



## Eğitim Fakülteleri Kendi Öğrencilerini Seçebilir mi

Davut Hotaman  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
davut@yildiz.edu.tr

### Özet

Bireyleri bir meslek sahibi yaparken, mesleki özellikler ile bireylerin kişilik özelliklerinin, ilgi ve yeteneklerinin örtüşmesi, bireyin verimliliği ve kendini gerçekleştirme açısından önem taşır. Bu durum, öğretmenlik mesleği için de geçerlidir. Bu mesleği seçen bireylerin, kişilik olarak mesleğin gerektirdiği özelliklere uygun olması önemlidir. Etkili iletişim kuran, sevecen, sabırlı, coşkulu, öğretmekten zevk alan, yenilik ve gelişmeye açık, demokratik bir kişilik yapısı ve yaratıcılık gibi özellikler, öğretmenlik mesleği için gerekli kişilik özelliklerinin başında gelmektedir. Öğretmen, eğitim ortamında istendik davranışları kazandıran profesyonel kişidir. Ancak öğretmenlik mesleği, sadece bilgi aktarma rolünü gerektiren bir meslek değildir. Çünkü davranış bilimleri bize, öğrencinin öğretmenin tutum ve davranışlarından etkilendiğini göstermektedir. Oldukça kapsamlı ve çok boyutlu olan öğretmen yetiştirme en önemli basamaklarından birini, öğretmen adaylarının seçimi konusu oluşturmaktadır. Türkiye’de öğretmen adayları, bir takım çoktan seçmeli sınavlarla belirlenmekte, bu sınavlar ise bilgi düzeyinde kalmakta, dolayısıyla da adayların sadece bir veya birkaç yönünü ölçebilmektedir. Öğretmenlik mesleğinde çok önemli olan “uygun kişilik” özelliğine yönelik bir değerlendirme yapılamamaktadır. Bu makaleyle bir soru sorularak, nitelikli öğretmen için yeni bir seçme sisteminin arayışı başlatılmak istenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Meslek Seçimi, Öğretmenlik Mesleği, Öğretmen Seçimi, Öğretmen Eğitimi

## Is It Possible That Faculties of Education Select Their Students

### Abstract

While helping individuals embark on a profession, it is important in terms of the efficiency and self-realization of the individual to ensure that the attributes of the profession and the personality traits, interests and abilities of the individual match. This is also true for teaching profession. It is necessary that the individuals who select teaching profession possess the personality traits required by this profession. For teaching profession, in addition to enjoying teaching, it is essential to possess personality traits such as being affectionate, patient and enthusiastic and a personality structure that is democratic, creative and open to innovations and developments. Teachers are professional people who ensure that students acquire desired behaviors. However, teaching profession is not a profession that only requires transferring knowledge. Behavioral sciences show that teachers’ attitudes and behaviors affect students. The selection of prospective teachers constitutes one of the most significant steps of teacher training, which is a quite extensive and multidimensional process. In Turkey prospective teachers are selected via some multiple choice examinations. These examinations cannot go beyond knowledge level and thus can assess only one or a few aspects of prospective teachers. However, it is not possible to carry out any assessments regarding the “appropriate personality” trait which holds a significant place in teaching profession. This study aims to ask a question and start a search for a new system for selecting qualified teachers.

**Keywords:** Education, Vocational Choose, Teaching Profession, Teacher Choose, Teacher Training

## GİRİŞ

Küreselleşen dünyada bilgi üretimi ve kullanımı giderek yoğunlaşmakta, kişilerin yaşam boyu öğrenmesi daha çok gündeme gelmektedir. Bu bağlamda, eğitimin ve öğretmenin niteliği ve işlevi yeni boyutlar kazanmaktadır (Okçabol, 2004). Eğitim, bireyin arzu ettiği yaşam biçimine ulaşması için gerekli öğrenmeleri sağlamada önemli ve vazgeçilmez bir araçtır. “İnsanın kişiliğini besleme süreci” ve “insan sermayesine yapılan yatırım” olarak kabul edilen eğitim, “istendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” (Senemoğlu, 2007) olarak tanımlanabilir. Her devlet, kendini benimseyen, koruyan, gerektiğinde savunan bireyler yetiştirmek üzere eğitimi bir araç olarak kullanır ve bu amaçla eğitime yatırım yapar. Eğitim, bu yönüyle devlete gereksinim duyduğu bireyleri, bireylere de, kendilerini gerçekleştirecek bilgi, beceri, alışkanlık ve tutum kazandırarak çok yönlü iş görüşünü yerine getirir. Eğitimin bu çok yönlü işlevini başarıyla yerine getirmesi, sistemi işletecek öğretmenlerin niteliğiyle yakından ilişkili olup, ulusal ideallerin yayılması, toplumsal, siyasal ve ekonomik yaşamın gelişmesi, bireylerin davranışlarını değiştirmekle görevli olan öğretmenlerin niteliğine bağlıdır (Murat ve diğ., 2006, s.266). Öğretmen bu işleviyle, sistemin işleticisidir. Öğretmen, çocukların ve gençlerin akademik ve mesleki bakımdan geleceklerine yön verir, onların kişilik kazanmalarında ve hayat görüşü edinmelerinde yardımcı olur (Gürkan, 1993, s.2).

