



The Extent to which Affective Domain Characteristics Are Taken into Consideration in the Teacher Selection and Appointment Process

Kamil YILDIRIM^{1*}, Murat DURU², Ömer YAŞAR³

^{1,2,3}Aksaray University Education Faculty, Turkey

ARTICLE INFO

Article History:
Received
06.10.2016
Received in revised
form 09.06.2017
Accepted
28.06.2017
Available online
30.06.2017

ABSTRACT

This study was conducted using the document analysis technique in qualitative research pattern and aimed to reveal the extent to which affective characteristics that teachers must have are considered in the current selection and appointment model. MEB, OMGY and MEB Appointment and Designation Regulations, which were determined using purposive sampling, were the basic reference documents. In addition, a range of criteria, which were determined based on human resource management and the process of selection and appointment of teachers, was used in the evaluation of the current model. The results of the study revealed that very few affective characteristics were taken into consideration and even the ones which were considered in the evaluation process could not be measured with appropriate assessment techniques. It was concluded that the current practice mostly meets the audit criteria in terms of selection and appointment, but it partially meets progressivity, functionality and multiple perspectives criteria and it poorly meets integrity, impartiality, and practicality criteria.

© 2017AUJES. All rights reserved

Keywords:
Affective Characteristics, teacher, selection and appointment, model

Extended Abstract

Purpose

In human resources management, selection process is to determine the candidate who can best meet the job requirements which were decided beforehand. The basic human resource of the education system is teachers. The products of the system are directly influenced by teachers' characteristics. Therefore, it is of key importance to select teachers with required qualifications. In Turkey, the characteristics which are required for being a teacher are

*Corresponding author's address: Aksaray University Faculty of Education, Campus/Aksaray
e-mail: kamilyildirim@aksaray.edu.tr

listed in MEB OMGY (2008) document. These qualifications are not only cognitive but also affective. 19 National Education Council recommended a selection model in which affective and psycho-motor characteristics are taken into consideration as well as cognitive ones.

KPSS exam plays an important role in the selection process of teachers in Turkey. The exam measures mostly cognitive abilities and it does not measure the affective abilities of teachers. This has caused problems since the law no. 6528 requires the assessment of teachers' affective characteristics during the selection and appointment process. MEB designed a model in accordance with this law and put it into effect (Official Gazette, 2015). In the study, we analysed whether this model takes affective characteristics into consideration. The aim of this study is to determine to what extent teachers' affective characteristics are taken into consideration in their selection and appointment process and evaluate the current implementation.

Method

Research Design: The study was done using document analysis method in qualitative research patterns. The documents were selected using purposive sampling technique. In the study, MEB, OMGY and MEB Appointment and Designation Regulations (Official Gazette, 2015) were used as basic reference documents. In order to evaluate these documents, human resources management literature and teacher selection and designation literature were reviewed. The study first explained affective qualities that teachers must have and how these qualities can be measured; then, it determined how much affective qualities are considered in the evaluation process in the current selection and appointment model. Furthermore, the current model was evaluated based on related literature. The documents were analysed according to the criteria which were prepared based on the literature review. In this analysis, the process that was recommended by Patton (2002) and Yıldırım and Simsek (2011) was used. The validity was established through reviewers' comments and reliability through meeting the clarity, objectivity and methodical criteria.

Results

In the study, 16 affective domain qualities were determined to be taken into consideration in the process of selection and appointment. Nine of them were related to attitude, five of them were related to value and two of them related to attention. It is stated in the study that among these affective qualities observation method should be used the most. Then value criteria and interview method should be used respectively. It was found out that affective qualities were partially taken into consideration in the selection and appointment model which was implemented by MEB and the affective qualities stated in the study were not considered in MEB OMGY. Even the qualities that were taken into consideration were not

evaluated by using appropriate assessment techniques and thus they became weak in terms of functionality. It was concluded that the selection and appointment process moved away from integrity by ignoring the knowledge accumulation that was obtained in basic teacher education; moreover, impartiality, practicality and multiple perspectives criteria were partially met.

Discussion and Conclusion

The results of the study revealed that only a few affective qualities of teachers were taken into consideration in the selection and appointment process. The ones that were considered in the process could not be measured using appropriate assessment methods. As a result, it can be concluded that the 19 National Education Council decisions and the related article of Law no.6528 have not been implemented. The current model mostly meets the audit criteria; however, it partially meets progressivity, functionality and multiple perspectives criteria and that it poorly meets integrity, impartiality, practicality criteria. Based on the results of the study, it is recommended that the current model should be redesigned in order to remove its weak aspects.



Duyuşsal Alan Özelliklerinin Öğretmenlerin Seçilme ve Atanma Sürecinde Değerlendirmeye Alınma Düzeyi

Kamil YILDIRIM^{1*}, Murat DURU², Ömer YAŞAR³

^{1,2,3}Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihiçesi:
Alındı 06.10.2016
Düzeltilmiş hali
alındı 09.06.2017
Kabul edildi
28.06.2017
Çevrimiçi
yayımlandı
30.06.2017

ÖZET

Nitel araştırma deseninde doküman analizi tekniği ile gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmenlerin sahip olması gereken duyuşsal niteliklerin mevcut seçme ve atama modelinde değerlendirilmeye alınma düzeyi ortaya konulmaktadır. Kasıtlı örnekleme yöntemi ile belirlenen MEB ÖMGY ve MEB Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliği temel referans dokümanlarını oluşturmuştur. Ayrıca mevcut modelin değerlendirilmesinde, insan kaynakları yönetimi ve öğretmenleri seçme ve atama süreçleri temel alınarak belirlenen kriterler dizgesi kullanılmıştır. Çalışma sonunda duyuşsal niteliklerin çok az bir kısmının dikkate alındığı, alınanların ise uygun ölçme teknikleriyle ölçülemediği belirlenmiştir. Seçme ve atama kriterleri açısından mevcut uygulamanın denetim kriterini büyük ölçüde sağladığı fakat aşamalılık, işlevsellik ve çoklu bakış kriterlerini kısmen karşıladığı; bütünsellik, yansızlık, kullanılabilirlik boyutlarını ise çok az karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut modelin belirlenen zayıflıkları giderecek şekilde yeniden düzenlenmesi önerilmektedir.

© 2017AUJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:

Duyuşsal özellikler, öğretmen, seçme ve atama, model

Giriş

Okulda ve sınıfta olumlu bir öğrenme-öğretme ortamı oluşturulmasında öğretmenlerin duyuşsal niteliklerinin etkisi ve önemi bilinmektedir (OECD, 2016; Şişman, 2014; Taylor ve MacKenney, 2008). Öğretmen adaylarının sahip olması gerekli nitelikler arasında ahlaki, duygusal ve sosyal niteliklerin önemi kabul edilmekle birlikte bu niteliklerin nasıl ölçülebileceği, bu özelliklerin öğretmenliğe seçme sürecinde nasıl değerlendirileceği bir sorun alanı olarak belirmiştir. Bu sorunun çözümüne yönelik olarak Millî Eğitim Bakanlığı yeni bir model önermiştir (Resmi Gazete, 2015). Modelde öğretmenlerin duyuşsal nitelikleri, Performans Değerlendirme Sürecinde dikkate alınmaktadır. Bu çalışmada MEB tarafından ortaya konulan modelin uygulanabilirliği incelenerek geliştirme önerilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

* Sorumlu yazarın adresi: Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi B Blok 312, 068100 Kampüs/Aksaray
e-posta: kamilyildirim@aksaray.edu.tr

İnsan kaynakları yönetiminde seçme süreci

İnsan kaynakları yönetiminde seçme, çalışmak amacıyla başvuranlar arasından önceden belirlenen ölçütlere göre en iyi potansiyele sahip ve iş gereklilerini en iyi karşılayabilecek adayı belirleme görevlerini kapsamaktadır (Açıkalın, 1994; Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2007).

İnsan kaynakları yönetiminin temel işlevlerinden biri olan tedarik ve seçim sürecinde, alanında etkin, kalifiye ve uzman personel belirlenir. İş analizine dayalı her konunun gerektirdiği niteliklerin belirlenmesi doğrultusunda, eleman ihtiyaçlarının tespiti, bu ihtiyacın duyurulması, başvuruların alınmasının ardından adayların niteliklerini en iyi tanıyabilecek sınav ve test uygulamalarına başvurulur (Açıkalın, 1994; Aykaç, 1999; Fındıkçı, 2009; Sabuncuoğlu, 2012). Tanıma sürecinde, birey hakkında tutulmuş kayıtlar, raporlar, görüşler, genel yetenek ve başarı testleri; ilgi, tutum, kişilik testleri; görüşme ve gözlem gibi birden fazla yöntem birlikte kullanılabilir (Özgüven, 2007). Tanıma süreci sonunda işin gereklilerini en iyi karşılayan aday işe kabul edilir. İşe kabulünün ardından uyum ve alıştıırma(oryantasyon) eğitimine tabi tutulur (Fındıkçı, 2009; Sabuncuoğlu, 2012).

