



# ÖĞRETMEN YETİŞTİREN KURUMLARA ÖĞRENCİ SEÇİMİ: MÜLAKAT MODEL ÖNERİSİ

## SELECTING STUDENTS FOR TEACHER TRAINING INSTITUTIONS: AN INTERVIEW MODEL PROPOSAL

**Recep KAHRAMANOĞLU<sup>1</sup>**  
**Bayram ÖZER<sup>2</sup>**  
**Bülent DÖŞ<sup>3</sup>**

### Öz

Bu çalışmanın amacı, Eğitim Fakültelerine öğrenci seçiminde kullanılmak üzere yeni bir mülakat model önerisi ortaya koymaktır. Model önerisinin ortaya konmaya çalışılan bu araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırmada ölçüt örnekleme yöntemi ve veri toplama aracı olarak Delphi tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya 14 farklı üniversiteden 22 uzman katılmıştır. Delphi tekniği 2 tur olarak planlanmış ve ikinci turun sonunda uzlaşma sağlanan maddeler kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda uzmanların önerdikleri mülakat model önerisinde; adayların mülakata katılabilmeleri için en az iki hafta başvuru yapacağı alanla ilgili MEB'e bağlı okullarda sınıf gözlemlerine katıldığını gösterir belgeye sahip olması, farklı alanlarda sosyal ve kişisel faaliyetlere katılmış olması gibi özelliklerin dikkate alınması gerektiği konusunda uzlaşmaya vardıkları ortaya çıkmıştır. Mülakat uygulamasının güvenilirlik koşullarının sağlanması için ise mülakat yapılan ortamın sesli ve görüntülü kayıt altına alınması, analitik rubriklerin kullanılması, puanlama ve puanlayıcılar arası güvenilirliğinin sağlanması gibi ölçütler ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Yetiştirme, Öğrenci Seçimi, Mülakat

### Abstract

The purpose of this study is to present a new interview model to be used about to selecting students for Education Faculties. This research is a qualitative study which sets forth the model. In this research, criteria sampling method was used and the data was collected with Delphi technique. Twenty two experts from fourteen universities have been participated in the study. Delphi technique was planned as two rounds, and after the second round the reconciliated items were accepted. At the end of the research, the experts suggested that candidate teachers should have at least 2 weeks practicum-observation in MoNE schools, candidates also must have participated social and personal activities in various areas. For the reliability of the interview process experts suggested; video and voice recordings in the interview environment, analytic rubrics, and the criteria such as reliability between scoring and scorers.

**Keywords:** Teacher training, Selecting Students, Interview

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Nizip Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, recepkahramanoglu@gmail.com

<sup>2</sup> Doç. Dr., Samsun 19 Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ozer.bayram@gmail.com

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Nizip Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, bulentdos@yahoo.com

## 1. GİRİŞ

Türk-İslam kültüründe ve sosyal yaşayışında öğretmenlerin yeri her zaman kutsanmıştır. Bunun sonucu olarak da çocuklar için anne babaları, işçiler için ustaları, askerler için komutanları ya da bütün Müslümanlar için peygamberleri aynı zamanda öğretmenleri olarak kabul edilmiş ve kıymet bulmuştur (Kabisi, 1966; Aydın, 2001; Öymen, 1963; Nazıroğlu, 2011; İbnSahnun, 1996). Bunun sonucu olarak da öğretmenlik mesleği ve öğretmenler her türlü eğitsel sorun söz konusu olduğunda tartışmaya açılmıştır. Konuya sistem yaklaşımı açısından bakıldığında eğitim sistemi ile ilgili bir iyileştirme çalışmasının eğitim sürecine dâhil olan bütün unsurların birbiriyle uyumlu bir şekilde çalışmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir. Ayrıca sistemdeki bir unsurun çok öne çıkarılması yerine, bütün unsurların dikkate alınması ve aksayan yönlerin tespiti üzerinde durulmaktadır (Gür ve Çelik, 2009, s.11). Ancak bütün sistemin iyileştirilmesi ve sistemin tamamı üzerinde çalışmak zor olacağı için bir unsurundan başlayarak parça parça bütün sistemin iyileştirilmesi daha kolay olacaktır. Başlangıç noktası olarak da öğretmenlerin seçilmesi iyi bir seçenektir. Zira öğretmenler eğitim sisteminin asıl unsurlarından biridir ve başarı ya da başarısızlığın en temel sorumlusu olarak görülmektedirler.

Eğitim sistemiyle ilgili bir iyileştirme çalışması şüphesiz öğretmenlerle başlamalıdır. Çünkü öğretmenlerin ve okul idarecilerinin belli bir amaç için birlikte çalıştıkları, hedeflerini yüksek tuttıkları ve davranışları konusunda tutarlı oldukları sürece öğrenci başarısının da arttığı gözlenmiştir (Cohn veRossmiller, 1987; Purkeyve Smith, 1985; Schwilleve diğerleri, 1986; akt: Karib ve Köksal, 1996, s.250). Öğretmen yetiştirme sistemi ise; öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçiminden başlamak üzere, hizmetöncesi eğitimi, atanması ve hizmetiçi eğitimleri olmak üzere bütün süreçleriyle dikkate alınmalı ve yapısal bir takım değişikliklere gidilmelidir.

Öğretmen yetiştirme sistemiyle ilgili yapılacak çalışma sistemin ilk basamağı olan öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi ile ilgili olmalıdır. Bu çalışmaya ise tanıma amaçlı değerlendirme açısından bakmak doğru olacaktır. Bu açıdan bakıldığında; nasıl ki özel bir işletme bünyesinde çalıştıracağı bir çalışanı alırken onu tanımak istemekte ve bunun için farklı değerlendirme yöntemleri ve araçları kullanmaktaysa, aynı durumun öğretmen yetiştirmede de geçerli olması gerektiği söylenebilir. Başka bir ifade ile ticari bir işletme herhangi bir pozisyon için çalışacak personeli seçerken, standart testleri yeterli görmemekte ve aradığı özelliklere en iyi ve yüksek derecede sahip olan bireyleri bulmak için, başta mülakat olmak üzere özel yetenek ve becerileri belirlemeye dönük farklı araçlar kullanmaktadır. Aynı şekilde öğretmenleri istihdam eden bir özel öğretim kurumu çalıştıracağı öğretmeni seçerken mülakat benzeri değerlendirme yöntemlerini kullanmaktadırlar. Bu nedenle öğretmen yetiştiren kurumlara da adaylar seçilirken, onları daha iyi tanımaya yarayacak farklı araç ve yöntemler geliştirilmeli ve kullanılmalıdır.

Bu noktada asıl soru öğretmen yetiştiren kurumlara öğrencileri seçerken kullanılacak kriterlerin neler olması gerektiğidir. Mevcut sistemde sadece bilişsel anlamdaki başarı ve seviyeyi ölçmek ve bunun sonucuna göre öğretmen adayı olmasına karar vermek doğru görülmemektedir. Olaya daha profesyonelce bakılacak olursa, insan kaynakları yönetiminde çok kullanılan bir sınıflama karşımıza çıkmaktadır. Buna göre belli bir iş için başvuruda bulunan adaylardan hangilerinin özelliklerinin işin gerektirdiği yeterliklerle örtüştüğünü belirlemek için yedi basamaklı bir plan kullanılmaktadır. Bu planda adayların;

1. Fiziksel Uygunluk
2. Yetiştirme Düzeyi – Eğitim ve Öğretim Durumu
3. Genel Zekâ
4. Özel Yetenekler
5. İlgiler
6. Genel Kişilik Özellikleri
7. Ailesi ve Kendisinin Yaşam Koşullarına (Rodger, 1952; akt: Koç, 2001).

bakılmaktadır. Her ne kadar burada söz konusu olan bir iş için personel seçmek olmasa da, sonuç itibarı ile öğretmen yetiştiren kurumlara başvuran adayların hepsinin amacı öğretmen olmaktır. Dolayısıyla öğretmen seçiyormuş gibi davranarak, seçme kriterlerini de ona göre belirlemek oldukça mantıklı görülmektedir.

Konuyla ilgili farklı bir bakış açısı da Türkiye’de ki geçmiş uygulamalar ve farklı ülkelerin uygulamaları olabilir. Burada farklı örneklerle karşılaşmaktayız. Bunların içerisinde en çok duyuşsal davranışlar ve toplumun ahlaki değerlerine uygun karakter özellikleri karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2001, s.63). Japonya, Finlandiya, Güney Kore gibi farklı ülkelerde öğretmen olacak öğrencilerde duyuşsal davranışların ve ahlaki değerlerin dikkate alındığı görülmektedir (Saracaloğlu, 1991, s.4). Örneğin Finlandiya’da üniversiteye giriş sınavında başarılı olan öğrenciler; öğretmen olabilmek için yazılı giriş sınavı, yetenek testi, bireysel mülakat ve grup tartışması aşamalarından geçmek zorundadır (Aras ve Sözen, 2012). Japonya’da ise Türkiye’deki ÖSYM benzeri bir kuruluş olan Üniversitelere Kabul İçin Ulusal Merkezi (National Center Test for University Admissions) Sınav ile birlikte üniversiteler de ayrıca bir sınav düzenlemekte (akademik yeterlilik testi, mülakatlar, makale yazımı, yetenek ve eğilim testleri) ve öğrencileri bu şekilde kabul etmektedirler (JAGAM, 2002; Günay ve Gür, 2009). İngiltere’de de eğitim fakültelerine seçilen öğrencilerden sınav dışında kabul portföyü denilen ve içerisinde özgeçmiş, çocuklarla geçirilen deneyimler, toplum yararına yapılan sosyal etkinlikler, bitirilen tüm kurs ve eğitimler bulunan bir dosya istenmektedir. Öğrenciler bahsedilen Kabul portföyü ile birlikte öğrenci kabul komitesince mülakata alınır (Kahramanoğlu, 2014). Ülkemizde ise öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçiminde tarih içerisinde farklı seçme yöntemleri uygulanmıştır.

Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar Türkiye’de öğretmen seçimi ile ilgili değişik genelgeler, yönergeler ve yönetmelikler yayınlanmıştır. Bunlar incelendiğinde kabul edilen öğrencilerin sadece akademik başarıları değil, bilgi, beceri, tutum ve davranışları da yoklanmıştır (Sağlam, 2007). 1942 yılında yayınlanan tebliğler dergisinde ilköğretmen okullarına öğrenci seçilirken akademik başarının yanı sıra, sağlam karakterli olma ve milli duygulara sahip olma da seçme kriterlerinde yerini almıştır (Uygun, 2010).

Ülkemizde ilköğretmen okullarına öğrenci alınırken yazılı sınavlarda genellikle üst düzey düşünme becerilerinin ölçülmesinin yanında sözlü sınavlar ile ahlak, disiplin, öğretmenlik mesleğine heves ve ilgileri de belirlenmeye çalışılmıştır (Uygun, 2003). Lise öğretmeni yetiştirmek için açılan eğitim enstitülerinde de yazılı ve sözlü sınavların yapıldığı bilinmektedir. 1955 tarihli Eğitim Enstitüsü Yönetmeliğine göre öğretmen adaylarının istekliliği, konuşma kabiliyeti, ölçülü, sabırlı ve küçüklere karşı şefkatli olup olmadığı, ahlaki durumu ve milli duygusu mülakatlarla belirlenmiştir (MEB, 1955). Yüksek öğretmen okullarına ise ilköğretmen okullarını başarılı bir şekilde bitiren öğrenciler arasında zeki, çalışkan, yetenek, bilgi, ahlak ve karakter bakımından iyi, okulun disiplin kurulu tarafından ceza almamış olanlar seçilmekteydi. Yine bu okullara öğretmen seçilirken yazılı sınavlardan sonra sözlü sınavlar da yapılır ve ona göre öğrenciler seçilirdi (Gelişli, 2006; Uygun, 2010). 20 Temmuz 1982 tarihinde çıkan 41 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında

Kanun Hükmünde Kararname ile öğretmen yetiştiren bütün yüksek öğretim kurumları üniversitelere devredilerek öğretmen yetiştirme işi tek çatı altında toplanmıştır ve bu tarihten sonra öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımında herhangi bir mülakat yapılmamıştır. Bu tarihten günümüze kadar öğretmen adaylarının seçimi Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) ile Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığı tarafından ulusal düzeyde yapılan ve ortaöğretimi bitiren öğrencilerin girebildiği ulusal bir sınavla yapılmaktadır.

Eğitim Fakültelerine öğrenci seçiminde mülakatların olup olmaması ile ilgili çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Amerika'da AAMC (2011)'nin yaptığı araştırmaya göre tıp fakültelerine en yüksek ortalama ile başvuran adaylardan (3.8-4 arası ortalama) %8'i hiç bir tıp okulunu kazanamamıştır. Amerika'da tıp fakültelerine girebilmek için mülakat şarttır ve 45.000 kişiden yaklaşık 20.000 kişi mülakatla seçilmektedir. Aynı araştırmaya göre kabul için en önemli faktör mülakattır.

Mülakatın akademik başarıyı yordamadığını belirleyen çalışmaların (Walker, Killip ve Fuller, 1985; Byrnes ve diğ., 2000; Caskey ve diğ., 2001) yanında, mülakatın kesin olmayan subjektif bir değerlendirme metodu olduğunu ve sadece alternatifi olmadığında kullanılması gerektiğini belirten çalışmalar da mevcuttur (Fiske, 1971). Mülakat genellikle bilişsel olmayan özelliklerin ölçülmesinde kullanılan, geçerliği ve güvenilirliğinde kuşkular barındıran bir değerlendirme işlemidir (Albanese, Snow, Stochelak, Hugget ve Farrell, 2004; Eva, Reiter, Rosenfeld ve Norman, 2004). Edwards, Johnson ve Molidor(1990) yaptıkları meta-analiz çalışmasında mülakatlarda puanlayıcıgeçerliliğinin. 52ile. 96 arasında değiştiğini bulmuşlardır. Litton-Hawes vd. (1976) puanlayıcıların mülakat sırasında kendilerinden beklenenden daha çok kâğıtlarla ilgilendiklerini ve kendilerine ayrılan zamanı farklı şeylerle doldurduklarını belirterek, geçerlikle ilgili sorun olduğunu belirtmektedirler. Mülakatı eleştirenlerin yanında, kullanılması gerektiğini vurgulayan çalışmalar da mevcuttur. Jacobowitz (1994) ve Denner vd., (2001) mülakatın adayların tutumları, dil yeterliklerini ve yeteneklerini belirlemek için şart olduğunu, yazılı sınavlarla bunların ortaya çıkarılamayacağını savunmuşlardır. Shechtman (1992), mülakatın öğrencilerin öğretmenlik performansı hakkında öngörülerde bulunmanın akademik ölçütlerden daha iyi bir tahmin unsuru olduğunu ifade etmektedir. Powis vd. (1988) de mülakatlarda zayıf ve yüksek puan alan adayları incelemişler ve üniversite eğitimini yarıda bırakanların çoğunluğunun mülakatlarda zayıf puan alanlar olduğunu, derece ile bitirenlerin ise mülakatlardan yüksek puan aldıklarını bulmuşlardır.

Lemay, Lckyer, Collin ve Brownell (2007), bir öğrencinin değişik mülakat komisyonlarına girerek almış olduğu puanların ortalaması ile kabul edilebileceği birçok mülakat sistemini araştırmışlar ve bu mülakat sisteminin geçerli ve güvenilir bir metot olduğunu bulmuşlardır. Albanese, Snow, Stochelak, Hugget ve Farrell (2004) ise fakülteye kabul edilecek öğrencilerde olması gereken farklı yeterlik alanlarının, o yeterlik alanlarındaki uzmanlar tarafından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini savunan bir sistem önermektedirler.

Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinde bilişsel becerilerin yanında, tutumlar, davranışlar, ahlaki özellikler, iletişim becerileri, sosyo-kültürel özellikleri tanıma ve uyum sağlama gibi değişik özellikler de öğretmen adaylarından istenmektedir. Görüldüğü gibi sadece yazılı sınavlarla ölçülemeyecek birçok özelliği içinde barındıran öğretmenlik mesleğine adım atacak öğrencilerin, üniversite eğitimlerine başlarken sözlü sınavların yapılması fikri kabul görmektedir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmen yetiştirmedeki geçmiş tecrübelerimizden ve uluslararası literatürden yararlanılarak eğitim fakültelerine öğrenci seçiminde yeni bir mülakat model önerisi ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde, çalışmada mülakat model önerisi ortaya koyarken;

- ✓ Mülakata başvuracak adayların hangi ön koşul özelliklere sahip olması gerektiği,
- ✓ Mülakat uygulamasını hangi kurum ve kuruluşların organize etmesi gerektiği,
- ✓ Mülakat komisyon jürilerinde kimlerin yer alması gerektiği,
- ✓ Mülakatta adayların hangi yeterlikleri ölçülmesi gerektiği,
- ✓ Mülakatın güvenilirlik koşullarının nasıl sağlanması gerektiği konuları araştırılmıştır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçiminde kullanılması amacıyla “mülakat model önerisi” ortaya koymaya çalışılan bu çalışma nitel bir araştırmadır. Araştırmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında uzman katılımcılar için belirlenen ölçütler şöyledir;

- çalışmaya gönüllü olarak katılma,
- doktorasını herhangi bir eğitim alanında tamamlamış olma,
- eğitim fakültelerinde öğretim üyesi olarak görev yapıyor olma,
- öğretmen eğitimi alanında bilimsel çalışmalar yapmış olarak belirlenmiştir.

Bu ölçütler kullanılarak elde edilen verilerin geçerliğinin artırılması amaçlanmıştır.

### 2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırma, belirlenen ölçütlere uygun olarak 14 farklı üniversitede görev yapan 22 uzmanla yürütülmüştür. Araştırmaya katılan uzmanlara ilişkin bilgiler tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Uzmanlara İlişkin Bilgiler

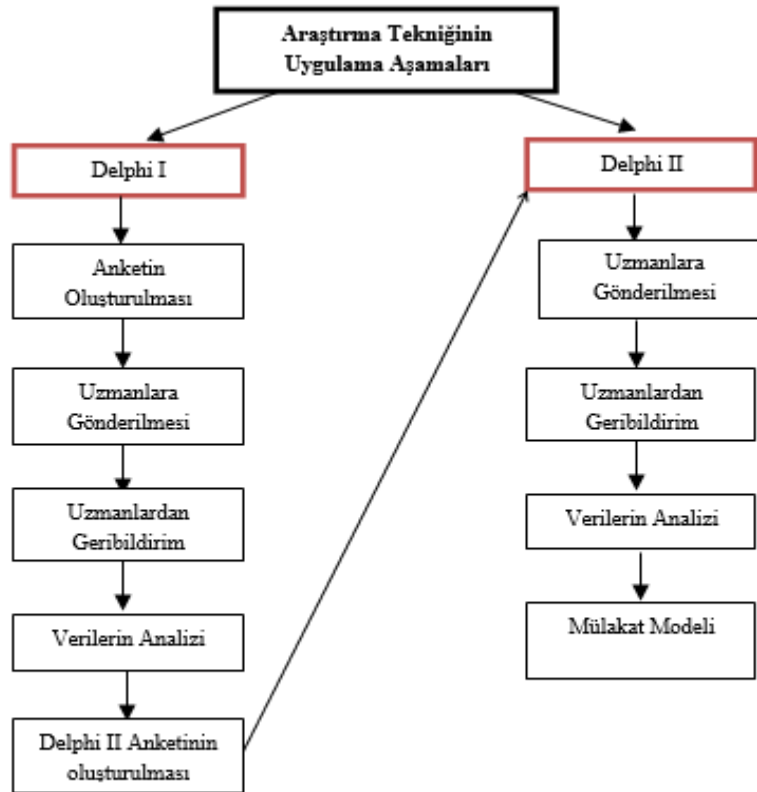
Cinsiyet	Kadın 4	Erkek 18					
Unvan	Yrd. Doç. Dr. 13	Doç. Dr. 7	Prof. Dr. 2				
Mezun olunan doktora programı	EPÖ 11	SBÖE 1	EYTEP 5	ÖD 1	FE 2	TE 1	SE 1
Kıdem	1-6 7	7-12 6	13-18 4	19 ve üstü 5			

Araştırmaya 14 farklı üniversiteden 4 kadın, 18 erkek olmak üzere 22 öğretim üyesi katılmıştır. Bu öğretim üyelerinden 2’si profesör, 7’si Doçent, ve 13’ü Yardımcı Doç. Dr. dur. Araştırma kapsamında eğitim programları ve öğretim (EPÖ) alanından mezun olmuş 11; eğitim yönetimi, teftişi, ekonomisi ve planlama (EYTEP) alanından 5; fen eğitimi (FE) alanından 2; sosyal bilgiler eğitimi (SBÖE), ölçme değerlendirme (ÖD), tarih eğitimi (TE) ve

sınıf eğitimi (SE) alanından 1'er öğretim üyesi yer almaktadır. Ayrıca öğretim üyelerinden 7'si 1-6 yıl kıdeme sahipken, 6'sı 7-12, 4'ü 13-18 ve 5'i 19 ve üstü kıdeme sahiptir.