## MESLEK SEÇİMİ

Her insan, içinde doğup büyüdüğü toplumda hayatını sürdürebilmek ve kendini gerçekleştirebilmek için bir meslek sahibi olmak zorundadır (Yüksel-Şahin ve Hotaman, 2009, s.27). Bu olguya uygun olarak meslek seçimi, daha çok çocukluğun sonlarından yetişkinliğin başlarına kadar uzanan, en azından on yıllık bir olgunlaşma sürecidir. Mesleki olgunluk yapısı, bir meslek seçimiyle sonlanan, birbirine bağlı karar dizilerinin birleşerek karar oluşumuyla tamamlanan bir süreçtir (Aydın, 2007). Baysal’a (2004) göre meslek seçimi, bireyin meslek seçenekleri arasından kendisine uygun olan birine yönelmesidir. Bireyin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine uygun bir meslek seçmesi, ya da bir mesleğe yönelmesinde rehberlik hizmetleri önemli işgörülere sahiptir (Yüksel-Şahin ve Hotaman, 2009). Genelde bir mesleğe yönelme durumundaki kişide, kişilik özellikleri ile meslek arasında belli bir uyumun bilinci, karşı konulmaz bir içsel itilim, kişilik özelliklerinden kaynaklanan mesleki çekicilik, kişisel gelişim ve iş hayatına ilişkin bir plan olmalıdır (Külahoğlu, 2000, s.54). Burada geçen kişiliği “bireyi başkalarından ayıran inanç, değer, tutum, duygu, düşünce, mizaç, karakter, davranış örüntüsü gibi doğuştan getirilen ya da sonradan kazanılan özelliklerin bütünü” (Şahin, 2007) olarak tanımlamak mümkündür. Kişilik ile mesleki yönelim kavramı arasındaki ilişki tüm meslekler için geçerli olsa da, özellikle çalışma konusu ve uygulama koşulları açısından “kendini adamayı” gerektiren meslek türlerinde daha da önemlidir (Püsküllüoğlu, 1986).

Eğitimin önemli işlevlerinden biri, toplumun sahip olduğu insan kaynaklarını, yine toplumun ihtiyaç duyduğu hizmet ve üretim alanlarında nitelikli iş görenler haline getirmek üzere seçip yönlendirmek ve eğitmektir. Toplumsal kalkınmayı sağlamanın temel şartlarından birinin nitelikli insan kaynağı olduğu bilinmektedir (Murat ve diğ., 2006, s.266). Toplumların mevcut eğitim kurumları, aslında bir süreç olan seçme-yönlendirme ve eğitime işlemini ne kadar başarıyla yerine getirirlerse, hem sahip oldukları insan kaynaklarını etkili kullanmış olurlar, hem de var

oluş amaçlarına etkilice hizmet etmiş olurlar. Bireylerin var olan ilgi ve yeteneklerinin belirlenerek, bu özellikler doğrultusunda yönlendirilmeleri, bu bireyleri eğitmekle görevli olan eğitim kurumlarının da niteliklerini olumlu yönde etkileyecektir. Öğretmenlik mesleği açısından küçük yaştan itibaren mesleğe yönlendirmenin önemi, başkalarının davranışlarını pekiştirebilme, farklı yaş grupları ile iyi ilişkiler kurabilme, okuma-yazma vb. bazı becerilerin edinilmesi için önemlidir. Ayrıca, öğretmenliğin gerektirdiği öğretmenlik sevgisi ve çocuk sevgisine adanmışlık gibi olumlu tutum ve davranışlar da küçük yaşlarda geliştirilebilir (Akbaba, 2002).

### ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Altunya'ya (2008) göre öğretmenlik mesleği, 1789 Fransız devrimi sonucu oluşan “ulusal devlet” yapısıyla ortaya çıkmış, Tezcan'a (2001, s.167) göre ise, öğretim, bir iş, uğraşı alanı olarak ortaya çıkınca, öğretmenlik mesleği doğmuştur. Öğretmenlik, 1739 sayılı Milli eğitim Temel Kanununun 43. maddesine göre “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir”. Eğitsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için yapılması gereken etkinliklerin yükü ve sorumluluğu, büyük ölçüde bu ihtisas mesleğinin üzerindedir (Murat ve diğ., 2006, s.266). Öğretmenler, okul hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından en önemli unsur, okul yönetiminin gizli kahramanları, eğitim ürününün asıl sahipleri ve öğrenci başarısının anahtarlarıdır (Oktay ve Unutkan, 2008, s. 8). Küçükahmet'e (1996) göre, bir ülkede yeni nesillerin ve ülkenin ihtiyacı olan insan gücünün yetiştirilmesinden, eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmen sorumludur. Öğretmen, araştırma sonuçlarına dayanılarak geliştirilen eğitim teori ve politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçları ile bu teoriyi etkileyen, eğitimde uzmanlık çalışmalarından ve araştırmalardan yararlanan, fakat aynı zamanda bu çalışmalara sorun sağlayan en önemli bireydir (Gürkan, 1993, s.3).

