

EĞİTİMDE PERFORMANS TUZAĞINA DÜŐMEYELİM!



**İŞ GÜVENCEMİZE
SAHİP ÇIKALIM!**



EĞİTİM SEN



Eğitimde Performans Tuzağı Nasıl Kuruluyor?

Yıllardır başta sağlık kurumları olmak üzere, kamuda pek çok kurumda performans değerlendirme uygulamaları başladı. 2013 yılı itibariyle eğitim başta olmak üzere, tüm kamu kurumlarında performans değerlendirmenin uygulanması için gerekli hazırlıklar yapılıyor.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapılacak değişikliklerde iş güvencesinin tamamen ortadan kaldırılarak, çalışma koşulları ve ücretlerin, okul ya da kurumlarda gösterilecek bireysel performansa göre belirlenmesi hedefleniyor.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geçtiğimiz eğitim öğretim döneminde 16 pilot ilde performans ölçüm ve değerlendirme uygulamaları yapılarak, Eğitimde Performans Esaslı Yönetim Modeline ilişkin çalışmalar başlatıldı.

Yıllardır tartışma konusu olan ve hükümet cephesinden yürütölen her tartışmada gündeme getirilen iş güvencesinin fiilen kaldırılması konusu, bu kez hükümet programında somut bir hedef olarak belirlendi. Bu önemli gelişmenin, asıl amacın üzeri örtölerek basına yansımaları "Görevini iyi yapmayan memur işten çıkarılabilecek", "Memurun verimliliği ölçülecek" şekilde oldu. Oysa asıl amaçları, performans değerlendirme bahanesiyle iş güvencemizi ve en temel haklarımızı ortadan kaldırmak.



Performans değerlendirme; işteki "başarı" ve "verimlilik" düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekteştirildiği iddia edilen, çalışanların önceden belirlenmiş birtakım kriterlere göre değerlendirilip puanlar verilerek yapılan işlemler bütünü olarak tanımlanıyor. Bu uygulamalarının en önemli özelliği, iş yoğunluğunun artması ve angaryanın fiilen yaygınlaşması olarak karşımıza çıkıyor.

Milli Eğitim Bakanı Ömer Dinçer'in iddia ettiği gibi "Öğretmenler 3 ay tatil mi yapıyor?", Başbakan'ın iddia ettiği gibi "Az çalışıp çok mu kazanıyoruz?". Bütün bu söylemlerin eğitimde performans değerlendirmenin uygulanması sürecine denk gelmesi dikkat çekicidir. Eğitim emekçilerinin işinin gereğini yapmaması, yan gelip yatması nasıl mümkün olabilir? Bütün bu söylemlerin amacının kamuoyunun desteğini almak olduğu açıktır.

Çoğumuzun zihninde performans değerlendirmesi ile “çok çalışanın daha çok kazanacağı”, “çalışanla çalışmayanın belli olacağı” gibi büyük bir yanılsama var. Aslında bu yanılsama bile yürütülen propagandanın ne kadar başarıyla yapıldığını gösteriyor.

Performans değerlendirmesinin temel amacı çok çalışanın daha çok ücret alması ya da çalışanla çalışmayanın belli olması değil, iş yükünün artması ve karşılıksız çalışmanın (angaryanın) daha da yaygınlaşması demek. Çalışırken sürekli performans artışının hedeflendiği, işyerlerinde yaşanacak yarış sonrasında performansı düşük olanın işten atılacağı bir sistemde “çok kazanmak” tuzağına düşmek, okullarda ya da işyerlerinde acımasız bir rekabet ve yarışın yaşanmasından başka bir anlama gelmiyor.



Bu aşamada şu soruları sormak gerekir;

- Türkiye’de eğitimde yaşanan nitelik sorununun nedeni öğretmenlerin sözde düşük olan performansları mıdır?
- Eğitimde “verimlilik” ve “performans” nasıl ölçülecek ve bunun için gerekli kriterleri kim belirleyecek?
- Çok ya da az çalıştığımız neye ve kime göre belirlenecek?
- Performans değerlendirme sürecinde bizleri kimler, nasıl denetleyecek?

Tamamını Milli Eğitim Bakanlığı’nın belirlediği ve eğitim yöneticileri üzerinden uygulanacak olan eğitimde performans değerlendirme ile kimin çok ya da az çalıştığından çok, piyasa merkezli eğitim politikalarını kimlerin daha iyi uyguladığı, kimlerin öğrenci ve velilerden daha çok para toplayabildiği ölçülecek.

Eğitim emekçileri haklarını savunduğunda “az çalışıyorlar”, “3 ay tatil yapıyorlar” diye suçlayanların eğitimde performans değerlendirme hayata geçirildiğinde neler yapabileceğini tahmin etmek zor değildir.

Bugüne kadar başta 6111 Sayılı Torba Yasa olmak üzere, 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile MEB Teşkilat Kanununda yapılan değişiklikler, “Öğretmen İhbar Hattı” olarak işleyen ALO 147 gibi doğrudan cezalandırma yöntemleri ve eğitimde kariyer basamakları gibi uygulamalar, önümüzdeki

dönemde “Eğitimde Performans Değerlendirme” uygulamalarında kullanılacak ölçütlerin neler olacağını bizlere bugünden gösteriyor.

6111 Sayılı TORBA yasa ile 657 sayılı yasaya esnek istihdam ile ilgili olarak “Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usul ve esaslar, Bakanlar Kurulunca belirlenir” hükmü eklendi. Bu maddeyi, örneğin eğitimde uygulanacak olan performans değerlendirme uygulamaları ile birlikte düşündüğümüzde, önümüzdeki dönem nasıl bir istihdam ilişkisi ile karşı karşıya kalacağımız daha iyi anlaşılıyor.

Eğitimde performans değerlendirme yapılamaz!

Uzunca bir süredir tüm değerler “müşteri memnuniyeti” adı altında kapitalist ticari ahlaka göre yeniden şekillendirilirken, paradan ve bireysel çıkardan başka bir şey düşünmeyen bireyler yaratma çabaları performans değerlendirmesi uygulamaları ile yeni bir boyut kazanacaktır.

“Öğrenci odaklı eğitim” söylemi adı altında, öğrenciyi ve velisini birer müşteri, okulu üretim yapan bir fabrika, öğretmeni “tedarikçi” ve okul yöneticilerini de “tahsildar” olarak gören “işletmecî” anlayışın kaçınılmaz bir sonucu olarak, okullar hızla eğitim-öğretim yapılan kurumlar olmaktan çıkarılmakta, eğitim hizmetleri adım adım piyasa ilişkileri içine çekiliyor.

AKP'nin iktidara geldiği ilk günden itibaren sık sık gündeme getirdiği kamuda esnek ve performansa dayalı çalışma uygulaması, eğitim emekçileri için sinsice kurulmuş büyük bir tuzaktır. Fabrikalarda çalışan işçilerin işten çıkarılması sürecinde mahkemelerce “somut delil” olarak kabul edilen “performans değerlendirme” sonuçlarının, mal üretiminden çok farklı bir alan olan hizmet üretiminde, özellikle eğitim hizmetlerinde yaratacağı sonuçları tahmin etmek zor değil.

Eğitim öğretim hizmetlerinde performans ölçümü mümkün değildir. Örneğin öğretmenlerin verdiği öğrenim hizmetleri kısmen ölçülebilse bile, eğitim sürecini bir bütün olarak ölçmek mümkün değildir. Öğretmenlerin derse kaç saat girdiği, ne kadar ders hazırlığı yaptığı, okulda ne kadar mesai harcadığı bir şekilde (!) ölçülebilir. Ancak eğitim sürecinde çocuk ve gençlere kazandırılan özellikler, kişilik gelişmesine yönelik katkılar, davranış kazandırma vb gibi konuların ölçülmesi mümkün değildir.



Eğitimde performans değerlendirme uygulamaları ile eğitim emekçilerini tamamen iktidarın ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın çizdiği belli sınırlar içinde hareket ettirmek isteniyor. Eğitimde performans değerlendirmesi ile öğretmenlerin sadece eğitim-öğretim hizmeti sunan değil, aynı zamanda okulun her türlü gelişmesine katkı sunan birer “çalışan” haline getirilmesi hedefleniyor.

Eđitime performans değerlendirmesinin uygulanması demek, yarın en yakın çalışma arkadaşımızın “performans dūřuklūęu” gerekçe gōsterilerek işten atılması şeklinde karşımıza çıkacak. Őzellikle hem iřte hem de evde mesai yapan kadın emekçiler, performans değerlendirme uygulamalarından çok daha olumsuz etkilenecek.



Eğitimde yaşanan sorunların kaynağı olarak eğitim emekçilerinin gōsterilmek istenmesi, eğitimde yaşanan şiddet olaylarının Őnunu açacaktır.

Bugūn bizlere, eđitim emekçilerine dūřen temel gōrev, bir sūredir en temel haklarımıza yōnelik olarak gerçekleřen saldırılar karřısında, ayırım yapmaksızın herkesi ortak talepler etrafında birleřtirmek ve birlikte mūcadeleyi Őrgūlemek olmalıdır.

Bizler, bir sūredir birçok alanda kazanılmıř haklarımızı gasp etmeyi amaçlayan saldırılara karřı ortak sesimizi yūkseltmek zorundayız. Geleceęimizi ipotek altına almaya çalıřan giriřimlere karřı birlikte mūcadele etmedikçe performans tuzaęına dūřmemiz, bařta iř gūvencemiz olmak ũzere, en temel sosyal ve Őzlūk haklarımızı kaybetmemiz kaçınılmazdır.

Okullarda eřit, bilimsel esaslara dayalı, demokratik ve nitelikli bir eğitim anlayışı yerleştirmek yerine; dayanışmadan çok rekabete dayanan, bireyciliği Őzendiren bir eğitim anlayışının yerleştirilmesine izin vermeyelim. **Hiç bir eğitimci arkadaşımızın iř gūvencesini ortadan kaldıran bu uygulamaya karşı performansını (!) Őlmeyeceęiz.**

Eđitim Sen olarak tūm eđitim ve bilim emekçilerini performans deęerlendirme ve angarya alıřtırma uygulamalarına karřı birlikte mūcadele etmeye çaęırıyoruz.



EĞİTİM SEN 
Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13 ankaya/ANKARA 06680
Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) / Fax: (0.312) 439 01 18
E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr / Web: www.egitimsen.org.tr
Eđitim Sen Būlteni Ekidir. (OCAK 2013)

Bugüne kadar eğitimde hayata geçirilen tüm karşılıksız çalıştırmalar (TEFBİS, ADEY, RİDEF vb) yetmezmiş gibi, performans değerlendirmesi ile bugüne kadar olduğundan daha fazla karşılıksız çalışma uygulamalarının artması kaçınılmaz olacak.

Okullarda yıllardır yaşanan örnekler, asli görevleri çocuk ve gençleri eğitmek, onlara bir şeyler öğretmek olan öğretmenlere, bu görevleri dışında örneğin kermes düzenlemek, katkı payı toplamak, okula kaynak bulmak öğretmenleri "tahsildar" haline getiren ve aday, ridef, aile öğretmenliği gibi angarya işler de yaptırıldığını gösteriyor.

Performans değerlendirme uygulamalarıyla birlikte yeni görev ve sorumluluklar yüklenen eğitim emekçilerinin çalışma saatleri sürekli artacak ve neredeyse tüm yaşamları "iş" ve "ev" arasına sıkıştırılacak. Hatta belli bir aşamadan sonra "hafta sonu toplantıları", "eve iş götürme" ve "gönüllü nöbet" uygulamalarının daha da artması kaçınılmaz olacak. Eğitimde performans değerlendirme uygulanmaya başladığında, bir öğretmen hastayken bile kendisini işe gitmek zorunda hissedecek, aksi takdirde performansı düşecek.



Eğitimde özellikle son yıllarda yoğunlaşan ticarileşme süreci öğretmenin "tahsildar", öğrenci ve velilerin "müşteri" olarak görülmesine neden oldu. Bu tür ilişkiler öğrenci ve veli yönünden "müşteri-alcı", işveren yönünden ise "kar-zarar" hesaplarını gündeme getiriyor.

Eğitimde performans değerlendirme uygulamaları ile öğretmenlik mesleğinde yaşanan erozyonun daha da artması kaçınılmaz olacak. Bu durumun eğitim emekçilerinin moral ve motivasyonunu bozması, işyerlerinde birlik ve dayanışma duygularını yok etmesi ve eğitim emekçilerini birbirine düşman haline getirmesi engellenemez.

Performans tuzağına karşı birlikte mücadele etmeliyiz!

Eğitimde performans değerlendirmesinin uygulanması durumunda eğitim emekçileri, çalıştığı okul ya da kurumda "zayıf halka" olmamak için daha yoğun ve daha fazla çalışmak zorunda kalacak.

Performansımız bireysel çabalarımız üzerinden ölçüleceği için diğer mesai arkadaşlarımız ile sürekli bir yarış ve rekabet içinde olacağız. Bu şekilde MEB aynı işi daha az kişi ile yaptırabilirken, MEB bütçesi içinde sürekli tartışma konusu yapılan personel giderleri belirgin bir şekilde azaltılacak.

Eğitimde performans değerlendirme sistemi içinde çalışan herkes, kurum içindeki pozisyonunun düşürülmesi ya da "yetersiz performans" nedeniyle işine son verilmesi tehdidi altında çalıştırılacak. Performans değerlendirme sisteminin uygulanması halinde, eğitim emekçilerinin önce haklarını sonra iş güvencesini kaybetmesi kaçınılmaz olacak.