### 2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada, öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi amacıyla mülakat model önerisini ortaya koymak için veri toplama tekniği olarak Delphi kullanılmıştır. Tekniğin uygulanmasında, genellikle uzmanlara ardışık sırayla anketler uygulanır. Her uygulamadan sonra uygulama sonuçları uzmanlarla paylaşılır ve bu işlem uzlaşma sağlanıncaya kadar devam eder. Bu çalışma için teknikaraştırmacı tarafından iki tur olarak planlanmış ve ikinci tur sonunda maksimum düzeyde uzlaşma sağlanan maddeler kabul edilmiştir. Araştırmada, Delphi tekniğinin uygulanması şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Tekniğinin Uygulanmasına ait Aşamalar

#### Delphi I

##### Anketin oluşturulması

Delphi I formu oluşturma aşamasında öncelikle yurt içi ve yurtdışı literatür taraması yapılmıştır. Yurtiçi literatür taramasında, Türkiye'de cumhuriyetten sonra öğretmen yetiştiren kurumların öğrenci alım süreçleri incelendi. Bu aşamada özellikle Köy Enstitüleri, ilköğretmen okulları, eğitim enstitüleri ve yüksek öğretmen okullarının öğrenci kabul süreçleri araştırıldı. Yurtdışı literatür taramasında ise Japonya, İngiltere, Almanya, Finlandiya ve Amerika öğrenci kabul süreçleri incelendi. Bu taramalardan elde edilen bulgular ışında araştırma amacına uygun olarak, tasarlanan mülakat model önerisinin aşağıda belirtilen altıboyuttan oluşmasına araştırmacılar tarafından karar verilmiştir.

- Adayların mülakata girebilmesi için taşınması gereken **ön koşul özelliklerin** belirlenmesi,
- Mülakat sürecinin **organize edilmesi** yani karar mekanizmasının belirlenmesi,
- Mülakat **komisyon üyelerinin** kimlerden oluşacağını belirlenmesi,
- Mülakatta adayların **hangi yeterliklerin ölçülmesi gerektiğine** karar verilmesi,
- İlgili yeterlikleri ölçerken **hangi soruların sorulması** gerektiği
- Mülakat sürecinin **güvenirlik koşullarının** sağlanması

Belirlenen boyutlar dikkate alınarak her bir boyuta yönelik 1 soru olmak üzere 6 sorudan oluşan Delphi I anket formu oluşturulmuştur. Hazırlanan form Eğitim Bilimlerinden, Türkçe Eğitimi alanından ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Eğitimi alanından birer uzmana sunularak görüş alınmıştır. Gelen eleştiriler doğrultusunda soruların daha anlaşılır ve amaca hizmet etmesi bakımından her bir sorudan sonra birer örneğe yer verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Böylece Delphi I anketi son halini almıştır.

#### *Anketin uzmanlara gönderilmesi ve uzmanlardan geribildirim*

Hazırlanan Delphi I anket formu 22 uzmana e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Anketin cevaplama süresi olarak 20 günlük süre belirlenmiştir ve süre sonunda uzmanların tamamından dönüt sağlanmamıştır.

#### *Verilerin analizi ve Delphi II anketinin oluşturulması*

Uzmanlardan gelen verilerin tamamı değerlendirmeye alınmış ve gelen veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Öncelikle sorulara verilen cevaplar önceden belirlenmiş temalara (organize etme, komisyon üyeleri, adayların ön koşul özellikleri, yeterlikler, mülakat soruları ve güvenilirlik koşulları) göre düzenlenmiş ve belirli kodlara ayrılmıştır. Elde edilen kodlar düzenlenerek ikinci tur için uzmanlara gönderilen ankete eklenmiştir. Ancak uzmanlar tarafından, *ilgili yeterlikleri ölçmek için hangi soruların sorulması gerektiği boyutu* hakkında yapılan eleştiriler ve bazı uzmanlardan gelen cevapların niteliği dikkate alınarak Delphi II anketinde yer verilmemiştir. Böylelikle Delphi II anketi 5 boyut (organize etme, komisyon üyeleri, adayların ön koşul özellikleri, yeterlikler ve güvenilirlik koşulları) olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar tarafından oluşturulan Delphi II anketi Eğitim Bilimleri, Fen Eğitimi, Türkçe Eğitimi ve Sınıf Eğitimi anabilim dallarında görevli 5 uzmanla kapsam, dil ve anlatım yönünden incelemesi yapılmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son hali verilmiştir. Böylelikle panel üyelerine gönderilen Delphi II anketi oluşturulmuştur.

Delphi II anketi, birinci boyutta 8, ikinci boyutta 33, üçüncü boyutta 20, dördüncü boyutta 11 ve beşinci boyutta 22 madde olmak üzere toplamda 5 boyuttan ve 94 sorudan oluşmaktadır. Ankette “*Tamamen Katılıyorum (5) → Hiç Katılmıyorum (1)*” şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır. Hazırlanan anket aynı uzman grubuna tekrar gönderilmiştir.

#### Delphi II

#### *Anketin uzmanlara gönderilmesi ve uzmanlardan geribildirim*

Anket 22 uzmana e-posta yoluyla gönderilmiş ve uygulamanın 1 haftada bitirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Süre sonunda 14 uzmandan dönüt sağlanmış, diğer uzmanlara hatırlatma e-

postaları atılmasına rağmen dönüt sağlanamamıştır. Bu nedenle anketin geri dönüş oranı %63.63 düzeyinde kalmıştır.

### Verilerin analizi

14 uzmandan gelen verilerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen verilerin Birinci Çeyrek (Ç1), Medyan (Md), Üçüncü Çeyrek (Ç3) ve Genişlik (R) değerleri alınarak analiz edilmiştir. Bu istatistiksel tekniklerin kullanılması her bir maddeye yönelik uzmanlar arası görüş birliğinin sağlanıp sağlanmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Genişlik değeri farkın az olması uzmanların o madde üzerinde uzlaştığının göstergesidir. Zeliff ve Heldenbrand'a (1993) göre çeyrekler arası genişliği 1,2'nin altında olan maddelerde görüş birliğinin sağlandığı, 1,2 ve üstü bir değer olan maddelerde görüş birliğinin sağlanmadığı kabul edilebilir (Akt.; Şahin, 2001). Uzmanlar arası görüş birliğinin olumlu yönde sağlanması bu çalışma için istenilen bir durumdur. Çünkü uzmanlar bazı noktalarda olumsuz yönde de görüş birliğine sahip olabilirler.

Bu bağlamda yapılan analizler sonucunda genişlik değeri 1.2 ve üstünde olan birinci boyutta 7 madde, ikinci boyutta 29 madde, üçüncü boyutta 12 madde, dördüncü boyutta 1 madde beşinci boyutta 13 madde bulunmaktadır. Bu maddeler uzlaşma sağlanmadığı için anketten çıkarılmıştır. Geriye birinci boyutta 1, ikinci boyutta 4, üçüncü boyutta 8, dördüncü boyutta 10 ve beşinci boyutta 9 madde kalmış; toplam 5 boyuttan ve 32 maddede uzmanlar arasında uzlaşma sağlanmıştır.

### **3. BULGULAR**

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Veriler 2 türlü Delphi tekniği ile toplandığı için ikinci tur sonunda ortaya çıkan bulgular mülakat modeli ortaya koymak için belirlenen boyutlara göre düzenlenerek verilmiştir. Delphi II uygulaması sonunda, uzmanların anket maddelerine vermiş oldukları cevapların birinci çeyrek (Ç1), medyan (M), üçüncü çeyrek (Ç3) ve genişlik (R) değerleri analiz sonuçları boyutlara göre verilmiştir.