Öğreten konumundaki öğretmenlerin sahip olduğu özellikler, öğrenen konumundaki öğrencilerin davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Açıkgöz, 2004, s.12). Bu durum, ilköğretimden yüksek öğretim kademesine kadar her süreçte söz konusu olmaktadır. Ginott'un da dediği gibi, “Sınıfta karar veren benim, bir öğretmen olarak çocuğun yaşamını kasvetli ya da neşeli yapacak kişi de benim. Ben bir eziyet aleti veya tedavi unsuru da olabilirim, aşağılayabilirim veya tedavi edebilirim. Her durumda çocuğun insancıl veya vahşi olması, krizlere içine girip girmemesi benim sınıf içi tutumuma bağlıdır” (Aktr:Hotaman, 2004, s. 375). Yani öğretmenin düşünsel tutumu, duygusal tepkileri, çeşitli alışkanlıkları öğrenciyi etkilemektedir. Çoğu zaman öğrenci, öğretmenin anlattığı konudan çok, konuya yaklaşımına, olayları yorumlama biçimi ve davranışlarına dikkat etmekte ve etkilenmektedir (Varış, 1994). Oysa öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin mesleki gereklerle kişilik uyumu tam olmadığında, öğretmenlik mesleğiyle ilgili bazı rolleri kabul etmiyor demektir ki, bu husus mesleğe zarara verir. Ayrıca, uyum sağlayamayan veya yarı uyum sağlayan öğretmenler, öğrencinin öğrenimini de olumsuz olarak etkilemektedirler (Tezcan, 2001). Dolayısıyla öğretmenlerin verimli olmaları, işlerini daha iyi yapmaları her zaman daha iyi yetiştirilmelerinin doğal bir sonucu olmayıp, mesleki özelliklerle kişilik özelliklerinin uyumuna da gereksinim vardır. Bir başka ifade ile öğretmenin verimli olması, salt öğretmen yetiştiren kurumlarda uygulanan eğitim programlarının iyileştirilmesi ile olası değildir (Uras ve Kunt, 2005). Tezcan'a (2001) göre de, her mesleğe uygun kişilik yapılarının varlığı, doğal bir gerçektir. Ünal ve Ada'da (2000, s.78), öğretmen özelliklerinin, öğrenme ortamında öğrenci başarısı açısından önemi konusunda tartışma

götürmeyecek kadar görüş, araştırma ve bulguların mevcut olduğunu ifade etmektedir. Unutulmamalıdır ki, öğretmenlerin öğrencilerine yönelik tutumları, öğretme ve öğrenme çevresine kaynaklık eden önemli etkenlerden biridir. Psikologlar, bu tutumların öğrencinin nasıl öğreneceğini belirleyen anlamlı bir etmen olduğunu belirtirler. Öyleyse öğretmen, bilgiyi en iyi aktaran değil, davranış ve tutumlarıyla öğrencinin davranışlarına ve başarısına dönük etkinlikleri başarıyla düzenleyebilen ve böylece öğretimde ve öğrenci üzerinde etkili olan kişidir (Sönmez, 2007). Hamachek'e (1972) göre, pek çok öğrenci arasındaki başarı farkı, öğretmen kişilik özelliklerinin öğrenenler üzerindeki etkisinden kaynaklanır. Ausubel (1969), iyi bir öğretimde bulunması gerekli nitelikleri beş grupta ele almakta ve "istenilir kişilik özellikleri"ni bunlardan biri olarak kabul etmektedir (Aktr.: Blair, Jones and Simpson, 1975). Öğretmenlik mesleği için gerekli pek çok kişilik özelliği vurgulanabilir. Bunlar arasında öğrencinin davranışlarını, kişiliğini ve öğrenme arzusunu etkileme gücü nedeniyle öne çıkanlar aşağıda kısaca belirtilmiştir.

### Öğretmen Kişilik Özellikleri

Eğitim sisteminin önemli unsurlarından birisi olan öğretmen, program geliştirme çalışmalarının bütün aşamalarında aktif olarak görev alan ve etkili olan bir elemandır. Özellikle programın uygulanmasında öğrenciyle yüz yüze iletişime giren ve öğrenciyi etkileyen öğretmendir.

Öğretmenin değerleri, tutumları, deneyimleri, kısaca davranışları bütünüyle öğrencilerini, toplumu, kendi meslekî geleceğini ve meslektaşlarını etkilemektedir (Bilen, 1996:16). Öğretmenle öğrenci arasındaki duygusal iletişimin, öğrencinin öğrenmesini olumlu yönde etkilediği (Oktay, 1998:27) öğrencinin sevdiği ve saydığı öğretmenin dersini kolay ve daha etkili biçimde öğrendiği (Okçabol, 1998:692) kabul edilmektedir. Flanders, Allport, Cogan ve Anderson'un araştırma bulgularından hareketle Küçükahmet literatürde yer alan araştırma sonuçlarının; öğretmenin kişilik özelliklerinin öğrencinin kişiliğini şekillendirdiği yönünde olduğunu belirtmektedir (Küçükahmet, 1989:122-124) Başar, öğretmenin değerlendirilmesinde en çok kullanılan değişkenin öğretmenin özellikleri olduğunu ve araştırma sonuçlarının, öğretmenin kişiliğinin öğrencilerdeki değişimle ilgili olduğunu gösterdiğini belirtmektedir (Başar, 1995:8).

Bu bağlamda, öğretmenin aşağıda betimlenen kişilik özelliklerine sahip olmasının eğitim-öğretim kalitesinin artırılmasında önemli olduğu düşünülmektedir.

