

MÜƏLLİM FƏALİYYƏTİNİN DƏYƏRLƏNDİRİLMƏSİ ÜZRƏ BEYNƏLXALQ MODELLƏR VƏ AZƏRBAYCAN ÜÇÜN TƏKLİFLƏR

SEVİNC İBADOVA

Bakı Dövlət Universiteti, doktorant, Balakən Rayon Təhsil Şöbəsi, aparıcı məsləhətçi. e-mail: sevincibadova.212@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-2132-6299>

Məqaləyə istinad:

İbadova S. (2021). Müəllim fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi üzrə beynəlxalq modellər və Azərbaycan üçün təkliflər. *Azərbaycan məktəbi*. № 3 (696), səh. 69–74

ANNOTASIYA

Təhsil cəmiyyətin inkişaf səviyyəsinə təsir edən, eyni zamanda onun inkişaf səviyyəsinin təsiri altında formalaşan bir sistemdir. Müəllimin bu istiqamətdə aparıcı rolu onu təhsilin önəmli qüvvəsinə çevirmişdir. Odur ki, müəllim fəaliyyəti təhsilin keyfiyyətinə birbaşa təsir edən əsas amillərdəndir. Araşdırmalar göstərir ki, bir çox ölkələrdə fəaliyyətin dəyərləndirilməsi zəif tərəflərin aşkarlanaraq aradan qaldırılmasına, müəllimin etibarını zədələmədən peşəkar inkişafına yönəlmişdir. Tədqiqatın məqsədi müəllim fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi üzrə beynəlxalq təcrübəni araşdırmaq və nəticələri yerli təhsil mühiti ilə uzlaşdıraraq Azərbaycan modelinin yaradılması istiqamətində təkliflər hazırlamaqdır. Tədqiqat işində araşdırılan məsələlərin nəzəri və metodoloji bazasını müxtəlif tədqiqatçıların elmi işləri, cari rəsmi sənədlər, mətbuatdakı məlumatlar təşkil edir. Problemin tədqiqində təhlil və sintez, sistemli və struktur yanaşma kimi metodlardan istifadə edilmişdir. Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, buraya cəlb olunan modellər, təkliflər bu istiqamətdə Azərbaycan modelinin yaradılmasında, həmçinin gələcəkdə monoqrafiya və məqalələrin yazılmasında istifadə edilə bilər.

Açar sözlər: Müəllim fəaliyyəti, fəaliyyətin dəyərləndirilməsi, fəaliyyətə təşviqetmə, İƏİT (OECD), beynəlxalq modellər.

Məqalə tarixçəsi

Göndərilib: 24.05.2021
Qəbul edilib: 27.07.2021

INTERNATIONAL MODELS FOR TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT AND PROPOSALS FOR AZERBAIJAN

SEVINJ IBADOVA

Doctoral student of Baku State University, Education department of Balakan district, Azerbaijan. e-mail: sevincibadova.212@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-2132-6299>

To cite this article:

Ibadova S. (2021). International models for teacher performance assessment and proposals for Azerbaijan. *Azerbaijan Journal of Educational Studies*. Vol. 696, Issue III, pp. 69–74

ABSTRACT

Education is a system that not only affects the level of development of society, but also formed under the influence of the level of development of society. The leading role of the teachers in this direction has made them an essential force in education. Therefore, teacher performance is one of the main factors that directly affect the quality of education. Research shows that in many countries, performance appraisals are aimed at identifying and eliminating weaknesses and professional development of teachers without damaging their reputation. The aim of the study is to investigate international experience on teacher performance evaluation and to develop proposals for the creation of the Azerbaijani model by coordinating the results with the local educational environment. The theoretical and methodological basis of the research issues consists of scientific works of different researchers, current official documents, information in the press. Research methods such as analysis and synthesis, systematic and structural approach were used in the study of the problem. The practical significance of the research is that the models and proposals involved in this study can be used in the creation of the Azerbaijani model in this area, as well as in the writing of future monographs and articles.

Keywords: Teacher performance, performance evaluation, promotion of performance, OCED (Organisation for Economic Co-operation and Development), international models.

Article history

Received: 24.05.2021

Accepted: 27.07.2021

GİRİŞ

Təhsil cəmiyyətin inkişaf dinamikasına təsir edən dövrü prosesdir. Təhsilin keyfiyyətinə təsir edən faktorlar içərisində müəllim fəaliyyəti önəmli yer tutur. Odur ki, müəllimlərin inkişaf davamlılığının təmin edilməsi bu sistemin keyfiyyətinin yüksəldilməsində mühüm amildir.

Məlum olduğu kimi, ölkəmizdə yeni iş qəbul olan müəllimlər iş qəbul imtahanında, əvvəlki illərdə iş qəbul olunanlar isə diaqnostik qiymətləndirmə üzrə topladıqları bal əsasında dərs yükü ilə təmin olunur. Lakin bununla belə, pədaqoji səriştəsinə, şagirdin inkişafına töhfəsinə, sinifdən xaric, məktəbdən kənar fəaliyyətlərdə iştirakına, bir sözlə, müəllimin inkişaf dinamikasına dair sistemli, nəzarətedici mexanizmin təkmilləşdirilməsi beynəlxalq təcrübədən istifadə etməklə müəllim fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi üzrə modelin yaradılmasını zəruri edir.

Tədqiqat zamanı Sinqapur, Cənubi Koreya, Çin, Yaponiya, Finlandiya, Estoniya, ABŞ kimi ölkələrdə müəllim fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi mexanizmi araşdırılmış və məlum olmuşdur ki, bu istiqamətdə müxtəlif meyarlar vardır. İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (OECD) hesabatı da müəllimlərin qiymətləndirilməsinə dair perspektivlərin yenidən formalaşmasında mühüm rol oynayır. Məsələn, Cənubi Koreyada OECD hesabatının nəticələrindən sonra yeni illik müəllim qiymətləndirmə sistemi elan edilmişdir.

ESTONİYA VƏ FİNLANDİYA MODELİ

Estoniyada müəllimlik fəaliyyətinə yeni başlayanların hər biri Təhsil Nazirliyi tərəfindən təsis edilən komitənin qərarı ilə ən az 160 saatlıq ixtisasartırma kursunda iştirak edir, yeni başlayan, mütəxəssis müəllim, baş müəllim və metodist müəllim olmaqla dörd karyera mərhələsindən keçir. Karyera yüksəlişində aşağıdakı qiymətləndirmələr nəzərə alınır: 1) müəllimin öz fəaliyyətini qiymətləndirməsi; 2) məktəbdaxili qiymətləndirmə; 3) komitə tərəfindən verilən xarici qiymətləndirmə. Fəaliyyətə yeni başlayan

və mütəxəssis müəllim daimi işçi statusunda olduğu halda, baş müəllim və metodist müəllim hər 5 ildən bir yenilənir (Remzi, Necdet, 2020).

Finlandiyada müəllim fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi birbaşa təhsilin planlı inkişafına xidmət edir. Belə ki, peşə inkişafı, müəllimin öz fəaliyyətini qiymətləndirməsi əsas götürülərək müəllim fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi məktəbin nəzarəti altında həyata keçirilir. Bu qiymətləndirmə nəticələri kənar maraqlı subyekt tərəfindən deyil, məktəb tərəfindən istifadə edilir və müəllimlərin davamlı fərdi inkişafına dəstək xarakteri daşıyır. Bundan əlavə, məktəb rəhbərliyi öz məktəblərini inkişaf etdirmək və şagirdlərin yerli ehtiyaclarını müəyyən etmək üçün bu qiymətləndirmələrdən də faydalanır (Duygu, Mehmet, 2019).

SİNGAPUR, ÇİN, CƏNUBİ KOREYA MODELİ

İqtisadi inkişafa önəm verən, qloballaşmadan geri qalmamaq üçün öz dəyərlərini daim təkmilləşdirən Sinqapur dövlətinin təhsil siyasəti effektiv nəticələri ilə diqqəti cəlb edir. Finlandiyada şagirdlərin imtahan nəticələrinin müəllimlərin qiymətləndirilməsində rolu olmadığı halda, Sinqapurdə bu nəticələr müəllimlərin daha çox məsuliyyət daşması üçün istifadə olunur. Lakin bu, müəllimi qiymətləndirmə sistemindəki çoxsaylı meyarlardan yalnız biridir (İlknur, Suna, 2017).

Sinqapur təhsil sistemində müəllimin qiymətləndirilməsi şagirdin inkişafına, məktəbə verdiyi töhfə, müəllimin valideynlərlə əməkdaşlığı və onların peşəkar inkişafı əsasında, Çində isə tədris metodları, təşkilatçılıq bacarıqları, tədrisin effektivliyi, dil bilikləri və tədris davranışları əsasında aparılır (İlknur, Suna, 2017).

Yaponiyada, xüsusən də Cənubi Koreyada standart məktəb testləri deyil, universitetə qəbul imtahanlarının nəticələri dəyərləndirmədə böyük rol oynayır. Lakin bu istiqamətdə müəllimlər uğursuz olarsa, onların işlərini itirmə riski yaranmır. Cənubi Koreyada müəllimlərin qiymətləndirilməsi hər biri müstəqil və fərqli

məqsədə xidmət edən müxtəlif sahələri əhatə edir:

1. Fəaliyyətin idarə edilməsinin qiymətləndirilməsi – müəllimlərin hesabatlılığı, yüksəliş və karyera imkanları barədə qərarlar qəbul etmək üçün istifadə olunur.

2. Bir çox istinadlara əsaslanan (məktəb rəhbərləri tərəfindən aparılan sinif müşahidələri, şagird və valideyn sorğuları) peşə inkişafının qiymətləndirilməsi – müəllimlərin ixtisası ilə bağlı peşəkar inkişafı üçün istifadə olunur.

Daha sonra isə fəaliyyətə əsaslanan təşviq proqramı həyata keçirilir. Bu zaman müəllimlər müəyyən nəticələrinə, müvəffəqiyyətinə görə mükafatlandırılırlar (Duygu, Mehmet, 2019).

ABŞ MODELİ

ABŞ-da ən çox istifadə olunan qiymətləndirmə sistemi olan İMPACT peşəkar davranışı, təməl müşahidəni, peşəkar pedaqoq müşahidəsini və şagirdlərin test nəticəsini nəzərə alaraq dəyərləndirən bir sistemdir.

Təlim üçün qiymətləndirmə meyarlarına dair doqquz tələb vardır:

1. Dərslərin məqsədyönlü təşkili;
2. Məzmunun aydın şəkildə təsvir edilməsi;
3. Şagirdlərin səviyyələrinə görə sıralanması;
4. Şagirdlərə inkişafa doğru irəliləməyin müxtəlif yollarını təqdim etmək;
5. Şagirdin dərsi hansı formada başa düşməsinə yoxlamaq;
6. Şagird davranışının düzgün idarə edilməsi;
7. Yüksək səviyyəli davranışı daha da inkişaf etdirmək;
8. Tədris vaxtının maksimuma çatdırılması;
9. Dəstəkləyici mühitə və öyrənməyə yönəlmiş bir sinif yaratmaq (Duygu, Mehmet, 2019).

ABŞ-da işə yeni təyin olunan müəllim ildə ən azı beş dəfə qiymətləndirilməyə cəlb olunur. Qiymətləndirmə zamanı yuxarıda qeyd olunan doqquz tələb təlimat olaraq istifadə edilir. Nəzarətçi əvvəlcədən məlumat verməyərək,

müəllimin dərində iştirak edir ki, bu da müəllimi hər an qiymətləndirməyə hazır olmağa təşviq edir. Bu proses hər sinifdə təxminən otuz dəqiqə çəkir.

ABŞ-da istifadə olunan başqa bir müəllim qiymətləndirmə modeli TPES-dir (Teaching Performance Expectations – Müəllim Performansının Dəyərləndirmə Sistemi). TPES-in əsasını müəllimlər üçün aydın şəkildə müəyyən edilmiş peşə məsuliyyətləri təşkil edir. Ədalətli və hərtərəfli qiymətləndirmə sistemi həm müəllimlərin, həm də qiymətləndiricilərin iş gözləntilərini əsaslı şəkildə başa düşməsinə təmin edir. Yeddi standart və çoxsaylı fəaliyyət göstəricilərindən ibarət olan TPES-in performans standartları bunlardır: 1) peşəkar bilik; 2) tədris planlaması; 3) tədris metodu; 4) şagirdin təlim nəticələri; 5) öyrənmə mühiti; 6) peşəkarlıq; 7) şagirdin akademik inkişafı.

TPES-in əsas məqsədlərinə bunlar aid edilir:

- Şagirdin öyrənməsinin optimallaşdırılması;
- Şagirdlərin fəaliyyəti və effektivliyi üçün cavabdehliyi təmin edərək təhsilin keyfiyyətinin artırılması;
- Dövlət Məktəbləri Strateji Planında müəyyən edilmiş məqsəd və vəzifələrin uğurla reallaşmasına töhfə vermək;
- Öyrənməyi və özünü inkişaf etdirməyi, tədrisin effektivliyini və ümumi iş performansını yaxşılaşdıran qiymətləndiricilər arasında əməkdaşlığı asanlaşdıran bir fəaliyyəti qiymətləndirmə sisteminin tətbiqi (Duygu, Mehmet, 2019).

ABŞ-da müəllim fəaliyyətinin qiymətləndirilmə metodları şatlara görə dəyişir. Burada şagirdin uğurları müəllim qiymətləndirilməsində daha çox nəzərə alınır. Məsələn, Miçiqanda 2011-ci ildə əyalət səviyyəsində qəbul edilən qanunla müəllim və direktorlar ildə ən azı bir dəfə qiymətləndirilməlidir. Qanunun qəbulundan sonra şagird müvəffəqiyyəti bu qiymətləndirmənin əsas tərkib hissəsini təşkil etmişdir. Fərqli metod və üsullardan istifadə etməklə qiymətləndirilən müəllimlər reyting cədvəlində bu dərəcələr üzrə yer alır: 1) yüksək dərəcədə təsirli; 2) təsirli; 3) minimal təsirli; 4) təsirsiz (Mehmet, Şerafettin, 2016).

NƏTİCƏ

Müəllim fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi geniş və daha çox mübahisəli mövzudur. Ölkəmizdə müəllimlər arasında mövzu ilə bağlı aparılan sorğular zamanı məlum olmuşdur ki, müəllimlər bu məsələyə birmənalı yanaşırlar. Bir çox müəllimlər ümumi nəzarət istisna olmaqla, daha geniş çərçivədə qiymətləndirməni əsassız hesab edir, müəllim nüfuzuna zərər kimi dəyərləndirir. Onlar şagird nailiyyətləri əsasında qiymətləndirmədə əsas yükün müəllimin üzərinə qoyulmasına, valideynin övladının nəticələri üzrə məsuliyyətdən azad olunmasına gətirib çıxardığını bildirirlər.

Müəllim fəaliyyətinin qiymətləndirilməsində digər əsas məsələ isə bu işi hansı statusa malik şəxsin aparmasıdır. Belə ki, qiymətləndirməni peşəkar və səlahiyyətli mütəxəssisin şəffaf formada aparması daha məqbul variantdır. Yuxarıda da qeyd olunduğu kimi, bir çox ölkələrdə müəllim fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi zəif tərəflərin aşkarlanaraq onların aradan qaldırılmasına, müəllimin etibarını zədələmədən onların peşəkar inkişafına xidmət edir. Bu tipli təcrübələrə əsaslanaraq və beynəlxalq təcrübədən yararlanaraq ölkəmizdə də dəyərləndirmə mexanizmini təkmilləşdirmək üçün meyarlar müəyyən olunması və tədris ilinin əvvəlində təhsilverənlərə elan edilməsi məqsədmüvafiqdir. Bu meyarlar müəllimin tədrisi pedaqoji prinsiplər əsasında təşkili etməsi bacarığı, pedaqoji səriştəsi, peşəkar inkişafı, digər müəllimlərlə, valideynlərlə əməkdaşlığı və təşkilatçılıq bacarıqları nəzərə alınmaqla hazırlanarsa, daha çox faydalı olar. Qiymətləndirməni meyarlar üzrə məktəb direktoru, onun müavinləri və fənn metodbirləşmə rəhbərindən ibarət olan komitənin əsaslandırılmış şəkildə aparması, nəticələrin hesabat şəklində təhsil şöbələrindəki məsul şəxslərə təqdim edilməsi daha effektiv ola bilər. Məktəbdaxili dəyərləndirmənin ildə ən azı 4, rayon-daxili, şəhərdaxili dəyərləndirmənin isə ildə 2 dəfə təşkil edilməsi və reyting cədvəlinin tərtib olunması məqsəduyğundur. Dəyərləndirmə zamanı müəllimin konkret fəaliyyətinin hesabı, məktəb rəhbərliyi, fənn metodbirləşmə

rəhbərliyi tərəfindən dərslərə nəzarət əsasında verilən rəylər, şagirdlər arasında müəllimlərlə bağlı anket sorğusunun cavabları əsas götürülməlidir. Əsaslandırılmış sorğudan istifadə daha şəffaf nəticənin əldə olunmasına şərait yarada, təhsilçilər özünün müəllimə qarşı subyektiv münasibəti ilə deyil, məntiqi fikir əsasında cavab verə bilərlər.

Dəyərləndirmə nəticələrindən sonra müəllimi fəaliyyətə təşviqetmə metodlarından istifadə etmək olar. Bunun üçün illik dəyərləndirmə üzrə fəaliyyəti yüksək olan müəllimlərə müəyyən statuslar (məsələn, baş müəllim) vermək, onları fəaliyyəti zəif olan müəllimlərin inkişafına dəstək göstərməsi üçün məsul şəxs təyin etmək, müəyyən istirahət məkanlarına ödənişsiz göndərişlə mükafatlandırmaq olar. Müəllimin aşağı nəticəsi pedaqoji səriştədən, peşə biliklərindən irəli gəlsə, bunu aradan qaldırmaq üçün onlar rayon, (şəhər) səviyyəsində təşkil olunan təlimlərə cəlb olunmalıdır. Belə bir modelin yaradılması müəllimlərarası sağlam rəqabət yaratmaqla yanaşı, onların əməkdaşlıq şəraitində inkişafını təmin edəcəkdir.

Beləliklə, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi iki əsas məqsədə xidmət etməlidir: 1) müəllimlərin iş göstəriciləri haqqında məlumat əldə etmək; 2) nəticələr əsasında rəy vermək. İş göstəriciləri haqqında əldə edilən məlumatlar qərarların qəbul edilməsinə, rəy isə çatışmazlıqlarını aradan qaldırması üçün müəllimin maarifləndirilməsi vəzifəsinin yerinə yetirilməsinə xidmət etməlidir. Bir sözlə, müəllimin qiymətləndirilməsində əsas prinsip onu cəzalandırmaq deyil, peşəkarlığını artırmaq üçün motivasiya yaratmaq, çatışmazlıqları aradan qaldırmaq üçün fürsət vermək və uğurlarına görə mükafatlandırmaq olmalıdır.

Qeyd: *Məqalə Təhsil İnstitutunun dəstəyi, Təhsil İdarəçiləri Assosiasiyası və T-Network təhsil işçilərinin təcrübə və kommunikasiya platformasının təşkilatçılığı ilə 22-25 aprel 2021-ci ildə keçirilən Təhsil İdarəçiliyi Beynəlxalq Konfransında təqdim edilib.*

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

- ¹ Duygu, G.E., Mehmet, B.H. (2019). Öğretmen gelişim modeli öğretmen performansı üzerine değerlendirme. *Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.*, 1-65.
- ² İlknur, M., Suna, T. (2017). Pisa'da başarılı bazı ülkelerin öğretmenler için performans dayalı ödül ve teşvik uygulamaların analizi ve Türkiye için öneriler. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları (e-kitap)*, 193-204.
- ³ Mehmet, Ş.B., Şerafettin, G. (2016). Öğretmen performansının değerlendirilmesine yönelik kapsamlı bir girişim: Michigan Eyaleti (ABD) örneği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 113-130.
- ⁴ Mustafa, Ç., Hasan, H.Ö. (2018). Öğretmen performans değerlendirme sistemi. *Uluslararası toplum araştırmaları dergisi*, 807-824.
- ⁵ Pınar, N. (2019). Türkiye ve Güney Kore eğitim sistemlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, 1-129.
- ⁶ Remzi, B.Ç., Necdet, K. (2020). Farklı ülkelerin eğitim denetimi sistemlerine ilişkin bir inceleme. *Bilimsel Eğitim Araştırmaları*, 45-77.