaşılabilir. Tüm öğretmenlerin yapılması planlanan merkezi sınava alınacak olmasının ardında yatan asıl neden, sınav ve buna bağlı olarak oluşacak performans notunun çeşitli alanlarda kullanılarak, siyasal iktidar açısından istenen rollere ve davranışlara sahip "makbul öğretmen" kimliği oluşturmaktır.

● 7- MEB'in uygulamaya çalıştığı performans değerlendirme uygulamasının dünyada örneği var mı?

Kimlerin değerlendirici olarak süreçte yer alacağı dikkate alındığında, taslakta belirtilen değerlendirici kesimlerin genişliği dikkat çekmektedir. MEB'in mevcut haliyle uygulamayı planladığı, öğretmen, öğrenci ve velilerin tamamının değerlendirme sürecine dahil edildiği bir performans değerlendirme uygulaması dünyanın hiçbir ülkesinde bulunmamaktadır.

OECD tarafından 2013 yılında basılan '21. Yüzyıl İçin Öğretmenler: Öğretimi Geliştirmek İçin Değerlendirmeyi Kullanmak' raporu incelendiğinde, öğretmenlerin değerlendirilmesi için OECD ülkelerinde kullanılan sistem ve araçlarla MEB tarafından önerilen sistem ve araçlar arasında çok ciddi farklılıklar olduğu açığa çıkmaktadır.

Evaluators involved in teacher-appraisal processes (2011-12)

	Completion of probation	Performance management			Rewards scheme
		Regular appraisal	Registration	Promotion	
External evaluator(s) such as education authority, central agency, inspectorate, teacher organisation, accredited evaluator	Ireland (ISCED 1), Slovenia	Mexico	Sweden	–	Chile, Mexico
School-level evaluator(s) such as school director/principal, peer evaluator, tutor, school board members	Australia, Canada, Ireland (ISCED 2-3), Italy, Netherlands, Slovak Republic	Australia, Austria (ISCED 1), Belgium (Fl.), Canada, Czech Republic, Hungary, Israel, Korea, Netherlands, New Zealand, Poland, Slovak Republic, Slovenia	Australia, Austria (ISCED 1), New Zealand	Czech Republic, Estonia, Israel, Korea, Poland	Korea
Both internal and external evaluators are involved	Austria, France, Israel, Luxembourg, Sweden	Chile, France, Portugal	–	–	–

(OECD (2013), *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*, OECD Publishing.)

Yukarıdaki tablo, öğretmenlerin değerlendirilmesinde kimlerin değerlendirici olarak yer aldığını ve hangi aşamalarda değerlendirme yaptıklarını içeriyor. Öğretmenlerin kimi ülkelerde iki ayrı değerlendirici grup tarafından ayrı ayrı veya bazı ülkelerde de her iki gruptan değerlendiriciler tarafından



değerlendirildiği görülüyor. Tablonun en dikkat çekici yönü hiçbir OECD ülkesinde öğrencilerin ve velilerin öğretmenlerin değerlendirilmesi sürecinde yer almamasıdır. Oysa MEB tarafından hazırlanan taslak yönetmeliğe göre, öğrenciler ve veliler her kademedeki öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde yer alacaklardır.

● 8- Performans değerlendirme sistemi öğretmenleri ve mesleklerini nasıl etkileyecek?

MEB'in performans değerlendirme sisteminde öğretmenlerin yaptıkları işin niteliğinden çok, yüksek performans notu alma hedefiyle bireysel değerlendirmeye tabi tutulması, okullarda herkesin birbirinin 'rakibi' olduğu düşüncesinin gelişmesine ve iş barışının bozulmasına neden olacaktır. Bu uygulama, okullarda görev yapan eğitim emekçileri ile diğer öğretmenler, okul yöneticileri, ilçe milli eğitim müdürlüğü, il milli eğitim müdürlüğü vb. ile ilişkilerde mutlak bağımlılığı (yaranma, tabi olma, hoş görünme vb) daha da yaygınlaştıracaktır.

MEB tarafından hazırlanan taslak yönetmelik eğer uygulanırsa, aynı işi yapanlar arasında derin eşitsizlikler oluşacak ve bunun doğal sonucu olarak okullarda iş barışı tamamen bozulacak, eğitim ortamı bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Yapılacak değerlendirmeler sonucunda hizmet puanlarının hesaplanmasında oluşacak eşitsizlik tayin hakkının kullanımı dahil, pek çok alanda yeni mağduriyetler yaratma potansiyeline sahiptir. Taslağın 30. maddesinin 3. bendinin c fıkrasına göre; sözleşmeli öğretmenler, yapılan değerlendirmeler sonucunda yeterli puanı alamamaları halinde sözleşmeleri yenilenmeyecektir.

**Sözleşmeli, Ücretli, Geçici Değil
Kadrolu, Güvenceli İstihdam!**

(3) Performans değerlendirmesine göre öğretmenin sahip olduğu puanlar;

- a) En az bir defa Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri Sınavına girmiş olma şartıyla, son dört yılın aritmetik ortalaması alındığında “A” başarı düzeyinde olan öğretmenlere, son görev yaptıkları hizmet alanının, hizmet puanının %50’si kadar ek hizmet puanı verilmesinde,
- b) En az bir defa Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri Sınavına girmiş olma şartıyla, son dört yılın aritmetik ortalaması A başarı düzeyinde olan öğretmenlere 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 122. Maddesi birinci fıkrası uyarınca Başarı Belgesinin verilmesinde bir kriter olarak kullanılmasında,
- c) Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmelerinin yenilenmesi için gereken yıllık performans değerlendirme puanlarının hesaplanmasında kullanılacaktır.

**ÖĞRETMEN
DEĞERLENDİRME
KOMİTESİ**





Taslak yönetmeliğin 5. Maddesi ise yaşanacak olumsuzlukları ve okulların öğretmenler açısından nasıl bir rekabet alanına dönüşeceğini gözler önüne sermektedir. Müdür veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmekten tutun, yurtdışı görevlendirmelerinin bile performans değerlendirme puanına göre yapılacak olması, sorunun boyutlarının nerelere ulaşacağı hakkında yeterince fikir vermektedir.

(5) Müdürlük, müdür yardımcılığı, yurtdışı öğretmenliği, başöğretmenlik ve uzman öğretmenlik değerlendirmesi için en az bir defa Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri Sınavına girmiş olma şartıyla, adaylık dahil;

- a) Kurum müdürlüğü için son dört yılda yapılan performans değerlendirmelerinden en az ikisinin A başarı düzeyinde,
- b) Fen Lisesi ve Sosyal Bilimler Lisesi kurum müdürlüğü için son dört yılda yapılan performans değerlendirmelerinden en az ikisinin A başarı düzeyinde,
- c) Kurum müdür yardımcılığı için son iki yılda yapılan performans değerlendirmelerinden en az birinin A başarı düzeyinde,
- ç) Yurtdışı öğretmenlik için son dört yılda yapılan performans değerlendirmelerinden en az ikisinin A başarı düzeyinde,
- d) Uzman öğretmenlik için son sekiz yılda yapılan performans değerlendirmelerinden en az dördünün A başarı düzeyinde,
- e) Başöğretmenlik için son on dört yılda yapılan performans değerlendirmelerinden en az yedisinin A başarı düzeyinde olması gerekmektedir.

Diğer taraftan uzun süredir gündemde olmayan 'uzman öğretmenlik' ve 'baş öğretmenlik' uygulamasının bu yönetmelik taslağı ile yeniden gündeme taşınmış olması düşündürücüdür. Öğretmenlik mesleği bir ihtisas mesleğidir ve kendi içerisinde uzman veya baş öğretmen olarak kademelendirilmesi, öğretmenler arasında olmaması gereken bir hiyerarşinin ve farklı ücretlendirmenin devam ettirilmesi kabul edilemez.

Böylesi bir uygulama, öğretmenin iktidara, işverene olan bağımlılığını artıracak; iş güvencesinin sürekli tehdit altında olmasından dolayı, öğretmenlerin istenilen ve belirlenen rolleri oynamak zorunda bırakılmasına neden olacaktır. Amaçlanan kamusal bir hizmet olarak eğitimi üreten, kamu emekçisi kimliğine sahip öğretmen yerine, iktidarın hedeflerine ulaşmasında araç haline getirilen eğitimin, edilgen unsurlarından biri olma rolüne sıkıştırılan ve bunu kabullenen 'makbul öğretmen' kimliğinin oluşturulmasıdır. Bu durumda öğretmenlerin, halkın değil, iktidarın çıkarlarına göre çalıştırılması gündeme gelecektir.

● 9- Performans değerlendirme sistemi öğretmenlerin öğrenci ve velilerle ilişkilerini nasıl etkileyecek?

Eğitimde performans değerlendirme uygulamasının pek çok yönden öğretmenleri öğrenciler ve velilerle karşı karşıya getirmesi kaçınılmazdır. Öğrencileri ve velileri birer 'müşteri' olarak gören piyasacı mantığın eğitim sürecinin her aşamasında gündeme gelmesi, okullarda yaşanan kutuplaşma ve ayrışmaların daha da derinleşmesine, öğretmenlerin her koşulda 'müşteri memnuniyeti' kaygısıyla hareket etmesine neden olacaktır.

● 10- Öğretmenleri Hedef Almaktan Vazgeçin!

MEB tarafından hazırlanan yönetmelik, hedefleri, kapsamı ve kullanılacak araçlar açısından değerlendirildiğinde, hiçbir ülkede benzeri olmayan unsurlar içermektedir. Tüm öğretmenleri kapsamayı; dört yılda bir yazılı sınavı zorunlu tutması; öğrencilerin ve öğrenci velilerinin öğretmenleri değerlendirecek olması açısından dünyada benzeri olmayan bir çalışmaya imza atan MEB'nin asıl niyetinin öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin geliştirilmesi için veri toplamak olmadığı açıktır.

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı "Öğretmen Performans Değerlendirme ve Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmelik Taslağı"nın ekinde bulunan formlar ayrıntılı olarak incelendiğinde iki sonuca ulaşmak mümkündür.



A. Değerlendirme maddelerinin büyük bölümü soyut, öznel ve belirli bir referansa veya referans değere sahip değildir. Bu nedenle ilgili maddelerin değerlendirilmesinden elde edilecek sonuçların geçerliliği ve güvenilirliği olmayacaktır. Örneğin okul müdürü tarafından öğretmen için doldurulacak formda yer alan bir maddeye bakalım:

2. Alanının öğretim programlarını tüm öğeleriyle bilir. (Taslak Form 6)

Bu maddenin yansız ve doğru puanlamasının yapılabilmesi için okul müdürünün öğretmenin alanının öğretim programına hakim olması ve öğretmeni alanla ilgili gözlemlemiş olması veya öğretmenin program bilgisine tanık olması gerekir ki bunun olma olasılığı oldukça düşüktür. Aynı formdan başka bir maddeye bakalım.

34. Öğrencileri kazanımlardan haberdar eder.(Taslak Form 6)

Bu maddeyi okul müdürünün doğru puanlaması neredeyse imkansızdır. Öğretmenin alanının kazanımlarına hakim olmadan ve yeterli süre boyunca sınıf içinde gözlem yapmadan bu maddeyle ilgili fikre sahip olmak olası değildir.

Öğretmenler için veli tarafından kullanılacak form çok daha tartışmalı değerlendirme maddeleri içermektedir. Bazı maddeleri sıralayalım.

1. Öğretmen çocuğumun iyi bir insan olması konusunda çaba gösterir. (Taslak Form 10)

8. Öğretmen çocuğuma not verirken adil ve objektif davranır. (Taslak Form 10)

11. Öğrencilerin milli ve manevi değerlere saygılı, evrensel değerlere açık bireyler olarak yetişmelerine katkıda bulunur. (Taslak Form 10)

12. Öğretmen çocuğuma tutum ve davranışlarıyla örnek olur. (Taslak Form 10)

Maddeler genel olarak değerlendirildiğinde yapılacak değerlendirmenin çok ciddi sorunlar yaratacağını tespit etmek zor değildir. Maddelerde ifade edilen özellikler soyut ve kişilerin bireysel yaşam tercihleri, siyasal ve kültürel altyapıları ve kişilik özelliklerine göre farklılık gösterecektir. Öğretmenin konuşurken seçtiği sözcüklerden, kılık-kıyafetine, yaşam biçiminden tercihlerine kadar pek çok alan bu değerlendirmeler sonucunda sorun oluşturma potansiyeline sahiptir.

B. İkinci önemli nokta ise hazırlanan taslağın ciddiyeti ile ilgilidir. Kamuoyuna açıklanan taslak ve ekleri ayrıntılı olarak incelendiğinde iç tutarlılıktan ve bilimsellikten uzak bir metinle karşı karşıya olduğumuzun bilinmesi gerekmektedir. Örneğin Form 2 içerisinde bulunan iki maddeye bakalım:

7. Öğretmenlik mesleğini ilgilendiren mevzuat bilgisine sahiptir.
8. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini bireysel farklılıklara göre yürütür.

MEB, öğretmenlerin meslekleri ile ilgili mevzuatı takip etmesini istemekte ancak kendisi takip etmemektedir. 10 Kasım 2017 tarihinde yapılan yönetmelik değişikliği ile Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık görevi üzerlerinden alınmıştır. Kendi çıkardığı yönetmelikte yapılmış bu değişikliği bile dikkate almayan MEB, önceki yıllarda hazırlanmış olan formları gözden geçirme zahmetinde bulunmadan tartışmaya açabilmiştir.

**Mesleğimize, Geleceğimize, Öğrencilere
Sahip Çıkacağız.
Mücadelemizi Büyüteceğiz!**



PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ İLE MESLEĞİMİZİN İTİBARSIZLAŞTIRILMASINA KARŞI NE YAPMALIYIZ?