#### Birinci Boyut: Adayların Mülakata Girebilmesi İçin Taşınması Gereken Ön Koşul Özelliklerin Belirlenmesi

**Tablo 2:** Adayların Mülakata Girebilmesi İçin Taşınması Gereken Ön Koşul Özelliklerin Belirlenmesine Yönelik Uzmanların Görüşleri

Sıra No	Görüşler	Ç1	M	Ç3	R
1.	Öğretmenlik mesleğine ilişkin ilgi, tutum, öz-yeterlik vb. ölçek ve envanter uygulanmalı ve en yüksek puanı alan adaylar mülakata alınmalı	2.75	4	4.25	1.50
2.	Çocuk sevgisini ölçecek envanterler uygulanmalı ve en yüksek puanı alan adaylar mülakata alınmalı	2.75	4	4	1.25
3.	Ulusal giriş sınavından TM alanında yeterli puan aldığına dair belge	2.75	3	5	2.25
4.	<i>Sınıf gözlem belgesi olmalı*</i>	3	4	4	1
5.	Başvurulan üniversitenin kişilik ve yetenek testi sınavından yeterli puan almalı	3	4	4.25	1.25
6.	Yükseköğretime geçiş sınavında başvuruda bulunduğu programın puan türünden (Matematik öğretmenliği için Matematik, Yabancı Dil öğretmenliği için ilgili dildeki Yabancı Dil puanı gibi) %10'u içinde yer almalı	2	3	4.25	2.25
7.	Tam teşekküllü hastaneden alınmış sağlık raporu olmalı	3	5	5	2
8.	<i>En az beş farklı alanda sosyal veya kişisel faaliyete katılmış olmalı</i>	3	3	4	1



9.	<i>Sabıka kaydı temiz olmalı</i>	4	5	5	1
10.	<i>Beden ve ruh sağlığı elverişli olmalı</i>	5	5	5	0
11.	<i>Yüz kızartıcı ve terör suçuna karışmamış olmalı</i>	5	5	5	0
12.	Öğrencinin lisede dersine giren (rastgele seçilecek) iki öğretmenden referans mektubu almalı	2	3.50	4	2
13.	Lise bitirme puanı 5 üzerinden en az 3.5 olmalı	2	3	4.25	2.25
14.	Lisedeki sosyal ve kültürel çalışmalarında bir ürün dosyası sunulmalı	2.75	3	4	1.25
15.	Adayın en azından temel düzeyde İngilizce bilgisine sahip olduğunu gösterir belgeye sahip olmalı	1.75	3	4.25	2.50
16.	<i>Vatanın bölünmez bütünlüğünü savunuyor olmalı</i>	5	5	5	0
17.	<i>Milli değerlere ve emniyet birimlerimize karşı saygılı olmalı</i>	4	5	5	1
18.	ALES tarzı bir sınavdan 100 üzerinden 60'ın üzerinde almalı	2.75	4	5	2.25
19.	<i>Ortaöğretim kurul kararı**</i>	3	4	4	1
20.	Uygulanabilecek bazı psikolojik testlerden yeterli değerlendirme puanı alabilmeli	3.75	4.50	5	1.25

\*: Başvuracağı alanla ilgili MEB'e bağlı bir okulda okul idaresi ve ders öğretmeni onayı bulunan, ilgili sınıfta en az iki hafta gözlem yaptığına dair bir belge

\*\* : Kurulun öğretmen olabilir, olmaz gibi bir değerlendirmeyi öğrencinin kişisel dosyasında belirtmesi

Tablo 2'ye göre, öğretmen olmak isteyen adayların mülakata girebilmesi için taşıması gereken ön koşul özellikler konusunda adayların beden ve ruh sağlığının yerinde olması, yüz kızartıcı ve terör suçuna bulaşmamış olması ile vatanın bölünmez bütünlüğünü savunuyor olması (R=0; M=5) maddelerinde araştırmaya katılan bütün uzmanların aynı görüşte birleştiği görülmektedir. Bunun yanında adayların beş farklı alanda sosyal ve kişisel faaliyetlere katılmış olması (R=1; M=3), sabıka kaydının temiz olması (R=1; M=5) ve milli değerlere ve emniyet birimlerimize karşı saygılı olma (R=1; M=5) maddelerinde de uzmanların görüş birliğine vardığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca MEB'e bağlı okulların ilgili sınıfında en az iki hafta gözlem yaptığına dair okul idaresinin ve ders öğretmenin onayı bulunan bir belgeye sahip olması (R=1; M=4) mülakata girebilmesi için adaylarda aranan ön koşul özellik konusunda uzmanlar tarafından ortak görüş olarak vurgulanmıştır. Bu konuda uzmanların uzlaşmaya vardıkları diğer nokta ise ortaöğretim kurulu karalarıdır (R=1; M=4). Bu kurulun, adaylara yönelik öğretmen olabilir veya olamaz gibi bir değerlendirmeyi öğrencinin kişisel dosyasında belirtmesidir.

Öğretmen olmak isteyen adayların mülakata girebilmesi için taşıması gereken ön koşul özellikler boyutunda yer alan diğer maddelerde uzmanlar herhangi bir görüş birliğine varamadıkları ortaya çıkmıştır.

### İkinci Boyut: Mülakat Sürecinin Organize Edilmesi Yani Karar Mekanizmasının Belirlenmesi

**Tablo 3:** Mülakat Sürecinin Organize Edilmesi Yani Karar Mekanizmasının Belirlenmesine Yönelik Uzmanların Görüşleri

Sıra No	Görüşler	Ç1	M	Ç3	R
1.	MEB-Eğitim Fakültesi	3.75	4	5	1.25
2.	<i>İlgili Üniversite- Eğitim Fakültesi</i>	3.82	4	4.25	0.43
3.	YÖK-Eğitim Fakültesi	2.75	3	4.25	1.50
4.	ÖSYM, MEB, STK Temsilcisi, Eğitim Fakültesi Temsilcisi, Veli Temsilcisi olmalı	3	4	4.25	1.25
5.	Eğitim Fakültesi	2.75	3.25	5	2.25
6.	YÖK-MEB-Eğitim Fakültesi	3.63	4	5	1.37
7.	Bölgelere göre öğretim elemanları, fiziki koşulları, akademik çalışmaları açısından gelişmiş üniversitelerin Eğitim fakülteleri	1.75	3.50	4.25	2.50
8.	MEB-İlgili Üniversite-Eğitim Fakültesi- Mecliste temsil edilen siyasi partilerin öğretmen kökenli birer üyeleri	1.75	2	3.25	1.50

Araştırmaya katılan uzmanlar, öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçimi amacıyla olmasını istedikleri mülakat modelinde, mülakat sürecinin organize edilmesi yani karar mercii olarak ilgili üniversite ile o üniversiteye bağlı eğitim fakültesi olması gerektiği konusunda uzlaşma sağlamışlardır (R=0.43; M=4). Elde edilen bu bulgu, her eğitim fakültesinin kendi öğrencisini seçmesi konusunda uzmanların görüş birliğine vardığı ifade edilebilir. Bu boyut kapsamında belirtilen diğer görüşlerde uzmanlar arasında uzlaşma sağlanamamıştır.

### Üçüncü Boyut: Mülakat Komisyon Üyelerinin Kimlerden Oluşacağına Belirlenmesi

Bu boyutta, tema mülakat komisyon üyelerinin kimlerden oluşacağına belirlenmesi olarak araştırmacılar tarafından karar verilmişti. Uygulama sonucunda gelen veriler incelendiğinde, bu temanın altında alt temaların belirlenmesinin çalışma açısından anlaşılabilirliği arttıracığı ve çalışma sonucunu daha sağlıklı bir şekilde ortaya koyacağı vurgulanmıştır. Bu alt temalar; akademisyen, öğretmen, il MEM veya okul yöneticisi, maarif müfettişi, MEB ve YÖK temsilcisi, veli, sivil toplum kuruluşları ve diğerleri olarak belirlenmiştir. Tablo 4'te, elde edilen veriler bu temaya ve alt temalara göre sunulmuştur.

**Tablo 4:** Mülakat Komisyon Üyelerinin Kimlerden Oluşacağına Yönelik Uzmanların Görüşleri

Sıra No	Görüşler	Ç1	M	Ç3	R
Akademisyen	1. İlgili alanda yayınlanmış en az beş makalesi ve en az yedi yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan akademisyen	2	4	5	3
	2. Eğitim Psikolojisi alanında yayınlanmış en az bir kitabı ve en az on makalesi bulunan eğitim psikoloğu	2	3	4	2
	3. Eğitim bilimleri bölümü her ana bilim dalından en az bir uzman (EPÖ ve PDR zorunlu)	2.75	4	5	2.25
	4. Farklı üniversiteden eğitim bilimleri alanında dokorasını yapmış bir uzman.	2	3	4	2
	5. Öğretmenlik deneyimine ve formasyona sahip eğitim fakültesi öğretim üyesi	3	4	5	2
	6. Öğretmen yetiştirme alanında yayınlanmış çalışması bulunan ve en az 10 yıllık deneyime sahip Eğitim Bilimleri bölümü öğretim üyesi	3.75	4.50	5	1.25
	7. Öğretmen yetiştirme konusunda çalışmalar yapmış öğretim üyeleri	3	4	4	1
	8. Ölçme ve değerlendirme uzmanı	3	4	5	2
	9. En az doçent düzeyinde alanında yetkinliği çalışmalarla kabul edilmiş en az iki öğretim üyesi	2.75	4	4	1.25
	10. İlgili fakülte kurulu üyeleri	2	2	3.25	1.25
	11. %50 eğitim bilimleri, %50 ilgili alan eğitimcisi akademisyen	2.75	4	5	2.25
	12. Başvuru yaptığı alana yönelik en az bir Alan eğitimcisi	3	4	5	2
	Öğretmen	13. Psikoloji konularında uzman ve öğretmen psikolojisi üzerinde deneyimli eğitim psikoloğu	2	4	4.25
14. En az on beş yıl deneyimi olan öğretmenler		3.75	4	5	1.25
15. En az 10 yıl kıdem sahip ve en az yüksek lisans mezunu öğretmenler		4	4	4.25	0.25
16. On yıllık deneyime sahip, farklı şehir veya belde/köyde çalışmış öğretmen		3	4	5	2
17. En az beş yıl kırsal bölgelerdeki okullarda öğret. yapmak		2.75	3.50	5	2.25
İl MEM veya Okul Yöneticisi	18. En az on beş yıl deneyimi olan okul müdürü	1.75	3	5	3.25
	19. En az beş yıl deneyimi olan okul müdürü	2	3	4.25	2.25
	20. Özel okullarda yirmi yıl üstü tecrübeye sahip yöneticiler	2	3	4	2
	21. En az yirmi beş yıllık deneyime sahip, emekli ya da aktif olarak görev yapan, farklı okul türlerinde çalışmış okul müdürü	2	3	4	2
	22. İl Millî Eğitim Müdürlüğünde şube müdürü yada müdür yardımcısı olarak çalışanlar	2	3	4	2

Maarif Müfettişi	23.	<i>Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip Maarif Müfettişi</i>	3	4	4	1
	24.	<i>YÖK ve MEB'in jüri havuzundan tesadüfi atama ile ilgili eğitim fakültesi jürisine görevlendirme yapılmalıdır.</i>	4	5	5	1
MEB ve YÖK Temsilcisi	25.	MEB genel müdürlük uzmanları	1	2.50	4	3
	26.	Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Müdürlüğü'nde öğretmenlerin yetiştirilmesi ve atanması süreci ile ilgili konularda uzman, bu alanda en az on yıl hizmet vermiş MEB eğitim uzmanı	2	3	5	3
	27.	Gözlemci statüsünde MEB'ten bir uzman	2	3	4	2
	28.	Gözlemci statüsünde YÖK'ten bir uzman	2	3	4.25	2.25
	29.	En az 2 yıl okul aile birliğinde gönüllü çalışmış bir veli	2	3.50	4	2
Sivil Toplum ve Diğer	30.	Eğitim alanında akademik yayınlar yapmış sivil toplum kuruluşlarından birer temsilci	2.50	3	4	1.50
	31.	Psikiyatr	1.75	3	4	2.25
	32.	Beden dili uzmanları	2	3.25	5	3
	33.	Mecliste temsil edilen siyasi partilere en az 2 yıl üyeliği bulunan öğretmen kökenli birer üye	1	2.50	3.25	2.25

Tablo 4 incelendiğinde akademisyen, öğretmen, maarif müfettişi ve MEB ve YÖK temsilcisi alt temalarında birer maddede uzmanların ortak görüşe vardığı görülmektedir. Uzmanlar, akademisyen alt temasında yer alan “*Öğretmen eğitimi alanında çalışmalar yapmış öğretim üyeleri*” maddesinde uzlaşmaya vardıkları görülmektedir (R=1; M=4). Ayrıca uzmanlar, öğretmen alt temasında yer alan “*En az 10 yıl kıdeme sahip ve en az yüksek lisans mezunu öğretmenler*” maddesinde (R=0.25; M=4) ve maarif müfettişi alt temasında yer alan “*Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip Maarif Müfettişi*” maddesinde de (R=1; M=4) uzlaşmaya vardıkları görülmektedir. MEB ve YÖK temsilcisi alt temasında ise “*YÖK ve MEB'in jüri havuzundan tesadüfi atama ile ilgili eğitim fakültesi jürisine görevlendirme yapılmalıdır.*” maddesinde (R=1; M=5) yine uzlaşma sağlandığı ortaya çıkmıştır. Uzmanların görüş birliğine vardıkları maddeler dikkate alındığında, mülakat komisyonunda öğretmen eğitimi alanında uzmanlaşmış öğretim üyelerinin, deneyimli ve yüksek ihtisas yapmış öğretmenlerin ve maarif müfettişlerinin olması gerektiği vurgulanmıştır. Araştırmaya katılan uzmanlar, il MEM ve okul yöneticisi, veli ve sivil toplum kuruluşları alt temasında yer alan maddelerde uzlaşma sağlayamadıkları ortaya çıkmıştır.

#### Dördüncü Boyut: Mülakatta Adayların Hangi Yeterliklerin Ölçülmesine Karar Verilmesi

**Tablo 5:** Mülakatta Adayların Hangi Yeterliklerin Ölçülmesine Karar Verilmesine Yönelik Uzmanların Görüşleri

Sıra No	Görüşler	Ç1	M	Ç3	R
1.	<i>Kişisel özellik</i>	4	5	5	1
2.	<i>İlgi</i>	4	5	5	1
3.	<i>Tutum</i>	4	5	5	1
4.	<i>Sağlık</i>	4	4.50	5	1
5.	<i>Alan Bilgisi</i>	4.75	5	5	0.25
6.	<i>Entelektüel Düzey</i>	4	4	5	1
7.	<i>Beceri</i>	4	4.50	5	1
8.	<i>Teknoloji</i>	4	4	5	1

9.	<i>İletişim</i>	4	5	5	1
10.	Yabancı Bil Bilgisi	2	3.10	4	2
11.	<i>Bilimsel muhakeme/süreç becerisi</i>	4	4	5	1

Mülakatta adayların hangi yeterlik alanlarının ölçülmesi gerektiği konusunda araştırmaya katılan uzmanlar sadece yabancı dil bilgisi konusunda görüş birliği sağlayamadıkları ortaya çıkmıştır (R=2; M=3.10). Genişlik değerleri incelendiğinde, diğer yeterlik alanlarında adayların sahip oldukları özelliklerin ölçülmesi gerektiği noktasından uzmanların uzlaştığı görülmektedir.

### Beşinci Boyut: Mülakat Sürecinin Güvenirlik Koşullarının Sağlanması

**Tablo 6:** Mülakat Sürecinin Güvenirlik Koşullarının Sağlanmasına Yönelik Uzmanların Görüşleri

Sıra No	Görüşler	Ç1	M	Ç3	R
1.	<i>Mülakat süreci sesli ve görüntülü kayıt altına alınmalıdır.</i>	5	5	5	0
2.	<i>Komasyon üyeleri her soruya ayrı ayrı puan vermeli ve puanların ortalaması alınmalı, bu puan adayın mülakat puanı olmalıdır.</i>	5	5	5	0
3.	Mülakatta bir dış gözlemci olmalı ve bu gözlemci hukukçu olmalıdır.	3	4	5	2
4.	Mülakat soruları merkezi bir komisyon tarafından hazırlanmalı ve ilgili fakültelere gönderilmelidir.	3	4	5	2
5.	Komasyon başkanı farklı bir üniversiteden atanmalı ve gizli tutulmalıdır.	3.75	4.50	5	1.25
6.	Jüri, önceden haberdar edilmemeli. Sınav anında sınava gelip gelmeyeceğini bilmeli. Yalıtılmış bir ortamda iki gün soru hazırlamaları sağlanmalı ve dış bağlantı olmadan sınav yapılmalıdır.	3	4.50	5	2
7.	Cevaplar, başka bir grup tarafından da dinlenmeli ve puanlamada objektif olup olmadığı tespit edilmelidir.	3.75	4.50	5	1.25
8.	<i>Her adaya eşit zorlukta soru sorulmalıdır.</i>	4	5	5	1
9.	<i>Analitik Rubrik kullanılmalıdır.</i>	4	5	5	1
10.	<i>Puanlama güvenirliliği kullanılmalıdır.</i>	5	5	5	0
11.	<i>Puanlayıcılar arası uyum güvenirliliği sağlanmalıdır.</i>	4.75	5	5	0.25
12.	Komasyonlar arası çapraz kontrol sistemi geliştirilmelidir. Yani bir komisyonun yaptığı sınavı, başka bir komisyon tekrar kontrol ederek çapraz kontrol yapılmalıdır.	3	4.50	5	2
13.	Mülakat Türkiye'nin farklı bölgelerinde yapılmalıdır.	3	5	5	2
14.	Sorular, aday tarafından çekilebilmelidir.	3	4	5	2
15.	Mülakat sorularının cevap anahtarı yayımlanabilmelidir.	3.75	4.50	5	1.25
16.	Jüri üyelerinin birbirini tanımadığına, farklı illerden olmalarına özen gösterilmelidir.	3.75	5	5	1.25
17.	Her mülakata davetli izleyiciler de çağırılmalıdır. Bu kişiler akademisyenler, öğretmenler okul müdürleri veya meslek odası/sendikadan temsilci de olabilir. Ancak bu kişilerin söz hakkı ya da soru sorma hakları olmamalıdır. Sadece şeffaflığı sağlamak adına bu yapılabilir.	3	4	5	2
18.	<i>Komasyonda yer alan kişilerin alanında uzman olmalarına dikkat edilmelidir.</i>	4.75	5	5	0.25
19.	<i>Mülakatta herkese eşit zaman verilmeli ve eşit sayıda soru sorulmalıdır.</i>	4.75	5	5	0.25
20.	<i>Ölçülmek istenen her bir yeterliğe yönelik soru havuzları oluşturulmalı ve gelen adaylara bu havuzlardan kura ile çekilerek sorular sorulmalıdır.</i>	4	5	5	1
21.	MEB ve YÖK'ten birer gözlemci olmalıdır.	3	5	5	2
22.	Komasyon üyelerinin gizli puanlama yapmalı, puanlama fakülte yönetim kuruluna gönderilmelidir. Yönetim kurulu o yılın puan limitlerine karar vererek alımı gerçekleştirmelidir.	3	5	5	2

Araştırmaya katılan uzmanlar, yapılması düşünülen mülakat uygulamasının güvenirlik koşullarının sağlanmasına yönelik 10 maddede görüş birliğine varırken, geriye kalan 13 maddede uzlaşma sağlanamamıştır. Uzmanların, mülakat sürecinin sesli ve görüntülü kayıt altına alınması (R=0; M=5), komasyonda yer alan kişilerin her soruyu ayrı ayrı puanlayarak ve

puanların ortalaması alınarak adayın mülakat puanının belirlenmesi (R=0; M=5) gerektiği konularında yüksek ve aynı derece görüş bildirdikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca mülakat sürecinde elde edilen puanların güvenilirliğini sağlamak için ise uzmanlar puanlama güvenilirliği yönteminin kullanılması (R=0; M=5) konusunda da yüksek ve aynı derecede uzlaşma sağlandığı görülmektedir. Bu maddelere ilaveten puanlayıcılar arası uyum güvenliğinin sağlanması (R=0.25; M=5), komisyon üyelerinin alanında uzman kişilerin olması (R=0.25; M=5), mülakatta herkese eşit süre verilmesi ve eşit sayıda soru sorulması (R=0.25; M=5) maddelerinde de uzlaşma içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Adaylara mülakat sırasında eşit zorlukta soru sorulması (R=1; M=5), adayların verdiği cevapların puanlanmasında analitik rubriğin kullanılması (R=1; M=5) ve ölçülmek istenen her bir yeterlik alanına uygun olarak hazırlanan soru havuzundan kura çekilerek soruların belirlenmesi (R=1; M=5) maddeleri yine uzmanların üzerinde uzlaşmaya vardıkları maddelerdir. Bu boyutta yer alan diğer maddelerde uzmanların görüş birliğine varamadıkları ortaya çıkmıştır.

#### 4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci seçiminde kullanılması amacıyla mülakat model önerisi ortaya koymaya çalışılan bu araştırmada; araştırmaya katılan uzmanlar, mülakat sürecinin öğrenciyi kabul edecek olan üniversite yönetimi ile o üniversitenin eğitim fakültesinin işbirliği çerçevesinde organize edilmesi ve karar mercii olması gerektiği konusunda görüş birliğine vardıkları görülmektedir. Farklı ülkelerin öğrenci alım süreci konusunda yapılan çalışmalar da (Denner, Salzman ve Newsome, 2001; Günay ve Gür, 2009; Kamiya, 2009; Patrick, Altmaier, Kuperman&Ugolini, 2001; Polat ve Arabacı, 2012; Yazgan, Kartal ve Kıncal, 2014) bu sonucu destekler niteliktedir. Yapılan bu çalışmalarda, öğrenci alım sürecinde mülakat sistemini uygulayan ülkelerin mülakatların ilgili fakülte tarafından yapıldığı vurgulanmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen sonuç incelendiğinde, uzmanların bu noktada uzlaşma sağlamalarının nedeni daha hızlı karar alma ve uygulama sürecinin oluşturulması olarak açıklanabilir. Çünkü mülakat uygulamasının diğer test teknikleriyle kıyaslandığında zaman, emek ve performans bakımından ekonomik olduğu söylenemez. Dolayısıyla ciddi emek ve zaman isteyen mülakat uygulamasının yerel bazda organize etme süreci ve karar mercii oluşturulmasının, merkeziyetçi anlayıştan ve merkeziyetçi yapının hantallığı açısından kıyaslandığında daha sağlıklı bir süreç oluşturacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan uzmanlar mülakat komisyonunda kimlerin yer alması gerektiği konusunda ise akademisyen, öğretmen, maarif müfettişi, MEB ve YÖK temsilcileri olarak genel bir çerçeve çizmişlerdir. Bu çerçevede komisyon üyeleri içerisinde akademisyen olarak yer alacak uzmanın, öğretmen yetiştirme konusunda çalışmalar yapmış öğretim üyeleri arasından seçilmesi gerektiğine vurgu yapılırken, öğretmen kategorisi çerçevesinde ise deneyimli –en az 10 yıl- ve aynı zamanda eğitim uzmanı olan –yüksek lisans- öğretmenlerden oluşması gerektiği konusunda görüş birliğine varmışlardır. Uzmanlar, komisyon üyeleri içerisinde yer almasını istedikleri müfettiş kategorisi içerisinde yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olması gerektiğine vurgu yapmışlardır. Ayrıca MEB ve YÖK temsilcileri içerisinde ise bu iki kurum tarafından önceden belirlenmiş standartlara göre jüri havuzundan tesadüfi atama yoluyla, ilgili eğitim fakültesi jürisine görevlendirme yapılması gerektiği konusunda uzmanlar arasında uzlaşma sağlanmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında, eğitimle ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili belirli özelliklere sahip paydaşların mülakat uygulama sürecinde komisyonu oluşturduğu görülmektedir. Komisyon jüri olarak yer alması konusunda görüş birliğine varılan üyeler incelendiğinde deneyim ve uzmanlık ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda mülakata katılacak adaylarla ilgili yapılacak değerlendirmenin

farklı açılardan yapılması ve sonucunda bir ortak kanı ortaya konulması daha sağlıklı seçim yapmak için işe yarayabilir. Bu şekilde herhangi bir adayla ilgili taraflılığın da önüne geçilebilir.

Yine bu araştırma sonucunda ortaya çıkan ve uzmanların uzlaşmaya vardıkları diğer konu adayların mülakatla ilgi, tutum, beceri, bilimsel muhakeme/süreç becerisi gibi ölçülmesi zor ve gözlemcilerin muhakeme becerileriyle ölçülmesi güç olan özelliklerin ölçülmesidir. Bu sonucu destekler nitelikte çalışmalarda (Jacobowitz, 1994; Denner ve diğ., 2001; Kahramanoğlu, 2014) ölçülmesi güç olan bu özelliklere adayların ne düzeyde sahip olduğu mülakat komisyon üyelerinin görüşlerine göre şekillenecektir. Dolayısıyla üyelerin, adayları mümkün olduğu kadar objektif değerlendirebilmeleri, deneyimli ve uzman olan farklı paydaşların bakış açılarıyla mümkün olacaktır. Bu bakımdan mülakat komisyonunun deneyimli ve uzman farklı paydaşlarca oluşturulması ilgi, tutum, beceri gibi özelliklerin ölçülmesi noktasında daha güvenilir sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca komisyon üyelerinin deneyimli, uzman eğitim ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili kişilerden oluşması da liyakat esasına uygun atamaların yapılacağına bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

İl MEM ve okul yöneticileri, veliler, eğitimle ilgili sivil toplum kuruluşları, psikiyatrist ve beden dili uzmanı gibi paydaşların komisyonda yer alması konusunda uzlaşma sağlanamadığı görülmektedir. Adayların bazı özelliklerinin mülakat uygulamasıyla ölçmek görece olarak çoktan seçmeli testlere ve ölçeklerle yapılan ölçme işlemlerine göre daha subjektiftir. Bu bir dezavantaj olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla mülakat sürecinde yer alacak üyelerin mümkün olduğunca tarafsız bir şekilde seçilmesi ve süreçte yer alması gerekmektedir. Uzmanların, eğitimle ilgili sivil toplum kuruluşlarından kişilerin komisyonda yer alması konusunda uzlaşamamasının nedeni eğitimle ilgili sivil toplum kuruluşu olan sendikaların siyasi bir ideolojiyi temsil ediyor algısının oluşmasından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü bu düşünceyi destekleyici çalışmalar literatürde (Yıldırım, 2007; Ulutaş ve Sönmez, 2011; Yasan, 2012; Taşdan, 2013; Karaman ve Erdoğan, 2016) mevcuttur. Dolayısıyla sendikalardan üyelerin komisyonda yer alması sürecin tarafsızlığını gölgeleyebilir, ciddi tartışmalara ve şaibeye sebebiyet verebilir.

Eğitimle ilgili sivil toplum kuruluşları sadece sendikalardan ibaret değildir. Bunun yanında eğitime gönül vermiş, eğitimin niteliğinin artırılması için bir araya gelmiş dernek, vakıf vb. –ki bu kurumlardaki kişilerin eğitimci olma zorunluluğu yoktur- kuruluşlarda mevcuttur. Bu gibi kuruluşların komisyonda temsil edilmesi konusundaki görüş ayrılığının nedeni ise uzmanlık gerektiren öğretmenlik mesleği için adayların seçiliyor olması ve adayların ölçülmek istenen özelliklerinin öğretmenlik mesleği dışından kişiler tarafından yapılamayacağına olan inançlarından kaynaklanabilir. Bu gerekçeler veli paydaşı içinde geçerlidir. Veli paydaşı konusunda da uzmanlar, “en az iki yıl okul aile birliğinde gönüllü olarak çalışmış bir veli” maddesinde uzlaşma sağlayamamışlardır. Bu açıdan bakıldığında mülakat komisyonunda gönüllü olarak okul aile birliğinde yer almış bir kişinin uzmanlık gerektiren bir süreçte komisyon üyesi olarak yer alması doğru olmayabilir. Ancak sınavın objektifliğinin artırılması için gözlemci olarak yer alabilir.

Adayların mülakata girebilmesi için taşıması gereken ön koşul özellikler konusunda uzmanlar, adayların her hangi bir yüz kızartıcı ve terör suçuna bulaşmamış olmaları, vatanın bölünmez bütünlüğünü savunuyor olmaları, milli değerlere ve emniyet birimlerimize karşı saygılı olmaları ve sabıka kayıtlarının temiz olması gerektiği konularında uzlaşmaya varmışlardır. Elde edilen bu ön koşul özelliklere bakıldığında adayların mülakata girmeden önce ciddi bir güvenlik soruşturmasına ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç ilköğretmen okullarının öğrenci alım sürecinde ortaya koyduğu ön koşul özelliklerle paralellik göstermektedir. Öğrencilerin ilköğretmen okullarına kayıt yaptırabilmeleri için “iyi hal

kağıdı”na ihtiyaçları vardı (Kuru ve Uzun, 2008). İyi hal kağıdı muhtarlıklardan alınıyor ve muhtar dâhil azaların tamamının imzasını taşıyordu. Bu iyi hal kâğıdında, aday ve aile fertleri hakkında barbarlık, dolandırıcılık ve yüz kızartıcı suç işleyip işlemediği hakkında bilgi verilir ve olumlu görüş bildirilmişse okula kayıt yaptırabilirdi. Ayrıca ilköğretmen okullarına ve eğitim enstitülerine girişte adayların ahlaki ve milli duygularının dikkate alındığı (Eğitim Enstitüsü Yönetmeliği, 1955; Yücel 1994) göz önüne alınırsa bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Ön koşul özelliklere ve adayların yapacakları mesleğe bakıldığında bu özelliklerin önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Çünkü öğretmenler, önemli bir insan sermayesini temsil ederler ve toplumların kalkınması bakımından öğretmenlerin eğitim sürecine katkıları en önemli etkidir (Kaya, 1984). İstenilen toplum yapısının oluşmasında eğitimin dolayısıyla da öğretmenlerin etkisi büyüktür. Bu bakımdan öğretmen olmak isteyen adayların milli değerlere bağlı vatansever kişiler arasından seçilmesi ülkemizin ve genç nesillerimizin geleceği açısından oldukça önemlidir.

Adayların mülakata girebilmeleri için ortaya çıkan ön koşul özelliklerden bir diğeri beden ve ruh sağlığının elverişli olması maddesidir. Yine uzmanların bu konuda uzlaşmaya vardıkları görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, öğretmen yetiştirme tarihimizde farklı kademelere öğretmen yetiştiren kurumlar olan köy enstitüleri, ilköğretmen okulları, eğitim enstitüleri ve yüksek öğretmen okulları alım koşullarıyla paralellik göstermektedir (Eğitim Enstitüsü Yönetmeliği, 1955; Uygun, 2003; Gelişli, 2006; Uygun ve Kıncal, 2006; Sağlam, 2007; Uygun, 2010). Araştırmaya katılan uzmanların uzlaştıkları diğer bir madde ise adayların farklı alanlarda sosyal ve kişisel faaliyetlere katılmasıdır. Bu sonucu, Kahramanoğlu (2014)’nin yaptığı çalışmanın bulguları destekler niteliktedir. Kahramanoğlu (2014) öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alım sürecinde adaylarda bulunması gereken standartları belirlediği çalışmasında, ilgi boyutunda adayların sosyal faaliyetlere katılmasını öğrenci alım sürecinde aranması gereken performans göstergesi olarak ifade etmiştir. Ön koşul özellik boyutunda uzmanların uzlaşmaya vardıkları maddelerden biri de adayların ortaöğretim öğretmenler kurulu tarafından aday hakkında öğretmen olup olamayacağına dair görüşleri içeren belgeye sahip olmasıdır. Çünkü adayların ortaöğretim boyunca ortaya koyduğu davranışların bir öğretmen tarafından değerlendirilmesi, öğretmen olup olamayacağı konusunda önemli veri kaynağı olabilir. Ayrıca uzmanların uzlaştıkları diğer madde ise adayların MEB’e bağlı okullarda sınıf öğretmeni gözetiminde en az iki haftalık gözleme katılmasıdır. Bu durum adayların öğretmenlik mesleğine, öğrencilik yıllarından daha farklı bir bakış açısıyla bakmasına olanak sağlayacağı için mesleği daha gerçekçi bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olacaktır. Bu da adayların meslek hayatlarında nasıl bir meslekle karşılaşabileceklerini ortaya koyduğu için meslek tercihlerinde daha sağlıklı bir seçim yapmasına olanak sağlar.

Mülakat sistemi geçerliği ve güvenilirliği kuşku içerir bir değerlendirme işlemi olarak ifade edilmektedir (Albanese, Snow, Stochelak, Hugget ve Farrell, 2004; Eva, Reiter, Rosenfeld ve Norman, 2004). Ayrıca son zamanlarda ülkemizde, öğretmen alımlarında kullanılan mülakat uygulamasının kamuoyunda tartışmalara neden olduğu görülmektedir ve kamuoyuna yansıdığı kadarıyla bu tartışmaların sebebi mülakatın geçerlik ve güvenilirliğidir. Bu konuya yönelik Güçlü (2016) kendisine gelen tepkileri ve kendi gözlemlerine dayanarak yapılan mülakatı subjektif değerlendirme olarak ifade etmiştir. Akkaş (2016)’da aynı noktaya vurgu yaparak mülakatın subjektif değerlendirmeye kapı araladığını belirtmiştir. Konuk (2016) ise mülakat sisteminin, nitelikli öğretmen atama dönemini bitirdiğini, nitelikli torpil arama dönemini başlattığını, bu konuda mülakat sonuçlarına yönelik adaylardan yüzlerce twit aldığını, her komisyonun farklı değerlendirmeler yaptığını vurgulamıştır. Ayrıca Eğitim-Bir-Sen’in 30.09.2016 tarihinde internet sitesinden yaptığı açıklamada değerlendirmenin objektif bir şekilde izah edilemeyeceği, adayların farklı komisyonlar tarafından birkaç dakikalık

mülakatla elenmesi adalet duygusunun zedelenmesine sebep olduğu ifade edilmiştir. Bu açıdan bakıldığı zaman mülakat uygulamasının güvenilirlik ve geçerlik şartlarının sağlanması ön plana çıkmaktadır. Yapılan bu çalışmada uzmanların, mülakatın güvenilirlik koşullarının nasıl sağlanacağı konusunda uzlaşmaya vardıkları maddelerin genel olarak tarafsızlığı ve yansızlığı sağlamak amacıyla olduğu görülmektedir. Mülakat sürecinin sesli ve görüntülü kayıt altına alınması, puanlama güvenilirliğinin sağlanması, her adaya eşit zorlukta soruların yöneltilmesi, mülakatta yer alan kişilerin alanında uzman olması, analitik rubriğin kullanılması gibi maddeler uzlaşma sağlanan maddelerdir.

## 5. ÖNERİLER

Mülakat sisteminin yüz yüze değerlendirme olarak yapıldığı dikkate alınır, merkezi sınavlara göre dezavantajı, uygulamanın zaman ve emek bakımından ekonomik olmamasıdır. Dolayısıyla öğretmen yetiştiren kurumlara öğrenci alımında mülakat uygulamasının yoğunluğunu azaltmak için adaylarda araştırma bulgularımızda ortaya koyduğumuz ön koşul özellikler mülakata girmek için ön şart olarak aranabilir.

Uzmanlar, emek ve zaman bakımından ekonomik olmayan mülakat uygulamasının ilgili üniversite ve o üniversitenin eğitim fakültesi işbirliği içerisinde organize edilmesi gerektiği konusunda uzlaşmışlardır. Bu bağlamda eğitim fakülteleri, yönergenin hazırlanması, kimlerin başvurabileceği, mülakatta kimlerin jüri olarak yer alacağı, uygulamanın ne zaman ve nerede yapılacağı, denetimin nasıl yapılacağı konularında yönetim kurulu kararı olarak ilgili üniversite senatosuna sunabilir. Böylelikle bu uygulama daha hızlı karar alma ve sorun çözme noktasında mülakat uygulamasını daha işlevsel kılabilir.

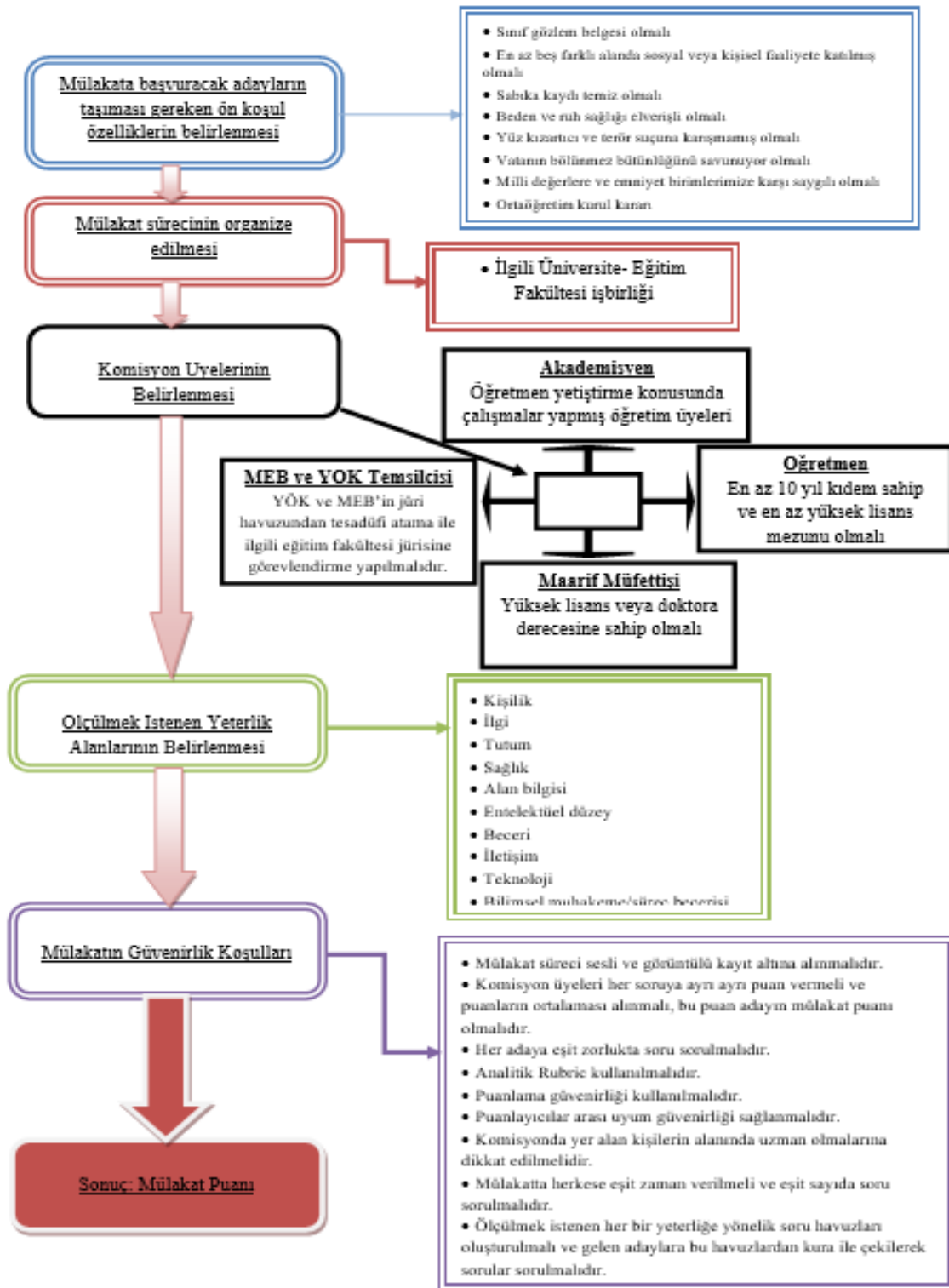
Eğitim fakülteleri yönetim kurulu kararıyla komisyonda yer alacak jürileri belirlerken araştırma bulgularımızda ortaya koyduğumuz niteliklere sahip uzmanlardan atama yapabilir. Ayrıca mülakatta adayların hangi özelliklerin ölçülmesi gerektiği konusunda ise uzmanlar kişisel özellik, ilgi, tutum, sağlık, alan bilgisi, entelektüel düzey, beceri, iletişim, teknoloji ve bilimsel muhakeme/süreç becerisi alanlarında uzmanlar uzlaşmışlardır. Dolayısıyla komisyon üyeleri mülakatta adaylara sorulacak soruları belirlerken bu özellikleri ölçecek nitelikte sorular olmasına özen gösterebilirler.

Mülakat uygulamasının en çok eleştirilen noktalarından birisi ve en önemlisi değerlendirmenin sübjektif yapılmaya müsait olmasıdır. Burada uygulamanın en çok güvenilirliği sorgulanmaktadır. Bu bağlamda mülakat organize edilirken uygulama yönergesi hazırlanmalı ve bu yönergelerde açık ve net olarak güvenirliliğin nasıl sağlanacağı belirtilmelidir. Güvenirliliğin nasıl sağlanacağı konusunda ise araştırma bulgularımız öneri niteliğinde sunulabilir.

Araştırmacılara yönelik önerilerde ise çalışma sonucunda ortaya çıkan bu modelin geçerlik ve güvenilirlik açısından değerlendirilmesi çalışılabilir. Ayrıca modelin, farklı paydaşlar (öğretmenler, yöneticiler, maarif müfettişleri vb.) açısından genel bir değerlendirilmesi çalışılabilir. Mülakat uygulamalarının güvenilirlik boyutu ciddi tartışma konusu olduğunu ve bu konuda farklı çalışmaların mevcut olduğu ifade edilmişti. Buna göre bu çalışmada ortaya çıkan modelin güvenilirlik boyutunda ulaşılan önerilerin işlevsel ve uygulanabilir olup olmadığı, bu konuda daha farklı önerilerin olup olmadığı farklı grup ve paydaşlarla çalışılabilir.

Özetle yukarıda ifade edilen bulgulara dayalı sonuçlar sistematik bir biçimde şekil 2'de sunulmuştur.





Şekil 2: Öğretmen Yetiştiren Kurumlara Öğrenci Alım Süreci İçin Mülakat Modeli

**KAYNAKÇA**

- Akkaş, M. (2016). Hak bunun neresinde, Türk Eğitim-Sen Haber Bülteni, 13 (151).
- Albanese, M. A., Snow, M. H. Stochelak, S. E., Huggett, K. N. & Farrell, P. M. (2003). Assessing personal qualities in medical school admissions. *Academic Medicine*, 78(3), 313-321
- Aras, S. & Sözen, S. (2012). Türkiye, Finlandiya ve Güney Kore’de Öğretmen Yetiştirme Programlarının İncelenmesi, X. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, 27 - 30 Haziran 2012, Niğde.
- Aydın, M. Ş. (2001). İslam Eğitim Geleneğinde Öğretmenlik, Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 11.
- Byrnes, D. A., Kiger, G., & Shechtman, Z. (2000). *Evaluating the use of group interviews to select students into teacher-education programs*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED444951)
- Caskey, M. M., Peterson, K. D., & Temple, J. B. (2001). Complex admission selection procedures for a graduate pre-service program. *Teacher Education Quarterly*, 37, 7-21.
- Denner, P. R., Salzman, S. A., & Newsome, J. D. (2001). Selecting the qualified: A standards-based teacher education admission process. *Journal of Personnel Evaluation*, 15, 165-180.
- Edwards, J.C., Johnson, E.K. & Molidor, J.B. (1990). The interview in the admission process. *Acad Med*. 1990;65:167-77.
- Eğitim-Bir-Sen (30.09.2016). *Sözleşmeli öğretmenlik sorunlara, mülakat adaletsizliğe yol açıyor*, <http://www.egitimbirsen.org.tr/ebs/manset/3858/sozlesmeli-ogretmenlik-sorunlara-mulakat-adaletsizlige-yol-aciyor> adresinden 13.12.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Erdoğan, Ç. ve Güneş Karaman, H. (2016). Türkiye’deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6 (2), 123-140. DOI: 10.19126/suje.62122
- Eva, K.W., Reiter, H.I., Rosenfeld, J., Trinh, K., Wood, T.J. & Norman, G.R. (2012) Association between a medical school admission process using the multiple mini-interview and national licensing examination scores. *JAMA* 308: 2233-40.
- Fiske, D. W. (1971). *Measuring the concepts of personality*. Chicago: Aldine-Atherton,
- Gelişli, Y. (2006). Öğretmen Yetiştirmede Ankara Yüksek Öğretmen Okulu Uygulaması. İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Güçlü, A. (02 Ekim 2016). Mülakat fırtınası! Milliyet.s.20.
- Günay, D. ve Gür, B. S. (2009). Dünyada üniversiteye giriş sistemleri ve ÖSS.Türkiye’nin 2023 Vizyonunda Üniversiteye Giriş Sistemi Kongresi, Sözlü bildiri, Ankara: Atılım Üniversitesi.
- İbn Sahnûn (1996). Eğitim ve öğretimin esasları (M. F. Bayraktar, Çev.). İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı.
- Jacobowitz, T. (1994). Admission to teacher education programs: Goodlad’s Sixth Postulate. *Journal of Teacher Education*, 45, 46-52.
- Kabisi (1966). İslam’da öğretmen öğrenci meselelerine dair geniş risale (S. Ateş ve H. R. Öymen, Çev.). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Kamiya, S. (2009). College Entrance Exams.'Examhell' now not so hot. Student-starved schools lower the bar as pool of applicants dries up. The Japan Times Online, (20.01.2009). Web: <http://search.japantimes.co.jp/cgi-bin/nn20090120i1.html> adresinden 28.11.2016 tarihinde indirilmiştir.
- Kaya, Y. Kemal. (1984). İnsan Yetiştirme Düzenimiz: Politika / Eğitim / Kalkınma. Geliştirilmiş 4.Baskı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Döner Sermaye İşletmesi.
- Koç, N. (Ocak 2001). İnsan Kaynaklarını değerlendirme ve Personel Seçiminde Psikolojik Testler, İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Program Ders Notları, 55-63.
- Koncuk, İ. (2016). Mülakat sistemi, nitelikli öğretmen ve memur atama dönemini bitirmiş; nitelikli torpil arama dönemini başlatmıştır. Türk Eğitim-Sen Haber Bülteni, 13 (151).

- Kuru, M. ve Uzun, H. (2008). Türkiye’de Öğretmen Adaylarının Seçiminde 1954 Örneği, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 3, 207-232.
- Lemay, J.F., Lockyer, J.M., Collin, V.T. & Brownell, A.K.W. (2007). Assessment of non-cognitive traits through the admissions multiple mini-interview, *Medical Education* 2007: 41: 573–579. doi:10.1111/j.1365-2923.2007.02767.x
- Litton-Hawes E, MacLean IC, Hines MH. An analysis of the communication process in the medical admissions interview. *J Med Educ.* 1976;51:332–4.
- MEB (1955). Eğitim Enstitüsü Yönetmeliği, *Tebliğler Dergisi*, <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/19-1955>
- MEB (2006). *Öğretmenlik Mesleği genel yeterlilikleri*, <http://otmg.meb.gov.tr/YetGenel.html>
- Nazıroğlu, B. (2011). İslam eğitim geleneğinde öğretmenlik. Ankara: Sarkaç Yayınları
- Öğretmen Okullarına Parasız Yatılı Olarak Alınacak Talebelerin İmtihanları Hakkında Genelge (27.07.1942). *Tebliğler Dergisi*. Cilt 4, sayı 183, 3 Ağustos 1942.
- Öymen, H. R. (1963). İslâmiyet’te öğretim ve eğitim hareketleri. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 11 (1), 61-79.
- Patrick, E. L., Altmaier, E. M., Kuperman, S. & Ugolini, K. (2001). A Structured Interview for Medical School Admission, Phase I: Initial Procedures and Results, *Academic Medicine* 1 (76).
- Polat, M. ve Arabacı, İ. B. (2012). Türkiye’de Eğitim Fakültelerine Öğrenci Alım Ölçütlerini Yeniden Düşünmek: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1 (3).
- Powis, D.A., Neame, R.L.B., Bristow, T. & Murphy, L.B. (1988). The objective structured interview for medical student selection. *BMJ*.296:765–8.
- Sağlam, M. (2007). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Eğitimi” Türk Eğitim Tarihi. Editör: Mustafa Sağlam. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Saracaloğlu, A. S. (1991). Türkiye ve Japonya da Üniversiteler ile Öğretmen Yetiştiren Kurumlara Öğrenci Seçimi, *Eğitim ve Bilim*, 4.
- Shechtman, Z. (1992). A group-assessment procedure as a predictor of on-the-job teacher performance. *Journal of Applied Psychology*, 77, 383-387.
- Taşdan, M. (2013). Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 231-265.
- Ulutaş, U. ve Sönmez İ. (2011). Eğitimci kadınların sendikal örgütlenme eğilimleri ve sendikal sürece katılım düzeyleri üzerine bir inceleme (Eskişehir Örneği). *Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu*
- Uygun, S. (2003). Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Bir Sözlü Tarih Araştırması. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uygun, S. ve Kıncal, R. Y. (2006). Köy Enstitülerinin Canlı Tanıkları. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Uygun, S. (2010). Türkiye’de Öğretmen Adaylarının Seçimi ile İlgili Bazı Uygulamaların Tarihsel Analizi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 707-730.
- Walker, J. D., Killip, D. E. & Fuller, J. L. (1985). The significance of the admission interview in predicting students' performance in dental school. *Journal of Medical Education*, 60 (7)
- Yasan, T. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Malatya İl Merkezi Örneği. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 31 (1), 271- 293.
- Yazgan, A.D., Kartal, O. Y., & Kıncal, R. Y. (2014) "Eğitim Fakültelerine Öğrenci Seçimine Yönelik Alternatif Bir Model Önerisi", *Cumhuriyet’in Kuruluşundan Günümüze Eğitimde Kademeler Arası Geçiş ve Yeni Modeller Uluslararası Kongresi (16-18 Ocak 2014)*, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı ve Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi. Antalya.
- Yıldırım, İ. S. (2007). Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

Yücel, H. A. (1994). Türkiye’de Orta Öğretim. T.C. Kültür Bakanlığı. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi.