

Öğretmenin Değerlendirilmesi

Cavit BİNBAŞIOĞLU

Şunu hemen belirtelim ki burada amaç, öğretmenin kendi kişisel niteliklerinin değerlendirilmesi değil, sınıf içindeki çalışmalarının değerlendirilmesidir. Öğretmenin çalışmalarını değerlendirmek, hem öğretmenin kendisi, hem de hizmet verdiği kurumun gelişmesi için gereklidir. Bu da çok kez öğretmenin çalıştığı kurumun yöneticileri ve müfettişleri tarafından yapılır. Böyle olmasa da öğretmen, zaman zaman kendi çalışmalarını değerlendirmek gereksinmesini duymalıdır. Ancak, bu yoldadır ki, insan, meslekte kendi yerini ve değerini hakkıyla bilmek ve tanımak olanağını bulur. Zaman zaman, yönetici ve müfettişlerin değerlendirmelerini yeterli ya da uygun bulmayan ilgililer, bunun, öğretmenin kendisi tarafından yapılmasını önerirler. Bu takdirde, öğretmenin, bu değerlendirmesinin resmi bir nitelik taşımamasını isterler. Bunun ne derece doğru olabileceği bir tartışma ve araştırma konusudur. Bunun üzerinde durmayacağız. Önemli olan, öğretmenin, kişisel ya da resmî bir nitelik de taşısa, değerlendirmeye gereksinmesi bulunduğuudur.

Değerlendirme, bir şeyin iyi ya da kötü yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılır; genellikle bir yargıyı ifade eder. Yine, değerlendirme, bir ölçmeler ya da ölçütler dizisi sonunda ortaya çıkar; tek bir hususa bakarak değerlendirme yapılamaz. Böyle yapılan değerlendirmelerin bilimsel bir dayanağı olamaz. Değerlendirme, her şeyden önce, nesnel olmak zorundadır. Nesnel değerlendirmeler, her türlü tartışma yolunu daha işin başlangıcında kapatır. Bizde öğretmen değerlendirmeleri genellikle çalıştığı kurumca görevlendirilen müfettişler tarafından yapılır. Bunlarda da çok kez kapsamlı bir değerlendirme ölçütü uygulanmaz. Ancak, her değerlendiricinin kendince önemli sayılan birkaç husus dikkate alınarak değerlendirme yapılır. Zaman zaman teftiş formlarında değişiklik yapılmakla birlikte, öğretmenin eğitsel çalışmalarının bir bütün olarak ele alındığını sanmıyoruz. Yukarıda da kısmen değindiğimiz üzere, bu yalnızca bir teftiş işi de değildir. Öğretmenin kendini tanıması ve yetiştirmesi için de gereklidir.. Öyle olsaydı, konunun başlığını başka türlü koymamız gerekirdi.

Kuşkusuz, her değerlendirme, belli bir amaca göre yapılır. Bu bakımdan, kurumların kendilerinin hazırladığı formlara bir şey diyemeyiz. Bu, kurumun kendisinin bileceği bir iştir. Söz konusu olan «öğretmenlik» olduğuna göre, bir öğretmenin değerlendirilmesinde nelerin dikkate alınabileceği bir eğitim sorunudur. Yönetici ve müfettiş de bu sorunların içindedir.

Yönetici ve müfettişin yaptığı en güç iş de budur : Çalıştığı kurum adına öğretmeni değerlendirme.

Değerlendirme, hangi amaçla olursa olsun, birtakım ilkelere ve ölçütlere göre yapılmalıdır. Söz konusu olan «öğretmenin değerlendirilmesi» olduğuna göre, öğretmenin değerlendirilmesinin de birtakım ilkeleri ve ölçütleri olmalıdır. Ancak, bu ilkeler ve ölçütler de eğitsel bir nitelik taşımaları ve «doğru» olmalıdır. Böyle olmazsa, yapılacak değerlendirmenin de yararı olmaz. Özellikle, bu amaçla hazırlanacak bir değerlendirme ölçütü, hem öğretmene, hem de değerlendiriciye yol gösterir; çalışmalarında daha titiz ve dikkatli olmaya zorlar. Doğaldır ki, bu da onu kendini mesleğinde daha iyi yetiştirmeye ve başarılı olmaya götürür.

Öğretmen, daha okul sıralarında iken de öğretim uygulamalarında bulunur. Uygulama okullarında dersler verir. Bu derslerde gösterdiği başarı öğretmenleri tarafından değerlendirilir. Buradaki değerlendirme de öğretmenin değerlendirilmesini andırırsa da bunun amacı başkadır. Hiç öğretim yaşantısı olmayan bir kimseye, birtakım öğretim yaşantıları kazandırarak onu mesleğe hazırlamak. Bu hazırlığın sonunda öğretmen adayı «iyi bir öğretmen kişiliği» kazanabileceğini kanıtladığında «başarılı» duruma geçer ve «öğretmen» olur.

Atkinson ve arkadaşları tarafından hazırlanan öğretmeni değerlendirme ilke ve ölçütlerinden yararlanılarak geliştirdiğimiz daha kapsamlı ilke ve ölçütleri aşağıda sunuyoruz :

Öğretmenin değerlendirilmesinde bazı ilkeler :

1. Öğretmenin değerlendirilmesinde öğretmenin kendisi de bizzat rol almalıdır. Öğretmenin değerlendirilmesini genellikle yönetici ve müfettiş gibi başkaları yapar. Bu da sonunda birtakım sorunlar yaratır. Öğretmenin, değerlendirilmeye bizzat katılması, hem buna engel olur; hem de sonucunda daha sağlıklı bir değerlendirme ortaya çıkar. Resmî nitelik taşıyan değerlendirmelerde bu ilkenin dikkate alınmadığı görülmektedir. Bunu ancak öğretmenlerle sağlıklı ilişkiler kurabilen ve kendine güvenen müfettişler yapabilmektedir. (1)

2. Öğretmenin değerlendirilmesi, onun yeteneklerini ortaya çıkarmakta, çalışmalarını hızlandırmaya ve rehberlik etmeye yönelik olmalıdır. Bu ilke, öğretmenlerin çok duyarlı olduğu bir konu ile ilişkilidir. Değerlendiren kişi, çok kez bu ilkeye uymaz. Karşısındaki kişiye karşı kırıcı eleştirilerde bulunur. Bu ise, onun hevesini, çalışma gücünü ortadan kaldırır. Bun-

dan sakınmak gerekir. Öğretmenin, daima iyi yönlerini görerek, bunları özellikle belirterek hoş ve bilimsel olmayan tutum ve davranışlarını ima edici sözler söylemeli ve kendini savunmaya fırsat vermelidir. Onun savunmasına göre gerektiğince görüşlerimizde kısmî değişiklikler yaparak, onun da kabul edebileceği ortak bir görüş elde edilmeye çalışılmalıdır. Bu ortak görüş, karşısında yapılabilecek tavsiyeler, bir emir şeklinde değil, rehberlik anlayışı içinde öğretmene sunulmalıdır. Bunu yaparken eğitimci kişiliğimizi hiçbir zaman hatırdan çıkarmamalıyız.

3. Öğretmenin değerlendirilmesi, bir ödül ya da övgüye yönelik olmalıdır. Bu ilke, değerlendirmenin bir amaca yönelik olmasını gerektirir. Gerçekten, bir amaca yönelik olmayan değerlendirmeler yararsız olduğu gibi gerçek değerlendirmenin oluşmasına da engel olucu bir nitelik taşır. Bizde genellikle öğretmen değerlendirmeleri derece alma ya da terfi yollarında yapıldığına göre, bu ilkeye uyuluyor, demektir.

4. Öğretmenin değerlendirilmesi, rastgele yapılan gözlemlere göre değil, belirli, sıralı, düzenli, içerikli-egitici değer taşıyan ölçütlere uygun olarak yapılmalıdır. Bir kısım meslektaşların hazırladığı ölçütler, zaman zaman yayımlanmaktadır. Bunların çoğu genel bir nitelik taşımaktadır. Bir kısmı da yönetsel sorunlarla ilgilidir. Böyle değerlendirmelerde çok ayrıntıya inmek olanağı yoksa da eğitici değeri ağır basan değerlendirme ölçütlerine olan gereksinme de yadsınamaz.

6. Değerlendirmede kullanılan yöntem, yapılabildiği ölçüde, nesnel olmalıdır. Önemli olan bir husus da budur. İşin içine kişisel kanılar girdiği anda iyi bir değerlendirmeden söz edilemez. Her türlü değerlendirmenin ilk ilkesi «nesnel» oluşudur. Bu da ölçü ile sağlanır. Öğretmenin değerlendirilmesinde «iki kere iki dört» gibi nesnel bir ölçü yoktur. Bunda değerlendirmeye yardım edecek olan onun gözlemleridir. O, gözlemlerini, birer standart değer görevini göreceğ olan eğitsel ilkelere göre, her türlü öznel görüş ve düşüncelerden uzak olarak bir değerlendirme ölçüğü üzerinde kanısını belirtecektir. Örneğin, «sınıfta demokratik ortamın varlığı» ile ilgili bir değerlendirme alanı için şunlar belirlenebilir : (1) Öğrencilerin sınıfta söz alarak konuşmaları, (2) Başkalarının görüşlerine karşı saygılı davranışları, (3), Kendi görüşlerini hiç kimseden çekinmeden serbestçe ifade etmeleri, (4) Bilimsel konuların tartışılması, dışında, çoğunluğun verdiği kararlara uymaları, (5) Eleştirileri soğukkanlı karşılamaları ve başkaları ile olan ilişkilerinde toplumsal naziklik kurallarına göre hareket etmeleri... Bir değerlendirme alanı içine giren bu hususlar, o alanın birer ölçütü durumundadır. Bunlara eğitsel yönden hiç kimse itiraz edemez. Bunların hepsinin gerçekleştiği bir toplulukta demokratik ortamın «iyi» derecede varlığından söz edilebilir. Bunların üç ya da dördünün varlığı «orta» bir ya da ikisinin varlığı «zayıf» olarak değerlendirilebilir ki, değerlendir-

mede, hele öğretmenin çalışmasının değerlendirilmesinde yüzde yüz nesnellik sağlamak olanağı yoktur. Bunun içine, az da olsa, bir parça öznel-lik karışmaktadır. İyi değerlendirme yeteneğine sahip olanlar bu öznel-liği de en aza indirebilirler..

Yukardaki örnekte 5 ölçüt bulunduğu için bunu kanılarımızı belirten üç değere (iyi, orta, zayıf) bölerek, yaklaşık değerlerine göre, belirledik. Her bir ölçüt için bir değer vererek değerlendirmeyi 5 üzerinden de yapabiliriz. Bu takdirde 1 çok zayıf; 2. Zayıf; 3. Orta; 4. İyi; 5. Pekiyi. Nitekim, aşağıda su-nacağımız örnekte 5'li değerlendirmeyi kullanacağız. Burada, eğer, beş ölçüt yerine üç ölçüt olsaydı ve yalnızca bunlardan biri gerçekleşmiş bulun-saydı, o zaman değerlendirme ölçeğinde «zayıf» olan sütunu işaretleyecek-tik. Yalnızca ikisi gerçekleşseydi «orta» hepsi de gerçekleşseydi «iyi» sütu-nunu işaretleyecektik. Bütün değerlendirme alanları bu biçimde işaretlen-dikten sonra, genel değerlendirme için bunlara birer değer verilir. Örneğin, zayıf için 1, orta için 2, iyi için 3. Sonra, bunlar toplanarak değerlendirile-nin toplam puanı ortaya çıkar. Tam puan 100 kabul edilerek, bir oranlama ile değerlendirilenin aldığı puan bulunur. 100 üzerinden, örneğin 1-45 zayıf, 45-64 orta, 65-84 iyi, 85-100 pekiyi olarak değerlendirilebilir.

6. Değerlendirme, yapılabildiği ölçüde, çok yönlü olmalı ve sürekli ola-rak yapılmalıdır. Bu ilke, değerlendirme alanlarının ve bunların ölçütlerinin çok olmasını gerektirdiği gibi, değerlendirmenin bir defada yapılıp bitecek bir iş olmadığını da belirtmektedir. İnsanın bir iki davranışına bakarak yar-gıda bulunmamalıdır. Gözleme alanı ne kadar geniş ve derin olursa alınacak sonuç da o kadar güvenilir olur. Bunun için hazırlanacak değerlendirme forumları gerekli bütün ayrıntıyı kapsamalıdır. Bu ilke ile ilgili başka bir hu-sus da değerlendirmenin sık sık ya da sürekli olarak yapılmasıdır. Yönetici ve müfettişler buna olanak bulamasa bile, öğretmen zaman zaman kendini değerlendirmelidir. Bu da öğretmenin bir tür değerlendirmeye hazırlanma davranışı olur.

7. Öğretmenin değerlendirilmesi, onun kuvvetli ve zayıf yönlerini or-taya koymalı ve gelişimiyle ilgili önlem ve önerileri içermelidir. Değerlen-dirmede değerlendiren kimsenin kanılarını belirtmesi yeterli değildir. Bu kanıların yetersiz olduğu durumlarda ne gibi önlemler alınması gerektiği ve yapılacak tavsiyeler de hemen yanında belirtilmiş olmalıdır.

8. Değerlendirme, demokratik esaslara göre ve demokratik bir ortam içinde yapılmalıdır. Eğitim ve öğretim, demokratik bir ortamda, demokra-tik esaslar içinde yapıldığı gibi, değerlendirme de böyle bir ortamda yapıl-malıdır. Bu, değerlendiren ile değerlendirilenin karşı karşıya bulunmasını gerektirir. Bu ilke, yukarda açıklanan ilk ilkenin bir gereğidir. Burada de-ğerlendiren ile değerlendirici arasında bir tür eğitsel konular üzerinde bir müzakere söz konusudur. Gerekli önerilerde bulunurken değerlendirici, bu-

nun nedenlerini de açıklamak zorundadır. Değerlendirilen, değerlendirici- nin tavsiye ettiği önlem ve önerileri kabul etmeli, bunların doğruluğuna inan- malıdır. Ancak bu takdirdedir ki değerlendirme, öğretimi ve öğretmeni ge- liştirici bir nitelik taşır.

Değerlendirme yöntemleri :

Öğretmenin değerlendirilmesinde kullanılacak değerlendirme yöntem- leri gözlem, derecelendirme ya da değerlendirme ölçeğidir. Bunların her ikisi birbirini tamamlar. Bunlara tamamlayıcı olarak bir de öğretmenin ve öğrencilerin yaptığı plan, proje ve eserleri incelemek eklenebilir. Bu yön- temler bir ya da birkaç kişi tarafından kullanılabilir. Birkaç kişi tarafından yapıldığı zaman grup değerlendirmesinden söz edilir. Değerlendirme, geniş ölçüde kaniya dayandığından, bunu yaparken son derece dikkatli ve hak- sever olmak gerekir.

Değerlendirme Ölçütleri :

Değerlendirmenin belli bir ölçüte göre yapılması gerektiğini belirtmiş- tik. Bu ölçütler değişik biçimlerde hazırlanabilir. Kısa ve uzun olabilir. Büt- tün eğitim, öğretim ve yönetim süreçlerini kapsayabilir. Bunlardan yalnız bir ya da ikisini kapsayabilir. Bu, tamamiyle amaca ve değerlendirenin gö- rüşüne bağlıdır. Biz, burada konuyu sınıf öğretmenine göre düşüneceğiz.

Sınıf İçinde Öğretmeni Değerlendirme Formu

| Öğretmeni Değerlendirme Alanları ve Ölçütleri | Değerlendirme Ölçeği | | | | | Öneriler-Tavsiyeler |
|--|----------------------|---|---|---|---|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. Sınıfta demokratik havanın varlığı : (1) Öğrencilerin sınıfta söz alarak konuşmaları, (2) Başkalarının görüşlerine karşı saygılı davranmaları, 3) Kendi görüşlerini özgürce açıklamaları, (4) Bilimsel konular dışında, çoğunluğun kararına uymaları, (5) Eleştirileri soğukkanlı karşılamaları. | | | | | | |
| 2. Öğretmen-öğrenci ilişkileri : (1) Öğretmenin öğrencilerine iyi örnek olması, (2) Öğrencilerle bir konu- yu rahatça tartışması, (3) Öğrencile- | | | | | | |

rine arkadaşça davranması, (4) öğrencilerine karşı daima teşvik edici bir tutum içinde bulunması, (5) Öğrencilerin küçük hatalarını görmek gayretkeşliğinden sakınması.

3. Öğretim yöntemlerinin konuya ve öğrenci psikolojisine uygunluğu :

(1) Öğretim sırasında öğretim ilkelerine yer vermesi: Çocuğa görelilik, bilinenden bilinmeyene, yakından uzağa, ayanilik, somuttan soyuta, ekonomiklik; (2) Güdülemeye önem vermesi, (3) Açık ve kesin amacı olması, (4) Çeşitli yöntemleri yerinde kullanması. Gözlem, deney, demonstrasyon, anlatma, soru-yanıt, tartışma, sorun çözme, tümevarım, tümdengelim, küme çalışmaları, bireysel çalışmalar... (5) Öğretimi sürekli bir «keşif» etkinliği içinde yürütmesi. (Hazır bilgi verme yerine, yaratıcı etkinliklerle çocuklara ilke ve kuralları buldurmak)

4. Öğretim sırasında öğrencilerin planlamaya, etkinliklere ve değerlendirmeye katılma durumu :

(1) Öğrencilerin öğretim konusunu seçip planlamaları, (2) Çalışma kümelerinin oluşup işbölümü yapılması, (3) Çalışmaların düzenli yürütülmesi ve raporların hazırlanması, (4) Raporların sınıfa aktarılması, tartışmaların yapılması, (5) Değerlendirmelerin yapılması : Raporun hazırlanması, açıklamaların yapılması ve dinleyiciler yönlerinden.

5. Öğretmenin sınıf içi davranışları :

(1) Öğrencilere önderlik yapması, (2) Öğretim araçlarını sağlaması ve kullanması, (3) Dersle ilgili olarak diğer öğretmen ve yöneticilerle olan

ilişkileri, (4) Türkçeyi kullanmadaki ve ses tonunu ayarlamadaki başarısı, (5) Bütün öğrencileri sınıf etkinliklerine katılmaya teşvik etmesi.

6. Öğrencilerin sınıf içi davranışları : (1) Öğrencilerin öğretim konusuna gösterdiği ilgi ve çaba, (2) Çalışmalara katılma ve sorumluluk alma durumları, (3) Başarıları, (4) Sınıf disiplinine uyma durumları, (5) Araç ve gereçlerden yararlanma ve yenilerini yaratma durumu..

7. Becerilerin öğretilmesinde öğretmenin tutum ve davranışları : (1) Okuma-yazma, matematik işlemleri, beden eğitimi ve müzik gibi beceri derslerinin öğretiminde öğretmenin örneklik yapması, (2) Öğretilen beceri ile ilgili olarak öğrencilerin sınıma-yanılma davranışlarında bulunmaları (3) öğrencilerin bu davranışlarının öğretmen tarafından eleştirilmesi, (4) Doğru davranışlara yöneldikçe öğretmenin öğrencileri uygun söz ve davranışlarla ödüllendirmesi, (5) Doğru davranışların alıştırmalarla pekiştirilmesine devam edilmesi.

8. Eğitim sorunları karşısında öğretmenin diğer tutum ve davranışlar ı: (1) Öğrencileri bağımsız düşünmeye alıştırması, (2) Her konu ile ilgili olarak çocuğun kendisi ve çevresiyle ilgili sorunlara yer vermesi, (3) Küme-leri, öğrencilerin ilgi ve isteklerine göre oluşturması, (4) Öğretimde konuya en uygun olan araç ve gereçleri kullanması, (5) Öğretimde öğrencilerin yaşantılarına yer vermesi.

9. Eğitim sorunları karşısında öğretmenin diğer tutum ve davranışları : 2

(1) Sorun çözme yöntemine fazla yer vermesi, (2) Öğrenme yaşantılarının çocuğun geçmiş yaşantıları ile bağlanması ve zenginleştirilmesi, (3) Her öğrencinin öğretim sırasında yaptığı işleri gösteren defter ve dosyaların iyi bir şekilde korunması, (4) Eski yıllara ait örnek öğrenci çalışmalarının öğrencilere rehberlik etmek amacıyla kullanılması, (5) Öğrencilere içinde yaşanan kültürün güzelliği ve değeri ile ilgili duygusal etkiler yapıcı fırsatların sağlanması.

10. Kendisini yetiştirme ve geliştirme durumu : (1) Yıllık, ünite ve günlük planlarını yapması, (2) Bu planların amaçlarına uygunluğu, (3) Yeni görüş ve uygulamalara karşı ilgisi ve bunları gerçekleştirmeye olan çabası, (4) Müfettişten ve diğer meslektaşlarından yararlanması, (5) Mesleki dergi ve kitaplara olan ilgisi.

Yukarda da belirtildiği üzere, böyle bir değerlendirme formu değerlendirmelerde neler arandığını ortaya koyduğu gibi, bunu kendi kendine yanıtlayan öğretmene de gerçek durumunu gösterecektir. Değerlendirici de bundan yararılanabilir. Değerlendirici, böyle bir formu doldururken ilgili öğretmenle müzakere yapmalıdır. Bu sırada, öğretmene, gerekli olan rehberliğini de yapmış olur. Öneri ve tavsiyeleri, öğretmene yol gösterir. Daha sonraki değerlendirmelerde bu hususlar üzerinde yeniden durulur ve öğretmenin gelişmesi sağlanır. Bu nedenle, böyle bir değerlendirme formunun en az iki nüsha olarak düzenlenmesi gerekir. Biri değerlendirmede kalır diğeri de değerlendirilene verilir. Burada önemli olan husus, öneri ya da tavsiyeler konusunda değerlendiren ile değerlendirilen arasındaki anlaşma noktalarını göstermesidir. Bu da en az yılda iki kez yapılmalıdır.