Siyasi iktidarların bir bütün olarak sorumluluklarını göz ardı etmesi; eğitimdeki nitelik sorunlarını öğretmenler üzerinden tanımlaması; adeta faturayı onlara çıkarması öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştırarak özenilecek bir meslek olmaktan uzaklaştırmıştır. Öğretmenliği itibarlı bir meslek haline getirmek; eğitim fakültelerinin niteliğini arttırmak; öğrencileri, eğitim fakültelerini tercih etmeye yönlendirmek için mezun öğretmen adaylarının kadrolu atanmasına; çalışma koşullarının iyileştirilmesine; iş güvencesi kaygılarının giderilmesine, ekonomik koşulların iyileştirilmesine ve ihtiyaca uygun mesleki gelişim desteği sağlanmasına bağlıdır.

Öğretmenlere performans değerlendirmesi adı altında puan verilmesi ve bu puanların değerlendirme ölçütü olarak kullanılacak olması, eğitimde yeni çatışmaların ortaya çıkmasına neden olacaktır. MEB'in asıl hedefi, öğretmenlerin performansını ölçmek değil, eğitimde ücretli, sözleşmeli ve güvencesiz istihdamı yaygınlaştırmak, uzun vadede eğitim emekçilerinin sınırlı iş güvencesini ortadan kaldırmaktır.

Eğitimde niteliğin artırılması için uygulandığı iddia edilen performans değerlendirme uygulamasının mülakata dayalı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının hızla yaygınlaştığı, on binlerce ücretli öğretmenin güvencesiz olarak çalıştırıldığı, siyasi-ideolojik değişikliklerle sürekli niteliği düşürülen eğitim sistemine en küçük bir katkı sunması mümkün değildir.

Öğretmenlik mesleği eğitim süreçleri, atanma sorunları, çalışma koşulları, iş güvencesi açısından yaşanan kaygılar, yetersiz maaşlar nedeniyle giderek değersizleştirilmiştir. Öğretmenlik mesleğini daha da itibarsızlaştırması kaçınılmaz olan eğitimde performans değerlendirme uygulamasına karşı ayırım gözetmeksizin tüm eğitim emekçileri ortak mücadele etmelidir.



Eğitim Sen tüm öğretmenlere dayatılan “Performans Değerlendirme” uygulamasına karşı örgütlü mücadele çağrısı yapmaktadır. Gün, mesleğimize ve geleceğimize sahip çıkma günüdür. Bu nedenle farklılıklarımızı bir kenara bırakarak ortak mücadele etmek bugünün ertelenemez görevidir.

Eğitim emekçilerinin iradesini ortaya koymak amacıyla hazırlanan imza metinleri tüm eğitim emekçilerine ulaştıktan sonra İl Milli Eğitim Müdürlükleri’ne teslim edilecektir.

İmza Metni Örneği:

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI’ NA İLETİLMEK ÜZERE
..... İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

MEB tarafından yayınlanan **“Öğretmen Performans Değerlendirme ve Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmeliği”** taslağı, öğretmenlik mesleğinin statüsü ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal algısında derin ve telafisi mümkün olmayan olumsuz sonuçlar yaratacaktır. Performans değerlendirme sisteminin iş güvencemizi ortadan kaldıracığı, öğretmenin öğrenci ve veli ile olan ilişkilerini ise müşteri memnuniyeti düzlemine taşıyacağı bilinmektedir. **Bu yönetmeliğin, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin gelişmesine katkı sunmak yerine iş barışının bozulması, mesleki dayanışmanın zayıflaması, okul ortamında öğretmenlik mesleğinin toplumsal rolü ve değerinde aşınma yaratması gibi pek çok yeni sorun ve sonuç yaratacağı kesindir.** Performans ve öğretmenlerin zorunlu olarak her dört yılda bir girmek zorunda bırakılacağı sınavın bizlere dayatılması; MEB’ nın eğitim alanında yaşanan sorunlara çözüm üretmek yerine var olan sorunları çoğaltıp gerçek sorunları çözmeye niyeti ve iradesine sahip olmamasının sonucudur.

Tüm bu vb. nedenlerle biz aşağıda imzası bulunanlar söz konusu yönetmelik taslağının hemen geri çekilmesini talep ediyoruz.

	Ad-Soyad	Kurum Adı	İmza
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			



EĞİTİM SEN
Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası



Aziziye Mahallesi Willy Brandt Sokak No:13 Çankaya / Ankara

Tel: 0312 439 01 14 Faks: 0312 439 01 18

www.egitimsen.org.tr / bilgi@egitimsen.org.tr