*İletişim Becerisi Yüksek, Coşkulu ve Sosyal Bir Kişilik:* Öğrenme süreci, en genel anlamda bir iletişim sürecidir. Bir öğretmen sınıfındaki öğrencilere mesajları net ve açık iletmekle birlikte, onlardan gelen mesajları da etkin olarak alabilmelidir (Nelsen ve diğ., 2000, s.47). Bu anlamda öğretmenlik, konuşma ve dinleme sanatıdır. Soenksen'e (1992) göre öğretmen coşkusu, etkili iletişim için şarttır ve eğitimsel bir gerekliliktir (Aktr.:Lincoln, 2008). Araştırmaların büyük bir çoğunluğu, en etkili eğitimcilerin öğrenciler ile iletişim kurarken ilgili ve coşkulu davrananlar olduğunu göstermektedir (Lincoln, 2008). Gündelik hayatta olduğu gibi, sınıfta da öğrenciler diğerlerinin coşkusundan etkilenir (Bacanlı, 2002). Öğretmenin sosyal olması, öğrenciye geniş bir çevre bağlantısı sağlar.

*Hoşgörü ve Sabırlı Bir Kişilik:* Bir öğretmenin hoşgörülü ve sabırlı olması, doğruyu yanlış ayırt etmede güçlük çeken okul çağı çocuklarının, okula karşı geliştireceği tutumlarını



olumlu yönde etkileyecektir (Hotaman, 2002). Hoşgörü, öğrencinin hata yapma kaygısını ortadan kaldırarak, hatalarından öğrenmesine olanak sağlayacaktır. Sabır, olumsuz söz ve davranışların fark edilerek giderilmesine zemin hazırlar. Bu bağlamda, öğrencinin kendi yanlışını fark etmesine izin vermek gerekir.

*Açık fikirli ve Esnek Bir Kişilik:* Öğretmenin açık fikirli ve esnek olması, çeşitli konulardaki problemlerin çözümlenmesini mümkün hale getirir (Genç ve Kalafat, 2007). Doğal bir sınıf atmosferi oluşmasına katkı sağlar. Öğretmen-öğrenci ilişkileri belirginleşir. Öğrencinin öğretmeniyle ve çevresiyle doğal ve açık ilişkiler geliştirmesine olanak sağlar. Esneklik, ortaya çıkan olumsuz durumlara karşı öğretmenin kabul sınırlarını genişletir.

*Sevecen, Anlayışlı ve Espriyi Bir Kişilik:* Öğretmenin sevecen, anlayışlı ve esprili olması, sınıf atmosferini sıcak ve eğlenceli bir hale getirirler. Unutulmamalıdır ki, sevgi her şeyin başıdır. Bu anlamda öğretmenlik, sevmeye ve sevdirmeye sanattır. Anlayış, hoşgördür. Oluşan her istenmedik durumun, öğrenciyi tahrip etmeden giderilmesinde önkoşuldur. Espri, öğretmenle öğrenci arasındaki katı duvarları kaldırır, resmiyeti yumuşatır (Erden, 2007), dersi zevkli hale getirir.

*Yüksek Başarı Odaklı, İddialı ve Çalışkan Bir Kişilik:* Öğretmenin iddialı ve yüksek başarı beklentili bir kişiliğe sahip olması, öğrencilerin başarı sınırlarını çıkabilecekleri en üst sınıra doğru çekecektir. Armstrong ve diğ. (1997) göre, başarılı öğretmenler, yüksek hedefler belirlerler ve bu hedefleri öğrencileri ile paylaşırlar. Araştırmalar, öğretmenlerin öğrencilerinden beklentilerinin yüksek olduğu zaman, öğrencilerinin daha iyi öğrendiğini göstermektedir (Brophy, 1981). Öğretmen hiç yorulmaksızın, alanındaki gelişmeleri izleyip sınıfına taşınmalıdır.

*Cesaretlendirici, Teşvik Edici ve Destekleyici Bir Kişilik:* Öğretmenin cesaretlendirici ve destekleyici olması, öğrencinin güven duygusu geliştirmesini, kendi kendine öğrenmesini ve olumlu akademik benlik tasarımı geliştirmesini sağlar (Erden, 2007). Özellikle sınıf içinde içedönük öğrenciler varsa, onların bu tür desteklere daha fazla gereksinimleri vardır (Güven ve Sözen, 2007). Bazı araştırmalar, teşvik ve güdülemenin bir öğrencinin akademik başarısını etkilediğini göstermektedir (Henson ve Eller, 1999).

*Demokrat Bir Kişilik:* Demokrasiyi *bir yaşam felsefesi ve yaşayış biçimi* (Kaldırım, 2005, s.143) olarak tanımlayacak olursak, önce öğretmenin insan haklarına, farklılıkların kaçınılmazlığına, hoşgörüye, demokratik yaşam biçiminin güzelliği inancına sahip olması gerekir (Demirpolat, 1999, s.231). Bir öğretmenin demokratik bir kişiliğe sahip olması, demokratik değer ve tutumların bizzat sınıf içinde yaşanılarak öğrenilmesini sağlar.

*Yeniliklere ve Değişime Açık, Entelektüel Bir Kişilik:* Öğretmenin yenilik ve değişime açık olması, vizyonunun belirleyicisidir. Öğretmenler yenilikçi ve risk alabilen kişiler olmalıdır (Hotaman, 2004). *Kültürel donma*, öğretmenlik mesleğiyle ilgili olarak doğru bir kişilik özelliği olamaz. Çağın gereği olan tüm tutum ve değerleri, kişilik özelliği haline getirmelidir. Öğretmenin, geniş bir görüş, düşünce ve değerler perspektifine sahip olması, Cumhuriyet öğretmenin vazgeçilemez bir kişilik özelliğidir. Değişimin gerekliliğine inanmayan çalışanların bulunduğu bir örgütte, değişimin sonuçlarının olumlu olması beklenemez (Newstrom ve Davis, 1997).

*Yaratıcı Bir Kişilik:* Zekâ ve kişilik özellikleri farklı, değişik sosyo-kültürel çevrelerde yetişmiş öğrencileri eğitmek, onları öğrenme için cesaretlendirmek ve desteklemek öğretmenin büyük ölçüde yaratıcılığını kullanmasına kalmıştır. Eğitim sürecinin rutinliği içinde oluşan problemlerin öğrenci ve öğrenme-öğretme ilkeleri lehine çözülmesi, yaratıcılık gerektirmektedir.

Bu anlamda yaratıcılık, çağdaş öğretmenin en önemli kişilik özelliklerinden biridir (Oktay, 1998, s.26).

## TÜRKİYE'DE ÖĞRETMEN SEÇİMİ

Öğretmen yetiştirme en önemli basamaklarından birini, öğretmen adaylarının seçimi konusu oluşturmaktadır (Kuru ve Uzun, 2008). Öğretmenlik mesleğine kimler yönelmelidir? Bu öğrenciler nasıl eğitilmelidir? Bu sorunun cevabı, yıllardır tartışılmaktadır. Türkiye’de gelinen son nokta, öğretmen adaylarının bir takım çoktan seçmeli sınavlarla belirlenmesidir. Öğretmen adaylarının sadece bilgiye dayalı sınavlarda elde edilen puan üzerinden değerlendirilerek, öğretmenlik için en yetenekli bireyler seçilmiş olmaz. Bu sayede ancak öğrencinin belleğine depolanan bilgi ölçülebilir. Oysa Mark Twain’in dediği gibi, “eğitim, belleği bilgiyle doldurmak değil, kafayı geliştirmek içindir”. Bu tür bir sınav ya da seçme sistemi, öğretmenlik mesleğinde çok önemli olan “uygun mizaç” özelliğine yönelik bir seçme ya da değerlendirme yapması mümkün değildir (Kuru ve Uzun, 2008). Bu konudaki bir yığın araştırma bu yargıyı desteklediği gibi, Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) tarafından yapılan son bir araştırmada da, üniversiteye giriş sistemiyle ilgili vatandaşların % 82.4’nün, sınav sisteminin öğrencileri yeteneklerine uygun mesleklere yerleştirmedine inandığını ortaya koymuştur. Ayrıca, Türk Eğitim Derneğinin (2009) yayınladığı “Öğretmen Yeterlilikleri Raporu” incelendiğinde de benzer sonuçların vurgulandığı görülmektedir. Bu raporda öğretmenlerin en az üçte biri, ilgi ve istekleri dışında zorunlu kalarak öğretmenlik mesleğini seçtiği, bu oranın sınıf öğretmenlerinde % 38.8, branş öğretmenlerinde ise % 32.2 olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, Ubuz ve Sarı’nın (2008, s.113) yapmış olduğu araştırmada da, 109 sınıf öğretmeni adayının yarısından fazlasının, öğretmenlik mesleğini “üniversite sınav sonuç puanı” nedeniyle seçtiği belirtilmektedir.

Artık, toplum mimarı olarak nitelenen ve birçok ulvi sözcükle takdir edilen öğretmenlik mesleği için yeni ve isabetli, bireylerin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini dikkate alan, mesleğin gerekleriyle bireyin özelliklerini eşleştirerek seçme yapılmasına olanak sağlayan yeni bir model gerekli olduğu söylenebilir. Okçabol’un (2004) araştırması da, bu görüşü doğrulamaktadır. Okçabol (2004), 2088 öğretmen, 951 öğretmen adayı ve 310 öğretim elamanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında; halen görevde olan öğretmenlerin % 57’si, öğretmen adaylarının % 49’u ve öğretim elamanlarının ise % 63’ü, eğitim fakültelerine öğrenci seçimi sürecinde, özel yetenek sınavı yapılmasından yana oldukları görülmüştür. Aynı araştırmada, öğretmenlerin % 28’i, öğretmen adaylarının % 32’si ve öğretim elamanlarının % 52’si ise, öğretmen adayı seçiminde yetenek sınavının yanında, birebir görüşme yapılmasını da önermektedirler. Öğretmenlerin % 34’ü, öğretmen adaylarının % 19’u ve öğretim elamanlarının % 23’ü, öğretmen adaylarının öğretmen liselerinden gelmesi gerektiğini düşünmektedir. Buna ek olarak, öğretmen ve öğretim elamanlarının % 90’nı, öğretmen adaylarının ise % 80’i, öğretmen adaylarının eğitim aldıkları kurumlardan mezun olurken, “mesleğe uygun niteliklere sahip oluş düzeyinin” tekrar araştırılması gerektiğini düşünmektedir. Tüm bu görüşler dikkate alındığında, eğitim sisteminin temel ve göz ardı edilemez ögesi öğretmendir. Toplumunu tüm yönleriyle etkileme gücüne sahip mesleklerin başında geldiği, dolayısıyla da taşıdığı sorumluluk, toplumsal beklentiler ve kazandırması gerekli özellikler dikkate alındığında, bu mesleğin herkes tarafından yapılamayacak bir meslek grubu olduğu kanaatine kolayca ulaşılabilir (Şimşek, 2005).