Aday tanıma sürecinde kâğıt kalem sınavları yalnız başına aday personeli tanıma olanağı vermemekte, kâğıt kalem sınavlarıyla birlikte kullanılacak şekilde psikometrik ölçüm araçları ile adayın güdüleri, ilgileri, tutumları ve iş performansı hakkında bilgiler elde edilmektedir. Aday ile görüşme, zaman alıcı ve maliyetli olmasına karşın sıklıkla başvuru alan yöntemlerdendir. Görüşme yöntemi, işin gerektirdiği niteliklere adayın sahip olma durumu hakkında sınırlı bilgi sağladığından diğer yöntemlerle birlikte kullanılmaktadır. Ayrıca görüşmeyi yapan kişilerin de bu konuda uzman olmaları gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2012).

İşe alıştıırma (oryantasyon) işe kabul edilen işgörenin işyerinin iş anlayışı, iş tutumu ve iş hedefleri hakkında bilgiler edinmesi olarak tanımlanmaktadır (Topaloğlu ve Koç, 2007). İşe alıştıırma süresi, belirlenen amaçlara ve işin niteliğine bağlı olarak değişebilir fakat işe alıştıırma eğitimi sırasında işgören işte çalıştırılmamalıdır (Sökmen, 2003). Performans değerlendirme adaylık sürecinde değil; kadrolama gerçekleşikten sonra hizmet içinde ödüllendirme ve geliştirme amaçlı yapılmalıdır (Aykaç, 1999; Açıkalın, 1994; Fındıkçı, 2009; Sabuncuoğlu, 2012).

Tedarik ve seçim süreciyle ilgili kavramlardan biri olan stajyerlik, hizmete başlamadan önce alınan eğitimin bir parçası olarak görülmektedir. Gerçek çalışma ortamlarında teorik bilgi ile uygulama arasında bir köprü işlevi görmektedir. Stajyerlik süreci, eğitim kurumu ve işyerinin işbirliğini gerektirdiğinden çok farklı işlevleri olan bir süreçtir. Eğitim kurumundan ilgili öğretim üyesi, iş yerinden seçilen deneyimli bir çalışan (mentör) ve aday birlikte gerçek ortamlarda yetiştirme programını uygularlar. Bu süreçte adayın işe yatkınlığı ve performansı hakkında mentör ve öğretim üyesi gözlem ve değerlendirme yaparlar (Koçak, 2015; Uygun vd., 2011).

Öğretmenleri seçme ve atama süreci

Eğitim sistemlerini işleten temel insan kaynağı öğretmenlerdir. Eğitim sistemleri, bu sistemleri işletecek öğretmenlerin niteliklerinden doğrudan etkilenir. Öğretmenlerin sahip olması gerekli niteliklerin belirlenmesi, bu niteliklerin öğretmen adaylarına kazandırılması, öğretmen adaylarının nitelikleri edinme durumunun ölçülmesi ve ölçüm sonuçlarının öğretmenleri seçme ve atama işleminde değerlendirilmesi öğretmen seçme sürecinin temel aşamalarıdır (EC, 2012; MEB, 2008). Her bir aşama, karşılık verilmesi gereken temel soruları içermektedir: Öğretmen adayı kimdir? Öğretmen adayı hangi temel niteliklere sahip olmalıdır? Bu nitelikler nasıl ölçülebilir? Ölçme sonuçları değerlendirmeye nasıl katılabilir?

Türkiye’de *öğretmen adayı* ifadesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesinde belirtilen genel koşulları (Türk vatandaşı olmak, 18 yaşını bitirmiş olmak, en az lisans mezunu olmak vb.) ile Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nde belirlenen özel koşulları yerine getirenler ifade edilmektedir (Resmi Gazete, 2015; Şişman, 2014). Öğretmen yeterlikleri, gerektiğinde eyleme yol açan bilgi, beceri, anlayış, değer, tutumlardan oluşan karmaşık bir bileşke olarak tanımlanmaktadır (EC, 2012). Türkiye’de öğretmen adaylarında aranacak nitelikleri belirleme yetki ve sorumluluğu yasa ile en önemli istihdam kurumu olan MEB’e verilmiştir. MEB, öğretmenlerin sahip olması gereken nitelikleri 2008 yılında belirlemiş ve bu nitelikleri, öğretmenlerin seçimi ve atanması sürecinde de kullanmayı öngörmüştür. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutum olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2008). Yeterliklerin bilişsel, psiko-motor ve duyuşsal boyutları içerdiği görülmektedir. 19. Milli Eğitim Şurası kararlarında Öğretmen Niteliğinin Arttırılması başlığı altında aşağıdaki vurgu yapılmıştır (MEB, 2014):

Öğretmen niteliklerinin arttırılmasının ön koşullarından biri, istekli, başarılı ve mesleğin bilişsel olduğu kadar duyuşsal ve psiko-motor yeterliklerini de taşıyan öğrencilerin mesleğe kazandırılmasıdır...Öğretmenlik mesleğinin bilişsel boyutunun yanında duyuşsal ve psiko-motor özelliklerini de temel alan çoklu değerlendirme sistemlerini içeren bir model oluşturulmalıdır.

Öğretmenlik mesleği insanları ve çocukları sevmeyi, duygusal yönü ağır basan ilişkilerin odağında bulunmayı gerektirmektedir (Carrier, 2002; Demirel, 1999; Şişman, 2014). Duyuşsal alan duygulara odaklıdır. Duyguların ortaya çıkması, ifade edilmesi, öğrenilmesi bilinçli ya da bilinçsiz olarak yaşanması duyuşsal alan kapsamındadır. Duyuşsal nitelikler ilgi, kişilik, tutum ve değer ana başlıkları altında incelenmektedir. Örneğin mesleki ilgiler, öğrencilere karşı tutumlar; yardımseverlik, sevgi, saygı, hoşgörü, dürüstlük gibi değerler duyuşsal niteliklere örnek verilebilir (Gömlüksiz ve Kan, 2007; Nartgün, 2014; Özçelik, 2011; Özden, 2014; Özgüven, 2007). Duyuşsal özellikler, öğretmenin çocuklarla ve yetişkinlerle ilişkilerini, eğitim durumlarını, uygulamalarını etkilediğinden öğretmen adayının duyuşsal özelliklerinin de ölçülmesi gerekmektedir (EC, 2012; MEB, 2008). Duyuşsal özelliklerin ölçülmesi uzun zamanı

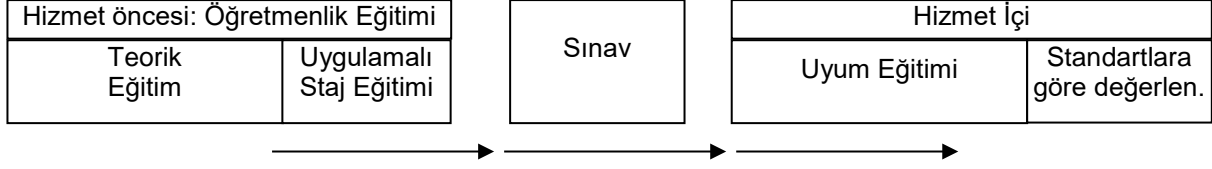
gerektiren gözlem, görüşme, öz-değerlendirme tekniklerini çoklu bakış açısı ile birlikte kullanmayı zorunlu kılmaktadır (Özden, 2014; Nartgün, 2014).

Değerlendirme sistemleri iç-dış, süreç-sonuç olarak çeşitlendirilmektedir. Yalnızca dış ve sonuç değerlendirmenin kullanılmasının bireyi tanıma açısından yetersiz kaldığı; iç-süreç değerlendirmesinin de bireyin tanınmasında kullanılması gerektiği anlaşılmaktadır (OECD, 2013). Dış-sonuç değerlendirme örneği olan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) öğretmenlerin seçilmesi ve atanmasında önemli bir işlev üstlenmektedir. KPSS'nin öğretmenlerin yeterliklerini ölçmede yetersiz kaldığı ve olumsuz etkilere yol açtığı ortaya konulmaktadır. KPSS artan işleviyle birlikte hizmet öncesinde alınan temel öğretmenlik eğitimini önemsizleştirmektedir. Öğretmenlik eğitimi, gereksiz ve işlevsiz hale dönüşmektedir. (Gelen ve Özer, 2008; Gündoğdu, Çimen ve Turan, 2008; Şahin ve Arcagök, 2010; Uygun, Ergen ve Öztürk, 2011; Yıldırım, Yavuz ve Tabak, 2012). Sınav, öğretmen adaylarının sadece bilişsel yeterliklerini ölçmeye odaklıdır. Oysa MEB öğretmen adaylarının sadece bilişsel değil aynı zamanda psiko-motor ve duyuşsal alan yeterliklerine de sahip olmasını istemekte ve bu yeterliklerin öğretmenlerin seçme ve atanma sürecinde de dikkate alınması gerektiğini ilan etmiştir (MEB, 2008; Resmi Gazete, 2015). Bu noktada temel bir sorun ortaya çıkmaktadır: Öğretmen adayının duyuşsal nitelikleri nasıl ve ne zaman ölçülecek? Öğretmenlerin seçim ve atanması sürecinde duyuşsal nitelikler değerlendirmeye nasıl katılacak?

