

ÖĞRETMENLERİN MESLEĞE SEÇİM SÜREÇLERİNDE
PLANLANAN DÜZENLEMELERLE İLGİLİ
TEDMEM GÖRÜŞÜ



| tedmem

ÖĞRETMENLERİN MESLEĞE SEÇİM SÜREÇLERİNDE PLANLANAN DÜZENLEMELERLE İLGİLİ **TEDMEM GÖRÜŞÜ**

Yazar: Dr. Sabiha Sunar

İçindekiler

BÖLÜM I

MEVCUT ÖĞRETMEN SEÇME SİSTEMİ 6

A. Mevcut öğretmen seçme sisteminin aksayan yönleri nelerdir? 7

B. Sürdürülebilir ve paydaşlar tarafından sahiplenilebilir bir mülakat sistemi
geliştirmek için sistem düzeyinde öneriler 9

BÖLÜM II

MÜLAKATLA İLGİLİ YAPILMASI PLANLANAN DÜZENLEMELER 12

A. Mülakatla ilgili yapılması planlanan düzenlemeler ve gerekçeleri nelerdir? 13

B. Mülakatla ilgili yapılması planlanan düzenlemelere ilişkin öneriler 14

ÖĞRETMENLERİN MESLEĞE SEÇİM SÜREÇLERİNDE PLANLANAN DÜZENLEMELERLE İLGİLİ TEDMEM GÖRÜŞÜ

Bu yazı kamuoyunun gündeminde yer alan, öğretmenlerin mesleğe seçim süreçlerinin bileşenlerinden biri olan mülakatla ilgili yapılması planlanan düzenlemelere ilişkin görüş ve değerlendirmeleri içermektedir. Bu kapsamda öncelikle Milli Eğitim Bakanı Sayın Yusuf Tekin'in konuya ilişkin tüm söylemleri analiz edilmiş, yapılacak düzenlemeler ve gerekçelerinin ne olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte konuya ilişkin paylaşımlarda bulunan sendikaların, akademisyenlerin, öğretmenlerin, eğitim uzmanlarının da görüşleri incelenmiştir. Ardından ülkenin mevcut öğretmenlik mesleği seçim süreçleri ele alınmış, yapılması planlanan düzenlemelerin sistemin aksayan yönlerine ne ölçüde katkı sağlayacağı tartışmaya sunulmuştur. Son olarak, sürdürülebilir ve paydaşlar tarafından sahiplenilebilir bir mülakat sistemi geliştirmek için hem sistem düzeyinde hem de planlanan düzenlemeler üzerinden değerlendirmeler ve öneriler paylaşılmıştır.

Ülkemizde öğretmen kelimesiyle aynı cümle içinde kullanılınca toplumda büyük bir tepki oluşturan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramların başında şüphesiz ki mülakat ve performans değerlendirme gelmektedir. Planlanan düzenlemelerin gerekçesi ne olursa olsun; bu iki konu gündeme geldiğinde neden yapılamayacağına dair sayısız fikir öne sürülmektedir. Öğretmenler, sendikalar, akademisyenler ve bu konuda fikir üretenlerin görüşlerine bakıldığında, bu eleştirilerin mesnetsiz olmadığı görülmektedir. Tam da bu noktada; kamusal bir soruna dönüşen bu konuların en temelde öğrenci ve öğretmenlerin yararını önceleyebilmesi için, neden bilimsel bir zeminde tartışılmadığının kök sebeplerini incelemek önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Mülakat üzerinden konuşmaya devam etmek gerekirse; sistemin büyüklüğü, öğretmen yetiştirme sürecinin öğretmen ihtiyacıyla uyumsuzluğu, eğitim fakültelerinde edinilen becerilerin atama denkleminin herhangi bir yerinde olmaması ve toplumun mülakatlara ilişkin adalet algısının ciddi şekilde sarsılmış olması bu sebeplerin başında gelmektedir. Bu kök sebeplere, uygulama sürecine yönelik teknik, pedagojik ve hatta toplumsal faktörler de eklenince konunun karmaşıklığı daha da artmaktadır. Bunda şüphesiz ki mülakatların kaldırılmasının seçim vaadi olarak sunulmasıyla nitelikli öğretmen seçim sürecinin vazgeçilmez unsuru olarak görülmesinin arasındaki uçurumun payı da bulunmaktadır. Devlet politikası olarak benimsenmemiş, aksine kaldırılması seçim vaadi olarak müjdelenmiş, uygulamanın asıl muhatapları tarafından "ideolojik kayırma", "itibar katili", "eziyet", "huzursuzluk", "travma", "adaletin katili", "kul hakkı", "vebal" gibi kelimelerle birlikte anılmış böylesi bir politikanın kabul edilebilmesi için yalnızca uygulama aşamasında alınan güvenlik tedbirlerinin ötesinde sorgulamalara ve düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu kapsamda, mevcut öğretmen yetiştirme ve seçim süreçlerinin aksayan yönlerine ilişkin sorgulamalara geçmeden önce TEDMEM olarak öğretmenlik mesleği ile ilgili bugüne kadar geliştirdiğimiz tüm politika önerilerimizde şu iki temel ilkeyi benimsediğimizi hatırlatmakta fayda bulunmaktadır:

- 1. Nitelikli eğitimin birinci koşulu nitelikli öğretmenlerdir.**
- 2. Nitelikli öğretmenleri seçmek öğretmenliğe uygunluk, alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi, iletişim becerileri, insana ve öğrenmeye yönelik tutum gibi pek çok yetkinlik alanının çoklu yöntem ve araçlarla değerlendirilmesini gerektirmektedir.**

Yazının devamında sunulan tüm değerlendirme ve öneriler bu iki temel ilke üzerinden yapılandırılmaktadır. Bir sonraki başlıkta ise mevcut öğretmen yetiştirme sisteminin, eğitim fakültelerinin, KPSS ve mülakattan oluşan seçme yönteminin nitelikli öğretmenleri sisteme dahil etme amacına ne ölçüde hizmet ettiği tartışmaya açılmaktadır.

HATIRLAYALIM

Tüm bu tartışmalara temel oluşturması için bazı önbilgilere ihtiyaç duyulması muhtemeldir. Bu amaçla Türkiye’de öğretmenlerin mesleğe nasıl seçildiği ve öğretmen adayları için KPSS puanının nasıl hesaplandığı şöyle özetlenmektedir:

TÜRKİYE’DE ÖĞRETMENLER MESLEĞE NASIL SEÇİLİYOR?

Türkiye’de öğretmenler 2016 yılından beri sözleşmeli olarak atanmaktadır. Sözleşmeli öğretmen olarak atanabilmek için gerekli genel şartlara ek olarak öğretmenliğe özgü şartlar şu şekildedir:

- Öğretmen yetiştirme lisans programlarından veya Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı/Pedagojik Formasyon Programı/Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı’ndan birini başarıyla tamamlamak,
- KPSS’de atanacağı alan için puan türleri itibarıyla 50 ve üzerinde puan almış olmak,
- Sözlü sınava girmek üzere her alan için en yüksek puan alandan başlamak üzere alanlar bakımından belirlenen kontenjan sayısının üç katı adaya arasına girmek,
- Sözlü sınav sonucunda 60 ve üzerinde puan almak,
- Sözlü sınav puanı üstünlüğüne göre atanmak.

ÖĞRETMEN ADAYLARI İÇİN KPSS PUANI NASIL HESAPLANIYOR?

Öğretmen adayları için P10 ve P121 olmak üzere iki farklı puan türü hesaplanmaktadır:

- KPSS-P121 öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunan 18 branşta Genel Yetenek testinin %15’i, Genel Kültür testinin %15’i, Eğitim Bilimleri testinin %20’si ve ÖABT’nin %50’si alınarak hesaplanmaktadır. Bu branşlar Türkçe, İlköğretim Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilgiler, Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi, İngilizce, Rehberlik, Okul Öncesi, Sınıf Öğretmenliği, Beden Eğitimi ve İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri alanlarıdır.
- Öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan diğer branşlar için ise KPSS-P10 Genel Yetenek testinin %30’u, Genel Kültür testinin %30’u ve Eğitim Bilimleri testinin %40’i alınarak hesaplanmaktadır

BÖLÜM I
MEVCUT ÖĞRETMEN SEÇME SİSTEMİ

A. MEVCUT ÖĞRETMEN SEÇME SİSTEMİNİN AKSAYAN YÖNLERİ NELERDİR?

Nitelikli öğretmen yetiştirme önceliği yerine çok sayıda öğretmen yetiştirme hedefi üzerine kurgulanan öğretmen yetiştirme süreci, ülkenin öğretmen ihtiyacı ile uyumlu değildir.

Dünyada öğretmen seçim süreçlerinde iki farklı yöntem bulunmaktadır:

1. Bazı ülkeler (Finlandiya, Japonya, Avusturya, Danimarka, Estonya) öğretmen yetiştirme programlarına kabul edilen kişi sayısını sınırlandırarak seçici davranmayı tercih etmektedir. Bu durumda, öğretmen adayları öğretmen yetiştirme programlarına girerken seçme ve eleme yöntemlerine başvurulmakta, az sayıda çok nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi hedeflenmektedir.
2. Bazı ülkeler de çok sayıda öğrencinin (Portekiz, Yunanistan, Rusya, Brezilya) öğretmen yetiştirme programlarına katılmasına izin vermekte ve ardından en iyi adayları seçmek için farklı değerlendirme yöntemleri kullanmaktadır.

Türkiye, ikinci kategorideki ülkeler arasındadır. Pedagojik formasyonla, seçmeli derslerle öğretmen olabilmenin yolunu kolaylaştıran ve nitelik kaygısı taşımayan uygulamalar, atama bekleyen öğretmen adayı sayısını artırarak her geçen gün derinleşen bir arz-talep uçurumu meydana getirmektedir. Yapılan son açıklamaya göre güncel öğretmen ihtiyacının 68 bin olduğu ülkemizde öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin veriler bu uçurumu tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır:

- Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültelerinden 2023 yılında 40 bin 778 öğretmen adayı mezun olmuştur.
- Bu fakültelerde 2023-2024 eğitim öğretim yılında eğitime devam eden öğrenci sayısı 199 bin 431'dir.
- KPSS Eğitim Bilimleri oturumuna giren aday sayısı 2023 yılında 572.019 olmuştur.
- YÖK'ün, *Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın 20/02/2014 tarihli ve 9 sayılı Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esaslarının* ekinde yer alan öğretmen yetiştiren fakülteler dışında formasyon eğitimi alınabilen alanlardaki fakültelerdeki öğrencilere örgün eğitim ve öğretim süresi içinde pedagojik formasyon eğitimi verilmesi kararı da yüzbinlerce potansiyel öğretmen adayının daha sisteme katılması anlamına gelmektedir.
- 2023 yılında Bakanlık kadrolarından ayrılan öğretmen sayısı 23 bin 670 olmuştur.

Veriler, öğretmenlik alanları özelinde incelendiğinde ise arz-talep arasındaki uyumsuzluklar daha iyi anlaşılabilir (Tablo 1). Örneğin, İmam Hatip Meslek dersleri için 217 kontenjan belirlenmişken, bu kontenjan için yarışan aday sayısı 43 bin 194 (ihtiyacın 199 katı) olmuştur. Benzer şekilde, İlköğretim Matematik, Beden Eğitimi, Okul Öncesi, Matematik (Lise), Fen Bilimleri, Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenliği için de açılan kontenjanların 50 katından daha fazla sayıda aday sınava girmiştir.

TABLO 1.

Öğretmenlik Alanlarına Göre 2023 KPSS-ÖABT'ye Giren Aday Sayıları ve Mayıs 2024 Atama Kontenjanları

Alan Adı	ÖABT Aday Sayısı (A)	Kontenjan Sayısı (B)	Sınavı Giren Aday Sayısının Kontenjan Sayısına Oranı (A/B)
İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri	43194	217	199
İlköğretim Matematik	14740	174	85
Beden Eğitimi	24009	320	75
Okul Öncesi	55230	903	61
Matematik (Lise)	19249	317	61
Fen Bilimleri	18345	305	60
Türk Dili ve Edebiyatı	40930	796	51
Biyoloji	7320	167	44
Tarih	23337	619	38
Coğrafya	10463	285	37
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	56935	1594	36
Türkçe	21082	804	26
Sosyal Bilgiler	18802	754	25
Fizik	5622	283	20
İngilizce	17268	968	18
Rehberlik	24678	1597	15
Kimya/Kimya Teknolojisi	5602	468	12
Sınıf Öğretmenliği	20159	3263	6

Her branş için tek tek değerlendirme yapılmasını gerektiren bu veriler, akıllara şu soruları getirmektedir:

- Örneğin, tek branşta en nitelikli 217 öğretmen adayını seçebilmek için, bu sayının 199 katı olan 43 bin 194 kişiyi öğretmen olarak yetiştirmek gerekli midir?
- Tek atama döneminde örneğin kontenjanı 7878 olan sınıf öğretmenliği için mülakata çağrılan 23 bin 634 adayı farklı komisyonlarda değerlendirip objektif ve adil bir sıralama yapmak ve bu sıralamaya güvenerek atamak teknik olarak mümkün müdür?ⁱ
- Öğretmen ihtiyacı projeksiyonlarından bağımsız bir şekilde ve çok sayıda öğretmen adayı yetiştirilmesinin ülke için ekonomik, politik ve sosyolojik sonuçları nelerdir?

Ne yazık ki öğretmen yetiştirmede izlenen politikaların öğretmen adayı havuzunun büyüklüğü ve arz-talep dengesini dikkate alarak geliştirildiğini söylemek mümkün görünmemektedir. Yükseköğretim Kurulu tarafından özellikle pedagojik formasyon eğitime ilişkin atılan adımlar adeta öğretmen ihtiyacını eğitim fakülteleriyle kapatamayacak kadar kriz durumunda olan bir eğitim sistemi varsayımı üzerinden ilerlemektedir. Önceliğin öğretmen niteliği olduğunun iddia edildiği bir sistemde, atılan bu adımların karşılığının olmadığı açıktır. Öğretmen olma umudunun bu kadar kolaylıkla dağıtılmasının ekonomik, politik ve sosyolojik sonuçları bir arada değerlendirildiğinde bu durumun EYT krizi örneğinde olduğu gibi “mağdur” gruplar yaratması ve yeni bir siyasi sorun olarak ortaya çıkması muhtemel görünmektedir.

Eğitim Fakülteleri, nihai hedefleri olan nitelikli ğretmen yetiştirme sorumluluğuna ilişkin herhangi bir hesap verebilirlik mekanizmasının içinde değildir.

Öğretmen yetiştiren eğitim fakülteleri yükseköğretim sistemi içinde bulunduğundan, ğretmen niteliğine yönelik tartişmaların asıl muhatabı YK olmalıdır. Ancak, eğitim fakülteleri, nihai hedefleri olan nitelikli ğretmen yetiştirme sorumluluğuna ilişkin herhangi bir hesap verebilirlik mekanizmasının içinde değildir. Bununla birlikte, ğretmen adaylarının aldıkları dersler, yaptıkları stajlar, gerçekleştirdikleri ders anlatımları sonucunda eğitim fakültelerinden aldıkları diploma ya da sertifikalar *-hangi beceriler ve yetkinliklerin hangi düzeyde göstergesi oldukları fark etmeksizin-* KPSS Eğitim Bilimleri ve ÖABT sınavına girmek için yalnızca bir önkoşul olarak atama denklemine kendine yer bulabilmektedir. Bu diploma ya da sertifikaların belirli standartlar üzerinden ğretmen yeterliklerine ilişkin bir çıkarımda bulunmayı mümkün kılmaması, MEB'i niteliğin garanti edilemediği ve doygunluk sınırını çoktan aşmış bir ğretmen adayı havuzundan en nitelikli öğretmenleri seçebilmesi konusunda sorunlar yumağıyla baş başa bırakılmaktadır.

Mevcut durumda ğretmen atamaları için uygulanan KPSS ve mülakattan oluşan değerlendirme yöntemi nitelikli ğretmen seçme işlevini yerine getirememektedir.

oktan seçmeli sorulardan oluşan KPSS toplumun objektiflik ve adalet beklentisini karşılamaktadır. Ancak KPSS'nin kapsamı, ğretmen yetiştirme lisans programlarının niteliğini ve zgn program oluşturma girişimlerini olumsuz etkilemektedir. Sınava hazırlık nedeniyle eğitim fakültelerinin 3. ve 4. sınıflarında dersleri takip etmek yerine KPSS'ye hazırlanmak oldukça yaygın bir uygulamadır ve bu durum öğretmenlik lisans programlarının bazılarında öğretmenlikle ilgili becerilerin kazandırılmasını zorlaştırmaktadır.

KPSS'de uygulanan testlerin kapsamaları incelendiğinde ise (Tablo 2) ğretmen adaylarının "sınıf yönetimi" bilgilerinin 4-5 çoktan seçmeli soruyla, "lme ve değerlendirme" bilgilerinin 12 çoktan seçmeli soruyla, "program geliştirme" bilgilerinin 4-5 çoktan seçmeli soruyla, "gelişim psikolojisi" bilgilerinin 10-11 çoktan seçmeli soruyla değerlendirildiği görülmektedir. Bu testlerin kapsam geçerliliği, soruların hangi düzeyde kazanımları ölçtüğü ayrı bir tartişmanın konusu olmakla birlikte KPSS'nin ğretmen adaylarını değerlendirmede oldukça sınırlı bir alan tanıdığı açıktır. Ayrıca, mevzuatın belirlediği haliyle bu sınav, mülakata giriş hakkı kazanmak için yalnızca bir önkoşuldur. Teoride KPSS puanının işlevi, ğretmen adayı mülakata giriş hakkı kazanana kadardır.

Mülakatlarda ise farklı illerde ve merkezlerde birbirinden bağımsız komisyonlarda yapılan sözlü değerlendirmeler sonucunda alınan puan üstünlüğüne göre adayların Türkiye genelinde sıralanmaktadır. Söz konusu komisyonların değerlendirmelerinde standartların yakalanamaması sonucunda, adayların sıralanmasına esas teşkil edecek atama puanlarında eşdeğerliğin sağlanması teknik olarak mümkün olmamıştır. Bu duruma ilişkin pek çok sansasyonel örnek kamuoyuna yansımış ve tartişmalara sebep olmuştur. Tüm bunların ardından mülakat puanlarında KPSS puanına yakın bir puan verilmesi uygulaması başlamış, mülakat puanı teknik olarak işlevini kaybetmiştir. Dolayısıyla, atamaya esas puanın hesaplanmasında mülakatın etkisi teoride %100 iken pratikte %0'a düşmüştür.

Bu koşullarda **ğretmen adaylarının öğretmenliğe uygunluk, alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi, iletişim becerileri, öğrenmeye yönelik tutum gibi pek çok yetkinlik alanındaki becerilerinin en nitelikli öğretmenleri seçmek için en doğru şekilde değerlendirildiğini söylemek mümkün görünmemektedir.**

TABLO 2.

KPSS'de uygulanan testlerin kapsamaları, soru sayıları ve soruların testteki ağırlıkları

GENEL YETENEK	Soruların testteki yaklaşık ağırlığı	Soru Sayısı
Sözel Bölüm	%50	30
– Sözel akıl yürütme (muhakeme) becerilerini, dil bilgisi ve yazım kuralları		
Sayısal Bölüm	%50	30
– Sayısal ve mantıksal akıl yürütme (muhakeme) becerileri		
Toplam	%100	60
GENEL KÜLTÜR		
Tarih	%45	60
a. Osmanlı Öncesi Türk Devletleri Tarihi (Siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler)		
b. Osmanlı Tarihi (XIII. yüzyıldan XX. yüzyıl başlarına kadar yaşanan siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler)		
c. Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi (XX. yüzyıl başından XX. Yüzyılın ortalarına kadar, Osmanlı Devleti'nin yıkılışından İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar Türkiye tarihinde yaşanan siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler)		
d. Çağdaş Türk ve Dünya Tarihi (XX. yüzyılın başlangıcından günümüze kadar Dünyada; İkinci Dünya Savaşı'ndan günümüze kadar Türkiye'de yaşanan siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler)		
Türkiye Coğrafyası	%30	
a. Türkiye'nin fiziki özellikleri		
b. Türkiye'nin beşerî özellikleri		
c. Türkiye'nin ekonomik özellikleri		
Temel Yurttaşlık Bilgisi	%15	
a. Hukuk başlangıcı		
b. Anayasa, İnsan Hakları Hukuku		
c. İdare		
Türkiye ve Dünya ile İlgili Genel, Kültürel ve Sosyoekonomik Konular	%10	
Toplam	%100	120
EĞİTİM BİLİMLERİ		
a. Öğretim İlke ve Yöntemleri	%26	80
b. Sınıf Yönetimi	%6	
c. Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı	%6	
d. Program Geliştirme	%6	
e. Ölçme ve Değerlendirme	%15	
f. Öğrenme Psikolojisi	%15	
g. Gelişim Psikolojisi	%13	
h. Rehberlik ve Özel Eğitim	%13	
ÖĞRETMENLİK ALAN BİLGİSİ	%100	
a. Alan Bilgisi	%80	75
b. Alan Eğitimi	%20	
Toplam	%100	

B. SÜRDÜRÜLEBİLİR VE PAYDAŞLAR TARAFINDAN SAHİPLENİLEBİLİR BİR MÜLAKAT SİSTEMİ GELİŞTİRMEK İÇİN SİSTEM DÜZEYİNDE ÖNERİLER

Raporun en başında da ifade edildiği gibi nitelikli öğretmenleri sisteme dahil edebilmek için çoklu değerlendirme yöntemleri gereklidir ancak sistem düzeyinde düzenlemeler yapılmadan sürdürülebilir ve paydaşlar tarafından sahiplenilebilir bir mülakat sistemi geliştirmek olası görünmemektedir. Üstelik öğretmenlik mesleğine en doğru adayları seçmek üzere işe koşulan mülakat sistemi zincirin son halkası olup, esas çözümlenmesi gereken meseleler aciliyetini korumaya devam etmektedir.

Mülakatlarda yapılan teknik değişikliklerin nitelikli öğretmen seçmeye etkisinin doğru bir zeminde konuşulabilmesi için öncelikle;

- Öğretmen yetiştirme süreci, ülkenin öğretmen ihtiyacı ile uyumlu hale getirilmelidir.
- Öğretmen ihtiyacı projeksiyonlarından bağımsız bir şekilde ve çok sayıda öğretmen adayı yetiştirilmesinin ülke için sonuçlarının ekonomik ve sosyolojik etkileri detaylı bir şekilde analiz edilmeli ve öğretmen yetiştirme süreci en temel varsayımdan başlanarak nitelikli öğretmen yetiştirme hedefi üzerinden yeniden yapılandırılmalıdır.
- Pedagojik formasyon eğitimi, öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan alanlarda öğretmen ihtiyacının karşılanmasını sağlamanın dışında kesinlikle bir seçenek olarak görülmemelidir.
- Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültelerinin kontenjanları öğretmen ihtiyacı doğrultusunda gözden geçirilmelidir.
- Öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına öğrenci kabulü genel olarak üniversiteye öğrenci seçme ve kabul süreçlerinden farklılaştırılmalıdır. Finlandiya ve Japonya örneklerinde olduğu gibi sınırlı sayıda kontenjanı olan öğretmen yetiştiren yükseköğretim programlarına girişte çoklu değerlendirme yöntemlerinden yararlanılmalıdır.
- YÖK ve eğitim fakülteleri, nitelikli öğretmen yetiştirme hedefi doğrultusunda sorumluluk almalı; eğitim fakültesinde edinilen beceri ve yetkinliklerin atama denkleminde bir karşılığı olmalıdır.
- KPSS'nin yerine; üniversite mezunu olmalarına rağmen öğretmen adaylarının genel kültür ve genel yetenek alanlarında başarılarını değerlendirmeyi amaçlamayan, öğretmen yetiştirme programlarının içerikleriyle uyumlu beceri ve yetkinlikleri değerlendirecek bir yazılı sınav geliştirilmelidir.
- Çocuklarımızı emanet ettiğimiz öğretmenlerin öğretmenliğe uygunluk, alan bilgisi, pedagojik alan bilgisi, sınıf yönetimi becerileri, iletişim becerileri, insana ve öğrenmeye yönelik tutumları mesleğe seçim süreçlerinin bir aşamasında objektif kriterler üzerinden mülakatla değerlendirilmelidir. Ancak mülakatın öğretmen seçme sürecinin hangi aşamasında en işlevsel olduğu sistemin aksayan yönlerine ilişkin adımlar atıldıktan sonra anlaşılacaktır.

Sistem düzeyindeki değerlendirmelerin ardından raporun devamında verili koşullar üzerinden mülakata ilişkin yapılması planlanan düzenlemelerle ilgili değerlendirmemiz ve önerilerimiz yer almaktadır.

BÖLÜM II
MÜLAKATLA İLGİLİ YAPILMASI PLANLANAN
DÜZENLEMELER

A. MÜLAKATLA İLGİLİ YAPILMASI PLANLANAN DÜZENLEMELER ve GEREKÇELERİ NELERDİR?

Millî Eğitim Bakanı Yusuf Tekin, **öğretmen adaylarının alan bilgisi ve öğretim programlarının sınıf içi pratiklere uygulanması konusunda yetkin olup olmadıklarından emin olunması için mülakatların “mülakat gibi” yapılması** gerektiğini ifade etmiş ve planlanan düzenlemelere ilişkin açıklamalarda bulunmuştur. Bu açıklamalardan çıkarılan sonuçlara göre mülakatlar şöyle gerçekleştirilecektir:

- İstihdam edilecek öğretmen sayısının üç katı kadar aday mülakata davet edilecek,
- Değerlendirme komisyonunda uzman öğretmen ve başöğretmenler de olacak,
- Ne komisyon üyeleri adayı ne de aday komisyon üyelerini mülakata girdiği ana kadar bilmeyecek,
- Tesadüfi örneklem yoluyla elektronik ortamda hazırlanmış bir konu belirlenecek (Örneğin, 9. sınıf matematik dersinin belirli kazanımları),
- Öğretmen adayı 45 dakikalık sürede öğrencilerine ders anlatır gibi konuyu anlatacak,
- Mülakatlarda ders anlatma, iletişim, problem çözme ve tutum ile değerleri aktarabilme becerisi değerlendirilecek,
- Öncesinde neyin nasıl ölçüleceğine dair bir kılavuz paylaşılmış olacak,
- 45 dakikanın son kısmında aday öğretmenden konu anlatımında ne yaptığını yazılı ifade etmesi istenecek ve bir tutanak tutulacak,
- Değerlendirme bittiğinde mülakat puanı sisteme girilecek ve sistem kapatılacak,
- Tüm bu süreç kamera kaydına alınacak,
- Atamalar %50 KPSS puanı + %50 mülakat puanı olacak şekilde hesaplanan puan üstünlüğüne göre gerçekleştirilecek.

Millî Eğitim Bakanı Yusuf Tekin, mülakata temel oluşturan gerekçeler kapsamında öğretmen adaylarının ÖABT ortalamalarından örnekler vererek veriler üzerinden öğretmenlerin alan bilgileriyle, bitişik eğik el yazısı örneği üzerinden de öğretmenlerin ve eğitim fakültelerinin müfredatları ve ilgili değişiklikleri takip etmemeleriyle ilgili endişeler olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan branşlar için öğretmenlerin alan ve alan eğitimi bilgisinin herhangi bir noktada değerlendirilmediğine dikkat çekmiştir.

Öncelikle, öğretmen adaylarının ÖABT sonuçlarına ilişkin ÖSYM tarafından paylaşılan resmi verilerⁱⁱ sınava giren tüm adayların doğru cevap ortalamalarını göstermektedir. Branşlara göre incelendiğinde 75 sorunun yarısından fazlasının doğru cevaplandığı branşlar Türkçe, Sosyal Bilgiler, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Rehberlik, Okul Öncesi ve İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleridir. Örneğin Türkçe branşında 21.082 adayın doğru cevap ortalaması 41,8, doğru cevap yüzdesi ise ortalama %55,7'dir. Ancak, son atama döneminde bu branştan yalnızca 552 kişi atanmıştır. Dolayısıyla, 21.082 aday arasından diğer test alanlarıyla birlikte ÖABT'den en yüksek doğru cevap sayısına sahip $552 \times 3 = 1656$ aday mülakata davet edilmiştir. ÖABT sonuçları bize atanan değil, yalnızca sınava giren öğretmen adaylarının ortalama yeterlikleri hakkında bilgi vermektedir. Bu sonuçlara göre sisteme dahil olan öğretmenlerin alan bilgisi üzerinden yorum yapmak yanıltıcı sonuçlar doğurma potansiyeli taşımaktadır.

Diğer yandan, öğretmen adaylarının Bakanlık uygulamalarını takip etmemesi, bunlardan haberdar olmaması kendilerinin olduğu kadar diploma ya da sertifika aldıkları öğretmen yetiştirme programlarının da sorumluluğundadır. Öncelikle öğretmen adaylarını yetiştiren Eğitim Fakültelerinin bu konudaki sorumluluklarının farkında olup değişimlere cevap verebilmeleri, öğretmen eğitimi programlarının ve nihai olarak programın uygulayıcılarının güncelin gerisinde kalmaması gerekmektedir. Bakanlığın güncel uygulamalarından haberdar adayların öğretmen yetiştirme programlarından diploma ya da sertifika almalarının da önüne geçilmesi sağlanmalıdır.

Ayrıca, KPSS puan hesaplamasından da hatırlanacağı üzere, öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunan 18 branşta öğretmenlerin KPSS puanının yarısını Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinden aldıkları puanlar oluştururken, öğretmen yetiştirmek üzere açılmış yükseköğretim programı bulunmayan diğer tüm

branşlar için öğretmenlerin alan ve alan eğitimi bilgisinin yazılı sınav kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır. Son atama dönemi olan Mart 2023'te 103 farklı alanda öğretmen ataması yapıldığı dikkate alındığında, 85 alanda öğretmenlerin alan ve alan eğitimi bilgisinin öğretmenlik mesleğine seçim sürecinin herhangi bir noktasında değerlendirilmediği görülmektedir. Benzer şekilde, konu bu şekilde ele alındığında yanıltıcı sonuçlarla karşılaşmak çok muhtemel görünmektedir. Zira Mart 2023'te gerçekleştirilen 45.000 öğretmen atamasında 37.686 kontenjan ÖABT kapsamındaki öğretmenlik alanları için ayrılmıştır. Bu sayı, o atama dönemindeki öğretmenlerin %84'üne karşılık gelmektedir.

B. MÜLAKATLA İLGİLİ YAPILMASI PLANLANAN DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÖNERİLER

Öğretmenlik mesleği atama süreçlerinde mülakatla ilgili yapılması planlanan düzenlemeler için sunulan tüm bu gerekçelerden bağımsız olarak;

Sisteme en nitelikli öğretmenlerin dahil edilebilmesi için çoklu değerlendirme yöntemleri kapsamında öğretmen adaylarından örnek bir ders anlatımı istenmesi olağandır. Ancak, sistemin dinamikleriyle birlikte düşünüldüğünde "mülakatların mülakat gibi yapılması"ni engelleyen faktörleri paydaş katılımı ile ortaklaşa belirlenen politikalarla ele almak gerekmektedir.

1. Kayırmacılık Endişesi

Ülkemizde mülakat süreçlerinin tarihçesi, maalesef adil ve şeffaf olmayan uygulamalara sahne olmuştur. Toplumun mülakatların dürüst ve adil bir biçimde yürütülebileceği inancını yitirdiği bir dönemde, bu uygulamanın kabul edilmesi ve benimsenmesi için güvenlik önlemlerinin en üst düzeyde uygulanması zorunlu hale gelmektedir.

Yapılan açıklamalara göre toplumun en büyük endişeleri arasında yer alan mülakatların kayırma aracı olarak kullanılması olasılığına karşı planlanan önlemler şöyle ifade edilmektedir:

- *Ne komisyon üyeleri adayı ne de aday komisyon üyelerini mülakata girdiği ana kadar bilmeyecek,*
- *Tesadüfi örneklem yoluyla elektronik ortamda hazırlanmış bir konu belirlenecek,*
- *45 dakikanın son kısmında aday öğretmenden konu anlatımında ne yaptığını yazılı ifade etmesi istenecek ve tutanak tutulacak,*
- *Değerlendirme bittiğinde mülakat puanı sisteme girilecek ve sistem kapatılacak,*
- *Tüm bu süreç kamera kaydına alınacak.*

Bu önlemler, mülakatların ideolojik kayırma amaçlarına hizmet etme olasılığını azaltabilir. Hesap verilebilirlik sağlanması amacıyla, mülakat süreçlerinin kamera kaydına alınması gerekliliği, TEDMEM'in bu konuya ilişkin tüm raporlarında vurgulanmıştır. Bu önlemlere ek olarak, komisyonların denetlenmesi ve güvenlik açıkları oluşması durumunda uygulanacak yaptırımların belirlenmesine yönelik mekanizmaların işletilmesi ve bu mekanizmaların kamuoyuyla paylaşılması gerekmektedir.

2. Hazırlıksız Ders Anlatımı

- *Mülakatta öğretmen adayına tesadüfi örneklem yoluyla elektronik ortamda hazırlanmış bir soru sorulacak ve öğretmen adayının 45 dakikalık sürede öğrencilerine ders anlatır gibi konuyu anlatması beklenecek.*

Öğretmen adayını doğru değerlendirebilmek ve farklı alanlardaki becerilerini gözlemleyebilmek için ders anlatımı esnasında izlemek pek çok avantaja sahiptir. Ancak, herhangi bir hazırlığın, ders planının, materyalin, en önemlisi de öğrencilerin olmadığı yapay bir ortamda ve kısıtlı zaman aralığında öğretmen adayının kariyeri hakkında kesin bir değerlendirme yapmak önemli riskleri beraberinde getirmektedir.

Öğretim programlarında öğrenci merkezli yaklaşım benimsendiği için öğretmen adayları da öğretmen yetiştirme programlarında bu yaklaşıma ilişkin öğretim yöntemlerini öğrenmektedir. Bununla birlikte etkili bir ders anlatımının önkoşulu etkili bir ders planı ve hazırlıktır. Ancak, ders planlaması yapılmadan gerçekleştirilen demo derslerin, bilgi aktarımına dayalı geleneksel yöntemlerle sonuçlanma olasılığı

yüksektir. Bu da yıllardır mücadelesi verilen öğretmen merkezli yaklaşımdan öğrenci merkezli yaklaşıma geçilmesini hedefleyen paradigmatik dönüşümü sekteye uğratabilir.

Demo ders anlatımı bazı öğretim branşları için ek zorluklar içerebilir. Örneğin, Okul Öncesi Öğretmenliği demo dersi, komisyon üyelerinin 3-5 yaş arası çocukların davranışlarını taklit etmelerini ve aynı zamanda drama yöntemini değerlendirmelerini gerektirebilir. İngilizce öğretmenliği demo dersi için ise komisyon üyelerinin hepsinin İngilizce bilmesi beklenmektedir. Bu tür sorunlar Özel Eğitim Öğretmenliği, Beden Eğitimi Öğretmenliği gibi farklı branşlarda farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Mülakatların uygulama aşamasında ortaya çıkabilecek bu sorunlara ilişkin branş bazında hangi planlamaların yapılacağı ivedilikle açıklığa kavuşturulmalıdır.

Bu risklerin bir kısmını bertaraf etmek için tesadüfi örneklem yoluyla elektronik ortamda hazırlanmış bir soruyu mülakat esnasında adaya yönelmek yerine mülakata davet edilen tüm adaylarla branş bazında hazırlanan, standart değerlendirme süreçlerinin sağlanabileceği kazanım listeleri paylaşılıp adayların seçtikleri kazanımlar için hazırlıklı bir şekilde mülakata gelmesi ve bu hazırlık üzerinden değerlendirilmeleri sağlanabilir.

3. Değerlendirici Yetkinliği

Mülakat puanlarının güvenilirliği büyük ölçüde değerlendirenlerin yetkinliklerine ve sağlıklı bir değerlendirme yapabilmelerine bağlıdır. Özellikle değerlendiricilerin değerlendirilenler gözündeki liyakati, değerlendirmenin herkese eşit ve adil olarak uygulanması ilkesini temel aldığından kritik öneme sahiptir.

Yapılan açıklamalara göre öğretmen adayı mülakatlarında uzman öğretmenler ve başöğretmenler yer alacaktır. Ancak, öğretmenlerin bu unvanları alma süreçleri ne hazırlıksız ders anlatmayı ne de iletişim, problem çözme, tutum ile değerleri aktarabilme becerilerinin değerlendirilmesini gerektirmiştir. Dolayısıyla, öğretmenlerin uzman öğretmen ya da başöğretmen unvanı almış olmaları onların değerlendirme yetkinliğine sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Etkili bir mülakat mekanizması geliştirebilmek için komisyonda yer alacak uzman öğretmenlerin ve başöğretmenlerin değerlendirme yetkinliklerinin geliştirilmesine ve değerlendirme sürecinde sorumlulukların titizlikle tanımlanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Değerlendiricilerin özelliklerinin ve yetkinliklerinin böylesine hassasiyet gerektirdiği bir süreçte değerlendiricilerin belirli eğitimlerden geçerek gerekli yetkinlikleri edinmeleri sağlanmalıdır. Sonuçların kişisel görüşten ziyade nesnel değerlendirmeleri yansıtabilmesi için de bu derecelendirmelerin karşılığı olan tanımlara ilişkin bilgilendirici yönergelerin hazırlanması önemlidir.

4. Mülakat Puanının Atama Puanına Etkisi: %50 KPSS Puanı + %50 Mülakat Puanı?

Planlanan düzenlemelerle ifade edildiği üzere mülakatın atama puanına etkisinin %100'den %50'ye düşürülmesi hedeflenmektedir. Mevzuata göre KPSS mülakata girebilmek için yalnızca bir önkoşulken atamalar mülakat puanı üstünlüğüne göre yapılmaktadır; dolayısıyla mülakat puanının atama puanına etkisi %100'dür. Ancak uygulamadaki aksaklıklar, KPSS puanına yakın bir mülakat puanı verilerek çözülmeye çalışılmaktadır. Bunun sonucunda atamaya esas puanda mülakatın etkisi teoride %100 iken pratikte %0'a düşmekte, KPSS puanı belirleyici hale gelmektedir.

Mülakatın yazılı sınavla eşdeğer bir etkiye sahip olabilmesi için mülakatlardan alınan puanın objektifliğiyle ilgili tek bir soru işareti kalmamış olması gerekmektedir. Buna ilişkin de önceki başlıklarda önerilen tedbirlere ilişkin adımlar açıklığa kavuşturulmalıdır. "Mülakatların mülakat gibi yapılması" sağlanana kadar geçen süre zarfında adayların öğretmenliğe atamaya esas teşkil edecek puanlarının daha yüksek bir yüzdesini KPSS puanı, daha düşük bir yüzdesini ise mülakattan aldıkları puan oluşturabilir. Buna ek olarak; mezuniyet ortalaması ve öğretmenlik uygulaması derslerine yönelik puanlamaların da atama puanında kullanılmasına ilişkin altyapı hazırlıklarına başlanabilir.

5. Ülke Genelinde Sıralama Yapmanın Zorluğu

Öğretmen adaylarının farklı illerde ve merkezlerde birbirinden bağımsız komisyonlarda yapılan mülakatlar sonucunda Türkiye genelinde sıralanması böylesine büyük bir sistemde teknik olarak mümkün değildir. Örneğin tek atama döneminde kontenjanı 7878 olan sınıf öğretmenliği için mülakata çağrılan 23 bin 634 adayı onlarca farklı komisyonda değerlendirip objektif ve adil bir sıralama yapmak ve bu sıralamaya güvenerek atamak gerekmektedir.

Bu sorunun çözümüne yönelik olarak il bazında boş kadro ilanı, il bazında tercih ve il bazında değerlendirme yapılması yoluyla her ilin kendi içinde mülakat sonuçlarının eşdeğerliğinin artırılması sağlanabilir.ⁱⁱⁱ

Son Söz;

Nitelikli öğretmenleri sisteme dahil edebilmek için çoklu değerlendirme yöntemleri gereklidir ancak sistem düzeyinde düzenlemeler yapılmadan sürdürülebilir ve paydaşlar tarafından sahiplenilebilir bir mülakat sistemi geliştirmek olası görünmemektedir.

Üstelik öğretmenlik mesleğine en doğru adayları seçmek üzere işe koşulan mülakat sistemi zincirin son halkası olup, esas çözümlenmesi gereken meseleler aciliyetini korumaya devam etmektedir.

Sistemin aksayan yönleri üzerinden neler yapılabileceği konusunda önerilerimizi paylaştığımız bu çalışmamızın karar süreçlerine fayda sağlamasını temenni ederiz.

i https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_03/24161716_2023_Mart_SzoleYmeli_OYretmen_Atama_Duyurusu.pdf

ii <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2023/KPSS/LISANS/sayisalbilgilerds25o82o23.pdf>

iii TEDMEM Öğretmenlik Meslek Kanunu Öneri Metni, 2018



| tedmem 

tedmem.org