## TÜRKİYEDE ÖĞRETMEN EĞİTİMİ

Eğitim sisteminin başarısı temelde, sistemi işletecek öğretmenlerin niteliği ile çok yakından ilişkilidir. Küçükahmet'e (1996) göre de, bir ülkede yeni nesillerin ve ülkenin ihtiyacı olan insan gücünün yetiştirilmesinden eğitim sisteminin işleticisi olan öğretmen sorumludur. Bu nedenle, çağın gerektirdiği insan modelinin yetiştirilmesi, bireylerin yaşadıkları toplumsal gerçeğe uyumlu kılınması, nitelikli öğretmen adaylarının seçimi ve eğitimi ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle, çağımızda öğretmen eğitiminin hedefleri ve içeriği üzerinde ayrıntılı biçimde durulmalıdır. Öğretmenin mesleki yaşamının değişik aşamalarını birbirinden bağımsız ve ayrı değerlendirmenin yerini daha bütünsel, meslek yaşamının tümünü içeren bir meslek gelişim tanımının oluşturulması esas olmalıdır (Gürşimşek, 1998, s.26). Öğretmen yetiştirme tarihimiz 150 yılı geçmiş olsa da, toplumda "*bilen öğretir*" sananlar hala vardır. Hatta Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK'ün öğretmen konusuna yaklaşımları da giderek bu anlayışa yaklaşmıştır. Oysa öğretmenlik, eğitim bilimleriyle iç içe olan ve tüm dünya da hala tartışılan ve araştırılan bir konudur (Okçabol, 2004). Bugün ise Türkiye'de, öğretmenlik mesleğinin kapısı herkese açık, girişi kolay bir meslek olduğu söylenebilir. Nitelikli öğretmen yetiştirme amacının unutulması, hükümetlerin zaman zaman politik nedenlerle eğitime müdahale etmesi ve sık sık değişen eğitim politikaları, nitelikli öğretmenlerin yetişmesine katkı sağlamamış, aksine öğretmenlik mesleğinin itibar kaybetmesine neden olmuştur (Dursunoğlu, 2003). Nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi, öncelikli olarak öğretmen yetiştiren kurumların sorumluluğundadır. Kaldı ki, ülkemizde bulunan öğretmen yetiştiren kurumlar, topluma uyum sağlayarak, toplumu geliştirecek nitelikli insan gücü yetiştirecek öğretmenleri seçip eğitebilecek bilgi ve deneyime sahiptirler (Murat ve diğ., 2006, s.267).

Günümüzde Orta Öğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans (OFM) programlarının kaldırılarak, 1997 öncesine dönüşün önünü açan YÖK kararları, kendi alanlarında istihdam imkânı bulamayan binlerce mezunun öğretmenliğe yönelmesine neden olmuştur. Bunun yanı sıra, geleceğinden kaygılı henüz mezun olmamış binlerce üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencisinin de, parasını vererek öğretmenlik meslek bilgisi derslerini almak üzere başvuruda bulunması, meslek yöneliminde hiçbir şekilde nitelik aranmadığı, aksine istihdam edilebilirliğin öne çıktığını göstermektedir. Bu uygulamaların hem bugün için, hem de yarın için nitelikli öğretmen hedefine hizmet etmeyeceği, sadece ve sadece Eğitim Fakülteleri ve Eğitim Bilimleri bulunan Üniversitelere ve Akademik personeline küçükte olsa bir mali kaynak sağlamaktan öte gidemeyeceği söylenebilir. Oysa nitelikli öğretmen için, öğretmenlik alanının korunması gerektiği, hatta katı bir giriş denetiminin gerekli olduğu artık görülmelidir. Geçmişte, öğretmen yetiştirme sürecinde niceliksel kaygılardan dolayı zaman zaman farklı kaynaklara başvurulmuş olması anlaşılabilir de, günümüzde artık bu düşüncüyü haklı kılacak bir durum söz konusu değildir. Şu an itibarıyla 300 000 civarında değişik alan ve branşlarda öğretmen fazlası olduğu değişik kurumlarca dile getirilmektedir. Oysa insan yetiştirme planlarının, toplumların gereksinim duyduğu alanlar dikkate alınarak ileriye yönelik yapılması, çağdaş toplumların temel özelliğidir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde ekonomik, toplumsal (Hotaman, 2002), kişisel, sosyal, politik faktörlerin, hatta tesadüflerin meslek seçimini etkilediği söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsü



ve ekonomik getirisi henüz istendik düzeyde olmasa da, Türkiye koşulları dikkate alındığında, diğer pek çok alan mezunundan daha olumlu (maaş + ders ücreti) olduğu değerlendirilmektedir. Her yıl on binlerce öğretmen atamasının (asil ya da ücretli) yapıldığı da hatırlanacak olursa, öğretmenlik mesleğinin çok yüksek olmasa da sosyal ve ekonomik cazibesinin artmakta olduğu söylenebilir. Mevcut bu olumlu gelişmeleri fırsat bilerek, öğretmenlik mesleği için gerekli olan kişisel özellikleri taşıyan öğrencilerin seçilip, öğretmen adayı olarak eğitilmesi, özlenen nitelikli öğretmene sahip olmak için önemli bir adım olacaktır. Mevcut seçme, yönlendirme ve eğitim süreçleri bu değişkeni göz ardı etmektedir. Şuan itibarıyla, eğitim fakültelerinin kendi öğrencilerini seçebilmesinin akademik toplantılarda gündem oluşturarak tartışılması yararlı olacaktır.

1. Toplum mimarı olarak nitelenen ve birçok ulvi sözcükle takdir edilen öğretmenlik mesleği için yeni ve isabetli, bireylerin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini dikkate alarak mesleğin gerekleriyle bireyin özelliklerini eşleştirerek seçme yapılmasına olanak sağlayan yeni bir model geliştirilmelidir.

2. Eğitim Fakültelerine girişte sınavsız bir uygulama geliştirilerek, genellikle yetenekli ve başarılı öğrencilerin devam edebildiği Anadolu Öğretmen Liselerinin Eğitim Fakültelerine kaynaklık etmesi teşvik edilmelidir.

3. Ancak bu seçme ve yönlendirmenin, öncelikle öğretmenler kurulu ve mesleki rehberlik süreçlerinden geçerek bir not ortalamasıyla Eğitim Fakültelerine yönlendirilmesi ve buralarda yapılacak son bir değerlendirmeyle (Güzel Sanatlar, Konservatuarlar ve Spor Akademilerine benzer bir şekilde) öğretmenlik mesleği için aday belirlenebilir.

4. Burada tek sorun, uygun görülmeyen öğrencilerin nasıl ve ne şekilde yeniden üniversiteye yönlendirileceğidir. İki aşamalı hale getirilen (YGS ve LYS sınavları) ve bu iki aşama arasında öncelikle birinci aşamada bir eleme yapıldığı, bu aşamadan sonra ikinci aşama arasında yaklaşık iki aylık bir ara vardır – ki bu ara daha da geniş tutulabilir-. İkinci aşamadan önce, gerek birinci aşama puanlarıyla, gerekse ortaöğretim kurumlarının öğretmen kurulları ve rehberlik servisi değerlendirmeleriyle Eğitim Fakültelerine gelen öğrenciler arasından öğretmen adayları belirlenebilir.

5. Eğitim Fakülteleri sürecinde de öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği özelliklerle, öğrencilerin kişilik özellikleri arasında bir değerlendirme yapılması uygun olacaktır. Diğer öğrenciler ikinci basamak sınavına yönlendirilerek, diğer yüksek öğretim alanlarına girme hakları korunmuş olur. Bu uygulama, tamamen öğretmen aday kaynağı olarak Anadolu Öğretmen Liselerini almakta olup, ihtiyaçlar ve talebe göre Anadolu Sosyal Bilimler ve Anadolu Fen Liselerini de içine alacak şekilde genişletilebilir.

6. Bir şekilde ortaöğretim kurumlarından Eğitim Fakültelerine gelen öğretmen adayı öğrencilerin, bir ya da iki yıl ortak programlarda (özellikle bireylerin kendilerini ve öğretmenlik mesleğini tanımaya yönelik dersler ve okul gözlemleri ile) eğitim alabilir ve eğitim fakültelerinin ikinci ya da üçüncü sınıfından itibaren, bazı değerlendirme sistemlerinden (ör; mesleki yönelim,



kişilik, kendini gerçekleştirme envanterleri vb.) geçerek, en uygun alan ve branşlara yönelebilirler.

7. Böylece üç aşamalı bir değerlendirme ve yönlendirme sürecinden sonra öğretmenlik mesleği için en ideal seçme ve yönlendirme yapılar alan ve öğretmenlik meslek bilgisi dersler yoğunlaştırılabilir. Bu süreçten sonraki aşama, eğitim kademesine göre üç ya da dört yıl olarak yeniden düzenlenebilir.

### Kaynakça

- Açıkgöz, K. Ü. (2004). *Etkili Öğrenme Ve Öğretme*. İzmir: Eğitim Dünyası
- Akbaba, Ş. (2002). Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri Ve Önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:155-156, Yaz-Güz.(<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156>)
- Altunya, N. (2008). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme. *Türkiye Cumhuriyetinin Kuruluşunun 100. Yılında Eğitim Kurultayı* (Bildiri Kitabı). İnönü Üniversitesi, 24-26 Nisan, Malatya
- Aydın D. (2007). Meslek seçiminde karar kuramları. *XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 5-7 Eylül 2007, Tokat
- Bacanlı, H. (2002). *Gelişim ve Öğrenme* (Beşinci Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Başar, H. (1995). *Öğretmenlerin Değerlendirilmesi*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baysal, A. (2004). *Psikolojik Danışma Ve Rehberlikte Başlıca Hizmet Türleri* (Ed: Alim Kaya), Psikolojik Danışma ve Rehberlik, ss.35-62, Ankara: Anı Yayıncılık
- Bilen, M. (1996). *Plandan Uygulamaya Öğretim*, 4. Bas., Ankara: Özel Yay.,
- Blair, M., Jones, R. S. and Simpson, H. (1975). *Educational Psychology*. Macmillan Publishing Company inc., New York. USA.
- Brophy, J. (1981). Teacher Praise: A Functional Analysis. *Review Of Educational Research*, (3) 5-32
- Demirpolat, Ayşe Ottekin (1999). Demokrasi Ve Demokratik Eğitim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Bahar, sayı:18, s.229-244
- Dursunoğlu, H. (2003). Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirmenin Tarihi Gelişimi. *Milli Eğitim Dergisi*, sayı:160, Güz.
- Erden, M. (2007). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Genç, S. Z. ve Kalafat, T. (2007). Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları İle Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22): 10-22
- Gürkan, T. (1993). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Tutumları İle Benlik Kavramları Arasındaki İlişki*. Ankara: Sevinç Matbaası
- Gürşimşek, I. (1998). Öğretmen eğitiminde yeni yaklaşımlar. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14:25-28
- Güven, B. ve Sözer, M. A. (2007). Öğretmen Adaylarının Öğretimin Bireyselleştirilmesine İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32: (89-99)



- Hamachek, E. D. (1972). *Toward More Effective Teaching*. In: Don E. Hamachek (Ed.), *Psychology and Education*. Allyn and Bacon Inc., Atlantic Avenue, Boston, USA
- Henson, K.T. and Eller, B. E. (1999). *Educational Psychology For Effective Teaching*. Wadsworth Publishing Company, U.S.A
- Hotaman, D. (2002). Öğretmenlik Mesleğine Yönelimi Etkileyen Etkenlerin İncelenmesi. *Uluslararası Katılımlı 2000'li Yıllarda I. Öğrenme ve Öğretmen Sempozyumu*, T. C. Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 29-31 Mayıs
- Hotaman, D. (2004). Sınıf Yönetimi Sürecinde Sergilenen Öğretmen Davranışları. *MEB. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Orta Öğretimde Yeniden Yapılanma Sempozyumu*, 20-22 Ekim, Ankara.
- Kaldırım, E. (2005). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Demokrasi Algısı. *G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3);143-162
- Kuru, M. ve Uzun, H. (2008). Türkiye'de Öğretmen Adaylarının Seçiminde 1954 Örneği. *GÜ., Gazi Eğitim fakültesi Dergisi*, 28(3):2007-232
- Küçükahmet, L. (1989). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, 3. Bas., Ankara: Gazi Ün. Yay.:137.
- Küçükahmet, L. (1996). *Öğretim İlke Ve Yöntemleri*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Külahoğlu, Ş. (2000). İyi Öğretmenlik Yetenek Mi, Beceri mi? *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Ekim, Ankara (s.52-58).
- Lincoln, D. L. (2008). Drama In The Classroom: How And Why Marketing Educators Can Use Nonverbal Communication And Enthusiasm To Build Student Rapport. *Marketing Education Review*, 18 (3): 53-65.
- Murat, M., Aslantaş, H.İ. ve Özgen, H. (2006). Öğretim Elamanlarının Sınıf İçi Eğitim-Öğretim Etkinlikleri Açısından Değerlendirilmesi. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(3): 263-278
- Nelsen, J., Lott, L. And Glenn, S. (2000). *Sınıfta Pozitif Disiplin* (Çev.:Miyase Koyuncu), İstanbul: Hayat Eğitim Dizisi(17).
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior; Human Behavior At Work*. Boston: Mc Graw Hill
- Okçabol, R. (1998). "Türkiye'de Öğretmen Profili Araştırması Ve Öğretmen Yetiştirmede Yeni Arayışlar" *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* 9-11 Eylül 1998, Cilt 1, Konya: Selçuk Ün. Yay.
- Okçabol, R. (2004). Öğrenci, Öğretmen, Öğretmen Adayı Ve Öğretim Elamanı Gözüyle Öğretmen Yetiştirme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya
- Oktay, A. (1998). Türkiye'de Öğretmen Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, sayı:137, s.26-27
- Oktay, A. ve Unutkan, Ö. P. (2008). Çağdaş Bir Okul Veya Kurum Olma Sürecinde Öğretmenlik. *Kültür Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Psikoloji Sempozyumu*, 22 Mart, İstanbul
- Püsküllüoğlu, A. (1986). *Öztürkçe Sözlük* (8. Baskı), Bursa: Çağdaş Yayınları
- Senemoğlu, N. (2007). *Gelişim, Öğrenme Ve Öğretim*. Ankara : Gönül Yayıncılık.



- Sönmez, V. (2007). *Öğretim İlke Ve Yöntemleri*, Ankara:Anı Yayıncılık.
- Şahin, C. (2007). *Kişilik, Ahlak, Duygusal Ve Sosyal Gelişim* (Eğitim psikolojisi, Editörler: Sırrı Akbaba ve Şakire Anlıak), İstanbul: Lisans Yayınları
- Şimşek, H. (2005). Orta Öğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğrencilerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1): 2-26
- Tezcan, M. (2001). *Eğitim Sosyolojisi* (11. Baskı), Ankara: Arı Yayıncılık
- Ubuz, B.ve Sarı, S. (2008). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2): 113-119
- Uras, M. ve Kunt, M. (2005). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri Ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri. *XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 28-30 Eylül, Denizli
- Ünal, S. ve Ada, S. (2000). *Sınıf Yönetimi*. İstanbul
- Variş, F. (1994). *Eğitim Bilimine Giriş*. Konya: Atlas Kitapevi
- Yüksel-Şahin, F. and Hotaman, D. (2009). Vocational Guidance Aid in The Orientation To Teaching Profession And Teacher Education. *European Journal of Social Sciences*, 10(1): 25-35