Öğretmen adaylarının seçilme ve atanma süreci açısından tarihsel deneyimler adayların öğretmenlik mesleğine yatkınlığını tespit edebilmek için mesleki yetenek testleri, yazılı akademik testlerin yanı sıra sözlü sınavlar, mülakat, kişilik testleri, psikolojik testlerin de uygulandığını göstermektedir (Akyüz, 2014; Şişman, 2014). Öğretmen adaylarının akademik yeterliklerinin yanı sıra iletişim ve duyuşsal özelliklerinin de onların seçme ve atanma işlemlerinde kullanılması ABD, Almanya, Güney Kore, Finlandiya, İngiltere, İspanya gibi birçok ülkede de işe koşulduğu bilinmektedir (Abazoğlu, 2014; EC, 2013).

Ülkelerin genelinde öğretmenliğe seçilme ve atanma sürecinin temel aşamaları Şekil 1'de gösterilmektedir. Ülkelerin çoğunda eşzamanlı denilen teorik ve staj eğitiminin birlikte verildiği sistem yaygındır. Fransa örneğinde ise lisans eğitimi takip eden staj uygulaması vardır. Fransa'da lisans eğitimi sırasında uygulama eğitimi yapılmakta fakat lisans eğitimi bitiminde öğretmenlik sınavını başaranlar bir yıl süren sorumlu öğretmenlik stajını yapmaktadırlar. Öncelikle gözlem ardından rehberli uygulama ve aktif sınıf yönetiminin üstlenildiği sorumlu öğretmenlik uygulaması yapılmaktadır. Fransa'da öncelikle öğretmen adayının gerekli yeterlikleri edinme durumu hakkında eğiticiler ve uygulama eğitimi sırasında mentörü tarafından düzenlenen rapor dikkate alınır. Bu rapor ön koşul işlevi görür. Bunun ardından bir değerlendirme komisyonu oluşturulur. Bu komisyonda, adayın eğitiminde bulunmamış, öğretim üyeleri, öğretmen eğiticileri, müfettişler ve öğretmenler bulunur. Bu komisyonda başarılı olanlara öğretmenlik diploması verilir ve öğretmen olarak atanır. Hem Almanya'da hem Fransa'da stajyer öğretmenlik dönemi hizmet öncesinde öğretmenlik eğitiminin bir parçası olarak düzenlenip değerlendirilmektedir (EC, 2013;

Kilimci, 2009; Uygun vd., 2011). Ülkelerin büyük çoğunluğunda staj eğitimi, temel öğretmenlik eğitiminin bir parçasıdır. Öğretmenleri seçme sürecinde yalnızca yazılı sınavın kullanıldığı çok az ülke vardır. Bu durum özellikle Yunanistan, Malta, Türkiye gibi Avrupa'nın Güney ülkelerinde görülmektedir (EC, 2013).



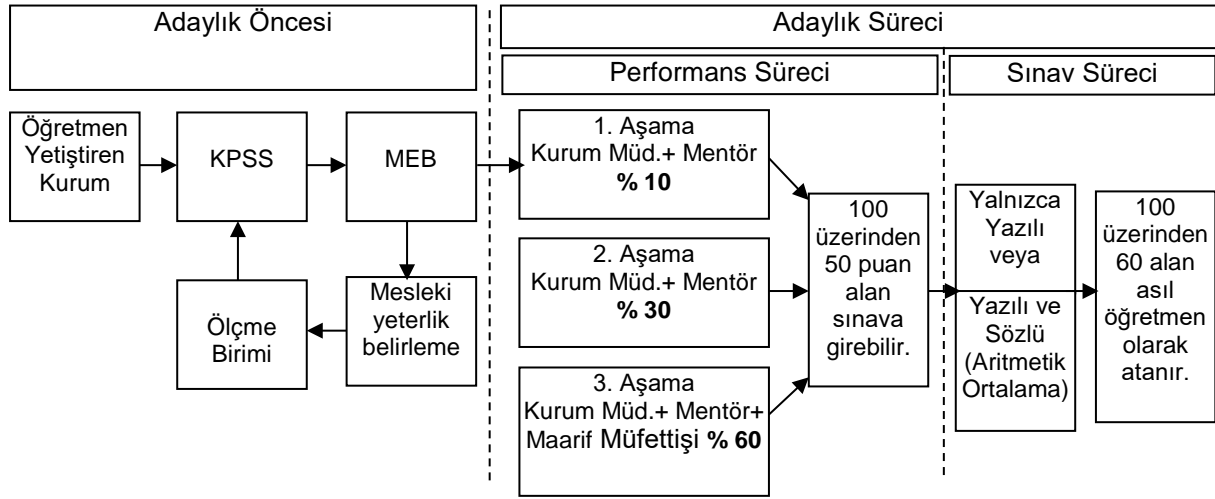
Şekil 1. Öğretmenliğe seçilme ve atanma temel süreçleri

İspanya'da üç aşamadaki performansın ağırlıklandırılması ile bir seçim yapılmaktadır. Adayın sınav başarısı, geçmişine ilişkin rapor ve kayıtlar, öğretmenlik denemesi dikkate alınmaktadır (EC, 2013). Avrupa ülkeleri, ABD, Japonya, Avustralya dikkate alındığında öğretmenlerin seçilme ve atanma süreci incelendiğinde farklılıklar olmakla birlikte bazı ortak noktalar saptanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği standartlar ölçme ve değerlendirme işlemlerinde esas alınmaktadır. Öğretmenliğe atanma süreci biri diğerinin ön koşulu olan aşamaları içermektedir. Temel öğretmenlik eğitimi, öğretmenlerin seçilme ve atanma sürecinin bir parçasıdır. Mentörlük yaygın bir uygulamadır. Atanma kararı kuruma kabul edilmeden önce yapılan ölçme ve değerlendirme işlemlerine dayalı olarak yapılmakta, kuruma kabul edildikten sonra uyum (oryantasyon) eğitimine tabi tutulmaktadır. Bu süreçte okul müdürü ve bir mentör rehberliğinde öğretmen adayı ders izleme, kurum ziyaretleri, çalıştaylara katılma, ders analizleri gibi etkinliklere katılmaktadır. Ders verme saati sınırlandırılarak farklı mesleki faaliyetlerde bulunma şansı tanınmaktadır. Hizmetiçi performans değerlendirme ise teşvik ve geliştirme amaçlı kullanılmaktadır. Sınav sürecinde yazılı sınavın yanı sıra gözlem ve görüşme yöntemleri de kullanılmaktadır (Abazoğlu, 2014; Bayram, 2010; EC, 2013; EC, 2012; Uygun vd., 2011). Türkiye'de, göreve yeni başlayan stajyer öğretmenlerin eğitimi tamamen atandıkları kurum tarafından sürdürülmektedir. Hizmet öncesi eğitimle stajyerlik dönemi birbirinden tamamen kopuk bir biçimde düzenlenmiştir (EC, 2013; Uygun vd., 2011).

Öğretmen adaylarının yetiştirildiği lisans programları onların yalnızca zihinsel ve akademik açıdan değil aynı zamanda ruhsal, ahlaki, duygusal ve sosyal yönden de en iyi biçimde yetiştirilmelerini amaçlamaktadır. Fakat bu alanlardan yalnızca zihinsel ve akademik yetiştirme düzeyi ölçülmeye çalışılırken ruhsal, ahlaki, duygusal ve sosyal yönden yetiştirme düzeylerinin ölçülmesi göz ardı edilmektedir (Gelen ve Özer, 2008; Gündoğdu vd., 2008; Şahin ve Arcagök, 2010; Uygun vd., 2011; Yıldırım vd., 2012).

Bu özelliklerin nasıl ölçülebileceği, öğretmenliğe seçme sürecinin hangi aşamasında dikkate alınacağı, genel değerlendirmeyi hangi oranda etkileyeceği önemli bir sorun (TEDMEM, 2014; Uygun vd., 2011) alanı olarak belirmiştir. Bu sorunu çözmek amacıyla, 6528 sayılı kanunda yasal çerçevesi belirlenmiş ve ardından uygulama ayrıntısının ortaya konulduğu bir yönetmelik yayınlanmıştır (Resmi Gazete, 2015). İlgili yönetmelik hükümlerine göre atamalar, aday öğretmenlerin en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını

sağlamak kaydıyla, MEB tarafından yapılacak yazılı/yazılı ve sözlü sınav sonuçlarına dayalı olarak gerçekleştirilecektir (Şekil 2).



Şekil 2. MEB Öğretmenliğe Atanma Süreci

Performans değerlendirme kendi içinde üç aşamadan oluşmaktadır. İlk iki aşama kurum müdürü ve kurum müdürünün belirleyeceği bir danışman öğretmen (mentör) tarafından yapılmaktadır. Üçüncü aşamada ise kurum müdürü ve danışman öğretmenin yanı sıra maarif müfettişi de değerlendirmede bulunmaktadır. Değerlendirmede *Performans Değerlendirme Formu* kullanılmaktadır. İlk aşamanın ağırlığı %10, ikincisi %30 ve üçüncüsü % 60 olarak ağırlıklandırılmaktadır. Performans değerlendirmesinden en az yüz üzerinden 50 alan adaylar sınava girmeye hak kazanmaktadır. Yazılı sınavlar yalnızca yazılı olabileceği gibi yazılı ve sözlü sınav şeklinde de uygulanabilmektedir. Sonrakinde her ikisinin aritmetik ortalaması hesaplanarak en az yüz üzerinden 60 alan aday başarılı sayılmaktadır. Yazılı sınav MEB tarafından yapılmakta ve kapsamında mevzuat ve mesleki uygulama bilgisi bulunmakta; sözlü sınav ise illerde veya MEB merkezinde oluşturulacak komisyon tarafından yapılmaktadır. Sözlü sınav illerde yapılırsa komisyon üyeleri millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği müdür yardımcısının başkanlığında, bir ilçe millî eğitim müdürü, il millî eğitim müdürlüğünden bir şube müdürü, ilçe millî eğitim müdürlüğünden bir şube müdürü, bir eğitim kurumu müdürü ve ihtiyaç duyulması halinde bir öğretim üyesinden oluşturulacaktır. Sınav sonuçlarına itiraz yine bu komisyona yapılacaktır.

MEB tarafından yapılan 2015 düzenlemesine göre öğretmenlerin duyuşsal nitelikleri özellikle *Performans Değerlendirme Sürecinde* dikkate alınmaktadır. Bu süreçte puanlanacak mesleki ölçütler içinde duyuşsal niteliklere ilişkin göstergeler Tablo 1'de verilmektedir. Performans Değerlendirme Süreci geneli 100 üzerinden puanlandığında duyuşsal niteliklere ilişkin göstergelerin ağırlığı 10 puandır.

Tablo 1. MEB performans değerlendirme formundaki duyuşsal beceriler

Mesleki Ölçütler	Göstergeler
------------------	-------------

A-10	Öğretmenlik Mesleğinin Gereklediği Genel Tutum ve Davranışları Sergileyebilme	Çevresine karşı saygılı davranışlar sergiler. Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır. Kılık kıyafetine özen gösterir. Çocuk ve insan haklarını gözetir. Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerleri korur.
------	---	--

MEB 2015 düzenlemesi ile öğretmenlerin seçilme ve atanması sürecinde yeni bir model ortaya koymuştur. Bu modelde öğretmen adaylarının duyuşsal niteliklerini de değerlendirme sürecine katmaktadır. Modelin uygulanabilirliği, teorik açıdan incelenmeyi gerektirmektedir.

Amaç

Bu çalışmada, öğretmen adaylarının duyuşsal niteliklerinin onların seçilme ve göreve atanmalarında değerlendirmeye katılma düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda literatür dikkate alınarak mevcut uygulama değerlendirilmektedir. Temel referans dokümanları olarak Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (MEB, 2008) ve Milli Eğitim Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (Resmi Gazete, 2015) alınmaktadır. Bu çalışma, Rehberlik alanı ile Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan özel eğitim alan öğretmenleri hariç tüm öğretmenlerin ilk atama süreci ile sınırlıdır.

Araştırmanın alt amaçları aşağıda sıralanmaktadır:

- 1-Öğretmenlik mesleği için gerekli duyuşsal özellikler hangileridir?
- 2-Öğretmen adaylarının sahip olması istenilen duyuşsal özellikler nasıl ölçülmektedir?
- 3-MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde (Resmi Gazete, 2015) açıklanan modelde duyuşsal alan özelliklerinin ölçülebilir düzeyi nedir?

Yöntem

Desen

Bu araştırma nitel araştırma tekniklerinden doküman analizi ile yapılmaktadır. Doküman analizi için araştırmanın amacına uygun dokümanların elde edilmesi ve bu dokümanların incelenmesinde uyulacak ölçütlerin belirlenmesi önemlidir. Dokümanların elde edilmesinde amaçlı örnekleme tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme, olasılı ve seçkisiz olmayan bir örnekleme yaklaşımıdır. Amaçlı örnekleme (purposeful sampling), çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanır. Belli ölçütleri karşılayan veya belli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumlarda çalışılmak istenildiğinde tercih edilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

Dokümanlara erişim ve doküman analizi

Bu çalışmada (1) dokümanlara ulaşma, (2) orijinaliği kontrol etme, (3) dokümanları anlama, (4) veriyi analiz etme, (5) veriyi kullanma aşamaları takip edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmanın amacına uygun olarak öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlikler MEB tarafından 2008 yılında yayınlanan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (ÖMGY) dokümanından ve MEB

Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (Resmi Gazete, 2015) dokümanından elde edilmiştir. Her iki dokümandaki performans göstergeleri arasından duyuşsal yeterlikler belirlenerek listelenmiştir. Duyuşsal yeterliklerin belirlenmesinde alan yazındaki kavramsal tanımlar (Gömleksiz ve Erkan, 2014; Nartgün, 2014; Özden, 2014; Özgüven, 2007; Tavşancıl, 2010) temel alınmış buna göre ilgi, tutum ve değer olarak nitelenen yeterlikler duyuşsal yeterlik olarak kabul edilmiştir. Çalışmanın bu aşamasında 16 maddelik duyuşsal yeterlikler listesi elde edilmiştir. Maddeler, anlaşılabilirlik ve izlemeyi kolaylaştırmak amacıyla orijinallerinden farklı biçimde kodlanmıştır (Tablo 3). Elde edilen liste, eğitim bilimleri alanında ikisi doçent biri yardımcı doçent olarak görev yapmakta olan, bağımsız üç alan uzmanı tarafından incelenmiştir. İnceleme sonucu listedeki farklı iki ayrı maddeye (Tablo 3’de 2 ve 11 kodlu maddeler) farklı uzmanlar “duyuşsal alan özelliği olmadığı”na yönelik görüş bildirmişler; ancak bu maddelerde diğer iki uzman “özelliğidir” yönünde görüş bildirdiği için bu maddeler muhafaza edilmiştir.

Duyuşsal yeterliklerin nasıl ölçülebileceğine ilişkin ikinci bir literatür taraması yapılmıştır. Bu tarama sonucu belirlenen yayınlar (Erkan ve Gömleksiz, 2014; Nartgün, 2014; Özden, 2014; Özgüven, 2007; Tavşancıl, 2010) araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Ortak noktalar saptanarak duyuşsal yeterliklerin ölçülebilmemesine yönelik yeterlik bazında ölçme yöntemi tespit edilmiştir (Tablo 4). Üretilen liste bağımsız uzmanlarca incelenmiş, uzmanların ortak görüşü dikkate alınarak 5 kodlu duyuşsal niteliğin (Mesleğini severek ve isteyerek yapar) *gözlem* yöntemine ek olarak *görüşme* yönteminin de eklenerek ölçülmesi uygun görülmüştür.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın geçerlik ve güvenirliliği, Patton (2002:544) ile Yıldırım ve Şimşek (2011:257-264) tarafından önerilen ölçütler dikkate alınarak sağlanmıştır. Araştırmanın bütün aşamaları hakkında ayrıntılı bilgiler verilmiştir. İncelenen dokümanların neler olduğu ve nasıl incelendiği açık bir şekilde ifade edilmiştir. Dokümanların incelenmesinde izlenecek aşamalar ve ölçütler özellikle insan kaynakları yönetimi süreçlerine ilişkin literatür ve öğretmen yetiştirme sistemlerinin karşılaştırılmasına ilişkin literatür temel alınarak belirlenmiş ve bu aşamalar (Tablo 2) izlenmiştir (Abazoğlu, 2014; Açıkalin, 1994; Aykaç, 1999; Bayram, 2010; Fındıkçı, 2009; Sabuncuoğlu, 2012; Tortop vd., 2007; Uygun vd., 2011). Bu aşamalar yöntem kısmında açıklanmıştır. Bulgular, bağımsız alan uzmanlarının görüşlerine sunulurken düzeltme önerileri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir.

Öğretmenliğe seçme ve atama sürecinde uygulanan modelin değerlendirilmesinde Tablo 2’de belirtilen ölçütler dikkate alınmıştır. Ölçütlerin belirlenmesinde literatür temel alınmıştır (Abazoğlu, 2014; EC, 2012; EC, 2013; Fındıkçı, 2009; Nartgün, 2014; OECD, 2013; Özden, 2014; Sabuncuoğlu, 2012; Tavşancıl, 2010; Uygun vd., 2011). Ölçütler ve açıklamaları temel alınarak analitik dereceli ölçek geliştirilmiş, üç farklı bağımsız uzmanın değerlendirme yapması sağlanmıştır. Kriteri karşılama durumu beşli likert tipi ölçek ile ifade edilmiştir [1: Hiç karşılamıyor (1.00-1.80), 2: Çok az karşılıyor (1.81-2.60), 3: Kısmen karşılıyor (2.61-

3.40), 4: Büyük ölçüde karşılıyor (3.41-4.20), 5: Tam karşılıyor (4.21-5.00)]. İlgili kriterin model tarafından karşılanma durumu üç uzmanın verdiği puanın ortalaması bulunarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenliğe seçme ve atama sürecinin değerlendirilmesinde dikkate alınan dereceli ölçme aracının ölçütleri

Ölçüt	Ölçütün açıklaması	Puan*
A Aşamalılık	Seçme ve atama sürecindeki aşamaların birinin diğerinin ön koşulu olması	
B Bütünsellik	Seçme ve atama sürecinde olması gereken parçaların dışarıda kalmaması	
C İşlevsellik	Seçme ve atama sürecini oluşturan her bir parçanın bir görevi yerine getirmesi	
D Yansızlık	Öznel yargıları elimine edecek mekanizmalara yer verilmesi	
E Kullanışlılık	Uygulama kolaylığı ve ekonomik olması	
F Çoklu bakış	Karar ve değerlendirme sürecine farklı tarafların temsilcilerinin katılması	
G Denetim	Süreçlerin tanımlandığı gibi uygulanmasının izlenmesi, kontrolü ve denetimi	

* Puanlamada 1: Hiç karşılamıyor, 2: Çok az karşılıyor, 3: Kısmen karşılıyor, 4: Büyük ölçüde karşılıyor, 5: Tamamen karşılıyor ifadeleri karşılığı rakamları kullanınız.

Puanlama öncesi, ilgili yönetmelik hükümleri üzerinde açıklama yapılarak puanlama formuna bu yönetmelik eklenmiş ve modelin şekli forma yerleştirilmiştir. Uzmanlardan, birbirlerinden bağımsız puanlama yapmaları ve puanlamalarını gerekçelendirmeleri istenmiştir. Son aşamada uzmanların doldurmuş oldukları formlardan yararlanılarak ortak bir form üretilmiş ve onaylarına sunulmuştur.

Bulgular ve Yorum

1- Öğretmenlik mesleği için gerekli duyuşsal özellikler hangileridir?

Bu alt amaca yönelik MEB Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri ve MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmelikleri incelenmiştir. İnceleme sonucu uzman görüşlerinin de doğrulamış olduğu Tablo 2'de belirtilen yeterliklerin duyuşsal özellikler olduğu saptanmıştır.

Bu özellikler incelendiğinde dokuz adet tutum; beş adet değer ve iki adet ilgi özelliği olduğu belirlenmiştir. Buna göre daha çok tutumların (örneğin kılık kıyafetine özen gösterir), daha sonra değerlerin (örneğin bilimsel araştırma yapmaya isteklidir) öğrencilerin fikirlerine ve ürettiklerine değer verir) ve az sayıda ilgilerin (örneğin bulunduğu çevrenin sorunlarına karşı duyarlıdır) yer aldığı dikkati çekmektedir. Tablo 3'te yer alan duyuşsal alan özellikleri incelendiğinde üç tema belirmektedir: 1) Farlılıklara duyarlılık (öğrencilerin, ailelerinin, kurumun bulunduğu toplumun görüş, düşünce ve değerlerine duyarlı olma), 2) Mesleki isteklilik ve canlılık ve 3) Üst amaçların önemine inanma.

Tablo 3. Doküman incelemesine bağlı olarak tespit edilen duyuşsal özellikler

Öğretmen Genel Yeterlikleri
1) Öğrencilerin fikirlerine ve ürettiklerine değer verir.
2) Her öğrencinin başarılı olacağına inanır.
3) Sınıf içi ve dışı çalışmalarında, toplumsal ve mesleki etik değerleri benimser.
4) Farklı görüşlere ve eleştirilere açıktır.

- 5) Mesleğini severek ve isteyerek yapar.
 - 6) Bilimsel araştırma yapmaya isteklidir.
 - 7) Öğrencilerin sahip olduğu değerlere saygı gösterir.
 - 8) Bulunduğu çevrenin sorunlarına karşı duyarlıdır.
 - 9) Ailelerin farklı değer ve inançlarına saygı duyar.
 - 10) Ailelerin yaşadıkları sorunlara karşı duyarlı davranır.
 - 11) Eğitim-öğretim faaliyetlerinin Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütülmesinin gereği ve önemine inanır.
- MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Geçen Duyuşsal Nitelikler**
- 12) Çevresine karşı saygılı davranışlar sergiler.
 - 13) Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır.
 - 14) Kılık kıyafetine özen gösterir.
 - 15) Çocuk ve insan haklarını gözetir.
 - 16) Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerleri korur.
-

Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği temel beceriler (etkili öğretim, mesleki gelişim, sosyal uyum) açısından Tablo 3 incelendiğinde en çok sosyal uyum becerilerine hizmet eden duyuşsal özelliklerin (ailelerin farklı değer ve inançlarına saygı duyar) varlığı dikkati çekmektedir. Ardından mesleki gelişim (mesleki ve kişisel gelişimine ilişkin çalışmalara katılır) ve daha sonra etkili öğretime (her öğrencinin başarılı olacağına inanır) hizmet edebilecek duyuşsal nitelikler saptanmaktadır.

Öğretmenlerin duyuşsal niteliklerinin yaratabileceği etkiler açısından Tablo 3 incelendiğinde en çok, öğrenciler, toplum ve kurum tarafından sevilip, sayılma sonucunun ortaya çıkabileceği kestirilmektedir. Ardından kendini geliştirmesi ve özsaygısının artması muhtemeldir. Son olarak öğrenci başarısının artması ve öğrencilerin kendilerine güven duymaları sonucunu üretebileceği tahmin edilmektedir.

Yönetim süreçleri açısından Tablo 3 incelendiğinde, neredeyse bütün duyuşsal özelliklerin karar alınma sürecinde katılımın sağlanmasına, kararın etkililiğine ve kararın uygulanabilirliğine katkı yapabilecek nitelikte olduğu değerlendirilmektedir. Yönetim süreçlerinin diğer süreçleri olan planlama, örgütleme, eşgüdümleme, iletişim, yönlendirme, bütçeleme ve değerlendirme süreçlerine de olumlu etki yapabileceği anlaşılmaktadır.

Tablo 3'teki duyuşsal özelliklerin ölçülebilme aşamasına bakıldığında öğretmenlik uygulamalarının yapıldığı sürecin en sık kullanılması gereken süreç olduğu görülmektedir.

2- Öğretmen adaylarının sahip olması istenilen duyuşsal özellikler nasıl ölçülebilir?

Öğretmen adaylarının duyuşsal özelliklerinin nasıl ölçülebileceğine ilişkin uzman görüşleriyle de teyit edilen literatüre dayalı yöntemler Tablo 4'te verilmektedir. Tablo incelendiğinde sekiz adet gözlem tekniği; beş adet değer ölçeği; üç adet görüşme; ikişer adet duyuşsal anlam ve Guttman, birer adet ilgi ve kayıt yöntemlerinden yararlanılabileceği tespit edilmiştir.

Belirlenmiş olan duyuşsal nitelikleri ölçme yöntemleri içerisinde en çok gözlem yönteminin yer aldığı dikkati çekmektedir. Ardından değer ölçüklerinin kullanılması ve daha sonra görüşmenin kullanılması uygun bulunmaktadır. Çalışmanın iç tutarlılığını destekleyici biçimde duyuşsal nitelikler ile bu nitelikleri ölçebilecek yöntemler arasında bir uyumun varlığı dikkati çekmektedir. Alt amaç 1'e ilişkin bulgularla alt amaç 2'ye ilişkin bulgular uyumludur. Çünkü duyuşsal nitelikler arasında en çok tutumların, ardından değerlerin ve en az sayıda ilgilerin olduğu bulunmuştur.

Tutumlar, doğrudan (Thurstone, Likert, Guttman ve duygusal anlam ölçükleri) ve dolaylı (gözlemler) biçimlerde ölçülebilmektedir (Nartgün, 2014; Özden, 2014; Özgüven, 2007). Tutumların ölçülmesinde en uygun yöntemin gözlem olduğu anlaşılmaktadır. Gözlem doğrudan çıplak gözle yapılabileceği gibi davranışlardan hareketle oluşturulan bir gözlem formu kullanılarak da yapılabilir. Gözlem için doğal ortamlarda gözlenenin doğal davrandığı, birden fazla ve nispeten uzun süreyi gerektiren gözlemler yapılması önemlidir. (Nartgün, 2014; Özden, 2014; Özgüven, 2007).

Değer ölçükleri ise görüşme ve tarama listeleri şeklinde uygulanabilmektedir. Guttman ölçeğinde ise aşamalandırılarak yapılandırılmış evet-hayır seçeneklerini içeren maddeler yer almaktadır. Bir madde bir diğerinin ön koşulu olabilmektedir. Bir maddeye verilen evet cevabından hareketle başka bir madde hakkında yorum yapılabilmektedir (Nartgün, 2014; Özden, 2014).

Ölçme araçlarının geçerlik, güvenirlik, puanlamada nesnellik ve kullanılabilirlik (ekonomiklik ve zaman) özellikleri dikkate alınarak değerlendirildiğinde gözlem formlarının tercih edilebileceği, ardından değer ölçüklerinin (görüşme ve gözlem) ve görüşmenin tercih edilebileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 4. Öğretmen adaylarının duyuşsal özelliklerinin ölçülme yöntemleri

Öğretmenlerin Genel Yeterlikleri arasında duyuşsal özellikleri	Türü	Ölçme Yöntemi
1 Öğrencilerin fikirlerine ve ürettiklerine değer verir.	Değer	Değer ölçeği
2 Her öğrencinin başarılı olacağına inanır.	Değer	Değer ölçeği
3 Sınıf içi ve dışı çalışmalarında toplumsal ve mesleki etik değerleri benimser.	Tutum	Guttman, Duygusal anlam
4 Farklı görüşlere ve eleştirilere açıktır.	Tutum	Gözlem ve kayıtlar
5 Mesleğini severek ve isteyerek yapar.	Tutum	Gözlem ve görüşme
6 Bilimsel araştırma yapmaya isteklidir.	İlgi	Görüşme ve kendini ifade
7 Öğrencilerin sahip olduğu değerlere saygı gösterir.	Tutum	Guttman, Duygusal anlam
8 Bulunduğu çevrenin sorunlarına karşı duyarlıdır.	İlgi	İlgi ölçükleri
9 Ailelerin farklı değer ve inançlarına saygı duyar.	Tutum	Gözlem ve görüşme
10 Ailelerin yaşadıkları sorunlara karşı duyarlı davranır.	Tutum	Gözlem
11 Eğitim öğretim faaliyetlerinin Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütülmesinin gereği ve önemine inanır.	Değer	Gözlem ve değer ölçeği
12 Çevresine karşı saygılı davranışlar sergiler.	Tutum	Gözlem
13 Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır.	Tutum	Gözlem
14 Kılık kıyafetine özen gösterir.	Tutum	Gözlem
15 Çocuk ve insan haklarını gözetir.	Değer	Değer ölçeği
16 Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerleri korur.	Değer	Değer ölçeği

Tablo 4, öğretmen atama süreci açısından incelendiğinde en çok aday öğretmenin uygulama süreci ön plana çıkmaktadır. Buradan hareketle gözlem, değer ölçüğü ve görüşmenin kullanılması gerektiği söylenebilir.

3-MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde (Resmi Gazete, 2015) açıklanan modelde duyuşsal alan özelliklerinin ölçülebilir düzeyi nedir?

Bu alt başlıkta öncelikle MEB 2015 modeli, öğretmenliğe seçme ve atama sürecinde karşılanması gereken ölçütler açısından değerlendirilmektedir. Değerlendirmeye ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmaktadır. MEB 2015 modeli yedi kriter başlığı altında değerlendirilmiştir. Bu başlıklardan MEB 2015 modeli aşamalılık ve denetim kriterlerini büyük ölçüde karşılamakta; işlevsellik ve çoklu bakışı kısmen karşılarken bütünsellik, yansızlık, kullanılabilirlik boyutlarını ise çok az düzeyde karşılamaktadır. Aşamalılık kriteri "Seçme ve atama sürecindeki aşamaların birinin diğerinin ön koşulu olması" şeklinde tanımlanmıştır. Modelin, aşamalılık kriterini büyük ölçüde karşıladığı değerlendirilmektedir ($\bar{x}=3,7$). Bütünsellik "Seçme ve atama sürecinde olması gereken parçaların dışarıda kalmaması" olarak tanımlanmıştır. Modelin çok parçalı bir görünüm sergilemesi ve özellikle temel öğretmenlik eğitiminin ve birikimlerinin süreç dışında tutulması bütünselliğini bozmaktadır. Bu açıdan model bütünsellik kriterini çok az karşılamaktadır ($\bar{x}=2,0$).

Tablo 5. Öğretmenliğe seçme ve atama sürecinde dikkate alınan ölçütler açısından MEB 2015 modelinin değerlendirilmesi

Ölçüt	Verilen puanın gerekçelendirilmesi	Puan \bar{x}
A Aşamalılık <i>Seçme ve atama sürecindeki aşamaların birinin diğerinin ön koşulu olması</i>	Olumlu Yanları: 1-Aday öğretmenliğin kendi içinde aşamalandırılması ve performans sürecinin de kendi içinde aşamalandırılmış olması, 2-Sınava girebilmek için performans sürecinden başarılı olma ön koşulu getirilmesi Olumsuz Yanları: 1-Temel öğretmenlik eğitimi süreci dışında bırakması, 2-KPSS Sınavının süreçten ayrı bir işlev üstlenmesi Değerlendirme: Büyük ölçüde karşılıyor.	3,7
B Bütünsellik <i>Seçme ve atama sürecinde olması gereken parçaları içermesi</i>	Olumlu Yanları: Herhangi bir olumlu yan belirtilmemiş, Olumsuz Yanları: 1-Temel öğretmenlik eğitimi, sınav, göreve atanma ve uyum eğitimi birbirinden kopuk, 2-Duyuşsal alanı çok az dikkate alması, 3-Aday öğretmenlik sürecinde ölçme kurumunun bağımsız olmaması ve temel eğitimde staj sürecinin değerlendirmeye alınmamış olması Değerlendirme: Çok az karşılıyor.	2,0
C İşlevsellik <i>Seçme ve atama sürecini oluşturan her bir parçanın bir görevi yerine getirmesi</i>	Olumlu Yanları: 1-Performans değerlendirme sürecinde yetersiz olsa da duyuşsal özelliklerin dikkate alınması, 2-Mentör ve kurum müdürünün performans değerlendirme sürecinde yer alması Olumsuz Yanları: 1-Sınav sürecinde öğretmenlik mesleğinin uygulama boyutu ve memuriyete uyum öne çıktığı halde sınavın bu nitelikleri ölçme yeteneğinin sınırlı olması 2-Aday öğretmenlik sürecinde müfettişin gözlem yapma şansı olmadığı halde performans değerlendirme sürecinde yer alması, 3-Sözlü ve yazılı sınavlarda duyuşsal özelliklerin ölçülebilmesi sınırlıdır, 4-Oryantasyon sürecine eyleyici bir işlev yüklenmesi Değerlendirme: Kısmen karşılıyor.	2,7
D Yansızlık <i>Öznel yargıları elimine edecek</i>	Olumlu Yanları: 1-Yazılı ve sözlü sınavlarda konuların önceden saptanmış olması, Olumsuz Yanları: 1-Aday öğretmenlikte mesleki yardımlaşma duygusu sebebiyle yanlılık oluşması, 2-Performans değerlendirme sürecinde okul müdürünün sonucu etkileme potansiyelinin yüksek olması, 3-	2,0

<i>mekanizmalara yer verilmesi</i>	Sözlü sınavlarda öznel yargıların öne çıkma ihtimali, 4-Sınava yönelik olası itirazların bağımsız bir birime değil sınav yapan komisyona yapılması Değerlendirme: Çok az karşılıyor.	
E Kullanışlılık Uygulama kolaylığı ve ekonomik olması	Olumlu Yanları: 1-Aday öğretmenlik sürecinde performans değerlendirme formlarının düzenlenmiş olması, 2-yazılı ve sözlü sınavlarda konuların saptanmış olması Olumsuz Yanları: 1-Sözlü sınavların yapılıp yapılmayacağı ve nerede yapılacağı netleştirilmemiş olması, 2-Adaylık süreci başarısızlıkla sonuçlanması durumunda yapılan ödemelerin nasıl tahsil edileceği belirtilmemiş, 3-Temel öğretmenlik eğitimi sırasında edinilen bilgi birikiminin gözardı edilmesi Değerlendirme: Çok az karşılıyor.	2,3
F Çoklu bakış Karar ve değerlendirme sürecine farklı tarafların temsilcilerinin katılması	Olumlu Yanları: 1- Mentör, okul müdürü, müfettişin performans sürecinde yer alması ve 2-Sözlü sınav komisyonunun farklı taraflardan oluşması Olumsuz Yanları: 1-Aday öğretmenin performansını değerlendirme sürecinde öğrencilerin görüşlerinin dikkate alınmamış olması, 2-Sözlü sınav komisyonunda öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından temsilcilerin değerlendirmeye katılmasının net olmaması, 3-Öğrenci temsilcisinin olmaması Değerlendirme: Kısmen karşılıyor.	3,3
G Denetim Süreçlerin uygulanmasının izlenmesi, kontrol, geliştirilmesi,	Olumlu Yanları: 1- MEB içindeki kurumsal yapı ve hiyerarşik işleyişin denetimi desteklemesi, 2-İşleyişin yasal bir zemininin olması Olumsuz Yanları: 1-Denetimin işlevlerinden geliştirme işlevinin gözardı edilmesi, 2- Bağımsız kişilerin denetim sürecine katılmamış olması Değerlendirme: Büyük ölçüde karşılıyor.	3,7

İşlevsellik “Seçme ve atama sürecini oluşturan her bir parçanın bir görevi yerine getirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Modelin bu kriteri kısmen karşıladığı değerlendirilmektedir ($\bar{x}=2,7$). Yansızlık “Öznel yargıları elimine edecek mekanizmalara yer verilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu açıdan modelin kriteri çok az karşıladığı değerlendirilmektedir ($\bar{x}=2,0$). Kullanışlılık “Uygulama kolaylığı ve ekonomik olması” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bakımdan modelin kriteri çok az karşıladığı değerlendirilmektedir ($\bar{x}=2,3$). Çoklu bakış “Karar ve değerlendirme sürecine farklı tarafların temsilcilerinin katılması” biçiminde tanımlanmaktadır. Modelin bu kriteri kısmen karşıladığı bulunmuştur ($\bar{x}=3,3$). Denetim ise “Süreçlerin tanımlandığı gibi uygulanmasının izlenmesi, kontrolü ve denetimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Modelin, denetim kriterini büyük ölçüde karşıladığı bulunmuştur ($\bar{x}=3,7$). Kriterleri karşılama açısından model genel olarak değerlendirildiğinde kısmen yeterli bulunmaktadır. Duyuşsal alan özellikleri MEB 2015 modelinde performans sürecinde değerlendirmeye alınmaktadır. Değerlendirmede duyuşsal alan özelliklerinden sadece bir kısmı (Çevresine karşı saygılı davranışlar sergiler. Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır. Kılık kıyafetine özen gösterir. Çocuk ve insan haklarını gözetir. Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerleri korur.) dikkate alınmıştır. MEB ÖMGY’de belirtilen duyuşsal alan özellikleri dikkate alınmamaktadır. Modelde duyuşsal alan özelliklerini ölçmek için yalnızca gözlem formu kullanılmaktadır. Oysa ölçülmeye çalışılan iki duyuşsal alan özelliği “değer”dir. Değerlerin ölçülmesi ise değer ölççekleri ile yapılabilmektedir. Üstelik süreçte maarif müfettişinin de aynı gözlem formunu doldurmak zorunda olması ölçmenin geçerliğini düşürmektedir. Çünkü gözlem sürecinde bulunan birinin bu formu doldurması

gerekmektedir. Ayrıca hakkında değerlendirme yapılan öğretmen adayının değerlendirme sırasında aynı ortamda bulunup bulunmayacağı da belirsizdir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, Türkiye’de öğretmenlerin seçilme ve atanma sürecini ve bu süreçte onların duyuşsal alan özelliklerinin değerlendirilme durumunu inceleyen nitel bir çalışmadır. Temel referans dokümanları olarak insan kaynakları yönetimi literatürü, MEB ÖMGY dokümanı ve MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (Resmi Gazete, 2015) dikkate alınmıştır. Çalışma sonunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Referans dokümanlarının incelenmesinin sonucunda 16 duyuşsal alan özelliği tespit edilmiştir. Bunlardan 9 adedi tutum, 5 adedi değer ve 2 adedi ilgi özelliğidir. Avrupa Komisyonu raporunda yer verilen duyuşsal alan özelliklerinin dağılımı da en fazla tutumların varlığına işaret etmektedir (EC, 2012: 26).

Duyuşsal alan özellikleri farklı bakış açılarıyla incelendiğinde bazı örüntüler tespit edilmiştir. Belirlenen duyuşsal özellikler farklılıklara duyarlılık, mesleki isteklilik-canlılık ve üst amaçların önemine inanma temaları altında toplanmaktadır. Her bir tema sırasıyla sosyal uyum becerilerini destekler yöndedir. Bunun sonucunda öğrencilerin, toplumun ve kurumun öğretmene olan saygı düzeyinde artış olması beklenir. Aynı zamanda mesleki gelişim, kendine saygı ve özgüven duygularını beslemesi, etkili öğretimi, öğrenci başarısını ve olumlu öğrenci kişiliğinin gelişimine de hizmet etmesi tahmin edilmektedir. Buradan hareketle tespit edilen duyuşsal alan özelliklerinin öğretmenlerin seçilme ve atanma sürecinde değerlendirilmesinin önemi anlaşılabilir. Bu önem 19. Milli Eğitim Şura kararlarında da vurgulanmıştır (MEB, 2014). Avrupa Komisyonu da duyuşsal yeterliklerin öğrencilerin öğrenme sonuçlarına etkisini vurgulamaktadır (EC, 2012).

Duyuşsal alan özelliklerinin dikkate alınıp değerlendirilmesi sonucunda yönetim süreçlerinin uygulanabilirliğine katkı yapacağı da söylenebilir. Belirlenen duyuşsal alan özelliklerinin ölçülme yöntemleri incelenmiş ve sonuçta 8 adet gözlem, 5 adet değer, 3 adet görüşme; 2’şer adet duygusal anlam ve Guttman ve 1’er adet ilgi ve kayıt yöntemlerinden yararlanılabileceği belirlenmiştir. Bu yöntemler, doğal ortamlarda sergilenen doğal davranışların birden çok ve uzun sayılabilecek sürede gözlenmesini, kaydedilmesini gerektirmektedir (Nartgün, 2014; Özden, 2014). MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde (Resmi Gazete, 2015) açıklanan modelde duyuşsal alan özelliklerinin ölçülebilirlik durumu tespit edilen kriterlere göre incelenmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Model duyuşsal alan özelliklerinin ancak bir kısmını dikkate alıp değerlendirmeye katmaktadır. Alınanlar ise uygun ölçme araçlarıyla ölçülememekte ve yapılması öngörülen ölçme işlemlerinde ise geçerlik ölçütü karşılanamamaktadır.

Öğretmenlerin seçimi ve atanması sürecinin değerlendirilmesine yönelik literatüre dayalı ölçütler dizgesi geliştirilmiştir. Bağımsız uzmanların değerlendirmeleri birlikte ele alındığında MEB modeli (Resmi Gazete, 2015) kısmen yeterli bulunmuştur. Ölçütler bazında, aşamalılık ve denetim kriterlerinin büyük ölçüde karşılandığı;

işlevsellik ve çoklu bakışın kısmen karşılandığı; bütünsellik, yansızlık ve kullanılışlılık boyutlarının ise çok az düzeyde karşılandığı tespit edilmiştir.

Öğretmenleri seçme ve atama süreci genel olarak ele alındığında temel öğretmenlik eğitimi, stajyerlik, sınav ve oryantasyon aşamalarının birbirleriyle ilişkilendirilerek ve aşamalandırılarak uygulanması beklenmektedir (EC, 2012; Fındıkçı, 2009; Sabuncuoğlu, 2012). Halen uygulanmakta olan modelin birbiriyle tam olarak ilişkilendirilemeyen üç parçadan oluştuğu anlaşılmaktadır. Temel öğretmenlik eğitimi duyuşsal niteliklerin değerlendirmeye katılması açısından süreç dışında tutularak bütünsellik sağlanamamıştır. Dolayısıyla sistem bütünsel değildir. Bu durum Uygun vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada da belirlenmiştir. Oysa temel öğretmenlik eğitimi çok sayıda çalışmada (Bütün, 2015; Dursun ve Kuzu, 2008; EC, 2012; EC, 2013; Kilimci, 2009; Uygun vd., 2011) vurgulandığı gibi öğretmen adayının yeterliklerini, genel mesleki bilgi ve tutumunu doğrudan gözleme imkânı vermektedir.

İşlevsellik açısından MEB modelinin kısmen kriteri karşıladığı görülmekte ancak sınav sürecinde duyuşsal özelliklerin dikkate alınmaması, modelin işlevselliğini zayıflatmaktadır. MEB modelinin yansızlık kriterini karşılayamadığı söylenebilir. TEDMEM (2014) eğitimi değerlendirme raporu da bu sonucu teyit etmektedir. Aynı zamanda model kullanılışlılık kriterini de sağlayamamaktadır. Çoklu bakış kriteri açısından öğrencilerin ve temel öğretmenlik eğitimiyle ilgili öğretim üyesinin sürece dâhil edilmemiş olması modeli zayıflatmaktadır. MEB modeli denetim kriterini ise büyük ölçüde sağlamaktadır.

Kriterlerin geneline bakıldığından en zayıf yönlerin yansızlık, bütünsellik ve kullanılışlılık olduğu söylenebilir. Model bu açılardan desteklenmeye ve geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadır.

Çalışmanın sonunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Duyuşsal nitelikleri de içeren ve öğretmenlerin yetiştirilmesi, seçilmesi, atanması, geliştirilmesi ve denetlenmesi süreçlerinde yasal zemini olan öğretmenlik mesleği standartlarının belirlenmesi gerekmektedir. EC raporunda (2012) vurgulandığı gibi öğretmen yeterliklerinin mesleki deneyim açısından sınıflandırılması gerekir çünkü göreve talip olan bir öğretmen adayının sahip olması gerekli yeterlikler ile mesleğinin onuncu yılını dolduran bir öğretmenin sahip olması beklenen yeterlikleri aynı olmamalıdır. Kaşkaya (2012) da yaptığı çalışmada böyle bir sınıflandırmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.

Temel öğretmenlik eğitimi ve ölçme birimini de içerecek bütünsel bir öğretmen seçme ve atama modelinin ortaya konulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreçte ölçme biriminin bağımsız olmasına özel önem verilmelidir.

Öğretmenlerin seçilme ve atanma sürecinde yer alacak mekanizmaların işlevselliğine, yansızlığına ve kullanılışlılığına özel önem verilmelidir.

Öğretmen adaylarının elemeye sonuçlanan değerlendirilmesi kuruma girmeden önce yapılmalı; kuruma girdikten sonra ise oryantasyon eğitimi verilmelidir.

Duyuşsal niteliklerin kazanılması, uzun dönemde gerçekleşmekte dolayısıyla anlaşılması ve tanımlanması da uzun gözlemleri gerektirmektedir. Bu nedenle duyuşsal niteliklerin, temel öğretmenlik eğitimi sürecini de içerecek şekilde, öğretmenlerin seçilme ve atanma sürecinin geneli dikkate alınarak bütünsel bir anlayışla değerlendirilmesi gerekmektedir.

Duyuşsal niteliklerin tanımlanması için en uygun dönem temel öğretmenlik eğitimi sırasında ilgili programdaki öğretim üyelerinin düzenleyecekleri değerlendirme formları aracılığı ile öğretmen aday adayının duyuşsal nitelik puanı olarak web tabanlı bir sistem aracılığı ile ölçme merkezine iletilebilir. Ekonomiklik açısından oluşan eldeki bilginin kullanılması gerekmektedir. Temel öğretmenlik eğitiminde elde edilen bilgi kullanılabilir. Değerlendirmelerin nesnel, disiplinli, sistematik ve çoklu bakış açısıyla yapılması ayrıca denetim mekanizmalarının da oluşturulması gerekmektedir.

Kaynaklar

- Abazoğlu, İ. (2014). Dünyada öğretmen yetiştirme programları ve öğretmenlere yönelik mesleki gelişim uygulamaları. *Turkish Studies*, 9 (5), 1-46.
- Açıkalın, A. (1994). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi*. Ankara: PegemA.
- Akyüz, Y. (2014). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: PegemA.
- Aykaç, B. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi ve insan kaynaklarının stratejik planlaması*. Ankara: Nobel
- Bayram, D. (2010). *Türkiye, ABD, Japonya, İngiltere ve Avustralya'da fen ve fizik öğretmenlerine yönelik mesleki gelişim programlarının karşılaştırılması*.(Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bütün, M. (2015). Öğretmenlik uygulaması dersinde ders imecesi modelinin değerlendirilmesi: sorunlar ve çözüm önerileri. *Adiyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 136-167. DOI: 10.17984/adyuebd.07565.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Carrier, N. F. (2002). *The heart of the classroom: Affective development in teacher education* (Unpublished doctoral desertation). Union Institute and University Graduate College, Cincinnati-USA.
- Demirel, Ö. (1999). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: PegemA.
- Dursun, Ö. Ö. ve Kuzu, A. (2008). Öğretmenlik uygulaması dersinde yaşanan sorunlara yönelik öğretmen aday ve öğretim elemanı görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 159 - 178.
- EC (European Commission)(2013). *Key data on teachers and school leaders in Europe. 2013 edition. Eurydice report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

- EC (2012). Supporting the teaching professions for better learning outcomes (SWD.2012.374). Strasbourg: EC publication.
- Fındıkçı, İ. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları
- Gelen, İ. ve Özer, B. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 39-55.
- Gömlüksiz, M. ve Kan, A.Ü. (2006). Eğitimde duyuşsal boyut ve duyuşsal öğrenme. *Turkish studies*, 7 (1), 1159-1177.
- Gömlüksiz, M. ve Erkan, S. (2014). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Nobel.
- Gündoğdu, K., Çimen, N. ve Turan, S. (2008). Öğretmen adaylarının KPSS'ye ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 35-43.
- Kaşkaya, A. (2012). Öğretmen yeterlikleri kapsamında yapılan araştırmaların konu, amaç, yöntem ve sonuçları açısından değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 789-805.
- Kilimci, S. (2009). Teacher training in some EU countries and Turkey: How similar are they? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1975-1980. doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.347
- Koçak, M. (2015). *Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde insan kaynakları yönetiminde ortaya çıkan değişimler ve Türk Kamu Yönetiminde insan kaynakları yönetimi anlayışı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MEB (2008). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Ankara: Devlet kitapları basım evi.
- MEB (2010). *Millî Eğitim Bakanı: KPSS öğretmenlerin niteliklerini ölçmede yeterli değil*. <http://www.meb.gov.tr/haberler/haberayrinti.asp?ID=8313> adresinden 29.11.2010 tarihinde indirilmiştir.
- MEB (2014). 19. *Millî Eğitim Şura Kararları*. <http://www.meb.gov.tr> adresinden 19.02.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Nartgün, Z. (2014). Duyuşsal nitelikler ve ölçülmesi. İçinde M. Gömlüksiz ve S. Erkan (Edt), *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*, 143-196. Ankara: Nobel.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (2016). *TALIS Supporting Teacher Professionalism*. Paris: OECD Publication.
- OECD (2013). International perspectives on evaluation and assessment. Paris: OECD Publication. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/> 19.02.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Özçelik, D.A. (2011). *Ölçme ve değerlendirme*. Ankara: PegemA.
- Özden, M. (2014). Duyuşsal davranışların ölçülmesi. İçinde S. Baştürk (Ed.), *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*, 331-349. Ankara: Nobel.

- Özgüven, İ. E. (2007). *Bireyi tanıma teknikleri*. Ankara: PDREM Yayınları
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. London: Sage Publication.
- Resmi Gazete (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. 29329, 17 Nisan 2015. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home> 22.01.2016 erişilmiştir.
- Sabuncuoğlu, Z. (2012). *Uygulama örnekleriyle insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta
- Sökmen, A. (2003). *Büro yönetiminde işe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin önemi ve işgören performansına etkisi: Ankara'da bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksekisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, Ç. ve Arcagök, S. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının KPSS'ye ilişkin algıları. 9. *Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu 20-22 Mayıs 2010* (s.624-629). Elazığ.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlikleri modern bir söylem ve retorik. *İnönü üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 10(3), 63-82.
- Şişman, M. (2014). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: PegemA.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Taylor, G.R.& MacKenney, L. (2008). *Improving human learning in the classroom: Theories and teaching practices*. New York: Rowman&Littlefield Publishers.
- TEDMEM (2014). *Eğitim değerlendirme raporu*. Ankara: TED Yayınları. www.tedmem.org/yayin 28.01.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Topaloğlu, M. ve Koç, H. (2007). *Büro yönetimi kavramlar ve ilkeler*. Ankara: Seçkin
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, A. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uygun, S., Ergen, G. ve Öztürk, İ. H. (2011). Türkiye, Almanya ve Fransa'da öğretmen eğitimi programlarında uygulama eğitiminin karşılaştırılması. *İlköğretim online*, 10(2), 389-405.
- Yıldırım, K., Yavuz, B. ve Tabak, H. (2012). MEB Öğretmen yeterliklerinin kamu personeli seçme sınavı eğitim bilimleri testinde dikkate alınma düzeyi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (4), 751-777.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayın.