HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE ATANMASINA İLİŞKİN AZERBAYCAN VE TÜRKİYE YASAL DÜZENLEMELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI VE AZERBAYCAN İÇİN ÖNERİLER

Mahsati AGHAYEVA

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye... En İyiye...

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE ATANMASINA İLİŞKİN AZERBAYCAN VE TÜRKİYE YASAL DÜZENLEMELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI VE AZERBAYCAN İÇİN ÖNERİLER

A COMPARATIVE STUDY OF TEACHER TRAINING AND APPOINTMENT REGULATIONS IN TURKEY AND AZERBAIJAN AND PROPOSAL FOR AZERBAIJAN

Mahsati AGHAYEVA

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mahsati AGHAYEVA'nın hazırladığı "Öğretmen Yetiştirme ve Atanmasına İlişkin Azerbaycan ve Türkiye Yasal Düzenlemelerinin Karşılaştırılması ve Azerbaycan İçin Öneriler" başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı	Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN	İmza
Jüri Üyesi (Danışman)	Doç. Dr. Didem KOŞAR	İmza
Jüri Üyesi	Dr.Öğretim Üyesi Zeki Öğdem	İmza

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından 18/ 01 / 2022 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca ..... / ..... / ..... tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Öz

Eğitim sistemlerinin geliştirilmesi yönündeki en önemli düzenlemelerden birisi öğretmen yetiştirme ve atanması ile ilgili düzenlemelerdir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye ve Azerbaycan'da öğretmenlerin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin düzenlemelerin incelenmesi ve Azerbaycan'a yönelik öneriler geliştirmektir. Türkiye ve Azerbaycan eğitim sistemleri benzerlik gösterse de aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu amaçla karşılaştırmalı eğitim araştırması olarak düşünülen bu çalışmada, öğretmenlerin yetiştirilme ve atanma düzenlemeleri incelenerek Azerbaycan için öneriler sunulmuştur. Çalışma kapsamında iki ülkenin eğitim sistemleri ve öğretmen yetiştirme sistemleri ile ilgili ülke ve dünya alanyazınında internet ve üniversite kütüphanelerinden ulaşılan makale, tez, bildiri ve raporlar belge tarama modeli ile yatay yaklaşım kullanılarak ayrı ayrı paralel bir şekilde incelenmiş, güncel verilere ulaşılmıştır. Çalışma sonunda Azerbaycan'da da öğrencilerin Türkiye'de olduğu gibi tek bir sınav ile seçildiği, ilk aşama olan sınavdan sonra mülakat ve uygulamalı sınavların da yapılmadığı; hizmet öncesi verilen eğitimde uygulamaya önem verilmediği saptanmış, hizmet içi eğitimin özendirilmediği, öğretmenlerin ekonomik ve sosyal anlamda diğer meslek gruplarına kıyasla önde olmadığı belirlenmiştir. Bütün bu çalışmalar göz önünde bulundurularak Azerbaycan'da değişmesi gereken hususlar ele alınarak daha sonra yapılacak çalışmalar için öneriler getirilmiştir.

Anahtar sözcükler: öğretmen yetiştirme, öğretmen atama, Azerbaycan, Türkiye, hizmet öncesi eğitim, hizmet içi eğitim.

Abstract

One of the most important regulations for the development of education systems is the regulations regarding teacher training and appointment. The aim of this research is to examine the regulations on teacher training and appointment in Turkey and Azerbaijan and to develop suggestions for Azerbaijan. Education systems of Turkey and Azerbaijan are similar but there are important differences between them. For this purpose, in this study, which is considered as a comparative education research, the training and assignment arrangements of teachers were examined and suggestions for Azerbaijan were presented. Within the scope of the study, articles, theses, papers and reports obtained from the internet and university libraries in the country and world literature related to the education systems and teacher training systems of the two countries were examined separately using the document scanning model, and horizontal approach and current data were obtained. At the end of the study, students were selected with a single exam in Azerbaijan, as in Turkey, and after the first stage, no interviews or practical exams were held; It has been determined that practice is not given importance in pre-service education, in-service training is not encouraged, and teachers are not ahead of other occupational groups in economic and social terms. Considering all these studies, the issues that need to be changed in Azerbaijan were discussed and suggestions were made for future studies.

Key Words: Teacher training, Azerbaijan, Turkey, Selecting Teachers, Appointment of teachers, Pre-service Training, In-service Training

Teşekkür

Yüksek lisans eğitimine başladığım günden beri bana destek olan ve tez dönemi boyunca her zaman yanımda olan danışman hocam sayın **Doç. Dr. Didem Koşar'a** çok teşekkür ederim.

Bu serüven boyunca bana emeği geçen, derslerinde bize hep bir şeyler katmak için elinden geleni yapan Eğitim Yönetimi Bölümü hocalarına teşekkür ederim.

Manevi olarak hep yanımda olan ve bana güç veren Babama, Anneanneme ve teyzelerime teşekkür ederim.

Bu süreçte bana hep destek olan oğluma ve eşime teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmam için beni hep teşvik eden, en büyük hayali beni yüksek lisans mezunu olarak görmek olan ve bana her zaman yaptığım tüm işlerde destek olan çok değerli ***annem Afar Alakbarova'ya*** bu çalışmayı ithaf ediyorum.

İçindekiler Tablosu

Öz ii
Abstract iii
Teşekkür iv
İçindekiler Tablosu v
Tablolar Dizini viii
Şekiller Dizini ix
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini x
Bölüm 1 Giriş 1
Problem Durumu 1
Araştırmanın Amacı ve Önemi 4
Araştırma Problemi 5
Sayıltılar 5
Sınırlılıklar 5
Tanımlar 6
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar 7
Karşılaştırmalı Eğitim 7
Karşılaştırmalı Eğitimin Amaçları ve Yararlı Yönleri 8
Eğitim Sistemi 8
Eğitim Sistemi İçerisinde Öğretmen Yetiştirmenin Yeri 8
Öğretmen Eğitimi 10
Atama Uygulamaları 11
Hizmet Öncesi Eğitimi 11
Hizmet İçi Eğitim 12
Öğretmen Hak ve Sorumlulukları 14

İlgili Araştırmalar 16
Bölüm 3 Yöntem 20
Araştırma Yöntemi 20
Kaynak Tarama Süreci 20
Döküman Analizi 21
Bölüm 4 Bulgular 22
Azerbaycan Eğitim Sistemlerinin Tarihi Gelişimi 22
Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme 28
Azerbaycan'da eğitimcilere verilen hizmet içi eğitim uygulamaları 34
Atama Yapan Kurumlar 47
Türkiye'de Hizmet İçi Eğitim 47
Hizmet İçi Eğitimden Sorumlu Kişi ve Kurumlar 49
Hizmet İçi Eğitim Türleri 50
Azerbaycan'da Öğretmenlerin Yasal Hakları 52
Öğretmenlerin hakları 54
Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme ve Atama Süreçleri 55
Öğretmenlerin Atama Düzenlemeleri 57
Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme ve Atama Süreçleri 59
Öğretmenlerin Atamalarının Gerçekleştirilmesi İşinde Eğitim İdareleri ve Okul Yöneticilerinin Sorumluluk ve Yetkileri 62
Türkiye ve Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme Yöntemlerinin Karşılaştırılması 62
Öğretmen Adaylarının Seçim Süreci Açısından Karşılaştırma 62
Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitimleri Açısından Karşılaştırma 63
Öğretmenlerin Mesleğe Başlaması Açısından Karşılaştırma 64
Türkiye ve Azerbaycan'daki Öğretmenlerin Özlük Haklarının Karşılaştırılması 65
Türkiye ve Azerbaycan'daki Öğretmenlerin Kariyer Gelişimi Karşılaştırılması 65

Türkiye ve Azerbaycan'daki Öğretmenlerin Teftiş ve Yönetimi Açısından Karşılaştırma 66
Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler 67
Öneriler 70
Kaynakça 72
EK-A: Etik Komisyonu Onay Bildirimi 79
EK-B: Etik Beyanı 80
EK-C: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu 81
EK-Ç: Thesis Originality Report 82
EK-D: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı 83

Tablolar Dizini

Tablo 1 *KPSS'de Uygulanacak Testler, Süre ve Soru Sayıları*..... 43
Tablo 2 *Aday Öğretmenlik Performans Değerlendirmesi* 45
Tablo 3 *Yazılı ve sözlü sınav tablosu.* 46

Şekiller Dizini

Şekil 1. Doküman incelemesinin aşamaları (Yıldırım & Şimşek, 2018). 21

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TQDK: Azerbaycan Talebe Kabulü Komisyonu

Bölüm 1
Giriş

Bu bölümde tez araştırması ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma problemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar gibi alt başlıklara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Eğitim sisteminin öncü öğelerini; öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve uzmanlar oluşturmaktadır. Ülkelerin kalkınmasında, nitelikli insan yetiştirilmesinde, toplumda huzur ve barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesinde, toplumsal değerlerin gelecek nesillere aktarılmasında öğretmenlerin rolü büyüktür. Yetişecek yeni nesillerin kalitesi onları yetiştiren öğretmenlerle aynı düzeyde olacaktır. Kalkınmada önemli olan nitelikli insan gücünün ve meslek elemanların başında öğretmenlerin yer aldığı ve toplumların gelişmesinde öğretmenlerin önemli rolünün bulunduğu birçok araştırma ile ortaya (Özer, 2017). Ayrıca öğretmenlerin sosyal görevlerinden biri de kültürel değerleri nesillere aktarmaktır. Öğretmenler devlet ve toplumların ihtiyaç duydukları mesleklerin tamamını yetiştirmekle yükümlüdürler. Bir ülkenin gelişmesi ve refah seviyesinin yüksek olması için nitelikli öğretmenlerin mevcudiyeti çok önemlidir (Başaran, 2011).

Dünyada olduğu gibi Türkiye ve Azerbaycan'da da öğretmen yetiştirme sistemi tarih boyu sürekli tartışılmıştır. Türkiye'de öğretmen yetiştirme açısından yapılan tartışmalarda; öğretmen yetiştirmenin sistemi, amaçları, varlık gayesi, hedefleri ve felsefi temellerinin oluşturulamam asının sorunlu olduğu, hâkim politika ve siyasetin etkisinde kaldığı nicel sorunlarla boğuşmaktan sistemin niteliğinin ihmal edildiği, yapılan bilimsel çalışmalarda tekrar ve taklide yer verildiği, öğretmen yetiştirmenin beklenen amaç ve hedeflerinden uzak stratejik olmayan günlük politikalara feda edildiği belirtilmektedir. Azerbaycan'da da öğretmen yetiştirme siyasetin ve iktidarın etkisinden kurtulamamıştır. Öğretmen yetiştirme ve atama politikaları sürekli değiştirilmiştir (Kelbeliyev, 2006).

Öğretmen yetiştirme sistemlerinin var olma nedeni, gerekli olan nitelikte ve nicelikte öğretmenleri yetiştirmek olarak belirtilmektedir. Türkiye'de öğretmen yetiştirme sistemi bir taraftan "alan bilgisi, profesyonel eğitimin teorik temelleri,

pedagojik formasyon, genel kültür bilgisi" gibi yeterlik yönüyle eleştirilirken, diğer taraftan misyonu yönüyle de "zihniyet meselesi" eleştiriye uğramaktadır. Yine son yıllarda yapılan araştırmalarda uluslararası standartlarda öğretmen yetiştirilemediği fikri savunulmaktadır (Özoğlu, 2010). İlgili alan mezunlarının derin ve kapsamlı bir eğitime olmadığı, öğretmen ve idarecilerde ise günün politik şartlara göre felsefi düşünce değiştirdiği vurgulanmaktadır (Kavak, 1999). Bir ülkenin eğitim politikaları, benimsediği eğitim anlayışına göre şekillendirilmeli ve bu anlayışla üretilen politikalara göre somut eğitim planlamaları yapılmalı; eğitim uygulamaları da bu eğitim planlamalarıyla meşruluk kazanmalıdır. Yapılan çalışmalar sonucu eğitim uzmanları, eğitim politikaları kapsamında ele alınan öğretmen yetiştirme sisteminin; toplumun tarihi, kültürel ve sosyal değerleriyle birlikte düşünülerek sistemin anlamı ve var olma nedeni temel alınarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemektedir (Özoğlu, 2010).

Son yıllara kadar yapılan çalışma ve uygulamalar neticesinde ezberletici ve bilgi aktarıcı geleneksel öğretmenler anlayışı yerini modern teknoloji ile yeni eğitim yöntem ve metotlarını kullanan öğretmenlere nasıl bırakacağı ve bu öğretmenleri eğitim sistemine nasıl kazandırabileceği sorusunu beraberinde getirmiştir. Ayrıca eğitim fakültesine seçilirken kişilik özellikleri göz ardı edilen öğrenciler dışında bu fakültelerden mezun olmayan öğrencilere de pedagojik formasyon almaları halinde öğretmenlik yapabilme hakkının verilebilmesi mesleğin niteliğini azaltmakta, öğrencilerin uygulamalı eğitimleri kalabalık gruplarla ve gereğine uygun olarak yapamamasına neden olmaktadır (Kavak, 1999). Ayrıca eğitim fakültesine seçilirken kişilik özellikleri göz ardı edilen öğrencilerin haricinde bu fakültelerden mezun olmayan öğrencilere de pedagojik formasyon almaları halinde öğretmenlik yapabilme hakkının verilmesi mesleğin niteliğini azaltmakta, öğrencilerin uygulamalı eğitimleri kalabalık gruplarla ve gereğine uygun olarak yapamamasına neden olmaktadır. Ayrıca Türkiye'de yapılan atama sınavının içeriği ile ücretli öğretmenlik kavramı ile ülkede öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlerin genelde sisteme yeni alınan öğretmenler üzerine yoğunlaşması ve bu eğitimlerin nitelik yönünden değeri tartışılmaktadır (Akdemir, 2013).

Günümüzde gözlemlediğimiz eğitimde yaşanan sorunların çözülmesinde en önemli unsur öğretmen olduğundan, kaliteli öğretmen yetiştirebilmek için öğretmen yetiştirme sisteminin geliştirilmesi dünyada özellikle son 30 yılda müstesna bir hale

gelmiş; Türkiye'de ise merkeziyetçi bir yapı çerçevesinde yapılan değişiklikler sıklıkla yapıldığından sonuçları geçici olup sistematik ve bilimsel bir sonuca varılamamıştır (Yaman , 2014).

Dünyada öğretmen eğitimine ilişkin yapılan yenilikler genellikle ülke gereksinimleri göz önüne alınarak yapılmakta olup kalitenin yükseltilmesi amaçlanmaktadır (Şahin, 2006). Öğretmenlik eğitimi genelde hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim olarak iki başlık altında ele alınmakta; hizmet öncesi alınan lisans eğitimi kadar, göreve başlanıldıktan sonra hizmet içi eğitim kapsamında alınan eğitimin de önemli olduğu vurgulanmaktadır (Bayrakcı, 2009). Bu eğitimler öğretmenleri mesleki ve bireysel yönden gelişmeye teşvik etmeli, onların mesleki gelişimlerini sadece mesleğe yeni başladıklarında değil aynı zamanda meslek yaşamları boyunca desteklemelidir. Bu kapsamda, Türkiye'deki öğretmen eğitiminin hem hizmet içi hem de hizmet öncesi boyutları ele alınıp eğitimde başarılı görülen ülkelerle rekabet edebilecek veya onlara ayak uyduracak düzeyde eğitim almış bireylerin yetiştirilmesi için öğretmenlerin gelişimine çok büyük önem verilmeli, dünyadaki farklı öğretmen yetiştirme uygulamalarından haberdar olunmalı ve yeni eğilimler sürekli takip edilmelidir.

Türkiye'de öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi, başta eğitim fakülteleri olmak üzere, üniversiteler tarafından sağlanmaktadır. Buna karşılık, üniversitelerce sağlanan eğitimin biçimlendiricisi ve ana istihdam sağlayıcı kurum ise Milli Eğitim Bakanlığı'dır (MEB). MEB, bir yandan yasal ve yönetsel düzenleme ve kararlarla öğretmen niteliği üzerinde etki oluştururken diğer taraftan da istihdam politika ve uygulamalarıyla öğretmen eğitiminin planlanması konusunda etkili olmaktadır. Bu bağlamda MEB, Türkiye'de öğretmen eğitiminin ve istihdamının ana aktörü olarak rol oynamaktadır.

Azerbaycan'da eğitim politikaları ve öğretmen yetiştirme politikaları ciddi eleştirilere sebep olmaktadır. Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme alanındaki araştırmalara bakıldığında yapılan araştırma ve hazırlanan raporların; mevcut durumu betimleyen analizler, kısa vadeli eğilimler, süreç ve tarihsel düzeyde yapılan genel değerlendirmeler olduğu görülmektedir (Mardanov, 2012). Öğretmen yetiştirme alanında en çok çalışılan konuların; öğretmen adaylarının alanı, meslek bilgisi ve tutumu, öğretmen yetiştirme programlarının ve bileşenlerinin değerlendirilmesi, yeni öğretim yöntem ve yaklaşımların etkilerinin incelenmesi,

öğretmen yetiştirmede bilgi iletişim teknolojileri ve öğretmen yetiştiren kurumlar olduğu görülmektedir. Yapılan araştırma ve raporlar incelendiğinde, Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme sisteminin geleceğine yönelik eğitim yönetimini bütüncül olarak analiz ederek öğretmen yetiştirme sisteminin sorunlarına çözüm getiren araştırmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Bu nedenle, özellikle eğitim sisteminde başarı yakalamış, bu konuda birçok araştırma ile gündeme gelen Türkiye'deki öğretmen yetiştirme sistemi ele alınarak Azerbaycan öğretmen yetiştirme sistemi ile karşılaştırmalı olarak betimlenmesi ve her iki ülkede benzer sorunlara nasıl çözüm getirildiği incelenmeye çalışılmıştır. Bu araştırma sayesinde Azerbaycan'daki uygulama eksiklikleri ve değişmesi gereken unsurlar hakkında bilgi verileceği öngörülmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, Azerbaycan'la kültürel ve tarihi bağları benzer olan Türkiye'de uygulanan öğretmen yetiştirme sürecindeki hizmet öncesi eğitim, öğretmen seçme ve atama ile hizmet içi eğitim aşamaları ile bu eğitim sistemlerinin genel özelliklerinin incelenmesi sonucunda Azerbaycan'daki sistem ile Türkiye sisteminin benzerlik ve farklılıkların saptanması ve Azerbaycan'a öneriler geliştirilmiştir.

Sürekli değişen gelişmelerin takibinin sağlanmasında karşılaştırmalı eğitim çalışmalarının incelenmesinin çok önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ülkeler kendilerine model aldıkları veya kendilerinden önde olduğunu düşündükleri ülkelerdeki gelişmeleri tespit edip kendileri de uygulayabilmektedir. Azerbaycan'ın da kalkınması ve gelişmesi için eğitim sistemini geliştirmesi gerekmektedir. Türkiye ve Azerbaycan eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve atama düzenlemelerinin karşılaştırılması ve her iki eğitim sisteminin güçlü ve zayıf yanlarının belirlenerek Azerbaycan için önemli öneriler çıkarılmıştır.

Bu çalışmanın aynı zamanda Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme ve atama sisteminin geliştirilmesine ve bu konuda yapılacak çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırma Problemi

Türkiye ve Azerbaycan eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve atama düzenlemelerinin karşılaştırılması ve Azerbaycan için öneriler sunulması amaçlanan bu çalışmanın alt problemleri aşağıdaki şekildedir;

1. Azerbaycan ve Türkiye öğretmen yetiştirme sisteminde hizmet öncesi eğitimde öğretmenlik eğitimi nasıl yapılmaktadır?

2. Azerbaycan ve Türkiye öğretmen yetiştirme düzenlemelerinde öğretmenlik mesleğine seçilme ve atama uygulamaları nasıldır?

3. Azerbaycan ve Türkiye'de öğretmenlere verilen hizmet içi eğitim uygulamaları nelerdir?

4. Azerbaycan ve Türkiye'de öğretmenlerin hak ve yasal sorumlulukları nelerdir?

5. Azerbaycan ve Türkiye'de öğretmen yetiştirme, atama uygulamaları arasındaki benzerlik ve farklılıklar nelerdir?

6. Araştırma sonucunda Azerbaycan eğitim sistemine katkı sağlayacak öneriler nelerdir?

Sayıltılar

Araştırmada kullanılan basılı ve online kaynaklar, problem cümlesi ve alt problemlerde belirtilen sorulara cevap bulacak niteliktedir. Araştırmada kullanılan yöntem, araştırmada ifade edilen problem cümlesi ve alt problemleri çözebilecek niteliktedir.

Sınırlılıklar

Araştırma Türkiye ve Azerbaycan'daki öğretmen yetiştirme ve atama süreçleri ile hizmet öncesi ve hizmet içi uygulamaları, ulaşılabilir mevcut kaynaklar ve yasal düzenlemelerle ile sınırlı olup, Ocak 2020'ye kadar olan uygulamaları kapsamaktadır.

Tanımlar

Öğretmen: Özel alan bilgisi ve öğretmenlik eğitim alarak yetişen, genel kültüre sahip olan ve eğitim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetlerini yürütenlerdir.

Öğretmen Yetiştirme: Genel olarak hizmet öncesi eğitimi, öğretmen seçimi ve atanması, hizmet içi eğitim, mesleki hak ve sorumluluklar ile öğretmen özerkliğini ifade etmektedir.

Atama Sistemi: Öğretmenlerin seçme ve atama koşullarını, öğretmen atama sınavlarını ve atama ile sorumlu olan kurumları kapsamaktadır.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Karşılaştırmalı Eğitim

Eğitim bilimlerinin başlıklarından olan karşılaştırmalı eğitim ülkelerdeki eğitim sistemlerinin benzerlikleri ve farklılıklarını tanımlayarak, özellikler benzerlikleri açıklayan ve böylece eğitim problemlerinin ortaya çıkmasında büyük role sahip bir disiplindir. Bu disiplinle birlikte dünyada farklı ülkelerde karşılaşılan eğitim problemleri incelenmekte ve bu problemlere ilişkin değişik çözüm önerilerinin olabileceği görülmektedir (Bakioğlu, 2014). Karşılaştırmalı eğitimle ilgili dünyada yapılan çalışmalar özellikle 1990'lı yıllardan sonra hızla artmasına rağmen Azerbaycan ve Türkiye'de bu alanda çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır.

Eğitim. Eğitim tüm çağlarda gereksinimleri ve ihtiyaçları karşılayacak biçimde geliştirilince insanlar daha fazla üreterek hem kendilerini, hem de toplumu mutlu etmiş olmaktadır (Bal ve Başaran, 2014).

Şişman (2013), eğitim kavramını tanımlarken eğitimin maarif, talim, terbiye, irfan, tedris gibi kavramları kapsadığını ve bu kavramla ilgili ortak bir tanım yapılamadığını belirterek eğitimi insanın bütün yönleriyle geliştirilmesi olarak tanımlamış ve eğitimin yaşam boyu süren bir süreç olduğunu vurgulamıştır.

Her zaman toplumun kalkınmışlık düzeyi ile eğitim doğrudan ilişkilendirilmiştir. Eğitimin hem arz, hem de talep konusu olduğu görülmekte olup bireyin gelişmesini sağlamakla birlikte ekonomik büyüme ve kalkınmaya etki ettiği saptanmıştır (Gümüş ve Şişman, 2012).

Karşılaştırmalı Eğitim Kavramı. Türkoğlu (2020) karşılaştırmalı eğitim kavramını ülkelerdeki eğitim sistemlerinin karşılaştırılmasına yardım eden ve benzerlikleri saptayarak faydalı önerilen sunan bir disiplin olarak açıklamıştır. Erdoğan (2003) ise sadece sistemlerin karşılaştırılmasının yeterli olmayacağını yan etkenlerin de araştırılması gerektiğini savunmuştur. Demirel (1996) karşılaştırmalı çalışmalardaki bulgular ve ölçütlerin belli bir görüş açısına göre saptanması gerektiğini savunmuştur.

Karşılaştırmalı Eğitimin Amaçları ve Yararlı Yönleri

Farklı araştırmacılara göre karşılaştırmalı eğitimin ülkelerin eğitim sistemlerini geliştirilmesinde önemli rol oynadığı savunulmuştur. Böylece başka tecrübelerden de yararlanılarak daha gelişmiş ve kaliteli eğitim sistemi geliştirmek mümkün olmaktadır. Karşılaştırmalı eğitimin amaçları; Eğitim sistemleri, uygulamaları ve problemleri hakkında geçerli bilgiler sağlamak, eğitimi etkileyen unsurların, çeşitli ülkelerdeki gelişimini ve görünümünü inceleyerek eğitim politikalarının oluşmasına yardım edecek bir bakış açısı kazandırmak ve belli bir sorun karşısında bireylerin geniş bir bakış açısına sahip olmasını, çok yönlü ve alternatif çözüm yolları üretmeye açık olmasını sağlamaktır (King, 1979).

Karşılaştırmalı eğitim, eğitimcileri ve halkı, eğitim alanındaki kuramsal temellerin ve pratik uygulamaların değişik ülkelerde nasıl olduğu konusunda duyarlı hâle getirir. Böylece karşılaştırmalı eğitim sayesinde eğitimdeki alternatif yaklaşımlar hakkında bilgi sahibi olunabilir (King, 1979). Sağladığı geniş bakış açısıyla, eğitimle ilgili olguların, eğilimlerin ve problemlerin analiz edilmesine yardım eder. Eğitimde karşılaşılan birçok sorunun, karşılaştırmalı eğitim araştırmalarıyla farklı ülkelerde nasıl çözüldüğü öğrenilebilir.

Eğitim Sistemi

Toplumsal sistemlerden olan eğitim sisteminde temel sistem okullardan, merkezle okul arasında işbirliği sağlayan aracı üst sistemlerden ve hepsinin üstünde bulunan üst sistemlerden oluşmaktadır. Eğitim sistemi toplulukların veya belli bir coğrafyada yaşayan insanların eğitimden faydalanmasını sağlamak amacıyla devletler tarafından kurulmuş ve yayılmış eğitim kurumlarının bütününden oluşmaktadır. Azerbaycan ve Türkiye eğitim sistemleri farklı tarihi dönemlerden geçmiş ve eski tarihlere dayanmıştır.

Eğitim Sistemi İçerisinde Öğretmen Yetiştirmenin Yeri

Eğitim sistemleri; eğitimin tanımlarında var olan yetişmiş neslin duygu ve düşüncelerinin yetişmekte olan nesle geçirilmesi (Gökalp, 1972), genç nesilleri yetiştirilmesi, onların içlerindeki cevherin ortaya çıkarılması ve karakterlerinin şekillendirilmesi süreçlerini bulunduğu topluma kazandırmayı hedeflemektedir.

Ayrıca bu sistemlerin insani bir faaliyet olarak bireyin toplumsal değerleri kazandığı, ortak değerler çevresinde bütünleştirildiği erdemli bir toplum oluşturma hedefidir (Gümüş ve Şişman, 2012).

Türkiye'de öğretmenlik mesleğine ilişkin 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve buna bağlı yönetim görevlerini üstlenen bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenler, Türk Milli Eğitiminin amaç ve temel ilkelerine uygun olarak bu görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık; Genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır'. Ayrıca yönetmeliğin 45. maddesinde öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon açısından aranacak niteliklerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlendiği belirtilmektedir. (MEB, 2017).

Öğretmenlik mesleğinde kalite konusu tüm dünyada sıkça tartışılan ve gündeme gelen bir konu olmuştur. Yetişmiş insan gücü bir toplumun kalkınması için çok önemlidir ve bunu sağlayacak en önemli faktör öğretmenlerin verdiği eğitimin kalitesidir. Öğretmenin mesleki yeterlilik düzeyi, eğitimin kalitesi ile yakından ilişkilidir (Seferoğlu, 2009).

Türkiye'de halen devam etmekte olan öğretmen yetiştirme modelinin temelleri 1994 yılında Dünya Bankası'nın desteğiyle YÖK'ün Hizmet Öncesi Öğretmen Yetiştirme Projesi'ni hayata geçirmesiyle atılmıştır (Özoğlu, 2010). Milli Eğitim Bakanlığı ve eğitim fakülteleri iş birliği ile 1998-1999 eğitim-öğretim yılından itibaren bugün de geçerli olan hizmet öncesi öğretmen yetiştirme modeli yeniden yapılandırılmıştır. Bu projede; Alan öğretimi kitapları hazırlamak, eğitim fakülteleri ile uygulama okulları arasında işbirliğini sağlamak, teknolojik donanımı geliştirmek, yetişmiş insan kaynağı için yurt dışına öğrenci ve öğretmen göndermek, öğretmen yetiştirme programlarını kontrol etmek, sürdürmek ve geliştirmek amacıyla Türkiye Öğretmen Yetiştirme Milli Komitesinin kurulması , formasyon Sınıf öğretmenlerinde değişiklik yapılması, ilköğretim öğretmenleri için yan alan uygulamalarının yapılması, ortaöğretim alan öğretiminin tezsiz yüksek lisans düzeyinde yapılması gibi önemli çalışmalar yapılmıştır.

Türkiye'de son yıllarda; eğitim bilimleri alanında eğitim yönetimi ve denetimi, eğitim planlaması ve ekonomisi, eğitim programları ve öğretimi, ölçme-değerlendirme ve halk eğitimi gibi alanlardaki lisans eğitimlerinin lisansüstü

seviyeye yükseltilmesi öğretmen yetiştirmenin geleceği açısından önemli bulunmaktadır (Erdem, 2013). Yüksel'e (2012) göre, Türkiye'de öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimlerinin gelişimine ilişkin en önemli aşama eğitim problemlerinin bilimsel olarak incelenmesi ve çözüme ulaştırılması, eğitim bilimleri alanında uzman personel yetiştirilmesi ve öğretmen okulları ile ortaöğretim kurumlarına öğretmen yetiştirilmesi amaçlarıyla eğitim fakültelerinin kurulmasıdır (Yüksel, 2012). Üniversiteler dönemi olarak bilinen bu dönemde Türkiye'de öğretmen yetiştirmede etkili olan bir diğer konu da 1999 yılında 29 Avrupa ülkesinin katılımı ile gerçekleşen Bologna Sürecidir. Bologna Süreci'nin beraberinde getirdiği; üç kademeli eğitim, yükseköğretimde kalite güvencesi, Avrupa Kredi Transfer Sistemi, kolay anlaşılır diploma dereceleri ve öğrenci-öğretim elemanı hareketliliği, Avrupa yükseköğretim alanı geliştirmek gibi hedefler Türkiye'de öğretmen yetiştirmenin anlamı ve bilimsel temelleri yönüyle gelişmesine olumlu katkıda bulunmuştur. Türkiye'ye yansımaları felsefi açıdan ele alındığında uluslararası eğitim alanına ait bilgilerin epistemolojik olarak geçerliliğinin daha fazla olduğu söylenebilir (Çakıroğlu ve Çakıroğlu, 2003).

Son yıllarda Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin temel felsefesi bilimsellik ilkesi olan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu çıkarılmasına rağmen bazı sorunlar devam etmektedir. YÖK'ün istatistiklerine göre öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 2014 yılında 43, 2015 yılında 47, 2016-2017 öğretim yılında 23 olmasına rağmen OECD ortalamalarının (17) üstündedir (TEDMEM, 2016). Yeni eğitim fakültelerinin açılması ve kontenjan problemlerinin devam etmesi, eğitim fakültelerine öğrenci seçme kıstaslarının tartışılması ve kuramsal ağırlıklı öğretim programları temel sorunların başında gelmektedir. Öğretmen yetiştirme programlarında görev alan öğretim üyelerinin profili ve pedagojik formasyon uygulamaları gibi geçici çözümler ile öğretmen olabilmek için uygulanan KPSS sınavının niteliği de öğretmen yetiştirme konusundaki diğer sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır (Önder, 2015).

Öğretmen Eğitimi

Günümüzde öğretmenlik özel uzmanlık bilgi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmekte; Türkiye'de kültüre göre sadece bir kazanç kapısı olarak değil, kutsal bir meslek olarak da görülmektedir. Eğitimin ömür boyu sürdüğünü düşündüğümüzde eğitimci olan öğretmenlerin sadece hizmet öncesi eğitimle

kalmayıp hizmet sonrası eğitimle de kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Şişman, 2013).

Atama Uygulamaları

Türkiye ve Azerbaycan'da öğretmen atamaları kanuna, yönetmelik ve diğer yasal düzenlemelerle yapılmaktadır. Atama düzenlemelerinin ve atamaların evrensel değer taşıması için tarafsız davranmak, herkese eşit fırsat tanımak, adaylarda liyakat ve bilgiye önem vermek en önemli hususlardır.

Türkiye'de öğretmen istihdamına yönelik uygulanan politikalar çeşitli tartışmaları da beraberinde getiriyor. Atav ve Sönmez (2013) ülkemizde bilimsel verilere dayalı bir istihdam politikasının olmadığını ve bunun öğretmenlik mesleğinde birikimlere yol açtığını belirtmektedir. Ayrıca MEB ve ÖSYM verilerini inceleyerek yakın gelecekte öğretmen ihtiyacının artacağını ve mevcut fazla talebin devam edeceğini savunmaktadırlar. Öğretmen istihdam politikalarındaki temel sorunları Bircan şu şekilde (2009) ele almıştır: MEB-YÖK koordinasyon eksiklikleri, Eğitim Fakültelerinde niteliksel yetersizlikler, atanacak öğretmenlerin formasyon uygulamalarında yaşanan karmaşıklık, öğretmen arz-talep dengesizlikleri. Aynı şekilde SETA (2010) tarafından hazırlanan bir raporda öğretmen istihdamına ilişkin sorunların öğretmen atamalarında arz-talep dengesinin kurulamaması ve kır-kent dengesinin sağlanamaması üzerinde yoğunlaştığı belirtilmektedir.

Hizmet Öncesi Eğitimi

Türkiye'de ve Azerbaycan'da hizmet öncesi eğitim kapsamında üniversitelerde bulunan Eğitim Fakülteleri öğretmen yetiştirme görevini üstlenmiş ve bu iş bir uzmanlık alanı haline gelmiştir ancak bu durum beraberinde öğretim elemanı, fiziksel ve teknolojik donanım açısından eksiklik yaşayan Eğitim fakültelerinin ne kadar nitelikli öğretmen yetiştirebildiği sorusunu da akıllara getirmektedir (Özoğlu, 2010). Öğretmen olmak isteyen öğrenciler öncelikle orta öğretimi bitirmekte, sonrasında ise lisans düzeyinde eğitimlerine devam edebilmek için ÖSYM tarafından ilk aşaması Mart ikinci aşaması ise Haziran ayında yapılan iki aşamalı yükseköğrenim sınavına başvurmakta, ilk aşamada yapılan sınavdan belli bir baraj puanı alamayan öğrenciler ikinci aşamaya kabul edilmemektedir.

Azerbaycan’da benzer uygulamalar yapılmaktadır. Azerbaycan’da lisans düzeyinde eğitim fakültelerini kazanabilmek için yaz aylarında yapılan alan ağırlıklı merkezi üniversite sınavını kazanmak gerekmektedir. Bu sınavı Öğrenci Kabulü Devlet Komisyonu (TQDK) tarafından düzenlenmektedir. Sınav 2 ve 3 aşamalı şekilde yapılmaktadır.

Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin mesleklerin yapmaya başladıkları andan itibaren mesleki bilgi ve becerileri ile performanslarını artırmak için yapılan her türlü eğitim etkinliğini kapsayan bir kavramdır. Mesleğe başlamadan önce alınan hizmet öncesi eğitim atama aşamasında gerekli görülmekte ancak eğitim sisteminde meydana gelen çeşitli değişiklikler kimi bilgilerin işlevini geçersiz kılabilmekte, öğretmenin mesleğini verimli bir şekilde yapabilmesi için hizmet öncesi eğitim yeterli görülmemekte; hizmet içi sürekli eğitim ve öğrenme zorunlu hale gelmektedir (Şişman, 2013). Öğretmenler meslekleri gereği sürekli kendini geliştirmeli, alanına yönelik yenilikleri takip ederek uzmanlaşmalıdır (Başaran, 2011).

Hizmet içi eğitimin gereksinimler kısaca aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir (Bağcı, 2000):

- Okulda verilen eğitim, kişilerin tüm yetenek ve becerilerini anlamak ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirmek için yeterli değildir. Bu nedenle pek çok kişinin iş hayatına atıldıktan sonra hizmet içi eğitimlerle keşfedilmemiş yeteneklerini kullanabildiği ve geliştirebildiği gözlemlenmiştir.
- Tüm mesleklerde sadece okul ortamında verilen bilgilerle çözülemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu tür olaylarda çalışanın örgütte yaptığı işe uyum sağlaması için eğitim ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Öğretmenin toplumda değişen ve gelişen kültürel, sosyal ve ekonomik olgulardan doğan yeniliklere uyum sağlaması için eğitim gereklidir.
- Bilim ve teknolojinin ilerlemesi her meslek grubunda olduğu gibi eğitim öğretimde de bir takım araç ve teknik öğrenmelerin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır.

- Bir eğitimci bilgiyi kullanabilmeli ve kurumsal düşünebilmelidir; ancak bu şekilde etkili olacak ve verimli bir çalışma ortaya koyacaktır.

Hizmet içi eğitim bir bakıma iş başında eğitimin bir çeşidi olduğundan, çalışanların, üstlerinin gözlem ve kontrolünde çalışarak, deneyimleyerek daha etkili öğrenecekleri ön görülmektedir (Eryılmaz ve Atak, 2011). Hizmet içi eğitimin yönetici, personel ve kurumlar açısından pek çok faydası bulunmaktadır. Eğitime katılan personelin hata oranı azalmakta ve verimlilikleri artmaktadır; yönetici çalışanlarını kontrol etme fırsatına sahip olmaktadır.

Yönetim, çalışma esnasında problemlerle karşılaşmaz ve gereksiz ayrıntılarla uğraşma ihtiyacı duymaz ve asıl soruna odaklanabilir. Personel tarafından hizmet içi eğitimin faydaları aşağıdaki gibidir (Tortop, 1994):

- Eğitimli personel aynı zamanda özgüvenlerini de artıracak ve geleceğe daha güvenle bakabilecektir.
- Kariyerlerinde ilerleme fırsatını bulurlar.
- Çalışanlar, işlerini tam olarak gerektiği gibi, iş programına uygun, keyif ve şevkle yapmalarını sağlar.
- İşlerinin yönetici tarafından takdir edilmesi, personelin keyifle ve eğlenerek çalışmasını sağlar, işlerinden sıkılmazlar.
- Kursiyerlerin bakış açısı artar, çevreye uyumları kolaylaşır, ustalıkları artar ve huzur içinde çalışabilirler..

Örgüt tarafından hizmet içi eğitimin faydaları şu şekilde sıralanabilir:

- *İş ortamında verimlilik artar, maliyetler düşer ve buna paralel olarak kazançlar artar.*
- *Kurumun iletişim içinde olduğu çevreye karşı itibarı artar.*
- *Kullanılan aletlerin yanlış kullanımı ve aşınması azaltılır ve bunun sonucunda onarım veya bakım maliyetleri azalır.*
- *Üretimde kusurlu ve eksik ürünler azaltılır.*
- *Kurum içinde güvenli ve dikkatli bir ortam oluşturulacağından iş güvenliği artacaktır.*

Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye'de; Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerin hazırlanmasından sorumludur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun emredici

hükümlerine göre, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlerin iş yerindeki verimliliklerini artırmak, bilgi ve görgülerini yenilemek, hizmet içi görevlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmek görevi Milli Eğitim Bakanlığı'nın 30.11.1960 tarih ve 17891 sayılı kararı ile Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğü'ne bağlı Öğretmen Yetiştirme Dairesi'ne verilmiştir (MEB, 2020). İlk olarak 1940'larda personel eğitimine dahil edilen hizmet içi eğitim, Personelin mevcut ve gelecekteki görevlerine ilişkin bilgi, beceri ve davranışlarının etkililiğini sağlamak, fikir ve eylemlerde geçerli kazanımlar sağlamak amacıyla gerçekleştirilen destek faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmen Hak ve Sorumlulukları

Atama UygulamalarıÖğretmenler birer devlet memuru olduklarından dolayı anayasaya ve eğitim ile ilgili yasalara uygun davranmak zorundadır. Öğretmen herhangi bir siyasi faaliyette bulunamadığı gibi yurttaşlar arasında herhangi bir sebeple ayrım yapmamalı, diğer öğretmenlerle işbirliği sağlamak ve görevin gereklerine uygun davranmak zorunda olmalı, görevini özenle yaparken üstlerine karşı sorumlu olduğu unutmamalı, mal beyanı yapmalı, görevinden çıkar sağlamamalı, görevleri ile ilgili gizli bilgileri başkalarına açıklamamalıdır. Öğretmenler yasa ve yönetmeliklere uygun koşulları yerine getirerek görev yeri değişikliği isteyebilmektedir. Öğretmen isterse devlet memurluğundan yasal yollarla çekilme veya emeklilik isteme hakkına sahip olup, memurluktan çıkarılmaya sebebiyet verecek bir suç işlemesi halinde ise disiplin kurulu ve mahkeme kararıyla memurluktan çıkarılabilmektedir. Öğretmenlere, eşlerine ve bakmakla yükümlü oldukları çocuklarına sağlık güvencesi devlet tarafından sağlanmaktadır (Köse, 2006)

Öğretmen haklarını düzenleyen uluslararası mevzuata baktığımızda, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin eğitim hakkını düzenleyen 13. maddesindeki hüküm hemen göze çarpmaktadır. Söz konusu maddenin 2/e paragrafında "…öğretmenlerin maddi durumları sürekli iyileştirilmektedir." İfadesi ile öğretmenlerin mali haklarının varlığının kabul edilmesinin yanı sıra, bu hakların sürekli iyileştirilmesi gerektiği de vurgulanmıştır. Söz konusu sözleşme hükümleri temel hak ve özgürlüklerle ilgili olduğundan, Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca, anılan hükmün bir kanunla çelişmesi halinde

söz konusu hüküm esas alınmalıdır. Ayrıca bu Sözleşme onaylanıp iç hukukun bir parçası haline geldiği için doğrudan uygulanması da talep edilebilmektedir.

Belirtilen uluslararası düzenleme dışında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından 1966 ve 1997 yıllarında yayınlanan "Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiyeler" bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemeler uluslararası sözleşmeler gibi bağlayıcı olmamakla birlikte öğretmenlik mesleğine yön veren ve öğretmenliğe ilişkin yasal düzenlemeleri ve kuralları içerdiği söylenebilir. Öğretmen hakları, Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiyeler 'de (ILO, 1996; 1997); *Öğretmenler, tüm vatandaşların yararlandığı vatandaşlık haklarını kullanmakta özgür olmalı ve kamu görevine seçilebilmelidir*.

Bir kamu görevi (yükümlülük) bir öğretmeni görevinden ayrılmaya mecbur ettiğinde, öğretmenin kıdem ve emeklilik hakları korunmalı ve bu kamu yükümlülüğünün sonunda eski görevine veya eşdeğer bir göreve dönebilmelidir. (Köse, 2006).

Öğretmenlerin maaşları ve çalışma koşulları, öğretmen örgütleri ve işverenler arasında (toplu) müzakereler yoluyla belirlenmelidir. Öğretmenlerin örgütleri aracılığıyla kamu veya özel işverenleriyle (toplu olarak) görüşme hakkını güvence altına almak için ilgililer arasında (yasal) düzenlemeler veya anlaşma yoluyla belirli prosedürler (gönüllü mekanizmalar) oluşturulmalıdır. Öğretmenler ve işverenleri arasında ortaya çıkabilecek çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıkların çözümü için eşit taraflara sahip (ortak, ikili) uygun organlar (mekanizmalar) oluşturulmalıdır. Türkiye'de öğretmenlerin hak ve sorumlulukları temel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Milli Eğitim Bakanlığı Mevzuatı ile düzenlenmiştir

Türkiye'de öğretmen atamaları Anayasa'da, Devlet Memurları Kanunu ve eğitim ile ilgili yasalarda yer alan ilkelere göre yapılmaktadır. Atama konusunda tarafsız davranmak ve herkese eşit fırsat tanımak, eleme ve seçme işlemlerine göre uygun olan adayların seçilmesi, işe alınanların adaylık sürecinden geçmesi iş güvencesi ve elverişli çalışma ortamı sağlanarak emeğin değerini verme, yükselme hakkı tanıma gibi bazı ilkeler pek çok gelişmiş ülke tarafından kullanıldığından evrensel sayılmaktadır (Başaran, 2011).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (MEB, 1965) göre Türkiye'de öğretmen olmak için öncelikle adayın devlet memuru olma şartlarını yerine getirmesi

gerekmektedir. Bu koşullar genel koşullar ve özel koşullar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel koşullar arasında Türk vatandaşı olmak, on sekiz yaşını doldurmuş olmak, görev ile ilgili gerekli öğrenimini tamamlamış olmak, kamu haklarından yoksun bulunmamak, yüz kızartıcı bir suç ile hükümlü bulunmamak, askerlik ile ilgisi olmamak, görevini yapmaya engel teşkil edecek bir sakatlığı bulunmamak yer alırken, özel koşullar daha çok görevini yapmasına ilişkin öğrenim gördüğü alanla ilgili bir diplomaya sahip olmak ve işe alan kurumca hazırlanan atama koşullarına uymak yer almaktadır. Yine bu kanuna göre öğretmene ihtiyaç duyulan öğretmen sayısı ve branş Milli Eğitim Bakanlığı'nca Devlet Personel Daire Başkanlığı'na bildirilmekte, basın ve yayın organları buna ilişkin gerekli duyuruları yapmakta ve adaylar gerekli şartları sağlamak için başvuru yaparak atama sınavı niteliğinde kullanılan Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) girmektedir.

Sınav sonucuna göre aday 40 adet tercihte bulunmakta ayrıca isterse tercih dışı atanma hakkını kullanabilmektedir. Atama sonuçları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından elektronik ortamda ilan edilerek ayrıca ataması kabul edilen adaya durum bir tebligat ile bildirilmekte, aday atandığı ilde bulunan Milli Eğitim Müdürlüğü'ne giderek kimlik ve adli sicil belgesini ibraz etmektedir. Bildirilen yasal süre içerisinde göreve başlamayan adayların atamaları iptal edilerek bir yıl süreyle yeni bir öğretmenlik başvurusu kabul edilmemektedir (MEB, 2020).

Azerbaycan'da öğretmen atamaları Azerbaycan Tahsil Nazırlığı (Eğitim Bakanlığı) tarafında yapılmaktadır. Bununla ilgili yürürlükte olan Tahsil Kanunu (Eğitim Kanunu) ve Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Aralıksız Pedagojik Eğitim ve Öğretmenlerin Hazırlanması Stratejisi esas alınarak öğretmen yetiştirilmesi ve ataması yapılmaktadır.

İlgili Araştırmalar

Türkiye'de öğretmen yetiştirme ve atanması konusunda karşılaştırmalı olarak yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme ve atanma ile ilgili çalışmalar ise kısıtlı olarak kalmıştır.

Abbasioğlu (2017) hazırladığı "Japonya ve Finlandiyada Öğretmen Yetiştirme ve Atama Sistemlerinin Türkiye ile Karşılaştırılması" isimli yüksek lisans tezinde Finlandiya ve Japonya'da öğretmen yetiştirme, öğretmen yetiştiren kurumlara öğretmen adaylarının seçimi, atama ve hizmet içi eğitim sistemleri

incelenmiş ve son olarak Türkiye için öneriler geliştirmek amacıyla sonuçlara yer verilmiştir. Bu iki gelişmiş ülkenin eğitim sistemleri ayrı ayrı betimlenmiş, sonrasında bu ülkelerde ve Türkiye'de öğretmenlerin hizmet öncesi süreçte nasıl yetiştirildiği, mesleğe nasıl seçilip atandıkları, hizmet içi eğitim süreçleri ve meslek dahilinde sahip oldukları hak ve sorumluluklar benzer başlıklar altında paralel olarak incelenerek üç ülkedeki öğretmen yetiştirme, seçme, atama ve hizmet içi eğitim sistemi karşılaştırılmış ve tespit edilen benzerlik ve farklılıklar irdelenmiştir. Bu ülkelerde Türkiye'den farklı olarak atama sürecinde yerel uygulamalara da gidildiği ve atama koşullarının daha fazla nitelik gerektirdiği saptanmış, hizmet içi eğitimin daha çok özendirildiği, öğretmenlerin ekonomik ve sosyal anlamda daha önde oldukları belirlenmiştir (Abbasioğlu, 2017).

Alkan (2012) hazırladığı "AB Ülkelerinde Öğretmen Yetiştirme Programlarıyla Türkiye'deki Öğretmen Yetiştirme Programının Karşılaştırılması ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi" isimli yüksek lisans tezinde AB ülkelerindeki öğretmen yetiştirme modelleri ile Türkiye Cumhuriyetindeki Öğretmen yetiştirme modellerinin karşılaştırmış ve sonucunda elde edilen veriler ve eğitim fakültesi öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti için bir model önerisi belirlemiştir. Çalışma, genel tarama türünde betimsel ve doküman analizini bir arada kullandığından çeşitleme de denen zenginleştirilmiş desen modelinde yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler öğretmen adaylarının eğitim fakültelerine seçilmeleri, eğitim fakültelerinde alacakları eğitimin düzenlenmesi ve öğretmen atama kriterleri olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. Öğretmen yetiştirme, öğretmenlerin mesleğe kazandırılması, yapılacak sınavlar ve atamalar konusunda önemli sonuçlar elde edilmiştir (Alkan, 2012).

Yaman (2018) hazırladığı ""Türkiye, Almanya, Fransa, Çin ve Japonya'da Öğretmen Yetiştirme (2000-2017)" başlıklı doktora tezinde 2000-2017 yılları arasında öğretmen eğitimi alanındaki gelişmeleri ortaya koymuştur. Türkiye'deki öğretmen yetiştirme sistemlerini incelemiş ve Türkiye'de öğretmen yetiştirme alanında yapılacak yeniliklere katkı sağlamıştır. Araştırmada nitel veri toplama yöntemleri arasında yer alan doküman incelemesi ve görüşme yöntemleri kullanılmıştır. Doküman incelemesi kapsamında ülkelerin eğitim bakanlıkları, üniversitelerin internet siteleri ve uluslararası eğitim kurumlarının sayfalarından teorik bulgular oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda Türkiye'de; öğretmen

yetiştirme, atama ve aday olmaya ilişkin sürekli politika değişikliklerinin öğretmen eğitimine ve hatta genel eğitim sistemine zarar verdiği, yapılandırmacı yaklaşımı benimseyen bir eğitim sistemi olmasına rağmen halen ülkede araştırma odaklı öğretmen yetiştirme ve öğretmen eğitimi programlarının uygulanmadığı gözlemlenmiştir. Doktora çalışmasında ülkelerin öğretmen atama yöntemleri detaylı olarak ele alınmış ve Türkiye ile karşılaştırılmıştır. (Yaman, 2018).

Akdemir (2013) hazırladığı "Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Programlarının Tarihçesi ve Sorunları" isimli makalesinde Türkiye'de uygulanmakta olan öğretmen yetiştirme programlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışma günümüzdeki programların toplumsal beklentileri ve ihtiyaçları karşılamada ne kadar başarılı olduklarına ilişkin araştırmalar içermiştir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kurulan eğitim kurumları öğretmen yetiştirme programlarının gereksinimlerini karşılamadaki etkinlikleri yönüyle sorgulanmıştır. Çalışma ülkemizde yenilikçi ve çağdaş bir öğretmen yetiştirme programı oluşturulması için dikkate alınabilecek bazı çıkarımlar sunmaktadır (Akdemir, 2013).

Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme ve atamasıyla ilgili bilimsel çalışmalar kısıtlı olsa da Türkiye'de yapılan bazı tez çalışmalar incelenerek analiz edilmiştir.

Aliyeva (2016) hazırladığı "Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri" isimli yüksek lisans tezinde Azerbaycan Cumhuriyeti'nde uygulanan öğretmen yetiştirme sisteminin tarihsel gelişimini incelemiş, teorik olarak ve ülkenin ortaöğretim sisteminde görev yapan öğretmenler arasında yaptığı araştırmalarla mevcut durumu tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmada, Azerbaycan'da 20. yüzyılın başlarından günümüze kadar bu sistemin ihtiyaç duyduğu öğretmen kadrosunun yetiştirilmesinde dört farklı eğitim sistemi ve dört farklı öğretmen yetiştirme modeli incelenmiştir. Bu modellerin kendine has özellikleri, bu özellikleri belirleyen ve etkileyen faktörler, uygulanan eğitim sisteminin faydalı ve zararlı yönleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakların toplanması ve değerlendirilmesinde farklı araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Tezin sonuç bölümünde ise araştırmacının elde ettiği bilimsel sonuçlar ve öneriler sunulmuştur. (Aliyeva, 2016).

Mammadov (2008) hazırladığı "Bağımsızlık Sonrası Azerbaycan Eğitim Sistemindeki Değişim ve Gelişmeler" isimli yüksek lisans tezinde Azerbaycan eğitim

sisteminin bağımsızlık sonrasındaki değişimleri, gelişmeleri ve mevcut durumu ele alınmaktadır. Bu bağlamda eğitimin tarihsel aşamaları, yasal temelleri, yönetimi, finansmanı ve öğretmen eğitimi tek bir başlık altında ele alınmıştır. Tarama esasına dayalı olarak yürütülen bu çalışmada, eğitim sisteminin geniş bir yapı ve gelişme mekanizması olması nedeniyle mevcut durum ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından önemli görülen sorunlar, gelişmeler ve değişimler konu edilmiştir. (Mammadov, 2008).

Türkiye ve Azerbaycan eğitim sistemlerinin karşılaştırılması ile ilgili pek fazla tez çalışması bulunmamaktadır. Ülkelerin kendi eğitim sistemleri ve uygulamaları ile ilgili yapılmış çalışmaları bulunmaktadır. Bu konuda birçok bağımsız çalışma yapılsa da eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve atama ile ilgili karşılaştırmalı çalışma bulunmamaktadır.

Bölüm 3
Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, veri toplama araçları ve verilerin nasıl analiz edildiği anlatılmaktadır.

Araştırma Yöntemi

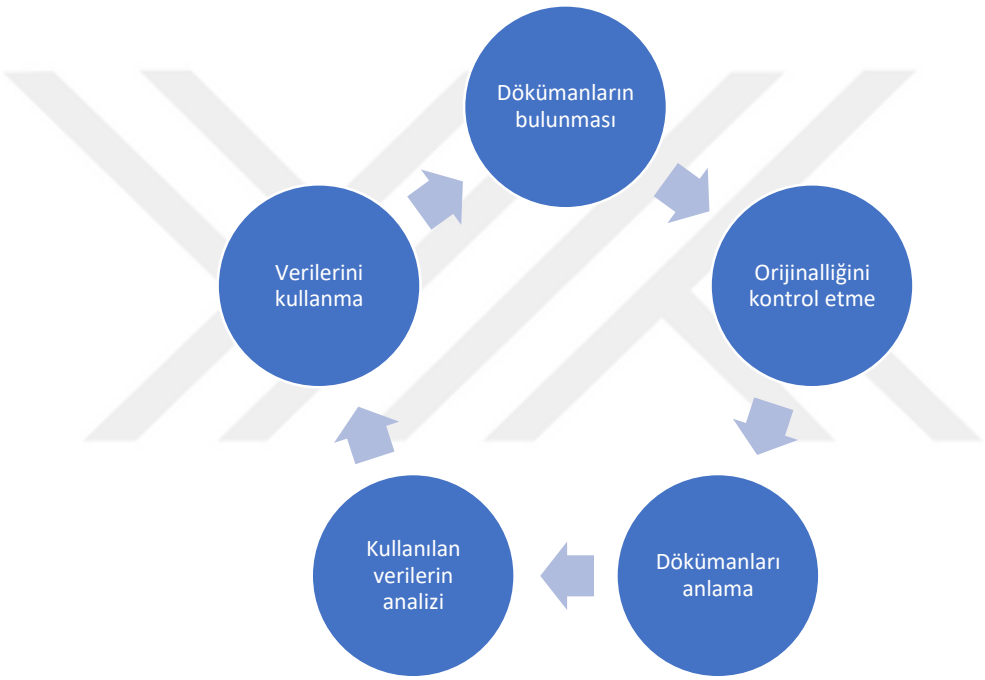
Bu çalışma öğretmen yetiştirme ve atanmasına ilişkin Azerbaycan ve Türkiye yasal düzenlemelerinin doküman analizine dayalı olarak benzerlik ve farklılıklarının incelenmesi amacıyla yürütülen nitel bir araştırmadır. Pek çok araştırma yönteminin tamamlayıcısı olarak kullanılan doküman analizi, basılı veya elektronik belge/ dokümanlardan anlam çıkarma, anlayış geliştirme ve araştırmaya dayalı bilgiye ulaşma amacıyla da tek başına sistematik bir prosedür olarak da kullanılabilmektedir (Bowen, 2009). Bu açıdan betimsel bir yaklaşımla İki ülkenin öğretmen yetiştirme ve atama sistemleri karşılaştırmalı olarak incelenerek benzerlik ve farklılıklarının ortaya konulması amacı ile gerçekleştirilen bu araştırma doküman analizi ile yürütülmüştür.

Kaynak Tarama Süreci

Türkiye ve Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme ve atamaya ilişkin yasal düzenlemelerin benzer ve farklı yönlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın literatür taraması aşamasında, araştırılan probleme ve alt problemlere cevap bulmak için kayıt ve belgelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Türkiye ve Azerbaycan'daki öğretmen yetiştirme ve öğretmen atama yasal düzenlemelerinin benzer ve farklı yönleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada her iki ülkeye ait konu ile ilgili alanyazın taranmış ve ülkelerin ilgili yasal dokümanlarından, Azerbaycan Eğitim Bakanlığı (MOE), Azerbaycan Muallimi dergisi, Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) resmi internet 24 sistemlerindeki bilgi ve dokümanlardan, OECD, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ve Dünya Bankası (WORLD BANK) gibi uluslararası kuruluşların yayımlanan ilgili raporlarından, karşılaştırmalı eğitim ve öğretmen atama ve yetiştirme alanına ait kitaplardan, yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları ile ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanan makaleler gibi bilimsel yayımlardan yararlanılmıştır. Bu çerçevede, olabildiğince kapsamlı kaynaklardan elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğu değerlendirilebilir.

Döküman Analizi

Çalışma kapsamında literatür taraması yapılmış ve çeşitli belgelere ulaşılmıştır. Belge taraması sonucunda ulaşılan kaynaklar Türkçe, İngilizce ve Azerice dillerindedir. Mevzuat; Tez, makale, kitap gibi bilimsel çalışmalar betimsel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma sonucunda iki ülkenin eğitim sistemlerinin, öğretmen atama ve yetiştirme düzenlemelerinin benzer ve farklı yönleri tespit edilmiş, tartışılmış ve yorumlanmıştır. Belge inceleme, araştırma Hedeflenen gerçekler ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini içerir (Yıldırım & Şimşek, 2018).



Şekil 1. Doküman incelemesinin aşamaları (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Bölüm 4
Bulgular

Azerbaycan Eğitim Sistemlerinin Tarihi Gelişimi

Azerbaycan ve Türkiye eğitim sistemleri çok farklı aşamalardan geçmiştir. Bu bölümde iki ülkenin de eğitim sistemleri, gelişim aşamaları ve öğretmen yetiştirme ve atama yasal düzenlemelerine yer verilmiştir. Bu doğrultuda iki ülkenin de öğretmen yetiştirme ve atama düzenlemeleriyle ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Azerbaycan'da eğitim sistemi ayrı ayrı kademelerden oluşan bir tam şeklinde çalışmaktadır ve bütün eğitim kurumları arasında karşılıklı bağlılık, bütünlük ve süreklilik mevcuttur. Bu ilişki eğitimin değişik kademeleri arasında daha aydın bir şekilde kendini belli ediyor ve eğitimi sisteminin sürekliliğini sağlıyor. Kesintisiz eğitim sistemi tüm eğitim kurumlarını, yüksekokul ve üniversiteleri kapsıyor. Kesintisiz eğitim-eğitim sisteminin bir kademesinden diğerine hiçbir engel olmaksızın geçiş olanağına ve tüm vatandaşların yaşamı boyunca kendisini geliştirmek hakkına sahip olması anlamına gelmektedir (Efendi, 2010).

Bağımsızlığın ilk yıllarında uzun süren Sovyet eğitim sisteminden kurtulan Azerbaycan'ın eğitim sistemi bir süre geçiş dönemini yaşamıştır. Ekonomik, politik ve manevi açıdan karmaşık ve çelişkili bir dönemden geçen ülke, çok büyük zorluklar karşısında kalmıştı. Bu çöküş ve toparlanma döneminin en büyük olumsuz etkisi eğitim sisteminde yaşanmıştır. Eğitime yeteri kadar kaynak ayrılması olanaksız hale gelmişti. Bunun nedeni tüm ekonomik sektörlerin çöküş dönemini yaşaması, bütçeye yeteri kadar kaynağın dâhil olmaması, Dağlık Karabağ sorunu nedeni ile bütçenin büyük kısmının savaşa harcanmasıydı. İşgal olunmuş topraklarda yüzlerce eğitim kurumu, 855 kreş, 693 tam orta öğretim okulu, 85 müzik okulu, 4 yüksekokul, 1 yükseköğretim kurumu Ermeni işgali altına düşmüş ve dağıtılmıştı (Abduhllazade ve Alesgerov, 2001) 1990'lı yılların başlarında ülkede hüküm süren kargaşa ortamı nedeniyle dağıtılmış, malzemeleri talan edilmişti. Maaş alamadığı gerekçesi ile binlerce öğretmen eğitim sisteminden uzaklaşmıştı (Qaffarov, 2008) .

Dolayısıyla, bağımsızlığına yeni kavuşan Azerbaycan devletinin karşısında ciddi bir sorun duruyordu: kendi eğitim sistemini yeniden kurmak, okullardan Sovyet

zihniyetinin kötü izlerini silmek, çağdaş, demokratik eğitim sistemine geçmek. Kısa süre sonra milli eğitimin yeniden yapılandırılması süreci başladı

2000 yılına gelindiğinde ülkede 111 bin çocuğun bulunduğu 1790 okul öncesi eğitim kurumu çalışıyordu. Aynı yılın Kasım'ında Bakü'nün Ahmetli kasabasında Uluslararası "Sos Kinderdof International" Örgütü tarafından oluşturulmuş 12 evden oluşan "çocuk köyü" kullanıma verildi. Bu merkez, 1999 senesinde oluşturulan "Sos Çocuk Köyleri Azerbaycan Birliği'nin verimli çalışmasının sonucuydu (Azerbaycan Cumhuriyeti 1991-2001, 2001). Okul, Sovyet eğitim sisteminin olumlu yanlarını korumakla birlikte, çağdaş Avrupa eğitim teknolojilerini de daha fazla oranda eğitim sürecine katma yolunda adımlar atmaya başlamıştı. 40 kadar yabancı devletin, aynı zamanda ABD, İngiltere, Almanya, Japonya, Türkiye ve İsrail'in eğitim sistemleri, öğretim yöntemleri ve teknolojileri, yönetim biçimleri incelendi ve kullanılmaya başlanmıştı. Bazı ülkelerle bağımsızlığın ilk yılından itibaren doğrudan öğrenci değişimi anlaşmaları imzalandı ve uygulamaya kondu (Eğitim Gazetesi, 2000).

Azerbaycan Cumhuriyeti yükseköğretim alanında eğitim belgelerinin ve akademik adların mütekabiliyet esasında tanınması ile bağlı UNESCO'nun 1979 tarihli Paris Antlaşması'na, 1983 tarihli Bangkok Bölgesel Antlaşması'na, aynı zamanda Avrupa bölgesinde yükseköğretim alanında branşların tanınması ile bağlı 1997 tarihli Lizbon Antlaşması'na katıldı. Azerbaycan eğitim sistemi UNESCO, UNICEF, ISESCO, Avrupa Eğitim Fonu, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği gibi saygın uluslararası örgütlerin eğitim programlarına katılan kurumlarla, Açık Toplum Enstitüsü vs. hükümet dışı örgütlerle işbirliğini geliştirdi (Ağamaliyev, 1998). Her yıl yüz kadar eğitimci Soros Fonu'nun desteği ile çağdaş eğitim teknolojileri ile tanışmak için yabancı ülkelere gönderildi. 1998 yılından ülkede söz konusu fonun "Adım-adım", "İngilizce", "Debat", "Vatandaş eğitimi" programları yürürlüğe girmiş ve çok sayıda öğretmen bu programlara katılmışlar. Azerbaycan'ın üniversiteleri AB'nin malileştirdiği TEMPUS-TASİS programına katıldılar. 2003 yılına kadar bu program çerçevesinde ülkenin üniversitelerine aktarılan mali kaynakların toplamı 3.370.000 Avro olmuştur (Halk Gazetesi, 2001). Ortaokullar için orijinal ders kitapları, yeni ders araç gereçleri, ders içerikleri hazırlanmıştır. Bilim adamları ve öğretmenlerin çabası sonucunda kısa sürede ortaöğretim için yeni "Azerbaycan Tarihi", "Edebiyat", "Azerbaycan Dili", "Coğrafya" vs. yeni ders kitapları basıldı. Bu kitaplara öncelik verilmesinin nedeni Sovyetler Birliği döneminde söz konusu derslerin kitapları

Azerbaycan halkının milli bilincini, düşünce tarzını bozmaya yönelik ve tarihi, edebiyatı ile olan bağlarını koparmaya yönelik çok sayıda sahte bilgiler içermesiydi. Yükseköğretim kurumları için ilk defa "Azerbaycan Tarihi" ders kitabı yayınlandı. Doğa bilimleri alanında bazı yeni ders kitapları yayınlandı. Yeni ders kitaplarının en büyük özelliği biçimsel olarak Avrupa standartlarına uygun yayınlanmasıdır; 2000-2001 ders yılında ülkede 4.548 devlet tam orta öğretim okulu bulunuyordu. Bu okullarda 1.654.000 öğrenci eğitim görüyor, bu öğrencilerin eğitimi ile 165.000 öğretmen uğraşıyordu. Orta öğretim kurumları sisteminde de bazı reformları dikkati çekmekteydi. "Lise", "Gimnaziya" ismi ile yeni tipli okullar açıldı. Özel yeteneğe sahip çocuklar için 225 okul (bu okulların 7'si gimnaziya ve 33'ü lise) açıldı. Söz konusu okullarda 84.000 öğrenci eğitim görüyordu (Abduhllazade ve Alesgerov, 2001). Bakü'de ve bölgelerde özel Türk liseleri, yine Bakü'de Atatürk Lisesi, "Bakü Türk Lisesi", Turgut Özal Bakü ve Sumgayıt Türk Liseleri ve birkaç şehirde bu liselerin şubeleri eğitim sistemine katıldı. Eylül 2001'de Azerbaycan'da ilk defa "Bakü Özel Genel Eğitim Merkezi" açıldı (Halk Gazetesi, 2001).

Azerbaycan 1991 senesinde bağımsızlığını elde ettikten sonra diğer alanlardan olduğu gibi eğitimde de önemli reformlar süreci başlattı. Eğitim sisteminde yapılan önemli reformlardan biri 1992 yılından itibaren üniversitelere ve yüksekokullara giriş sınavlarının test yöntemi ile yapılması olmuştur. Sovyet mirası olan ve rüşvetin sıradanlaştığı bir yöntem olan yazılı sınav yönteminin kaldırılması halkın devlete ve eğitim sistemine olan güveni çok büyük oranda arttırmıştır. Asıl amaç giriş sınavları zamanı yaşanan olumsuz hallerin karşısının alınmasıydı. Üniversiteye giriş yöntemi giderek gelişmiş, üniversite adaylarının sınavlara alışmalarını kolaylaştırmak için yılda birkaç kez tekrarlanan deneme sınavları yapılmaya başlanmıştır (Azerbaycan Eğitim Bakanlığı, 2010).

Azerbaycan yükseköğretim sistemini daha da geliştirmek için uluslararası kuruluşlarla da aktif işbirliği içine girmişti. 1990'lı yılların sonlarından itibaren Dünya Bankası ile Azerbaycan arasında ülkede eğitim reformlarının gerçekleştirilmesi için anlaşma sağlanmıştı. Dünya Bankası'na bağlı Uluslararası Kalkınma Ajansı ile Azerbaycan hükümeti arasında 1998 yılında gereken reformların uygulanması için kredi anlaşması imzalanmıştır (Azerbaycan Eğitim Bakanlığı, 2010). Anlaşma sonrası H. Aliyev'in talimatıyla ülkenin eğitim sisteminde reformların yapılması amacıyla özel Devlet Komisyonu oluşturulmuştur. Söz konusu komisyonun görevi

Dünya Bankası'nın ayırdığı kredi ile eğitim sisteminde reform projesi hazırlamaktı. İşbirliğinin ilk aşaması 2003 yılına kadar devam etmiş, bu tarihten itibaren ise işbirliğinin ikinci aşaması başlamıştır. Taraflar arasında 2003 yılında imzalanan yeni anlaşmada 2004-2009 yıllarını kapsayan dönemde gerçekleştirilecek Eğitim Sektörünün Geliştirilmesi Projesi üzerinde uzlaşma sağlanmıştır. Dünya Bankası ve Azerbaycan hükümetinin ortak finanse edeceği bu proje eğitimde yönetimin geliştirilmesi ve okulların mali ve teknik olanaklarının arttırılması, öğretmenlerin yetiştirilmesi, yeni ders programlarının (krikolum) hazırlanması, ders kitaplarının kalitesinin yükseltilmesi vs. konuları kapsıyordu. Azerbaycan eğitim reformlarının gerçekleştirilmesinde Dünya Bankası ile işbirliğini devam ettirerek eğitim sektörünün gelişimi ile bağlı 2009-2014 dönemini kapsayan ikinci projenin gerçekleştirilmesine devam etmiştir. Dünya Bankası ile işbirliği kapsamında yapılacak eğitim reformları neticesinde son ana kadar kabul edilen sonuçlar arasında genel eğitim sisteminde yeni derslik politikasının uygulanması, bu politikanın uygulanması için bağımsız kurum olan Derslikleri Değerlendirme Komisyonu'nun kurulması, genel eğitimin yeni milli değerlendirme sisteminin kabul edilmesi, kesintisiz öğretmen hazırlığı için yeni konseptin kabul edilmesi gösterilmektedir.

Yükseköğrenim alanında reformlar ise genel olarak Avrupa Birliği, Avrupa Komisyonu vs. Avrupa örgütleri ile işbirliği kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu alandaki reformlarda Azerbaycan'ın Bologna sürecine katılımı özel önem taşımaktaydı. Avrupa'da tek yükseköğrenim mekânının oluşturulmasını öngören ve 1999 yılında başlayan sürece Azerbaycan 2005 yılında katılmıştır. Azerbaycan'ın Bologna sürecine katılması ülkede Avrupa standartlarına uygun ve uyumlu yükseköğretime ulaşmak için ciddi adımların atılmasını zorunlu kılmıştır (Azerbaycan'da Eğitim Reformları, 2015). 2005 yılından şimdiye bu yönde çalışmalar devam etmektedir. Bologna Bildirisi'nin öngörülerini gerçekleştirmek için 2006-2010 yıllarını kapsayan Önlemler Paketi onaylanmıştır. Yükseköğretimde en önemli reform süreci 22 Mayıs 2009 yılında Azerbaycan Cumhurbaşkanı İlham Aliyev tarafından onaylanarak yürürlüğe konulan devlet programı ile başlamıştır. "2009-2013 Yıllarında Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Yüksek Öğretim Sisteminde Reformlar Devlet Programı'nın temel amacı ülkenin yükseköğretiminin Avrupa eğitim sistemine entegrasyonu, eğitimin içeriğinin ve amacının Bologna sürecinin ilkelerine uygun kurulması, rekabet yeteneğinin arttırılması, ülke ekonomisinin

gelişmesine paralel olarak yüksek ihtisaslı kadrolara duyulan ihtiyacın karşılanması, vatandaşların günün taleplerine uygun üniversite eğitimi alması için olanakların sağlanması için ekonomik ve sosyal açıdan verimli yükseköğretim sisteminin oluşturulmasıdır. Azerbaycan'da eğitim reformlarının yaygınlaştırılması ve dünya standartlarına uyumlu hale getirilmesi için yeni yasal zeminin oluşturulması da önemli ve zorunlu çalışmalar arasında yer almıştır. Bu amaçla Haziran 2009'da "Eğitim Hakkında" yeni yasa halkın da katıldığı tartışmalardan sonra parlamentoda kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Azerbaycan ülke dâhilinde yükseköğretim standartlarını geliştirmek amacıyla ciddi reform süreci uygulamanın yanı sıra, gençlerin yurt dışında eğitim almaları yönünde bazı adımlar da atmıştır. Petrol gelirlerinin insan kaynaklarının geliştirilmesine aktarılması stratejisine uygun olarak hükümet gençlerin dünyanın değişik üniversitelerinde eğitim almalarını sağlamak için büyük miktarda mali kaynak ayırmış, bu amaçla devlet programı kabul edilmiştir. 2002-2003 ders yılında dünyanın ondan fazla ülkesinde 882 Azerbaycanlı öğrenci üniversite eğitimi alıyordu. Azerbaycan'ın üniversitelerinde 2.100 yabancı öğrenci eğitim almıştır (Asgerov, 2003).

Azerbaycan Cumhurbaşkanı'nın 16 Nisan 2007'de yayınladığı kararla onayladığı "2007–2015 yıllarında Azerbaycan Gençlerinin Yurt Dışında Eğitimi Devlet Programı'nın temel amaçları şunlardır: yurt dışında devlet kaynakları ile eğitim için gönderilen Azerbaycan gençlerinin yükseköğrenimin tüm kademeleri üzere yıllık sayısının 2015 yılında 1000 kişi, toplam sayısının ise 2007-2015 döneminde 5000 kişiyi bulması hedeflenmiş ve bu rakamlara ulaşılmıştır. Söz konusu program Devlet Petrol Fonu'nun ayırdığı kaynaklar hesabına finanse edilmiştir. Programın onaylanmasından sonra fon tarafından her yıl gençlerin yurt dışında devlet desteği ile eğitim görmesine 10 milyon Manat kaynak ayrılmıştır. 2012 yılında bu kaynak 15 milyon Manat'a ulaşmıştır. Söz konusu program kapsamında Azerbaycan gençleri Avustralya, Güney Kore, Çin, Malezya, Singapur, ABD, Almanya, Fransa, Hollanda, Norveç, İsveç, Finlandiya, İtalya, Belçika, İngiltere, Türkiye vs. ülkelerde lisans, yüksek lisans, doktora eğitimlerini tamamladılar.

Azerbaycan eğitimde sistemli reformlar başlatmakla birlikte, eğitime devlet tarafından ayrılan harcamaların miktarını da ülkedeki genel ekonomik kalkınmaya

uygun olarak birkaç kez arttırmıştır. Eğitime devlet bütçesinden ayrılan harcamaların hızla artması 2005 yılından başlamıştır ve 3 defadan çok artmıştır. Şöyle ki, 2006 yılında eğitim harcamaları 480 milyon Manat olduğu halde, 2011 yılında bu harcamalar 1 milyar Manat'a ulaşmıştır. Bu, genel bütçe harcamalarının % 8.2'sini oluşturmuştur. Devlet bütçesinden eğitime ayrılan mali kaynakların önemli kısmı yeni okul binalarının yapımına, eğitim altyapısının yenilenmesine harcanmıştır. Kısacası, Azerbaycan'ın eğitim sisteminin modernleştirilmesi aşağıda yer alan temel konuları kapsamaktadır (Asgerov, 2003):

- Yeni eğitim sisteminin felsefesinin, teorik esasının belirlenmesi, liberal ve demokratik değerlerin eğitime adapte edilmesi. Eğitimde eski prensiplerin bazılarından vazgeçilmesi, yeni prensiplerin kabul edilmesi;

- Eğitim sisteminin mali yapısının geliştirilmesi;

-. Eğitimde özel sektörün payının arttırılması;

- Öğretmen yetiştirilmesi sisteminin piyasa koşullarına uygun hale getirilmesi;

- Eğitimin içeriğinin, eğitim programlarının ve eğitim planlarının geliştirilmesi;

- Eğitimin yapısının ve yönetiminin geliştirilmesi;

- Bilginin doğru değerlendirilmesi ve kalite kontrol mekanizminin oluşturulması vs.

Bu sürecin başarılı bir şekilde devam etmesi için ilk başta eğitim sisteminin felsefi temeli, yani teorik altyapısı doğru oluşturulmalıdır. Bundan sonra toplum bazlı eğitimden, birey ve kalite odaklı eğitime geçmek gerekir. Dolayısıyla, günümüzde Azerbaycan eğitimi bu yönde, yani nicel eğitim göstergelerinin önemli olmadığı nitel göstergelerin daha önemli olduğu bir yapıya bürünmektedir. Azerbaycan'da eğitimin gelişimi, çocukların ve gençlerin dünya standartlarına uygun eğitim görmelerinin sağlanması, yüksek ihtisaslı kadroların yetiştirilmesi, petrol gelirlerini entelektin, insan kaynaklarının geliştirilmesine harcanması stratejisinin amacını oluşturuyor. Eğitim harcamaları Azerbaycan'ın uzun dönem gelişmesi için önemli kaynak oluşturuyor ve bu yatırımlar ileriki dönemlerde ülkenin toplumsal kalkınmasına ciddi katkı sağlayacaktır (Kelbeliyev, 2006).

Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme

Toplumun gelişmesi, bilim ve kültür gibi önemli faktörlere, insanların entelektüel potansiyelinin yaratılmasına bağlıdır. Bu nedenle, Azerbaycan yükseköğretim kurumlarının en önemli görevlerinden biri, toplumun gelişmesinde belirleyici unsur olan eğitim sistemini yüksek kaliteli öğretmen kadroları ile temin etmektir.

Azerbaycan'ın eğitim yapısında gerçekleştirilen reformlar ülke eğitiminin içeriği, yapısı ve yönetimi gibi önemli konuları kapsamakla, sistemli bir biçimde uygulanmaktadır. Bu reformların bir kısmı olarak, 2008-2009 ders yılından başlayarak orta öğretim kurumlarının I-IV. sınıflarında derslerin krikolum yöntemi ile yapılması oluşturmuştur. Bu tarihe kadar geçen süre zarfında karşılaşılan olumsuz örneklerin çokluğu öğretmen yetiştirilmesi yönteminde köklü değişikliklerin yapılmasının kaçılmaz olduğunu kanıtlamıştır. Bu gerçeklik "Kesintisiz Öğretmen Hazırlığı Konsepti ve Stratejisi" belgesinde de detaylı bir şekilde yansıtılmıştır (Azerbaycan Bakanlar Kurulu, 2007).

Öğretmenlerin yetiştirilmesi eğitim sisteminin temelini oluşturuyor. Azerbaycan'da öğretmen ihtiyacının karşılanması yönünde eğitim ve sosyal yüksekokullar, pedagoji üniversiteler ve enstitüler, diğer üniversitelerin eğitim fakülteleri eğitim vermektedir. Öğretmen ihtiyacının karşılanmasında bu kurumlar ister Sovyet döneminde, isterse de bağımsızlıktan sonraki dönemde büyük başarılar kazanmışlar. Son dönemlerde şöyle bir algı oluşmuştur: söz konusu kurumlar çoğu zaman öğrencilere pratik beceriler, mesleki eğitim öğretmenden ziyade, daha fazla pedagoji, psikoloji ve metodoloji teorik bilgiler aşılamaktalar. Çok yetersiz olan uygulama derslerinden de çoğu zaman yeteri düzeyde verim alınamıyor. Teori ile pratiğin organik bir biçimde vahdet oluşturması, derslerin öğretmen odaklı değil, öğrenci odaklı yapılmasına, öğrencilerin kavrama ve düşünce yeteneğinin, yenilikçilik ve girişimcilik özelliklerinin gelişmesine katkı sağlıyor. Azerbaycan'da laik eğitim sisteminin yeniden kurulması ve geliştirilmesini gerçekleştiren öğretmen kadroları ülkenin üniversite ve yüksekokullarında yetiştirilmektedir. Son dönemlerde bu alanda çalışan bir düzen oluşturulmuş, bu sistemde pedagoji üniversiteler ve pedagoji yüksekokullar büyük önem taşımaktadır. Azerbaycan eğitim sisteminin ihtiyacı olan öğretmenlerin yetiştirilmesi sürecinde temel amaç yüksek kaliteli ve

profesyonel öğretmenlerin hazırlanması, Sovyet döneminden farklı olarak nicel değil, nitel unsurlara daha çok ağırlık verilmesidir. Kaliteli pedagoji eğitim günümüzde yaşamın tüm alanlarında insanın kendini gerçekleştirmesinin güvencesidir (Mardanov, 2009).

Günümüzde Azerbaycan'da öğretmen kadrolarının eğitiminde aşağıda belirtilen hususlara dikkat edilmesi son derece önemlidir (Abduhllazade & Alesgerov, 2001):

a. Mesleki alanın genel ilkeleri;

b. Meslek alanları;

c. İnovasyonlar.

Öğretmenin beceri ve mesleki kalitesinin yükseltilmesinde aktif eğitim yöntemlerinden verimli yararlanmakla mümkündür. Bu nedenle, Azerbaycan eğitiminde başarı ile gerçekleştirilen eğitim içeriği ve yöntemleri, eğitici ortam, puanlama sistemini kapsayan model dünya tecrübesine dayanmalı, ülkenin koşulları dikkate alınarak kombine edilmelidir. Üniversitelerin eğitim fakülteleri, geleceğin öğretmenlerinin yetiştirilmesi sürecini günümüzün talepleri doğrultusunda gerçekleştirmek için emek piyasasının isteklerine uygun olarak kendi eğitim yöntemlerini sürekli geliştirmeleri, bilgiyi yeni kuşaklara yeni eğitim teknolojileri aracılığı ile aktaracak kadroları hazırlamaları gerekmektedir. Bu bakımdan öğretmenin beceri ve uzmanlık düzeyi ile bağlı olan tüm bilimsel, teorik, pratik ve yöntemsel ilkelerin araştırılması güncel sorun olarak araştırılmalıdır. Azerbaycan'ın öğretmen yetiştirme modeli ve süreci halen günün taleplerini karşılayacak düzeyde bulunmamaktadır. Eğitim uzmanları bu alanda yaşanan değişiklikleri eğitim paradigmasına geçiş olarak değerlendirmekteler. Azerbaycan'da öğretmen hazırlığı amacıyla uygulanan model tam olarak değişmelidir. Bu görüş Azerbaycan Parlamentosu'nun Bilim ve Eğitim Komisyonu'nun Başkan Yardımcısı Bahtiyar Aliyev Azerbaycan Öğretmenlerinin XIV. Kurultayı'nda yaptığı konuşmada dile getirmiştir. Milletvekili, ülkede yeni talepler doğrultusunda modern üniversiteler açılmalı, bu üniversitelerde rekabete dayalı eğitim süreçleri ve içerikleri uygulanmalı, mezun olan kadrolar çalıştıkları tüm kurumları ileri taşımalıdır. Devlet ve özel üniversite olmasına bakılmaksızın, tüm üniversitelerde harç paraları iptal edilmeli, bu kurumlara mali ve yapısal özerklik tanınmalıdır. Aynı zamanda,

öğretmenin toplumda kaybolan nüfuzunu arttırmak için öğretmene memur statüsü verilmelidir (Aliyeva, 2016).

Eğitimde başarı ile yapılan reformlar eğitim sürecinin eğitim teknolojilerinin uygulanması ile gerçekleştirilmesi, üniversitelerde öğrencilerin idrak yeteneğinin geliştirilmesi ve mantığının güçlendirilmesine müsait ortam oluşturan bağımsız araştırmacılık fonksiyonunun icrasına hizmet etmelidir. Günümüzde Azerbaycan'da hala Sovyet döneminde olduğu gibi eğitim fakültelerinde dersler klasik yöntemle, öğretmenlerin aktif, öğrencilerin pasif konumda bulunduğu konu anlatımı şeklinde yapılmaktadır. Çağdaş eğitim yöntem ve teknolojilerinden yeteri düzeyde yararlanılmamakta, öğrencileri daha fazla araştırmaya iten yöntemlerden yararlanılmamakta, öğrencilerin faal bir şekilde derslere katılmasını sağlayan metotlardan yararlanılmamaktadır (Halilov, 2016).

Yapılan gözlemler eğitim fakültelerinde eğitim gören öğrencilerin öğretmenlik mesleğinin taleplerine uygun yetiştirilmesine eğitimin temel amacı olarak yaklaşılmıyor (Mardanov, 2012). Eğitim sisteminin dinamik bir biçimde gelişmesinde pedagojik uzmanlık düzeyi temel belirleyici unsurdur. Uzman öğretmenin yetişmesi sadece eğitim sistemine bağlı değil, aynı zamanda öğrencilerin kapasitelerinin düzeyi ile bağlıdır. Buraya aşağıda belirtilen yetenekler dâhildir (Halilov, 2016):

- Öğrencilerde gelecek meslekleri ile bağlı düşüncenin oluşturulması;
- Eğitim yöntem ve teknolojilerinin verimli kullanılmasına önem verilmesi;
- Pedagojik sürecin yönetilmesi becerisinin aşılanması.

İleri düzey teknolojilere dayalı altyapıya sahip eğitim sisteminin oluşturulması için 5 temel stratejik yönde geniş çaplı önlemlerin alınması "Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Eğitimin Geliştirilmesi Devlet Stratejisi'nde yer almıştır. Bu önlemler aşağıdakilerdir (Azerbaycan Cumhrubaşkanlığı Kararı, 2013):

- Beceriye dayalı birey odaklı eğitim içeriğinin oluşturulması;
- Eğitim alanında insan kaynaklarının günün talepleri doğrultusunda yeniden oluşturulması;
- Eğitimde sonuca göre sorumlu, şeffaf ve verimli yönetim mekanizmalarının kurulması;

- Günün talepleri doğrultusunda ve yaşam boyu eğitimi destekleyen eğitim altyapısının oluşturulması;
- Azerbaycan'da ekonomik açıdan dayanıklı ve dünyanın lider eğitim sistemlerinin düzeyine uygun eğitim sisteminin finansmanı modelinin kurulması.

Eğitim fakültelerinde öğretim üyeleri eğitim sürecini belirlerken, öğrencilerin gözlem, bilimsel bilgi toplama yeteneğinin gelişmesine, elde edilen bilgilerin teorik açıdan incelemelerine, özgür düşünmek ve çalışmak yeteneklerinin gelişmesine katkı sağlamayı düşünmelidir. Yani, eğitim süresinde canlı seyir, tefekkür ve pratiğin kaynaştırılması ve birliği sağlanmalıdır (Halilov, 2016).

Yukarıda belirtildiği gibi, bağımsızlığını yeni kazanan Azerbaycan'da günümüzde öğretmenlerin üzerine büyük sorumluluk düşüyor, fakat bu kadar kutsal bir görevi taşıyan öğretmenlerin hakları son derece kısıtlı, maaşları yetersiz, sağlık sigortalarından yoksun bulunmaktalar. Azerbaycan'da onlarla üniversite, enstitü ve yüksekokulda öğretmen yetiştirilmektedir. Her yıl bu eğitim kurumlarından binlerce öğrenci mezun olmakta ve öğretmen adayı olarak topluma katılmaktalar. Fakat bu öğretmen adaylarının büyük bir kısmı iş bulamamaktalar. Bu durumun oluşmasında etkili olan etkenler arasında mezun olan öğretmen adaylarının günün talepleri doğrultusunda kaliteli üniversite eğitimi almamış olmalarıdır. Bu sorunun çözümü yönünde son yıllarda hükümet ciddi adımlar atmış, bazı eğitim fakülteleri, öğretmen yetiştiren enstitüler ve yüksekokullar taşıdıkları misyonu tamamladıkları gerekçesiyle kapatılmışlar (Azerbaycan Eğitim Bakanlığı, 2010).

Günümüzde gelişen bilim ve teknoloji, gelişen dünya ve hızla büyüyen ekonomi karşısında şirketlerin ve kurumların yönetim sistemleri ve üretim teknolojileri azalmaktadır. Bu da o alanlardaki uzmanların bilgilerini sürekli güncellemelerini, şirket ve kurumların da bu hızlı değişime uyum sağlamasını gerektirmektedir. Çünkü köhne ve faydasız bilgileri unutmak ve yerlerini yaratıcı bilgilerle doldurmak gerekmektedir. (Kogut, 1997). Dolayısıyla, yönetici kadrolar ve uzmanları gelişmiş ve çağdaş bir eğitime gerek duyulmaktadır.

Aynı zamanda gelişen ekonomik koşullar ve savaşlar sonucunda insanlar işlerini kaybetmekte ve yeni düzene ayak uydurabilmek için yeni alanlar öğrenmek istemektedir. Bu nedenle insanların gerekli bilgi ve tecrübeyi kazanmaları için

eğitime ihtiyaçları vardır. Bu tür sorunlar ülkede ciddi yoksulluk, işsizlik ve düşüşe neden olabilir. Sonuç olarak, günümüzde lisansüstü ve yaygın eğitim büyük önem arz etmektedir. Lisansüstü ve yaygın eğitim; Diploma sonrası hazırlık, doktora öncesi (aspirantura), doktora (doktora), müfredat dışı eğitim ve öğretim, ücretsiz eğitim, yetişkin eğitimi, uzmanlık ve yeniden hazırlık eğitimini içerir.

Sovyet döneminde, yükseköğretim dört yıldan fazla sürmekteydi. Burada lisans eğitimine bir yüksek lisans programı da dahil edildi. Sovyetler Birliği'nden sonra bağımsızlık kazanan cumhuriyetler arasında, Azerbaycan'da ilk kez çok kademeli yükseköğretim sistemi uyguladı. Bu sistemde lisans ve lisansüstü programlar bir birinden farklı adımlardır. Bağımsızlık sonrası yükseköğretim planları çerçevesinde verilen lisans programı 1996-1997'de sona ermiştir. 1997 yılından itibaren lisansüstü programların hazırlanmasına başlanmış ve temel yasal altyapı, öğretim yöntemleri ve programları hazırlanmıştır. 2006 yılı itibari ile Azerbaycan Cumhuriyetinde 49 devlet ve 38 özel yükseköğretim kurumunda 80 farklı alanda yüksek lisans programı bulunmaktaydı ve programlarda öğrenim gören öğrenci sayısı 7702'ydi (Mardanov, 2010). İkinci kademe yükseköğretim kurumlarında yüksek lisans eğitimi verilmekteydi. Bu nedenle, bu eğitim iki ve üç seviyeli eğitim kurumlarında verilmektedir. Lisansüstü programın birinci kademesini resmi olarak tamamlayan yetenekli öğrenciler, belirli sınavlar sonucunda yüksek lisans programına alınmaktadır. Lisansüstü sınavlar TKDK tarafından merkezi olarak yapılır. Sınavlar genel yetenek, alan bilgisi ve yabancı dil sorularından oluşmaktadır.

Yüksek lisans programı, öğrencilere belirli bir alanın ilkelerini öğrenmeleri ve bu dar alanda bilimsel araştırma yapmaları için verilmektedir. Lisansüstü programlarda öğrencilerin bilimsel araştırma becerileri geliştirilir ve çalışma alışkanlıkları kazanılır. Yabancı dil öğretimi de yüksek lisans derecesinin önemli bir parçasıdır. Lisansüstü programlarda seminer, etüt ve uygulama dersleri bulunmaktadır. Bu dersler lisans derslerine benzemekle birlikte burada önemli bir fark vardır. Lisansüstü derslerde öğretim üyesi değil, daha çok öğrenci dersi yürütmektedir (Kazımov, 2006). Yüksek lisans derecesi için normal eğitim süresi iki yıldır. İkinci yılın sonunda öğrenciler, ilgili alan bilim kuruluna karşı tezlerini savunurlar. Başarılı öğrenciler diploma almaya hak kazanır ve yüksek lisans, yani yüksek lisans derecesi olarak adlandırılmaktadır. Yüksek lisans mezunları, kendi programları yükseköğretim kurumlarının 1. kademesinde, yani lisans kademesinde,

enstitüler, konservatuarlar ve bilimsel araştırma sonuçları gibi kurumlarda çalışma haklarına sahiptir. Diğer yaygın olduğu gibi burada genel problemler göstermektedir. Daha fazla yeni olması tecrübe eksikliği kendini hissettirmektedir. Eğitim Bakanlığı'na göre eğitimin konulu ve iddianame hukuki hükümler için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle yeni standartların inşa edilmesi gerekmektedir.

Azerbaycan'da yardımcı doktora eğitimi yüksek lisans ve doktora arasında verilmektedir. Doktora öncesi eğitim programı, Sovyet eğitim sisteminden gelmektedir. 2020 yılında 26'sı yükseköğretim kurumu olmasına rağmen 96 kurumda ön lisans eğitimi verilmektedir ve buradaki öğrenci sayısı 1750'dir. Doktora öncesi programda eğitim örgün, dış ve tezdir. Örgün eğitim şeklinde öğrenciler sınavla programa alınır ve derslere devam etmek zorundadır. Burada eğitim üç yıl sürüyor ve öğrencilere burs verilmektedir. Bu programda öğrenciler çalışmamakla yükümlüdür. Ancak dış ve uzaktan eğitim şeklinde öğrencilerin derslere devamı zorunlu değil ve her iki programda da burs verilmemektedir. İki program arasındaki fark edinim ve eğitim sürelerindedir. İkinci öğretim eğitim şeklinde öğrenciler programa sınavla alınır ve eğitim 4 yıl sürer. Uzaktan eğitim şeklinde öğrenciler sınava girmeden programa alınır ve eğitim 5 yıl devam eder. Ancak her üç eğitim türünde de öğrenciler tanımlanan sınavları geçmek, "aday tezler" olarak bilinen bir önlisans doktora tezi hazırlamak ve bu tezi bilim kuruluna karşı savunmak zorundadır. Mezun olan öğrenciler "bilim adayı" statüsünü almaktadır.

Doktora eğitimi, yükseköğretim kurumlarının üçüncü aşamasında, yani üç aşamalı eğitim kurumlarında verilmektedir. Genel olarak 3 kademe eğitim veren kurumlar, üniversiteler ve akademiler gibi akademik kadro sorunu olmayan ve teknik altyapısı bu programa uygun olan yükseköğretim kurumlarıdır. 2007 yılında Azerbaycan'da 8'i yükseköğretim kurumu olmasına rağmen 19 kurumda toplam 80 kişiye doktora eğitimi verildi (Memmedov, 2006). Doktora programına kayıt yaptıran öğrencilerde aranan kriterler, yüksek lisans programında bilimsel hazırlıklarını tamamlamış olmaları, yetenekli ve başarılı olmalarıdır. Gerekli kriterleri sağlayan yüksek lisans mezunları, ilgili alan bilimleri kurulunun onayı ile belirli sınavları geçtikten sonra doktora programına başlarlar. Doktora dersi süresince öğrenciler alan dersleri, yabancı dil, felsefe ve bilgisayar dersleri almaktadır. Ders süresi doktora programının ilk yılında bir yıl sürmektedir. Daha sonra bu derslerden minimum denilen sınavlar yapılır ve başarılı olunduğunda tez çalışmalarına

başlanmaktadır. Doktora programında öğrenciler seçtikleri konu üzerinde bilimsel çalışmalarına devam etmekte ve “doktorantura” tezi yani doktora tezi hazırlamaktadırlar. 200 sayfayı geçmeyen doktora tezi, "bilimsel rehber" adı verilen tez danışmanının gözetiminde yazılır. Ayrıca öğrencilerin tez savunmasına girebilmeleri için en az üç makale hazırlamaları ve bunları Azerbaycan'da hakemli yayınlarda yayımlatmaları gerekmektedir. Doktora programını tamamlayan öğrenciler, doktora tezlerini ilgili bilim kurulu önünde savunur ve başarılı olduklarında bu programdan mezun olurlar. Doktora mezunlarına doktor adı verilir. 2007 yılı devlet istatistik verilerine göre, ülkedeki doktora mezunlarının sayısı son yıllarda artmaktadır. Doktora programı mezunları, yükseköğretim kurumları, bilimsel araştırma merkezleri ve enstitülerde lisansüstü düzeyde çalışma hakkına sahiptir.

Yukarıda bahsedilen doktora eğitimi, 1992 senesinde kabul edilmiş Eğitim Kanunu doğrultusunda düzenlenmiştir. Fakat günümüzde Azerbaycan Milli İlimler Akademisi’nin doktora programı uygulanmaktadır. Uygulanmakta olan doktora eğitimi, Azerbaycan’da ön doktora sonrası alınmakta ve bunun için ön doktora mezunu, yani ilimler namzedi belirli aşamaları takip etmek zorundadır (Kazımov, 2006).

İlk aşamada ön lisans mezunu, özgürce seçeceği bir konuda doktora ve doktora tezi hazırlamaktırlar. Çalışmanın yaklaşık yarısını tamamladıktan sonra ilgili yükseköğretim kurumunun idaresi önünde akademik izin başvurusunda bulunur. Yükseköğretim kurumu bilim kurulu, çalışmayı değerlendirir ve uygun gördüğü takdirde iki yıllık akademik izin verir. Çalışmanın ilk yılı sonunda gelişmeler bilim kuruluna sunulur ve çalışmaların yeterli bulunması halinde çalışmalara devam edilir ve ikinci yılın sonunda tez savunulur. Doktorasını bitiren kişilere bilim doktorları denir.

Azerbaycan’da eğitimcilere verilen hizmet içi eğitim uygulamaları

Azerbaycan Eğitim Kanunun 25. maddesinde uzmanlaşmanın artırılmasına ve yeniden hazırlanmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu eğitim türü, Türkiye'de yükseköğretimde verilen çift alan branşına daha çok benzemektedir. Ancak Azerbaycan'da yükseköğrenimden sonra uzmanlık geliştirme ve hazırlık eğitimi alınabilir. Uzmanlık geliştirme ve hazırlık eğitimleri toplumun talepleri

doğrultusunda sipariş şeklinde yapılmaktadır. Yani bu eğitim kurum, kuruluş, işletme ve kişilerle devlet düzeni doğrultusunda yapılan anlaşma neticesinde verilmektedir.

Eğitimin şekli ve süresini kurum veya kişi ile yapılan anlaşma ile belirlenir. Uzmanlık geliştirme ve hazırlık eğitimleri, ihtisas geliştirme ve hazırlık fakülteleri, ilgili yükseköğretim kurumlarının ilgili fakülteleri, mesleki eğitim kurumları ve büyük üretim tesislerinde ilgili dersler gibi kurumlar tarafından verilmektedir. Uzmanlık geliştirme ve hazırlık kurumları, gündüz ve gece okulları şeklinde eğitim verebilirler. Aynı zamanda bu kurumların farklı bölgelerdeki şubeleri belirli alanlara ve uzmanlıklara hizmet edebilir.

Uzmanlık geliştirme ve hazırlık eğitimleri sayesinde eğitim formasyonu almak isteyenler bu fırsatlardan yararlanabilmektedir. Bugünkü Azerbaycan'da bir eğitim formasyonu almak ve yeni bir uzmanlık seçmek bu eğitimle sağlanabilir. Bu tür eğitim, özellikle öğretmenlerin günümüz şartlarına ve taleplerine uyum sağlamaları, bilgi ve deneyimlerini güncellemeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Son zamanlarda, uzmanlık geliştirme ve hazırlık eğitiminde sipariş öneri modeline dayalı uzmanlık geliştirme uygulanmış ve bir "destek bölgesi" mekanizması benimsenmiştir (Asgerov, 2003). Bu bölgeler, gerekli mali ve teknik altyapıya, uzman kadroya sahip okullarda ve hatta pedagojik yükseköğretim ve yükseköğretim okullarında kurulmaktadır. Bu nedenle 6 konu alanında 20 müfredat hazırlanmış ve uygulanmış, multimedya öğretim teknolojilerinin öğretmenlere benimsenmesine dayalı olarak Bakanlığın stratejisi belirlenmiştir (Mardanov, 2012). Yine aynı kaynağa göre öğretmenlerin uzmanlıklarını artırmaları için önemli uluslararası işbirlikleri sağlanmış, diploma sonrası eğitim, uzaktan eğitim ve yetişkin eğitimi kavramları hazırlanmıştır. Uzaktan eğitimde öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim, mesafeden dolayı basılı, mekanik ve elektronik yollarla sağlanmaktadır. (Keegan, 1991).

Uzmanlık geliştirme ve hazırlık eğitimi verilen kurumların türü ve yapısı aşağıda verilmiştir (Ağamaliyev, 1998).

- Üniversitelerin uzmanlık geliştirme ve hazırlık fakülteleri
- Tahsil şubeleri;
- Bölgesel baş tahsil idareleri
- Kolejler (kolejler)

Merkez enstitü ve şubeler

Yukarıdaki kaynağa göre, her yıl yaklaşık 40 bin pedagoji uzmanı uzun veya kısa süreli eğitim kurslarına katılmaktadır. Son yıllarda Azerbaycan'da uzmanlaşmanın artırılmasına yönelik eğitimde önemli ilerleme kaydedilmiştir. Uzmanlık geliştirme eğitimi alacak uzmanlar daha önce alacakları yeni eğitim programı ile karşılaştırılır, farklılıklar bulunur ve bu farklılıklar mevcut ihtiyaç ve ihtiyaçlara eklenerek yeni eğitim programları ve müfredatlar hazırlanır. Uzmanlık eğitimi veren kurumların şekli ve içeriği şu şekilde belirlenmiş ve onaylanmıştır (Ağamaliyev, 1998);

Pedagojik ve psikolojik hazırlık

• Bilimsel-teorik bilgi

• Profesyonel hazırlık

• Staj

Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bağımsızlık döneminin başlangıcından bu yana, tüm alanlarda personelin eğitimi her yıl artmaktadır. İster yeni döneme geçiş olsun, ister hızlı ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çok sayıda yeni yetişmiş personel ihtiyacına neden oluyor. Bu anlamda ülkedeki eğitim kurumları hem gerekli personeli yetiştiriyor, hem de değişim ve katkı sağlayacak bilimsel çalışmalar yapıyor, yeni projeler hazırlıyor. Azerbaycan'da öğretmen eğitimi belirtilirken; ilk pedagojik eğitim, uzmanlık geliştirme ve yeniden hazırlık kastedilmektedir (Kazımov, 2006)

Öğretmenlik mesleği, birçok meslekten, üzerinde çalıştıkları nesneler açısından farklılık göstermektedir (Ağayev, 2006). Bu nedenle bu mesleğin sürekli yenilenmesi gerekmektedir. Bunun için pedagoji okulları, pedagojik üniversiteler ve şubeler gibi kurumlarda eğitim verilmektedir. Ayrıca üniversite eğitimcilerinin ve profesörlerin eğitimi için çok sayıda eğitim ve çalışma fırsatı sağlanmaktadır. Ülkedeki çoğu üniversitenin enstitülerinde ve Bilimler Akademisinde öğretim üyeleri yüksek lisans, yardımcı doktora, asistanlık (asistanlık), staj (staj) ve doktora (Kazımov, 2006) aşamalarında yetiştirilmektedir.

SSCB döneminde ülke genelinde pedagojik okullarda, pedagoji enstitülerinde ve üniversitelerde öğretmen eğitimi verilmektedir (Erdoğan, 2003). Azerbaycan'da

öğretmen eğitimi bugün yaklaşık olarak aynı şekilde bazı değişikliklerle devam etmektedir. Azerbaycan'da öğretmen eğitiminde en önemli görevler Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi ve onun illerdeki şubeleridir (Memmedov, 2006). Sovyet döneminde veya bağımsızlıktan sonra birçok öğretmen bu eğitim kurumundan mezun oldu. Aynı zamanda ülkede öğretmen eğitimi veren birçok yükseköğretim kurumunun da temelidir. Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi kuruldu. Bugün bağımsız yabancı dil öğretmenleri hazırlayan Azerbaycan Diller Üniversitesi, 1937 yılında Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi bünyesinde kurulmuştur.

Pedagoji kolejleri de önemli öğretmen eğitimi veren kurumlar arasındadır. Bu eğitim kurumu sınıf öğretmenleri, sanat, müzik ve İngilizce öğretmenleri yetiştiriyor. Okula 9. ve 11. sınıftan mezun olan öğrenciler kabul edilmektedir. Burada 9. sınıftan mezun olan öğrenciler 4 yıllık, 11. sınıftan mezun olan öğrenciler ise 2 yıllık eğitim almaktadır. Pedagojik kolejlerden mezun olan müzik ve sanat öğretmenleri tüm sınıfları, İngilizce öğretmenleri ise yalnızca 9. sınıfa kadar öğretebilir.

Yurt içinde eğitim alamayan çalışanlara yurt dışında bu eğitim verilmektedir. Bunun için öğrenciler Milli Eğitim Bakanlığı'nın gözetim ve desteği ile başta Türkiye, Amerika, Rusya, Çin, Mısır ve Avrupa ülkeleri olmak üzere dünyanın farklı ülkelerine eğitim için gönderilmektedir. Bu öğrencilere burs, hem Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hem de eğitim anlaşmaları neticesinde ev sahibi ülkelerin yetkili kurumları tarafından verilmektedir. Aynı şekilde ülkedeki akademik personel yetiştirmek için burs veriliyor ve maaşlar akademik seviyelere göre eklenmektedir.

Azerbaycan'da günümüz şartlarına uygun olarak en az teorik bilgi kadar pratik yapmaya alışmış, deneyimli ve yetenekli eğitimcilere ihtiyaç vardır. Son zamanlarda yapılan araştırmalar, eğitim kurumlarında öğretmenlik yapmaya başlayan yeni mezunların gerekli pedagojik ve psikolojik bilgiye, öğretim yöntemlerine, bilgisayar ve iletişim teknolojileri ve eğitim araçlarını kullanma bilgi ve deneyimine sahip olmadıklarını ortaya koymuştur (Mardanov, 2012). Bütün bunlar öğretmen eğitimindeki sorunları bir ölçüde ortaya koymakta ve öğretmen yetiştiren kurumların yeterli olmadığını göstermektedir. Öğretmen sıkıntısı yaşanan bir dönemde bu tür sorunların varlığı eğitim kurumlarını daha da zorlaştırmaktadır. Ayrıca öğretmen eğitiminin değeri ve öğretmenlerin toplumdaki sosyal statüsü gibi

sorunlar eskisi gibi olmuyor, maaşları düşük, stajlar yeterince yapılmıyor, alternatif modeller, özellikle uzaktan eğitim kullanılmıyor, azalıyor bu mesleğe olan talep. Özellikle düşük maaşlar, öğretmenlerin başka işlerde çalışması ve mesleğine gereği gibi bağlanamaması, eğitimde kaliteyi ve motivasyonu düşürebilir. Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen eğitiminde yaşanan sorunların giderilmesi ve bu sistemin iyileştirilmesi için önemli çalışmalar yapmaktadır. Azerbaycan Cumhuriyetinde, sürekli pedagojik eğitim ve öğretmen yetiştirme "kavramı ve stratejisi" belgesi hazırlanmış ve devlet yetkililerinin onayına sunulmuştur (Mardanov, 2010). Bu belge, Reform Programının talepleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Bologna Deklarasyonu'ndaki ana talepler ve öğretmen eğitiminde güncel dünya standartları dikkate alınan kriterler arasında yer almaktadır. Hazırlanan dokümanda, okulun yapısı, içeriği, ilkeleri, ana aşamaları, aşamaları, finansman ve yönetim mekanizması yer almaktadır. sürekli öğretmen eğitimi anlatılır.

Yurt içinde akademik alanlarda çalışacak personelin eğitimini teşvik etmek amacıyla bu alanda çalışanların maaşları defalarca artırılmıştır. Ayrıca yeni kütüphaneler, laboratuvarlar, yeni yayınlar ve kaynaklar sağlanmış ve bu çalışmalar için teknik altyapı oluşturulmuştur.

Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme

Öğretmenlerin tüm dünya ülkelerinde olduğu Türkiye’de de birikimlerini yeni nesillere aktarma, bir yandan var olan toplumsal değerleri öğrencilerine kazandırırken diğer yandan kendini geliştirme ve eğitim öğretimin kalitesini artırma gibi çeşitli görevleri bulunmaktadır. Erdem’in (2013) de belirttiği gibi öğretmenlerin hem yetiştirdiği öğrenciler, hem iletişim içinde olduğu kişiler, hem de toplum üzerinde olumlu veya olumsuz birçok etkisinin olduğu söylenebilir. Bu nedenle de sorumluluk sahibi olup toplumsal beklenti ve özelliklerin farkındalığı ile örtüşen nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi her toplum için olduğu gibi Türkiye için de çok büyük önem arz etmektedir (Ingersoll & Collins, 2011).

Türkiye’de öğretmenler 1965’te kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36. Maddesine göre eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına tabii olup öğretmenlerin görev ve sorumlulukları da bu kanun çerçevesinde belirlenmiştir.

Hotaman (2011), öğretmeni eğitim ortamında istendik davranışları kazandıran profesyonel kişi olarak tanımlayıp, sadece bilgi aktarma rolüne sahip

olmaktansa; öğretmenlerin etkili bir iletişim kurabilen, sevecen, sabırlı, coşkulu, öğretmeyi seven, gelişime ve değişime açık, cesaretlendirici, demokratik ve yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır (Hotaman, 2011).

Türkiye'de öğretmen eğitimi tarihi, ilki 16 Mart 1868'de kurulan ve öğretmen yetiştiren ilk meslek okulları olan Darülmuallimin okullarına dayanmaktadır. Bu okullardan "Darülmuallimin Rüşdi" Orta Öğretmen Okulu,1868'de açılan "Darülmuallimin Sıbyan" Erkek Öğretmen Okulu, 1925'te açılan "Darülmullimin Aliye" Yükseköğretmen Okulu, 1870'de açılan "Darülmuallimat" ise Kız öğretmen Okulu olarak açılmış olan okullar olup bu okullar Cumhuriyet dönemine kadar öğretmen yetiştirme görevini üstlenmişlerdir (Başaran , 2011).

Cumhuriyetin ilanından sonra yapılan yenilikler kapsamında kapatılan Darülmuallimin Aliye, Yüksek Muallim Mektebi adıyla yeniden açılmış, bu okul 1934'te Yükseköğretmen Okulu adını almıştır (Eşme, 2001). Aynı şekilde 1926'da açılan parasız yatılı köy öğretmen okulları 1933'te kapatılmış (YÖK, 2007); 1934'te meslek dersi öğretmeni yetiştiren Kız Teknik Öğretmen Okulu, 1937'de ise Erkek Teknik Öğretmen Okulu kurulmuştur . Cumhuriyetten önce 30'dan fazla olan Darülmuallimin okullarının sayısı 1930'larda gittikçe azalmış ve bunun sonucu olarak öğretmen ihtiyacı gittikçe artmaya başlamıştır (Akyüz, 2014). Bunun sonucunda 1936'da Eskişehir'de 8 ay kadar kısa süreli eğitmen kursları açılarak burada eğitim gören 84 askerliği bitmiş er, onbaşı ve çavuş geçici öğretmen olarak küçük köylerde görevlendirilmiş; büyük köylerde ise Köy Eğitim Yurtları açılmıştır (YÖK, 2007). 1940 yılında açılan Köy Enstitüleri, 1954'te siyasi tartışmalar nedeniyle kapatılmış, İlk Öğretmen Okulları açılmıştır. 1960'ta lise veya dengi okullardan mezun olan yedek subay öğretmenlerin askerliklerini köylerde öğretmen olarak yapmalarına izin verilmiştir (Akyüz, 2014). 1968'de teknik personel yetiştirmek amacıyla açılan sanat okulları ve teknisyen okullarının IX. Milli Eğitim Şurasında teknik ve endüstri meslek liselerine dönüşmesi sağlanmıştır.

1974'te üniversitelere girişteki yığılmayı önlemek amacıyla Mektupla Yükseköğretim Merkezi kurularak, bu sayede daha çok yaz aylarında 5 haftalık dersler alan 45.000 civarında öğretmen yetiştirilmiş (Akyüz, 2014); yine aynı dönemde İlköğretmen Okullarının bir bölümü 3 yıllık öğretmen liselerine dönüştürülmüş (YÖK, 2007); bu dönemde ilkokullarda görev yapacak sınıf öğretmenlerini yetiştirmek için kurulan 2 yıllık Eğitim Enstitüleri 1982 yılında Eğitim

Yüksekokullarına dönüştürülmüştür (Eşme, 2001). Ayrıca 1977-1979 yıllarında ideolojik ayrılıklardan dolayı kapatılan Yüksek Öğretmen Okullarında eğitimine devam edemeyen öğrenciler için Mektupla Eğitim ve Hızlandırılmış Programlar yapılarak, 3 ayda 30.000'den fazla kişinin uygulama yaptırılmadan öğretmen olması sağlanmış; 1980'den sonra bu kişilerden 5000 kadarının diploması Milli Eğitim Bakanlığı tarafından iptal edilmiştir (Meriç, 2004).

1982'de 2547 sayılı Kanun ile öğretmen yetiştiren tüm Teknik Yüksekokullar, Sanat Okulları ve Yükseköğretmen Okulları üniversiteler bünyesinde toplanarak 27 adet öğretmen okulu açılmış, Teknik Öğretmen Okulları Teknik Eğitim Fakülteleri olarak yeniden yapılandırılmıştır (MEB, 2006b). Mesleki eğitim veren bu okullardaki öğretim süresi daha sonraları 4 yıla çıkarılmış, öğretmenlere yükseköğretim mezuniyeti şartı getirilmesiyle ortaöğretim mezunu olan ilkokul öğretmenlerine yükseköğrenim almaları amacıyla 1986'da uzaktan eğitim yoluyla Önlisans Kazandırma Projesi kapsamında yükseköğrenim olanağı sunulmuştur (Sözer, 1991).

1990'larda bir yıl süren hazırlık eğitiminin yanı sıra 3 yıl lise eğitimi veren Anadolu Öğretmen Liseleri açılmış; 1996'da ise öğretmen ihtiyacı nedeniyle Milli Eğitim Bakanlığı'na başvuran yüksekokul mezunları öğretmen eğitimi veya sınav şartı aranmaksızın sınıf öğretmeni olarak atanmıştır (Özoğlu, 2010). 1997 yılında Öğretmen Yetiştirme ve Mülk Komitesi'nin kurulması ile MEB, YÖK ve eğitim fakülteleri biraraya getirilmeye çalışılarak, öğretmen yetiştirme programları ve program süreleri yeniden ele alınmıştır. 1998'de fakülte ve okullar arası işbirliğinin artırılması, Eğitim Bilimleri Lisans Programlarının kapatılması, uygulamaya ağırlık verilmesi ve öğretmen programlarının tek biçimde yürütülmesi kararı alınarak (YÖK, 2007), öğretmen niteliğinin artırılmasına ilişkin daha öncelerde uygulanan yan dal uygulamalarına son verilmiş ve de Topluma Hizmet Uygulamaları adlı yeni bir ders programa eklenerek bu derste öğrencilerin toplumda karşılaşılan güncel sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunumuna yönelik projeler hazırlamaları ve çeşitli bilimsel etkinliklere katılmaları hedeflenmiştir.

2009 yılında YÖK mesleki ve teknik eğitim alanlarında öğretmen ihtiyacı karşılayan Mesleki Eğitim Fakülteleri (MEF), Ticaret ve Turizm Eğitim Fakülteleri, Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi ile Teknik Eğitim Fakültelerini (TEF) kapatarak Teknoloji Fakültelerinin kurulması kararını almıştır (YÖK, 2009).

Görüldüğü gibi Türkiye'de öğretmen eğitimi, daha nitelikli öğretmen yetiştirilmesi gerekçesiyle bu güne kadar birçok değişikliğe uğramış olmasına rağmen eğitim ve öğretmen yetiştirme ile ilgili kararların çok sık değişmesinden dolayı sistemdeki eksiklikler ve sorunlarla hala karşılaşılmaktadır. Öğretmen yetiştirme konusunda deneyimli bir ülke olmamıza rağmen hükümet politikalarının sık değişmesi sistemin standartlaşmasını engellemiş; öğretmenler planlı ve sistemli şekilde istihdam edilememiş; hızlı nüfus artışı ile birlikte gelen hızlı okullaşma oranı sonucunda öğretmen ihtiyacı artmış ve bu da diğer önemli sorun olan ücretli öğretmenlik gibi geçici görevlendirmelere yer verilmesine ve kısa süreli öğretmen yetiştirme programları gibi yapıların ortaya çıkmasına sebep olarak nitelikli öğretmen yetiştirme hususunda büyük tartışmalara yol açmıştır (Saylan, 2014).

Özoğlu (2010) eğitim sisteminin sürekli değişmesinin Milli Eğitime ve dolayısıyla da onun en önemli parçası olan öğretmene olan güveni azaltmakta olduğunu belirterek; öğretmen niteliği üzerine çeşitli görüşler bulunmasına rağmen mesleki donanımın eğitim öğretim sürecinin kalitesini doğrudan etkilemesinin herkesin ortak görüşü olduğunu savunmuştur. Uçar (2004) da aynı şekilde politik sebeplerle hızlı alınan kararlar ve yapılan uygulamaların pek çok başarısızlığın sebebi olduğunu belirtmiştir.

Türkiye'de hizmet öncesi ve hizmet içi olmak üzere ikiye ayrılan öğretmen eğitiminin hizmet öncesi aşaması Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) bağlı eğitim fakültelerinde verilen eğitimleri içermekte; hizmet içi eğitim ise Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı okullarda görev yapmakta olan eğitim öğretim personelinin mesleki bilgi ve becerileri ile verimliliğin artırılmasını hedeflemektedir (Güneş, 2016)

Türkiye'de öğretmen olabilmek için başvuran adayların yeterli düzeyde genel kültüre ve özel alan eğitimine sahip olması ile pedagojik formasyon almaları gerekmektedir. Öğretmen ihtiyacının çok olduğu durumlarda ise formasyon almayan adaylar da atanabilmekte ancak bu adaylardan adaylık dönemleri içerisinde formasyon almaları beklenmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK işbirliği ile düzenlenen alan öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans ya da Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifikası Programlarının hangilerinden mezun olanların alınacağına ilişkin, öğretmen ihtiyacı göz önünde tutularak, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü teklif sunmakta ve bir kurul yardımıyla karar verilmektedir (MEB, 2020).

Eğitim Fakültesi mezunu olmayıp da Fen Edebiyat Fakülteleri mezunu olan ve öğretmen olmak isteyen adaylar, lisans eğitimlerine uygun bir alanda öğretmenlik yapabilmeleri için pedagojik formasyon eğitimi ile Öğretmenlik Meslek Bilgisi ve uygulama derslerini alarak öğretmenlik mezunu öğrenciler gibi KPSS'ye girme ve aldıkları puana göre çeşitli okullara atanabilme fırsatını elde edebilmektedir.

Öğretmen atama sınavı haricinde öğretmen olmak isteyen adaylarda aranacak bazı genel ve özel şartlar bulunmaktadır; genel şartlar tüm devlet memurluklarında aranan Türk vatandaşı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, öğretmenlik için gerekli eğitim ve öğretimi tamamlamış olmak ve kamu haklarından mahrum olmamak koşullarıdır (MEB, 1964). Atama yapılacak alana uygun bir yükseköğrenim yapmış olmak veya pedagojik formasyon eğitimini başarıyla tamamlamış olmak, meslekten çıkarılmayı gerektirecek bir ceza almış olmamak ve KPSS'de atanacakları alanlara uygun taban puan ve üzerinde puan almış olmak koşulları ise öğretmenlik yapmak isteyen adaylarda aranan özel koşullardır. Ayrıca atamasının yapıldığına dair kendisine tebligat gönderilen aday atandığı ilde bulunan Milli Eğitim Müdürlüğü'ne giderek kimlik ibraz eder ve adli sicil kaydını sunarlar. Yasal sürede göreve başlamayan adayların atamaları iptal edildiği gibi bu kişiler bir yıl süreyle tekrar öğretmenlik ataması için başvuru yapamazlar (MEB, 2020).

Aşağıdaki tabloda sınavda uygulanacak testler ile soru sayıları ve sınav süreleri detaylı bir şekilde verilmiş olup, sınavın iki aşamadan ve her bir aşamanın da en az iki oturumdan oluştuğu; ilk aşamanın birinci oturumunda 120 soruluk bir teste 130 dakika ayrıldığı, ikinci oturumunda ise 80 soru için 100 dakika ayrıldığı görülmektedir. İkinci aşamada ise üç oturum bulunmakta, ilk iki oturum aynı gün içinde 150'şer dakika sürmekte; 3. oturum ise ertesi gün yapılmakta ve 160 dakika sürmektedir. Öğretmen olmak isteyenlerin ayrıca girdiği 50 soruluk sınav ise Temmuz ayında ayrıca yapılmakta, bu sınav için 75 dakika süre verilmektedir.

Tablo 1

KPSS'de Uygulanacak Testler, Süre ve Soru Sayıları

Sınavda Uygulanacak Testler	Soru Sayısı	Sınav Süresi
Genel Yetenek (60) ve Genel Kültür (60)	120	130 dakika
Eğitim Bilimleri	80	100 dakika
İşletme	40	50 dakika
Muhasebe	40	50 dakika
İstatistik	40	60 dakika
Hukuk	40	50 dakika
Kamu Yönetimi	40	50 dakika
İktisat	40	50 dakika
Maliye	40	50 dakika
Uluslararası İlişkiler	40	50 dakika
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	40	50 dakika
Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) • İlköğretim Matematik Öğretmenliği • Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji Öğretmenliği • Matematik Öğretmenliği (Lise) • Fizik Öğretmenliği • Kimya Öğretmenliği (Alan Bilgisi (60), Alan Eğitimi (15))	75	150 dakika
Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) • Türkçe Öğretmenliği • Sosyal Bilgiler Öğretmenliği • Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği • Tarih Öğretmenliği • Coğrafya Öğretmenliği • Biyoloji Öğretmenliği • Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği • Rehber Öğretmen • Beden Eğitimi Öğretmenliği • Okul Öncesi Öğretmenliği • İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenliği (Alan Bilgisi (60), Alan Eğitimi (15))	75	120 dakika
Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) • İngilizce Öğretmenliği • Sınıf Öğretmenliği (Alan Bilgisi (45), Alan Eğitimi (30))	75	120 dakika
Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi (DHBT) (DHBT-1 (20), DHBT-2 (20))	**40**	60 dakika

Kaynak: 2020 KPSS A Grubu ve Öğretmenlik Başvuru Kılavuzundan uyarlanmıştır. (ÖSYM, 2020)

Sınava giren tüm öğrenciler için ilk aşama sınavın ilk oturumuna katılmak zorunlu olup; öğretmen olmak isteyen adaylar ilk aşamada yapılan ilk oturumda Genel Yetenek ve Genel Kültür testini çözmekte sonrasında ise aynı gün yapılan ikinci oturumda Eğitim Bilimleri sınavına katılmaktadırlar. Öğretmen adayların ayrıca alanlarına bağlı olarak Temmuz ayında yapılan ve 75 dakika süren Öğretmenlik Alan Bilgisi Testine (ÖABT) de katılmaları gerekmektedir (ÖSYM, 2017). Bu sınav

sistemi için çeşitli eleştiriler bulunmakta, örneğin; Akdemir (2013), yapılan ÖABT'nin alan bilgisini ölçmekten uzak olduğunu ve sadece test tekniğine dayandığını eleştirmekte; (Hotaman, 2011) ise yapılan bu sınavların bilgi düzeyinde kalarak öğretmen adaylarının kişilik özelliklerinin göz ardı edilmesini eleştirmektedir.

Aynı zamanda öğretmenlik sistemine atama yapılırken üniversite mezuniyet ortalamalarının da hesaba katılmaması çok eleştirilmektedir; bunun bir yandan öğrencilerin özellikle eğitim fakültelerindeki son senelerinde derslerine önem vermek yerine KPSS'ye odaklanmalarına sebep olurken diğer yandan öğrenciler arasında sınav rekabetini başlattığı görüşü dile getirilmektedir (Saylan, 2014).

Bu aşamaları başarıyla geçenler aday öğretmen olmaya hak kazanmakta, aday öğretmen olarak en az bir yıl çalışıp başarılı bir performans gösterme koşulunu da yerine getirdikten sonra Bakanlık tarafından yapılacak olan yazılı ve sözlü sınava girmektedir. Aday çalıştığı bir yıl boyunca üç farklı değerlendirmeden geçmekte; ilk dönem değerlendirme görev yaptığı eğitim kurumundaki müdür ve danışman öğretmen tarafından ayrı ayrı yapılmaktadır. İkinci dönem ise ilk önce ilk döneme benzer bir değerlendirmenin yapılmakta daha sonra son değerlendirme aşamasında kurum müdürü ve danışman öğretmenin yanı sıra bir maarif müfettişi de sürece katılmakta ve her biri kendi değerlendirmesini ayrı bir form üzerinde bireysel olarak yapmaktadır. Her bir değerlendirme sonucunda verilen puanların aritmetik ortalaması alınmakta, nihai performans değerlendirme puanının oluşturulmasında birinci değerlendirme sonucunun % 10'u, ikinci değerlendirme sonucunun % 30'u, üçüncü değerlendirme sonucunun ise % 60'ı alınarak adaya 100 üzerinden bir performans notu verilmektedir (MEB, 2015)

Tablo 2

Aday Öğretmenlik Performans Değerlendirmesi

Aday Öğretmenlik Performans Değerlendirmesi

Süre: 1 yıl	**Değerlendirme**	**Değerlendirmeyi Yapan**	**Puan Hesaplama**	
1.Dönem	1.Değerlendirme	Okul Müdürü ve Danışman Öğretmen	Aritmetik Ortalama	10%
2.Dönem	2.Değerlendirme	Okul Müdürü ve Danışman Öğretmen	Aritmetik Ortalama	30%
	3.Değerlendirme	Okul Müdürü, Danışman Öğretmen ve Maarif Müfettişi	Aritmetik Ortalama	60%

Performans başarı notu 50 ve üzeri olan adaylar, Bakanlıkça belirlenen merkezlerde ve tarihlerde yazılı ve sözlü sınava alınmakta; her ikisinin de yapılması halinde aday önce yazılı sınava alınmakta, bu sınavın sonucu henüz belirlenmeden yazılı sınavın hemen ardından adaylar sözlü sınava tabi tutulmaktadır.

Aşağıda verilen Tablo 3'te adaylık süreci sonunda yapılan yazılı ve sözlü sınavın detaylarını içermektedir.

Tablo 3

Adaylşık süreci sonrası yapılan y*azılı ve sözlü sınav tablosu.*

	YAZILI SINAV	PUAN HESAPLAMA
İÇERİK	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	%20
	4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileririnin Yargılanması hakkında kanun	
	Bakanlık Teşkilatı, görevleri ve mevzuatı(1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı MEB Teşkilat ve Görevleri Hk. KHK. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Görevin gerektirdiği diğer mevzular)	%30
	Öğretmenlik Uygulamaları (Eğitim öğretimin planlanması Öğrenme Ortamları Sınıf Yönetimi Öğretim Yöntem ve Teknikleri Ölçme ve Değerlendirme)	%50
	SÖZLÜ SINAV	**PUAN HESAPLAMA**
İÇERİK	Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü	%25
	İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti	%25
	Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı	%25
	Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri	%25

Tablo 3'te detayları verilen yazılı sınav çoktan seçmeli test veya açık uçlu sorulardan oluşmakta; sınav soruları eğitim ile ilgili mevzuat ile öğretmenlik uygulamalarına dayanmaktadır. Sözlü sınav yapılacaksa bu sınav Bakanlık tarafından önceden duyurulup, oluşturulan sınav komisyonu tarafından yapılmaktadır. Sözlü sınavda her biri 25 puan üzerinden değerlendirilen dört ölçüt bulunmaktadır. Adayın bir konuyu kavraması, ifade ve muhakeme kabiliyeti yirmi beş puan; iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti yirmi beş puan; bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı yirmi beş puan, temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri de yine yirmi beş puan üzerinden değerlendirilmekte, sonuca komisyon üyelerinin verdiği puanların aritmetik ortalaması hesaplanarak ulaşılmaktadır. Her biri 100 puan üzerinden değerlendirilen yazılı ve sözlü sınav sonuçlarının aritmetik

ortalaması adayın başarı puanının ortaya çıkarmakta; 60 ve üzeri puan alan adaylar başarılı sayılmakta ve bu adaylar valiliklerce öğretmen olarak atanmaktadır (MEB, 2020).

Atama Yapan Kurumlar

Milli Eğitim Bakanlığı, ilk atama ile öğretmenlik atamasının yapılacağı duyurusunu, gerekli genel ve özel şartlar ile genel şartları, kontenjanları, istenilen belgeleri, başvuru yerini ve süresini kendi internet sitesinde duyurmakla görevli olup, adaylar başvurularını elektronik ortamda yapmakta ve başvuru yaptıklarına dair belgenin çıktısını verilen süre içerisinde bulundukları il veya ilçedeki Milli Eğitim Müdürlükleri'ndeki başvuru bürolarına götürerek onaylatmaktadırlar. Adayların 40 adet tercih yapma hakkı bulunup ayrıca tercih dışı bir okula atama isteyip istememe hakkı da saklıdır. Yapılan atamaların sonuçları yine Bakanlık tarafından internet sitesinde duyurulmakta, sonuçlar adaylara elektronik ortamda tebligat yoluyla iletilmektedir. Adaylık süresince hizmet içi eğitimler alarak adaylık süresi sonunda yapılan sınavlardan başarıyla geçen öğretmenlerin ataması ise valilikler tarafından yapılmaktadır (MEB, 2020).

Türkiye'de Hizmet İçi Eğitim

1993'e kadar sadece merkezi düzeyde yürütülen hizmet içi eğitimler hem nitelik hem de nicelik açısından yetersiz görülmekteydi. Milli Eğitim Bakanlığı da öğretmenlerin profesyonel gelişimini ve hizmet içi eğitimleri daha iyi hale getirmek için bu yetkisini yerel eğitim birimleri ile paylaşma yoluna gitmiş bu adımdan sonra hizmet içi eğitim alan katılımcı sayısında büyük artış gözlemlenmiştir. Bu yetki paylaşımı adımına rağmen göreve yeni başlayanlara yönelik hizmet içi eğitimler sonrasında kıdem yılına göre düzenlenmiş sistematik eğitimler veya tüm okulun beraber katılacağı türden eğitimler yapılmamış hazırlanan eğitimlere katılım sadece bireysel düzeyde kalmıştır. Yapılan eğitimlerin içeriği genelde bir uzman, akademisyen veya kıdemli bir öğretmenin seçilen bir konu üzerinde konuşma yapmasına dayandırılmaktadır; bu da bu eğitimler sırasında öğretmenlerin etkileşimde bulunarak birbirleriyle iletişime geçmelerini sınırlandırmakta yani aktivite öğretmenler için sadece dinleme düzeyinde kalmaktadır. Ayrıca eğitim sonrası yapılan eğitimi değerlendirmeye yönelik geri dönüt alınmaması ve eğitimci ve

katılımcıların kurs sonrası bir daha yan yana gelmemesi de eğitimin niteliğini düşürmektedir (Bayrakcı, 2009).

Hizmet içi eğitimin yapılmasının amacını, öğretmenlerin çalıştıkları kurumla işbirliği ve uyum içinde olmasını sağlamak, mesleki açıdan eksiklikleri tamamlayabilmek, eğitim alanındaki yenilikleri takip edebilmek, temel prensip ve tekniklerin uygulanmasında birlik sağlayabilmek, üst kademelere geçmek isteyen personelin eğitimlerini sağlamak ve yeni eğitim araç ve gereçlerini tanıtmak olarak özetleyen (Şahin, 2006) ayrıca bu hizmet içi eğitimlerin gönüllülük esasına dayandığının, maaşa veya unvana bir katkı sağlamamakla birlikte bazı yönetim kademelerinde yer almakta ön koşul olarak sunulabildiğinin altını çizmiştir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine karşı tutumlarını belirlemek amacıyla Karasolak, Tanrıseven, ve Konokman (2013) tarafından yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin bu etkinliklere karşı olumsuz bir tutuma sahip oldukları; bu tutumların cinsiyet, alan veya kıdeme göre değişiklik göstermediği belirlenmiştir. Diğer yandan (Başer, 2010) tarafından öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri üzerine yaptıkları çalışma özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin çoğunun kendilerini geliştirmek ve mesleki bilgilerini artırmak adına yüksek lisans yapmak istediklerini ancak çalıştıkları okullardaki yöneticilerden bu konuda destek görmediklerini saptamış ve çalışma sonunda MEB'in öğretmenleri geliştirmeye yönelik lisansüstü eğitim ile ilgili bir politikasının olmadığı ve bu konuda öğretmenlere yeterli destek verilmediği; lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki ders saatlerinin çok fazla olmasında dolayı lisansüstü çalışmalara zaman bulamadıkları sonucuna ulaşmışlardır. İlğan (2013) da okul müdürlerinin mesleki gelişimi sağlayan hizmet içi eğitimleri desteklemesi gerektiğini belirtmiş ancak bunun için hem zamanın hemen finansmanın yetersiz olduğunu eklemiştir. Öğretmenler arasındaki işbirliğinin sağlanmasının yaratacağı olumlu etkilerden bahsederek bu eğitimlerde süreklilik ve geri bildirimin sağlanması gerekliliğini de vurgulamıştır.

Ayrıca hizmet içi eğitimlerde ele alınan konular yerel ihtiyaçlara göre değil merkezce belirlenen konuların anlatımı üzerine belirlenmektedir. Özoğlu'na (2010) göre hizmet içi eğitimler için büyük çapta insan gücü, zaman, enerji ve para gerektirmektedir; az bir bütçe ayırılarak öğretmenlerin genelini kapsayacak şekilde bir eğitimin yürütülmesi dolayısıyla olanaksızdır. Hizmet içi eğitimlerde ele alınacak

hususların farklı fiziksel ve sosyal şartlara sahip okullarda çalışan öğretmenlerin ihtiyaçlarının okul düzeyinde belirlenmesi ile bu eğitimler yerelleşecek ve bu eğitimlere olan katılım ile bunlardan alınan verim artacaktır (Ekinci, 2010) de fiziki yetersizliğe ve nicelik sorununa dikkat çekerek bunları Türkiye'nin en önemli eğitim sorunları olarak göstermiştir.

2020-21 eğitim-öğretim yılına ilişkin verilere göre Türkiye'de bulunan toplam 1.112.305 öğretmenin 950.090'ı (%85,4) resmi kurumlarda, 162.215'i (%14,6) ise özel kurumlarda görev yapıyor. 2020-21 eğitim öğretim yılında resmi kurumlardaki öğretmen sayısı bir önceki yıla göre %0,8 arttı. Özel öğretim kurumlarında ise tüm kademelerde öğretmen sayısı %7,2 azaldı (Eğitim Reformu Girişimi, 2021). 2020-2021 eğitim yılında Azerbaycan'da toplam 144.114 öğretmen görev yapmaktadır.

Hizmet İçi Eğitimden Sorumlu Kişi ve Kurumlar

Türkiye'de öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü sorumluluğunda yürütülmektedir. Bu Genel Müdürlük bünyesinde bulunan Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı, merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan personelin yetiştirilmesi, personel sayısının artırılması amacıyla 04.01.1995 tarihinde Hizmet İçi Eğitim Merkezleri Yönetmeliğini yürürlüğe koymuştur. verimlilik ve gelecekteki görevlerine hazır olmalarını sağlamak. Enstitü ve Akşam Sanat Okulu, Aksaray Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulu, Erzurum Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulu, Mersin Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulu, Rize Çayeli Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulu, Yalova Esenköy Hizmet Yurt genelinde faaliyet gösteren 7 Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulları, Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulu, İstanbul Ataşehir Zübeyde Hanım Hizmet İçi Eğitim Enstitüsü ve Akşam Sanat Okulu. Bu enstitüler sadece öğretmenlere değil eğitime ilgi duyan tüm personele yöneliktir ve zaman ve kapasite uygunluğuna göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim faaliyetlerine de hizmet ederler (MEB, 2013).

Göreve yeni atanan aday öğretmenlerin yetiştirilmesine ilişkin hizmet içi eğitim programlarında ise il ve ilçe eğitim müdürleri, yetiştirme süreci koordinatörü, eğitim kurumu yöneticileri ile danışman öğretmen sorumlu tutulmaktadır. İl/ilçe eğitim müdürleri aday öğretmenlerin yetiştirme süreci boyunca görev yapacakları

eğitim kurumunu belirlemekte, okul içinde yönetici ve danışman öğretmen tarafından yapılacak olan eğitimlerde gerekli desteği sağlamakta ve yetiştirme koordinatörü belirlemekle görevli olup, belirlenen koordinatör ise program kapsamında okul dışı yapılması gereken etkinliklerin planlanmasında, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin koordinesinde il milli eğitim müdür yardımcısı ya da şube müdürüyle ortak hareket etmekle yükümlüdür. Aday öğretmenin çalışma planını okul yöneticisi ile danışman öğretmen beraber hazırlamakta, okul yöneticisi programın sağlıklı bir şekilde yürümesini sağlarken, görevde en az 10 yıl tecrübesi olan danışman öğretmen bu süreçte mevzuat dahilindeki faaliyetlere katılmaktadır (MEB, 2016a).

Hizmet İçi Eğitim Türleri

Türkiye'de hizmet içi eğitimin belirlenmesinde MEB bünyesinde bulunan birimlerin ihtiyaç belirleme yöntemleri etkili rol oynamaktadır. Bu birimler genellikle terfi ve kişisel gelişim üzerine yapılan hizmet içi eğitimin belirlenmesinde teknolojideki yenilikleri, personel taleplerini, yapılan anket ve araştırma sonuçları ile kurul önerilerini dikkate alarak bu hususta üst birim olan Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığına tekliflerde bulunurlar. Adaylık eğitimi, terfi ve idareci pozisyonuna geçme durumları gibi konularda merkezi düzeyde yapılan hizmet içi eğitimlerde değerlendirme yapılabilmekte başarılı olanlar bir sertifika ile belgelendirilmektedir. Hizmet içi eğitimler Türkiye'de genellikle yaz tatillerinde, ara tatillerde, hafta sonları veya ders saatleri dışında kalan sürelerde yapılmaktadır (Yazıcı ve Güngüz, 2011).

2017 yılında yapılan Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitimleri kapsamında Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü 289 öğretmene; Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü 120 öğretmene; Din Öğretimi Genel Müdürlüğü 1560 öğretmene; Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü 200 öğretmene; Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 4584 öğretmene; Ortaöğretim Genel Müdürlüğü 1531 öğretmene; Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü 5957 öğretmene; Ölçme-Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü 1158 öğretmene; Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 4626 öğretmene; Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü 2940 öğretmene; Temel Eğitim Genel Müdürlüğü 3340 öğretmene; Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü 234 öğretmene; Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü 1400 öğretmene hizmet içi eğitim

vermiştir. Ayrıca 195.000 öğretmen uzaktan eğitim yoluyla hizmet içi eğitim olanağından yararlanmıştır.

Ayrıca Garanti Bankası tarafından kurulan Öğretmen Akademisi Vakfı (ORAV) tarafından 2013 yılında tamamlanan "Öğrenmenin Sınırı Yok" projesi 5 yıllık bir süre içinde 83.000 öğretmene kişisel ve mesleki becerilerini geliştirme imkânı sağlamış olup; "Öğrenen Lider Öğretmen", "Liseler için Öğrenen Lider Öğretmen", "Çözüm Odaklı İletişim", "Eğitim Yöneticisi Geliştirme Programı", "Öğretmenin Kimyası" ve "Etiketsiz Eğitim" projeleri ile öğretmen gelişimine katkıda bulunmaya devam etmektedir (ORAV, 2017).

Okullarda kullanılan yöntem ve müfredat değişiklikleri ile birlikte öğretmenlerden beklenilen rol ve sorumluluklar da değişmekte, hizmet öncesi eğitim ve mesleğe yeni başlayacak aday öğretmenlerin eğitiminin yanı sıra sistemde hali hazırda var olan öğretmenlerin de desteklenmesi de gerekmektedir (Ayas, 2005). Ancak, genel olarak sistemde mevcut öğretmenlerdeki düşük niteliğe gereken önem yeterince verilmemekte, hizmet içi eğitimler sisteme yeni alınmış olan aday öğretmenlerin üzerinde yoğunlaşmaktadır (Yılmaz, 2011).

2016 yılı Mart ayında Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi'nde yer alan Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge 'de ataması yapılan aday öğretmenlerin, stajyer olarak göreve başladıkları yılın ilk altı ayında Bakanlık tarafından belirlenen ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan bir yetiştirme programına tabi tutulduğu belirtilmektedir. Bu programdan aday öğretmenlerin atandıkları okuldaki yöneticiler ve danışman öğretmen sorumlu tutulmakta; bu program kapsamında aday öğretmenler sınıf ve okul içi izleme faaliyetlerine, öğretmenlik uygulamalarına, okul dışı faaliyetlere ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaktadırlar. Ancak aday öğretmenlere bu süre boyunca bağımsız olarak ders ve nöbet görevi verilmemektedir; aday öğretmen derse danışman öğretmen ile birlikte girmekte, danışman öğretmenin nöbetçi olduğu günlerde onun yanında bulunmaktadır. Aday öğretmenlerin bu yetiştirme programı süresince yapılan tüm hizmet içi eğitim etkinliklerine katılması zorunlu tutulup, bu altı ay içerisinde birinci performans değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu programa yasal mazereti nedeniyle katılamayanlar için Bakanlık tarafından belirlenen yer ve tarihte telafi programı yapılmaktadır (MEB, 2016).

Aday öğretmen göreve başladığı ilk dönem bir kez ikinci dönem ise iki kez değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. İlk ve ikinci değerlendirmeyi okul müdür ve danışman öğretmen bireysel olarak ayrı ayrı yaparken, son değerlendirmede maarif müfettişi de bu gruba katılır ve bireysel olarak ayrı ayrı değerlendirme yapılmış olur. Üç değerlendirme de kendi içinde aritmetik ortalama alınarak hesaplanmakta, daha sonra ilk değerlendirme sonucunun % 10'unun, ikinci değerlendirmenin % 30'unun, son değerlendirmenin ise % 60'ının alınmasıyla nihai puana ulaşılmakta; 50 ve üzeri puan alan adaylar başarılı sayılarak sınava girmeye hak kazanırken başarısız sayılanların meslekle ilişiği kesilmektedir. Başarılı olan öğretmen adaylarının alındığı sınav yazılı ve/veya sözlü sınavdan oluşmakta, ikisi birden yapılacaksa önce yazılı sınav yapılmakta ve sonuçlar daha belli olmadan hemen sözlü sınav başlamaktadır. Yazılı sınav çoktan seçmeli veya açık uçlu sorulardan oluşmakta, bu sınavın içeriğini eğitim ve öğretmenlikle ilgili mevzuat ile öğretmenlik uygulamaları oluşturmaktadır. Sözlü sınav ise Bakanlık veya il merkezlerinde yapılmakta, bu sınavda adayların iletişim becerileri, ifade kabiliyetleri, gelişmelere ne kadar açık olduğu ve toplum önünde temsil yeteneği gibi özellikleri incelenmektedir. Her biri 100 üzerinden değerlendirilen bu iki aşamanın aritmetik ortalaması alınarak, 60 ve üzeri puan alan adaylar adaylık sürecini başarıyla tamamlamış sayılmakta; bu öğretmenlerin atamaları valiliklerce yapılmaktadır (MEB, 2015).

Azerbaycan'da Öğretmenlerin Yasal Hakları

Yasal düzenlemelerde Öğretmen ve eğiticilerin hak ve görevleri aşağıdaki gibidir (Halilov, 2016):

- Öğretmenlerin sözleşmesi, sözleşmede değişiklik yapılması veya sözleşmelerine son verilmesi Azerbaycan Cumhuriyeti Emek Kanununa göre yapılır;
- Anlaşmanın devlet standartlarında belirtilen şartlarına göre güvenli çalışılacak işyeri imkânının sağlanması;
- Görev sorumlulukları ile bağlantılı olarak yapılan işin süre ve kalitesine göre ücretlerin zamanında ve tam olarak ödenmesi,
- İşyerinde çalışma koşulları ve iş güvenliği gereklilikleri hakkında bilgilendirilme;

- Sendikaların kurulması ve iş haklarının, özgürlüklerinin ve meşru menfaatlerinin korunmasına adına bu sendikalara üye olunabilmesi;
- Azerbaycan Cumhuriyeti yasalar ve yöntemlerle işçi haklarının ve meşru menfaatlerinin korunması;
- Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca resmi görevlerin yerine getirilmesi sırasında çalışanın maruz kaldığı zarar ve manevi zararın tazmini;
- Kanunla öngörülen hallerde sosyal sigortanın sağlanması.

Öğretmenlerin Sorumlulukları

Azerbaycan halkının tarihine, milli ve kültürel değerlerine saygıyı oluşturmak;

- Görevini vicdanla icra etmek;
- İş disiplini ve etik davranış kurallarına uymak;
- İş mevzuatının gerekliliklerine uymak;
- Devlet eğitim politikasını uygulamak;
- Öğrencilerin devlet standartları düzeyinde eğitim ve yetiştirme konusunda uzmanlaşmaları için gerekli koşulları yaratmak;
- Pedagojik etik, ahlakı gözlemlemek, öğrencileri ve öğretmenleri bilgi ve becerilerinden mahrum etmemek, eğitim organizasyonundaki yenilikleri yaratıcı bir şekilde uygulamak;
- Öğretmen-öğrenci ilişkisinde ahlaki değerlere saygı duymak, öğretim disiplinini sıkı bir şekilde takip etmek, derslerde KSS ve BSQ sırasında tarafsızlığı zedelememek;
- Metodik ve pedagojik araştırmalar yapmak, öğretim metodik yardımları hazırlamak;
- Belirlenen çalışma normlarını yerine getirmek;
- İş güvenliği ve iş güvenliği gerekliliklerine uymak;
- Okul mülküne karşı dürüst bir tutum sergilemek;
- İnsanların hayatını ve sağlığını tehlikeye atan durumlar ve okul malının korunması hakkında doğrudan yönetimi bilgilendirmek;
- Diğer çalışanların görevlerini yerine getirmelerini engellememek;
- Onurlu davranmak;

- Düzenli mesleki gelişim üzerinde çalışmak;
- Herhangi bir nedenle işe gitmek mümkün değilse, derhal yönetime bildirmekle yükümlüdür (eğitim işleri müdür yardımcısı, müdür).

Öğretmenlerin hakları

- Mesleki onur ve itibarı korumak;
- Normal çalışma koşullarının sağlanmasını talep etmek;
- Çalışma yöntemlerini, araçlarını ve inisiyatifi seçme özgürlüğü;
- Bireysel pedagojik faaliyet özgürlüğüne sahip olmak;
- Okulun tüzüğüne uygun olarak eğitim ve öğretimin yönetimine katılmak.
- Okulun faaliyetleriyle ilgili konuların tartışılması ve çözülmesine katılım;

Kütüphane hizmetlerinden ücretsiz yararlanma;

- Bireysel özellikleri tam olarak karşılayan ve öğretim sürecinin yüksek kalitesini sağlayan öğretim yöntem ve araçlarını seçmek;
- Okul yönetiminin emir ve yönergelerine mevzuata uygun olarak itiraz etmek;

Mesleki faaliyetinin organizasyonel ve lojistik desteği

Öğretmenlerin Görevleri

Müfredata uygun olarak yürütülen pedagojik sürecin etkinliğini sağlamak;

- Uzmanlık alanında araştırma yapmak, yetenekli öğrencileri bu çalışmaya aktif olarak dahil etmek, en iyi uygulamaları sürekli öğrenmek;
- Okulun iç çalışma disiplini kurallarına uymak;
- Öğrencilere yüksek ahlak, ahlaki nitelikler aşılamak, içlerinde bağımsızlık, inisiyatif, yaratıcı yetenekler ve sivil konum geliştirmek;
- Öğrencilerin kültürel ve fiziksel gelişimine özen göstermek;
- Düzenli mesleki gelişimle meşgul olmak, en az 3 yılda bir çeşitli mesleki gelişim biçimlerinin uygulanmasına katılmak;
- Yüksek düzeyde öğretilen konu üzerinde öğretim ve metodik çalışma yapmak;
- Öğrencilerin sınıfta başarısız olmasının nedenlerini bulmak, bağımsız çalışmalarını organize etmelerine yardımcı olmak;

- Okul mezunları ile düzenli temaslar kurmak, okul sonrası yaşam aktivitelerini incelemek ve mezunların eğitim çalışmalarını analiz temelinde geliştirmelerine yardımcı olmak.

Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme ve Atama Süreçleri

Azerbaycan'da öğretmen yetiştirme ve ataması ile ilgili kanun ve yönetmelikler bulunmaktadır. Ülkede bağımsızlık sonrası ilk olarak "Azerbaycan Cumhuriyeti Umum Tahsil Konsepsiyonu" ve "Tahsil hakkında kanun" kabul edildi. 24 Ekim 2013'te "Azerbaycan Cumhuriyetinde eğitimin geliştirilmesi için Devlet stratejisi" kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu stratejinin en önemli amacı ülkede eğitimcilere en yeni teknolojilere sahip dünyada öncü olacak eğitim sistemi oluşturmaktır. Azerbaycan eğitim sisteminin ekonomik olarak sürdürülebilir olması ve dünyadaki öncü eğitim sistemleri arasındaki yerini alabilmesi için bu stratejide 5 ana hedef belirlenmiştir;

1- Liyakate dayalı kalifiye personel bazlı eğitim içeriğin oluşturulması,

2- Eğitim alanındaki insan kaynaklarının modernleştirilmesi,

3- Eğitimde alınacak sonuçlara karşı sorumlu, şeffaf ve verimli yönetim sisteminin oluşturulması,

4- Yaşam boyu eğitimi sağlayacak eğitim altyapısının oluşturulması,

5- Eğitim sisteminin dünya standartlarında oluşturulması.

Belirlenen bütün bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için akademik becerisi, öğretim tecrübesi ve uzmanlık seviyesi yüksek öğretmenlerin hazırlanması ve onların eğitim olanaklarının artırılması gerekmektedir.

Azerbaycan'da öğretmen açığının belirlenmesi aşamasından, öğretmenin atandığı kurumdaki yöneticilerin yetki ve sorumluluğuna kadar uzanan sürec aşağıda maddelerle açıklanmıştır.

Okullarda ve liselerde öğretmen açığının belirlenmesi

1. Okullar ve liselerde çalışan öğretmenlerin iş yükü ve ders yükü Azerbaycan Cymhuriyeti Bakanlar Kurulu'nun "Eğitim kurumlarında personelin ders yükü normlarının belirlenmesi" hakkında 24.11.2010 tarihli kararınca

berlirlenmektedir. Aynı zamanda öğretmen kadro açıkları da bu kararla belirlenmektedir.

2. Ders paylaşımı yapılırken eğitim kruumlarında ve liselerde çalışan öğretmen için haftalık 1 bölgü ders yükü 12 saat olarak belirlenmektedir. Eğer kurumda 12 saatten az ders yükü varsa bu yük öncelikle kurumda çalışan öğretmenler arasında üstü sınırı aşmamak kaydıyla paylaştırılır. Eğitim kurumunda öğretmen bulunmayan branşlar için belirlenen haftalık ders yükü aynı kurum için açık olarak belirlenir ve alım süreci başlatılmış olur.
3. Öğretmen açığının çok olması durumunda eğitimin aksamaması adına belirlenen kurallara uyularak yeni öğretmen alımları yapılıncaya kadar iş kanunu çerçevesinde saat hesabıyla veya yerine ders verme üsuluyla başka eğitim kurumlarında öğretmen çalıştırılabilir.
4. Öğretmen açığının ciddi sorunlar teşkil ettiği eğitim kurumlarında 65 yaşını doldurmuş öğretmenlerle yasal düzenlemelre uyularak sözleşme imzalanabilir.
5. Annelik izninde olan öğretmenlere her eğitim yılının başında haftalık ders saati ayrılması talimatı verilir. Annelik izninde olan öğretmen yerine aynı ders yükü sözleşme ile işe alınan öğretmenlere verilir ve bu durum norm tablosuna işlenir.
6. Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulunun 14 Nisan 2010 tarihli, 67 numaralı kararına istinaden köy okullarında teşvik uygulaması uygulanan yerler belirlenir ve öğretmen açığı ilan edilir. Köy okullarında öğretmen atamaları için belirlenen teşvikler, yükseköğrenim kurumlarının eğitim fakültelerinden mezun olmuş 35 yaşını doldurmamış öğretmen adaylarını kapsar.
7. Köy okullarında çalışmaya başlayacak genç öğretmenleri teşvik edici ve heveslendirici uygulamalar gerçekleştirilecek yerler Eğitim Bakanlığı tarafından her yıl belirlenir ve Maliye Bakanlığı'na sunulur.
8. Okullarda okul öncesi öğretmenlerinin aynı anda iki sınıfta ders yürütmesi yasaktır. Ancak ilgili eğitim kurumu ve idarenin gerekçeli kararıyla ihtiyaç halinde bir sıınıf öğretmeni aynı anda iki sınıfta eğitim verebilir.

9. Okul öncesi eğitim kurumlarında beden terbiyesi, müzik, teknoloji ve resim dersleri sınıf öğretmeni tarafından, yabancı dil ve bilgisayar öğretimi dersleri ilgili branş öğretmenleri tarafından verilir. Branş öğretmeni olmadığı durumlarda bu dersleri de sınıf öğretmeni verebilir.
10. Öğretmenlerin yeni eğitim yılı için taslak ders yükleri ilgili kurumun yöneticileri tarafından belirlenir ve onlara tebliğ edilir.
11. Eğitim kurumları yöneticileri eğitim öğretim yılının bitimini takiben 10 gün içerisinde öğretmen kadro açıklarını Eğitim Bakanlığı'na sunar,
12. Genellikle öğretmenlerin ders yükleri eğitim yılı içerisinde sabit tutulur. Ders bölümü her sene Eylülün 20'sine kadar talimatla resmiyete dökülür. Bu durum ders programında belirtilir.

Öğretmenlerin Atama Düzenlemeleri

1. Eğitim Bakanlığı sisteminde yer alan eğitim kurumlarına öğretmen atamaları 3 aşamada (online başvuru, test sınavı ve mülakat) gerçekleştirilir.
2. Öğretmen kadrolarına yükseköğrenim kurumlarının eğitim fakültelerini bitiren ve diploma alan adaylar başvurabilir. Bu durumda branş uyumu esas alınır.
3. Öğretmen atamalarının gerçekleştirilmesi için Eğitim Bakanlığı resmi internet sitesinde (www.edu.gov.az) atama aşamaları ve ilgili talimatnameler açıklanır.
4. Atama prosesinin şeffaf ve sağlıklı yürütülmesi amacıyla Eğitim Bakanlığı'nda atama jürisi ve sınav sonuçlarına itirazı değerlendirmek için soruşturma komisyonu oluşturulur.
5. Atamaya başvuru için adaylar internet aracılığıyla "Öğretmenlerin ataması müsabakası" sayfasındaki online başvuru formunu doldurmalıdır. Başvuru her sene 01-15 Temmuz tarihinde açılır. Gerekli görülürse tarihler bakanlıkça değiştirilebilir.
6. Online başvuru formu doldurulmadan önce başvuru şartları ve diğer talimatlar dikkatlice okunmalıdır. Özel teşviki kapsayan köy okullarının önünde (H-1)1 ve (H-2)2 ibareleri bulunur.

7. Her bir aday branşından en fazla 8 tercih yapabilir. 2 ve daha fazla yer tercih edenler sırlamayı dikkatlice ayarlamalılar.
8. Online başvuru bitiminden 5 gün sonra başvurusu onaylanan adaylara şifre ve test sınavı bilgileri gönderilir.
9. İlk olarak birinci aşama "Öğretmenlerin eğitim ve başarı kriterleri" değerlendirilir ve her adayın puanlaması yapılır.
10. İkinci aşama olan sınav aşaması için komisyon oluşturulur ve sorular hazırlanır.
11. Sınava hak kazanan adaylar sınavdan 1 saat öncesine kadar kimlikleriyle kayıt işlemlerini tamamlamak zorundalar. Kimliği bulunmayan adaylar sınava alınmamaktadır.
12. Belirlenen zamanda sınava katılamayan adaylar için yeni bir sınav düzenlenmemektedir.
13. Sınavdan önce adaylar sınav talimatlarını okumalıdır. Sınavda her bir aday eğitim kurumu branşına uygun 25 test, eğitim stratejisi ve okul içi değerlendirme kurallarına ait 5 test, mantık ve genel yetenekten 5 test sorusu olmakla 35 soruyu cevaplamalılar. Soruları cevaplamak için adaylara 60 dakika süre verilir.
14. Verilen her doğru cevap 1 puanla değerlendirilir ve cevaplama biter bitmez doğru cevaplar bilgisayar ekranında gösterilir.
15. Test sorularının 28'ne (%80) doğru cevap veren adaylar başarılı sayılır.
16. Atamanın il iki aşaması tamamlandıktan sonra adaylar en yüksek puandan en düşük puana kadar sıralanır ve yerleştirme online olarak yapılır. Sonuçlar her adayın kendi sayfasında görüntülenir.
17. Adaylar kişisel hesaplarından puanlarını ve 3. Aşama için gerekli bilgileri görüntülerler.
18. 3. Aşamaya çağrılan adaylar ilgili talimatları okumalılar. Daha sonra gerekli belgeleri mülakat jürisine sunmalılar.
19. Online başvuru zamanı girilen bilgilerle evraklar arasında tutarsızlıklar olursa adayın başvurusu iptal edilir.

20. Adayların eşit puanlara ve şartlara sahip olması durumunda atam jürisi son kararı verir.
21. Boş kontenjanlar ve bilgiler online olarak ilan edilir. İtirazlar ve yerleştirme sonuçlarıyla ilgili şikayetleri ilgili komisyon inceler ve karara bağlar, uyuşmazlıklar yargıya taşınır.
22. Boş kontenjanlar için atamalar yedekler arasından yapılır.
23. Ataması yapılan ve yerleştirilen adaylar bakanlığın internet sayfasından duyurulur. Kazanan adayların listesi atandıkları okullara gönderilir.
24. Bakanlığın resmi mektubuna dayanarak eğitim kurumunun yöneticisi ile öğretmen arasında iş sözleşmesi yapılır.

Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme ve Atama Süreçleri

Öğretmen olarak atanacakların sahip olması gereken eğitim dereceleri dikkate alındığında, 1990'ların sonuna kadar en az önlisans mezunlarının öğretmen olarak atandığı görülmektedir. 01.06.2000 tarih ve 340 sayılı Talim ve Terbiye Kurulu Kararı ile bu tarihten itibaren öğretmenliğe atanabilmek için en az "lisans" mezuniyeti şartının olduğu açıkça belirtilmiştir. Günümüzde de öğretmen olarak atanabilmek için en az lisans diplomasına sahip olmak gerekmektedir.

Öğretmen atamalarına ilişkin ilke ve ilkelerin belirlendiği Talim ve Terbiye Kurulu kararlarının ana temalarından biri, öğretmen atamalarında dikkat edilmesi gereken bazı uygulamaları (öncelik sırası, öğretmenlik sertifikası kredi miktarı, bazı alanların tayini) ortaya koymaktır. Bu kapsamda 1991 yılından bu yana alınan kararlarda vurgulanan bazı temel noktalar şunlardır:

- Hemen hemen her kararda öğretmen atamalarında öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarına öncelik verilmiştir. Bu kurumdan mezun olan öğrencilerin ihtiyacı karşılayamadığı durumlarda diğer yükseköğretim kurumlarının mezunlarına da imkan sağlanmıştır.
- Pedagojik formasyon belgesinin kredi miktarı (dönemlere göre değişiklik göstermektedir) saptanmıştır.

• 21.06.1996 tarih ve 218 sayılı kararla görme, işitme ve zihinsel engelli öğretmenliği bölümlerinden mezun olan öğrencilere “Özel Eğitim Okulları”na atamalarda öncelik verilmiştir.

- 2003 yılında 340 sayılı kararla yapılan değişiklikle öğretmen olarak atanacakların seçiminde KPSS getirildi. (İlgili yasal altyapı “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” belirlenmiştir (Resmi Gazete 03.05.2002)).
- 2000 senesinden sonra ortaöğretim alan öğretmenlerine 5 yıllık eğitim fakültesi veya alan fakültelerinden mezun olan ve pedagojik formasyon sertifikası veya tezsiz yüksek lisans derecesine sahip olanların atanması öngörülmüştür.

Öğretmen atama ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda çeşitli önlemlerin geliştirildiği görülmektedir. Buna göre öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda:

- En az lisans mezunu olma şartı getirilmeden önce formasyon belgesi olmayan üniversite mezunlarının başvuruları kabul edilerek adaylık süresi içinde formasyon kazanmaları sağlanmıştır.
- Alanında veya eğitim alanında lisansüstü eğitim almış olanlara öncelik verilmiştir.
- Yakın branşlarda görev yapan öğretmenlere aylık karşılıklı ders verilmiştir.
- Lisans mezunu olma şartının getirilmesiyle birlikte formasyona sahip olmayan lisans mezunlarının atamaları yapılmış ve adaylık dönemlerinde formasyon kazanmaları sağlanmıştır.
- Mevcut öğretmenler, hizmet içi eğitimlerle ihtiyaç duyulan alanlarda eğitilmiştir.
- İngilizce öğretmeni açığı, İngilizce eğitim veren diğer yükseköğretim programlarının mezunları (karar ekinde yer almasına izin verilen program mezunları) tarafından karşılanmıştır.

- İlköğretim alan öğretmeni yerlerine alanla ilgili ortaöğretim alan öğretmenliği programı mezunları atanmıştır.
- Elektronik öğretmenliği ile elektronik ve bilişim öğretmenliği programlarından mezun olanlar bilgisayar öğretmeni olarak atanmışlardır.
- Açık alanlar için ücretli öğretmen ve usta eğitmen kadrosu kullanılmıştır..

Pedagojik formasyon programlarına kimlerin katılacağına ilişkin uygulamalara baktığımızda 03.04.1991 tarih ve 37 sayılı kararda Fen Fakülteleri, Edebiyat Fakülteleri, Fen-Edebiyat Fakülteleri, Dil ve Tarih Fakülteleri mezunları; ve Coğrafya, Güzel Sanatlar Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Ziraat Fakültesi, Devlet Konservatuarı ve Eğitim Yüksekokulları mezunları dışında formasyon belgesi olmayan veya 21 kredilik öğretmenlik meslek bilgisi dersi aldıklarını belgelemeyen lise mezunlarının başvurularının ancak ihtiyacın karşılanmaması halinde kabul edildiği belirtilmektedir. Ancak bu öğretmenlerin adaylık döneminde formasyon kazandıkları ifade edilmektedir. 29.12.1993 tarih ve 523 sayılı kararla, ihtiyacın karşılanamadığı durumlarda 21 kredilik mesleki bilgi dersi aldığını belgeleyen mezunlara öncelik verildiği, ihtiyacın bu şekilde karşılanamadığı durumlarda formasyona sahip olmayanların atandığı ve adaylık dönemlerinde hizmet içi eğitim yoluyla formasyon verildiği belirtilmektedir.. (Aynı uygulama 21.06.1998 tarih ve 218 sayılı kararda da yer almıştır.)

İhtiyacın karşılanamadığı dönemlerle sınırlı olmak koşulu ile 07.07. 2009 tarih 80 sayılı karar ekinde yer alan alanlardan mezun olup Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans ya da Pedagojik Formasyon programlarını tamamlamamış ancak KPSS sınavından 75 ve üzeri puan almış olanlar, pedagojik formasyon eğitimleri aday öğretmenlik süreci içinde yaptırılmak üzere alan öğretmenliklerine atanmışlardır.

Yeni bir düzenleme ile; 01.06.2000 tarih ve 340 sayılı karar ile öğretmen olmadan önce sertifika programlarına kimlerin alınacağına dair açıklamalara yer verildiği görülmektedir. Bu açıklamada; "Bakanlık ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) işbirliği ile düzenlenen sertifika programlarına ek çizelgede verilen yükseköğretim programları mezunlarından hangisinin kabul edileceği Kurulca belirlenir" ibaresi yer almaktadır. 05.07.2012 tarih ve 97 sayılı ara kararla bu uygulamada bazı farklılıklar

bulunmaktadır. Buna göre ilgili karar ekinde yer alan yükseköğretim programlarından hangilerinin sertifika programlarına alınacağı, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün teklifi doğrultusunda öğretmen ihtiyaçları çerçevesinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca belirlenmeye başlanmıştır. Bu uygulama 20.02.2014 tarih ve 9 sayılı kararda da yer almaktadır.

Öğretmenlerin Atamalarının Gerçekleştirilmesi İşinde Eğitim İdareleri ve Okul Yöneticilerinin Sorumluluk ve Yetkileri

1. Okullarda doğum iznine ayrılan kadroların yerine atanacak öğretmenler 3 yıl süreyle atanır ve Eğitim Bkanalığınca onaylanır. Anlaşması biten öğretmenlerin yeniden atanması şartlara bağlı olarak mümkündür.
2. Öğretmenlerin aynı zamanda başka kurumlarda yerine çalıştırılacak öğretmenlerin atamaları ilgili eğitim kurumu yönetimince yapılır.
3. Üniversitelerin eğitim fakültelerinden mezunolmayan, yurtdışından mezun olup denklik alamayan ve özel öğretim kurumlarının diğer bölümlerinden mezun olan adayların öğretmen olarak atanması yasaktır.
4. İşe Kabul ve işten çıkarılma gibi idari işler en geç 10 gün içinde Bakanlığa bildirilmelidir.

Eğitim kurumları yöneticileri eğitimle ilgili tüm yasal yükülülüklere uymalı ve kanunlar çerçevesinde sorumludurlar. Kurumlarda yasalara zıt durumlarla ilgili yöneticiler sorumlu kabul edilir ve hesap vermek zorundadırlar.

Türkiye ve Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme Yöntemlerinin Karşılaştırılması

Öğretmen Adaylarının Seçim Süreci Açısından Karşılaştırma

Türkiye'deki eğitim fakültelerine öğretmen adaylarının seçiminde öncelikle lise veya dengi bir okuldan mezun olması gerekir. ÖSYM tarafından yapılan YKS'den (Yükseköğrenim kurumları sınavı) yeterli puan almak ve ilgili puan türünde en düşük 240000. sırada olmak gereklidir. Beden Eğitimi, Müzik ve Resim gibi özel yetenek sınavı gerektiren alanlarında öğretmen adayı olmak isteyenlerin kabul edilen yükseköğretim programlarına başvurabilmeleri için TYT (Temel Yeterlilik

Testi) 150 ve üzeri (engelli öğrenciler için 100 ve üzeri) puan almaları gerekmektedir. (ÖSYM, 2020)

Azerbaycan'da üniversiteye öğretmen adaylarının seçiminde aranan ilk koşul öğrencinin lise, meslek lisesi veya lise denkliği olan yüksekokul mezunu olmasıdır. Üniversiteye kabulün ikinci aşaması, Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Öğrenci Kabul Komisyonu tarafından düzenlenen merkezi sınavlardır. Devlet tarafından yürütülen ulusal üniversite giriş sınavı çok zor ve sınava girenlerin sadece üçte biri sınavı geçebilmektedir (Duda, A & Cliffot, 2011).

Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitimleri Açısından Karşılaştırma

Türkiye'de öğretmen eğitimi üniversitelerin eğitim fakültelerinde verilmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından bakıldığında, eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme programlarının öğretmenlik mesleğinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere uygun olmadığı, öğretmen adaylarına etkin bir şekilde fayda sağlamayan teorik derslerin ve öğretmen yetiştirme alanlarının bilgiyi öğrenmeye odaklanan programlar olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğine yönelik verilen derslerin eğitim bilimleri alanında da bazı teorik derslerden oluştuğu ve öğretmenliğin mesleki olarak ihtiyaç duyduğu uygulamalı bilgi, beceri ve perspektif kazandırmaktan uzak olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmen yetiştirmede karşılaşılan bu sorunlar öğretmenliğin mesleki gelişimini engellemektedir. (Güneş, 2016). Türkiye'deki eğitim fakültelerine seçilen öğretmen adayları 4-5 yıl eğitim görmektedir. Tüm öğretmen adayları toplam 500 saatlik staja katılmaktadır (Akdemir, 2013; akt: Erkan, 2014). Ülkemizde 2006-2007 yıllarında uygulanan düzenleme ile öğretmen yetiştirme programları %50-60 alan bilgi ve becerileri, %25-30 öğretmenlik meslek bilgi ve becerileri, %15-20 genel kültür dersleri olarak oranlanmıştır (YÖK,2006). Ülkemizde öğretmenler için verilen hizmet içi eğitim hizmetlerini “Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı” tarafından yürütülmekte ve öğretmenliğe adım atan aday öğretmenlere verilen yetiştirme programlarına katılmak zorunludur (Şişman, 2013); Hizmet içi eğitimle ilgili mevcut sorunlar devam etmekte olup, öğretmenlere yönelik rehberlik ve değerlendirme çalışmaları halen sınırlıdır (Güneş, 2016).

Azerbaycan'da öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinde aldıkları öğretmen yetiştirme programlarının en az %40'ı psikolojik ve pedagojik derslerden

oluşmaktadır. Buna ek olarak, öğretmenlere, öğretmen eğitiminin en az %18'ini kapsayan, belirlenmiş okullarda uygulamalı eğitim verilmektedir. Öğretmen adayı olan her öğrencinin üniversite mezunu olabilmesi için üniversitenin niteliklerini, genel eğitim sistemini ve temel yeterlilikleri yerine getirmesi gerekmektedir. Üniversite yeterlilikleri İngilizce ve Azerbaycan dilinde çalışmaları olarak ikiye ayrılır. Genel eğitim yetkinlikleri sosyal bilimler, beşeri bilimler ve teknolojiden oluşur. Temel yeterlik dersleri zorunlu ve seçmeli olarak ikiye ayrılır. (Duda, A & Cliffot, 2011). Hizmet içi eğitim açısından bakıldığında, Azerbaycan'da öğretmenler 4 aşamalı bir öğretmen eğitiminden geçmektedir. (Duda, A & Cliffot, 2011).

- Öğretmenlerin kendi alanlarında aldıkları uygulamalı mesleki eğitim (2 ay),
- Bilim ve araştırma faaliyetleri için öğretmenlerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi,
- Öğretim dışı görevlerde uzmanlaşma konusunda yeniden eğitim,
- Eğitimin niteliğini ve düzeyini artırmak için uygulanan 1-2 haftalık kısa süreli pedagojik eğitim programları.

Öğretmenlerin Mesleğe Başlaması Açısından Karşılaştırma

2014 yılına kadar Türkiye'de öğretmenler, Kamu Personeli Seçme Sınavında aldıkları puanlara göre mesleğe başlamaktaydılar. Bu sınav Genel Yetenek-Genel Kültür ve Eğitim Bilimlerinden oluşmaktaydı. Ancak 2014 yılından itibaren uygulanmaya başlayan KPSS'ye ek olarak Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi de öğretmen seçiminde yer almıştır. 2016 yılında KPSS ve ÖABT sınavlarına ek olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın 03.08.2016 tarih ve 29790 sayılı yönetmeliği ile hem sözleşmeli öğretmenlik hem de sözlü sınav uygulamasına geçilmiştir. Bu sözlü sınavın alanları ve payları a) Anlama ve özetleme, düşünce ve muhakeme yeteneği %25, b) İletişim yeteneği, özgüven ve ikna yeteneği %25, c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere karşı tutum %25, d) İnsan topluluğu karşısında temsil becerileri ve eğitim özellikleri %25'tir. (Çiftçi & Arı, 2016).

Azerbaycan'da devlet kadrolarına nitelikli öğretmenlerin atanması Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilir. Nitelikli öğretmen alımı da her yıl bakanlık tarafından yapılan merkezi sınavla yapılmaktadır.

Türkiye ve Azerbaycan’daki Öğretmenlerin Özlük Haklarının Karşılaştırılması

Türkiye'de öğretmenin toplumdaki sorumlulukları sınıfla sınırlı kalmış ve öğretmenlik mesleği teknik bir iş kolu olarak görülmeye başlanmıştır. (Yeşil & Şahan, 2012). Türkiye'de öğretmenler kamu görevlisi olarak çalıştıkları için maaşları merkezi bütçeden karşılanmaktadır. Ülkemizde öğretmen maaşları, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'na üye ülkelerin ortalama maaşlarından daha düşüktür. Ülkemizde bir öğretmenin maaşı, ortalama bir kamu görevlisinin maaşı ile hemen hemen aynıdır (Yeşil & Şahan, 2012).

Azerbaycan'da öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir ancak bu sorumluluğu paylaşan öğretmenlerin özlük hakları çok kısıtlıdır ve maaşları düşüktür. Azerbaycan'da birçok üniversite, enstitü ve kolej eğitim personeli sağlamaktadır. Her yıl binlerce öğretmen adayı bu öğretmen yetiştiren kurumlardan mezun olmakta ve içinde yaşadıkları topluma adım atmaktadırlar. Yetiştirilen bu öğretmen adaylarının mesleklerini yapma imkanları kısıtlıdır. Günümüz eğitiminin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan bu öğretmen adayları işsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. Geçtiğimiz yıllarda Azerbaycan hükümeti bu sorunun üstesinden gelmek için önemli kararlar almış ve bazı eğitim fakülteleri, enstitüleri ve öğretmen okulları görevlerini yerine getiremedikleri için kapatılmıştır. (Aliyeva, 2016).

Türkiye ve Azerbaycan’daki Öğretmenlerin Kariyer Gelişimi Karşılaştırılması

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği olarak görüldüğü söylenemez. Öğretmenlik mesleğinde geçmiş yıllarda kariyer basamakları oluşturulmaya çalışılsa da günümüzde öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak işlevsel kariyer basamakları bulunmamaktadır (Özoğlu, 2010).

Azerbaycan'da öğretmenlerin kariyerlerine erken yaşta başlamaları için bir yol haritası bulunmamaktadır. Mevcut iktidar partisine bağlılık, kamu görevinde olanların yükselmelerinde belirleyici rol oynayan önemli bir faktördür. (Aliyeva, 2016).

Türkiye ve Azerbaycan'daki Öğretmenlerin Teftiş ve Yönetimi Açısından Karşılaştırma

Türkiye'de öğretmenlerin ders denetimi 14.03.2014 tarihinde 6528 Sayılı Kanun ile Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede değiştirilmiştir. Yeni uygulamaya göre ders denetimleri maarif müfettişleri tarafından değil, okul müdürleri tarafından yapılacaktır (Demirtaş ve Akarsu, 2016).

Azerbaycan'da idari yapılanmada memurların teftiş ve kontrol yöntemlerini açıklayan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak idari yapı içerisinde teftiş ve teftiş uygulamalarının hiyerarşik teftiş yöntemiyle yürütüldüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. (Rehimli, 2009).

Bölüm 5
Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma sırasında Türkiye ve Azerbaycan eğitim sistemleri, öğretmen yetiştirme ve atama uygulamaları ve yasal düzenlemeler kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bu inceleme ve araştırma sonucunda iki ülke arasındaki benzerlik ve farklılıklar ortaya konulmuştur. Çalışma sonucunda ortaya konuşacak sonuçların bundan sonra yapılan çalışmalara ve ülkedeki eğitim politikalarına katkı sağlayacağı hedeflenmektedir.

Eğitim ulusların kendilerini her alanda geliştirebilmesi ve kalkınmış ülkeler arasında yer edinebilmeleri için gerekli olan bir sistem olarak ele alınmakta, bu sistemin en stratejik parçalarından biri olan öğretmenlerin eğitimi ve atanması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda Azerbaycan ve Türkiye'de eğitimi geliştirmek adına çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Türkiye örgün eğitime büyük önem vermektedir. Azerbaycan ise daha nitelikli bir eğitim için çeşitli değişiklikler yapmaktadır; ancak bu değişikliklerin çok sık yapıldığı ve genellikle çözümlerin kalıcı olmadığı ve yeni sorunlara neden olduğu görülmektedir.

Türkiye′de öğretmen yetiştirme, atama ve adaylık süreci ile ilgili olarak sürekli politika değişiklikleri öğretmen eğitimine hatta genel eğitim sistemine zarar verdiği görülmektedir. Azerbaycan'da da Türkiye′deki gibi sürekli değişiklikler yaşanmakta ve genel anlamda öğretmen eğitimi için tek bir eğitim politikasından bahsedilmektedir.

Türkiye'de öğretmen yetiştiren kurumlar eğitim fakülteleridir. Bu fakültelere girebilmek için lise mezunu olmak şartıyla yükseköğretime giriş sınavı yapılmaktadır. Ardından alana göre lisans yerleştirme sınavına girilebilmektedir. Yetenek gerektiren bölümler kendi bünyelerinde özel yetenek sınavları yapabilmektedirler. Türkiye'de olduğu gibi Azerbaycan'da da öğretmen yetiştiren kurumlara girebilmek için liseden mezun olmak ve iki aşamalı öğretmen başarı sınavına girmek gerekmektedir.

Türkiye'de öğretmen yetiştirme programları YÖK tarafından belirlenmekte ve üniversitelerin eğitim fakülteleri tarafından yürütülmektedir. Model olarak hem sıralı hem de kaynaşmış modelin etkisinde olduğu görülmektedir. Türk eğitim sistemi,

eğitim felsefesi olarak pragmatist felsefe ve ilerlemecilik üzerine kurulu olmakla birlikte, uygulamada özcü ve daimi eğitim felsefesinin etkisinde kaldığı görülmektedir. Eğitimde genel olarak Azerbaycan'ın benimsediği bir eğitim felsefesi olmamasına rağmen müfredatta ilerlemeciliğin eğitim felsefesinin etkisinde olduğu görülmektedir. Model olarak Türkiye gibi hem sıralı hem de kaynaşmış modelin etkisinde olduğu görülmektedir.

Türkiye'de öğretmen yeterliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlendiği ve YÖK'ün bu yeterliklere göre programlar hazırladığı görülmektedir. Öğretmenlerin göreve başlayabilmeleri için öncelikle Eğitim Fakültesi mezunu olmaları veya farklı fakültelerden mezun olmaları ve pedagojik formasyon belgesine sahip olmaları gerekmektedir. ÖSYM tarafından yapılan KPSS ve varsa KPSS-ÖABT'den sonra branşa göre başarılı olduğu görülür ve sözlü sınava alınır. Türkiye'de olduğu gibi Azerbaycan'da da öğretmen nitelikleri eğitim bakanlıkları tarafından belirlenmektedir. Göreve başlamak için de yine Türkiye'ye benzer şekilde eğitim fakültesi mezunu olduktan sonra I. ve II. devlet sınavlarına girmeleri ve başarılı olmaları gerekmektedir. Azerbaycan'da öğretmenlerin göreve başlayabilmesi için öncelikle eğitim fakültesi mezunu olması gerekmektedir. Azerbaycan'da öğretmen yeterlilikleri ve yeterliliklere göre programların hazırlanması Eğitim Bakanlığının sorumluluğundadır. Öğretmenlik sınavlarının ilanını ve başvurusunu Eğitim Bakanlığı resmi web sayfasından yapmaktadır. Sınavlar 2 ve 3 aşamalı olarak gerçekleşmektedir.

Türkiye'deki üniversitelerde eğitim fakültelerinde okuyan öğrenciler 4 veya 5 yıllık bir eğitimden geçerler. Aldıkları derslerin büyük bir kısmı öğretmenlik bilgi ve becerilerine katkı sağlamaktan uzak teorik derslerden oluşmaktadır. Türkiye'de öğretmenler toplam 500 saat uygulamalı ders almaktadır. (Erkan, 2014). Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik dersleri %25-30'unu kapsarken Azerbaycan'da psikolojik ve pedagojik derslere ayrılan oran %40 şeklindedir (Halilov, 2016).

Türkiye'de öğretmenlerin hizmetiçi eğitim durumu göz önüne alındığında, öğretmenlerin mesleğe ilk girişte uygulanan hizmetiçi eğitim almaları gerekmektedir, ancak öğretmenlerin rehberlik ve değerlendirme faaliyetleri sınırlıdır. Azerbaycan'da öğretmenler 4 aşamalı bir hizmet içi eğitimden geçmektedir. Her iki ülkenin de öğretmen yetiştirme modelinde zorunlu hizmet içi eğitimler bulunmaktadır. Her iki

öğretmen yetiştirme modelinde de öğretmen adaylarının mesleğe daha fazla katkı sağlayacak uygulamalı eğitimlerinin verilmesi onların mesleğe hazırlanmalarında olumlu etki yapabilir.

Öğretmen adaylarının okullarda aldıkları eğitim saatleri artırılabilir ve öğretmen adayları okul öncesinden liseye kadar her kademede öğretmenliği deneyimleyebilirler. Ayrıca zorunlu hizmet içi eğitimlerinin yanı sıra öğretmenleri mesleğe yönelik diğer hizmet içi eğitimlere katılmaya teşvik etmek amacıyla öğretmenlere hizmet puanı verilebilir. Öğretmenlerin Türkiye'de mesleğe başlamaları için merkezi sınavların yanı sıra mülakat sınavları da uygulanmaya başlandı. Ancak Azerbaycan'da öğretmen alımında bazen sınavsız uygulamalara da rastlamaktadır.

Azerbaycan'da öğretmen alımı için uygulanan sözlü sınava ek olarak, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini daha objektif olarak ortaya koyabilecekleri örnek bir anlatım sınavı getirilebilir. Böylece daha nitelikli bir öğretmen seçimi yapılmış olur.

Türkiye'de öğretmen maaşları OECD ülkeleri tarafından öğretmenlere ödenen ortalama maaşların altındadır. Azerbaycan'da da öğretmenlerin maaşları düşüktür ve ayrıca sağlık sigortaları yoktur. Öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltmek ve öğretmenlerin kişisel, kültürel ve mesleki gelişimlerini teşvik etmek için öğretmenlerin maaşları OECD ülkeleri tarafından öğretmenlere ödenen ortalama ücretlerden düşük olmamalıdır. Öğretmenler, zorunlu ihtiyaçlarının yanı sıra kitap satın almak ve sinema, tiyatro, konser, gezi gibi kültürel etkinliklere katılmak için yeterli maddi güce sahip olmalıdır. Bu nedenle öğretmenlerin özlük hakları açısından düzenlemeler yapılabilir.

Türkiye'de öğretmenlerin kariyer gelişimi için önemli adımlar atılmış olsa da şu anda öğretmenlerin kariyer basamaklarını içeren yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Azerbaycan'da bu durum siyasi güce yakın olmakla ilgilidir. Öğretmenlik mesleğinin kariyer mesleği haline getirilmesi, ülkemizin eğitim düzeyinin yükseltilmesindeki en büyük atılım olabilir. Öğretmenler tarafından verilen mesleki lisansüstü eğitim veya hizmet içi eğitim, sadece akademik gelişimlerine değil, aynı zamanda mesleki gelişimlerine de yol açabilir, öğretmenlerin toplumda rol model olarak prestijlerinin artmasına katkıda bulunabilir ve eğitimde yeterlilik

kazanmalarını sağlayabilir. Ülke genelinde yönetim. Öğretmenler için geliştirilebilecek kariyer gelişim basamakları, öğretmenlerin kıdem yıllarıyla değil, aldıkları eğitim veya yürüttükleri projelerle doğru orantılı olmalıdır.

Türkiye'de öğretmenler okul müdürleri tarafından denetlemekte ve denetlenmektedir. Bu konuda Azerbaycan'da da benzer bir uygulama var. Azerbaycan'da uygulanan hiyerarşik teftiş mekanizması, Türkiye'deki öğretmen teftiş mekanizmasına benzer. Yapılan teftiş ve teftişler, öğretmenleri yönlendiren ve geliştiren niteliklere sahip olmalıdır. Bu nedenle sadece okul yöneticilerinin değil diğer grup öğretmenleri tarafından da öğretmenlerin teftiş edilmesi faydalı olabilir. Ayrıca öğretmenlerin birbirlerinin derslerine katılmaları ve dersleri izlemeleri hem kendilerini yenilemelerine hem de denetim yapmalarına olanak sağlayabilir. Bu, öğretmenler arasındaki iletişimi güçlendirebilir ve her öğretmene teftişte deneyim kazandırabilir.

Ayrıca Azerbaycan eğitim sistemi ve öğretmen yetiştirme ile ilgili mevcut sorunlar da aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Azerbaycan eğitim sisteminin tüm aşamalarında yürütülen çalışmalar ve yenilikler eğitim sisteminin uluslararası eğitim sistemine entegrasyonu yönünde geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Yürütülen çalışmalarda eğitim kurumlarında, özellikle ilköğretim eğitimi alanında eğitim gören öğrencilerin çoğunlukla eğitim düzeyi ve mesleki hazırlığı yetersiz olduğu öne sürülmektedir. Bu duruma Azerbaycan'da yükseköğretim seçme sınavının da katkısı vardır. Genel olarak öğretmenlik mesleği ile ilgili kontenjanlara öğrenci kabulü zamanı aday öğrenciler ilgili alanları son tercihleri olarak işaretlemektedirler. Bu sorunun temel nedeni lisede öğrencilere meslek seçimi yönünde yeterli rehberlik yapılamaması ve öğrencilerin mesleki olarak doğru yönlendirilmemesidir. Bu sorunun çözümü için okullarda başarılı ve çalışkan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönlendirilmesi gerekmektedir. Bunu için ise okullarda meslek seçimi ve bu konularda rehberlik işlerine önem verilmelidir.

Öneriler

Öğretmen adaylarının seçimi merkezi bir sınav yapısı ile yapılmalıdır. Bu sınavda yazılı veya test sınavlarının yanı sıra mülakat teknikleri de uygulanmalı, böylece öğrencinin iletişim ve kendini ifade etme gibi becerileri değerlendirilmelidir.

Öğretmen yetiştirme programında okutulacak dersler ve derslerin içeriği eğitim fakülteleri ve öğretim üyeleri tarafından belirlenmelidir. Ayrıca bu programın hazırlanmasında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullardan ve sivil toplum kuruluşlarından öneriler alınmalıdır. Özellikle ders içerikleri belirlenirken öğretmenlerle sürekli işbirliği içinde olunmalı ve okullarda karşılaşılan sorunlar için dersler belirlenmelidir.

Okul deneyimi ve uygulama derslerine özel önem verilmelidir. Öğretmen adaylarına her yıl düzenli olarak okullarda staj imkânı sağlanmalı, fakülte ve okullar işbirliği içinde hareket etmelidir.

Öğretmenler, iki yıllık staj eğitiminin ve dört yıllık lisans eğitiminin ardından atanmalıdır. Bu iki yılda öğretmen adayının öğretmenlik mesleğinin tüm gereklerini yerine getirmesi ve eğitim sonunda uygulamalı sınavlarda başarılı olması beklenmelidir. Başarılı öğretmen adayları öğretmen olarak atanmalıdır. Ayrıca randevular için sadece yazılı sınavlara değil, öğretmen adaylarının iletişim becerilerini ölçecek mülakat gibi sınavlara da başvurulmalıdır. Öğretmenler atandıktan sonra, periyodik olarak yeniden değerlendirilmeleri gerekir. Bunun için öğrencilerin başarıları gözlemlenerek iki yılda bir yazılı ve sözlü sınavlar yapılmalıdır.

Kaynakça

Abbasioğlu, E. (2017). Japonya ve Fi)nlandiya'da öğretmen yetiştirme ve atama sistemlerinin Türkiye ile karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Abduhllazade, F., & Alesgerov, F. (2001). *Azerbaycan Cumhuriyeti 1991-2001.* Bakü: Nadir kitap.

Ağamaliyev, R. (1998). *Azerbaycan Tahsili XXI asra doğru: yönetim, öncelikler, reformlar.* Bakü: Tahsil Yayıncılık.

Ağayev, E. T. (2006). *Pedagogika.* Bakü: Adiloğlu Yayıncılık.

Akdemir, S. (2013). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Programlarının Tarihçesi ve Sorunları. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 15-28.

Akyüz, Y. (2014). *Türk Eğitim Tarihi M. Ö. 1000 - M. S. .* Ankara: Pegem.

Aliyeva, A. (2016). Azerbaycan'da Öğretmen Yetiştirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Hatay.

Alkan, S. (2012). AB Ülkelerinde Öğretmen Yetiştirme Programlarıyla Türkiye'deki Öğretmen Yetiştirme Programının Karşılaştırılması ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Hatay.

Asgerov, Ş. (2003). *Eğitimimiz: Dün, Bugün, Yarın.* Bakü: Nurlan Yayınları.

Atav, E., & Sönmez, S. (2013). Öğretmen adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-13.

Ayas, A. (2005, Eylül 22-23-24). Eğitim fakültelerinin yeniden yapılandırılması süreci: Hedeflerin neresindeyiz? (M.Özbay, Dü.) *Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu Dergisi*, 157-171.

Azerbaycan Bakanlar Kurulu. (2007). *Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Kesintisiz Pedagoji Eğitim ve Öğretmen Hazırlığının Konsepti ve Stratejisi.* http://edu.gov.az: https://edu.gov.az/upload/file/fasilesiz-pedaqoji-tehsi-%20konsepsiyasi.pdf adresinden alındı

Azerbaycan Cumhrubaşkanlığı Kararı. (2013, Ekim 24). *Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Eğitimin Geliştirilmesi Devlet Stratejisi*. www.prezident.az: https://president.az/articles/9779 adresinden alındı

Azerbaycan Eğitim Bakanlığı. (2010). *Eğitim Reformu Projesi*. edu.gov.az: http://edu.gov.az/az/page/84/1319 adresinden alındı

Bağcı, N. S. (2000). Milli Eğitim Personeline Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Genel Bir Bakış. *Milli Eğitim Dergisi*, 9-12.

Bakanlar Kurulu. (2007). *Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Kesintisiz Pedagoji Eğitim ve Öğretmen Hazırlığının Konsepti ve Stratejisi.* Bakü: Bakanlar Kurulu'nun 25 Haziran 2007 Tarihli 102 Saylı Kararı,.

Bakioğlu, G. İ. (2014). Karşılaştırmalı Eğitim Yönetimi Pisa'da Başarılı Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Japonya Eğitim Sistemi. Nobel Yayınevi.

Bal, E., & Başaran, B. (2014). Finlandiya, Almanya, Singapur ve Türkiye'nin Eğitim Sistemleri Açısından Kademeler Arası Geçiş Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Eğitimde Kademeler Arası Geçiş ve Yeni Modeller Uluslararası Kongresi.* Ankara: Gazi Üniversitesi.

Başaran, E. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Başer, N. N. (2010). Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Almalarında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri . *DEÜ Buca Eğitim Fakültesi Dergisi,*, 129-135.

Bayrakcı, M. (2009). In-Service Teacher Training in Japan and Turkey: A Comparative Analysis of Institutions and Practices. *Austrian Journal of Teacher Education*, 10-22.

Bircan, İ. (2009). Türkiye'de öğretmen arz ve talebinde dengesizlikler (Mevcut sorunlar, kontenjanlar, mezunlar ve öğretmen istihdamı. *Türkiye'nin Öğretmen Yetiştirme Çıkmazı Ulusal Sempozyumu.* Ankara: Başkent Üniversitesi.

Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal 9*, 27-40.

Çakıroğlu, E., & Çakıroğlu, J. (2003). Reflections on teacher education in Turkey. *European Journal of Teacher Education*, 253-264.

Çiftçi, S., & Arı, S. (2016). Öğretmen istihdamında uygulamaya konulan sözlü sınavın sınıf. *Internatıonal Academıc Research Congress (INES)*, 2844-2849.

Demirel, Ö. (1996). *Karşılaştırmalı eğitim.* Ankara: Usem.

Demirtaş, H. &. (2016). Öğretmen teftişini müfettiş yerine okul müdürünün yapmasına ilişkin öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17.

Duda, A, & Cliffot. (2011). *Study on teacher education for primary and secondary education in six countries of the Eastern Partnership: Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova and Ukraine.* European Commission, Directorate-General for Education and Culture. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_4_egitim_politikasi/teacherreport_en.pdf adresinden alındı

Efendi, O. (2010). *Yüksek Öğretim Eğitimi.* Bakü: İktisat Üniversitesi Yayınları.

Eğitim Gazetesi. (2000). *Eğitim Gazetesi.* Bakü: Eğitim Bakanlığı.

Eğitim Reformu Girişimi. (2021). *Öğretmenler Eğitim İzleme Raporu.* Ankara: Eğitim Gözlemevi.

Ekinci, A. (2010). Japon Eğitim Sisteminden Türk Eğitim Sistemine İyi Örnekler. *Milli eğitim Dergisi*, 32-49.

Erdem. (2013). *Öğretmen yetiştirmenin bugünü ve geleceği: Sorunlar ve çözüm önerileri.* Ankara: Anı.

Erdem, A. R. (2011). Eğitim Fakültelerinde Uygulanan Öğretmen Yetiştirme Programlarının Felsefesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 89-97.

Erdoğan, İ. (2003). *Çağdaş eğitim sistemleri.* Ankara: Sistem Yayıncılık.

Erkan. (2014). Türkiye, Fransa, İtalya ve İspanya öğretmen yetiştirme sistemleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7-15.

Eryılmaz, A. &. (2011). An investigation of self-esteem and optimism inclination in adolescence. *Journal of E-Social Science*, 170-181.

Eşme, İ. (2001). *Yüksek Öğretmen Okulları.* İstanbul: Bilgi-Başarı Yayın Evi.

Gökalp, Z. (1972). *Millî terbiye ve maarif meselesi.* Ankara: Diyarbakır'ı Tanıtma ve Turizm Derneği.

Gül, A. C. (2016). Türkiye ile Çin, Finlandiya, Japonya ve Hollanda'nın Öğretmen Yetiştirme ve Seçme Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 63-72.

Gümüş, E. v. (2012). *Eğitim ekonomisi ve planlaması.* Ankara: Pegem Akademi.

Gümüş, E., & Şişman,B. (2012). *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması.* Ankara: Pegem.

Güneş, F. (2016). Mesleki Gelişim Yaklaşımları Ve Öğretmen Yetiştirme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1006-1041.

Halilov, N. (2016). *Öğretmen Hazırlığı Yeni Aşamada.* Bakü: Nurlan .

Halk Gazetesi. (2001). *Eğitim Merkezleri.* Bakü: Halk gazetesi.

Hotaman, D. (2011). Eğitim Fakülteleri Kendi Öğrencilerini Seçebilir mi? . *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 126-136.

İlğan , A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41-56.

İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Meslek Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41-50.

Ingersoll, R., & Collins, G. (2011). The status of teaching as a profession. Schools and society: a sociological approach to education. J. Ballantine , & J. Spade içinde, *Schools and society* (Cilt 6, s. 185-189). Florida: Sage. https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1226&context=gse_pubs adresinden alındı

Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma Yöntemi.* Ankara: Nobel Yayınları.

Karasolak, K. T. (2013). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi,* , 997-1010.

Kavak. (1999). Öğretmen eğitiminde yeni bir yaklaşıma doğru: Standartlar ve akreditasyon. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 313-324.

Kazımov, N. (2006). *Ali Mektep Pedagojisi.* Bakü: Elferül Yayıncılık.

Keegan, D. (1991). *Foundation of Distance Education, 2nd ed.* New York: Chapman and Hall Inc., .

Kelbeliyev. (2006). *Tahsili İdare Etmenin Esasları.* Bakü: Nurlan Yayıncılık.

Kelbeliyev. (2006). *Tahsili İdaretmenin Esasları.* Bakü: Nurlan Yayıncılık.

King, E. (1979). *Other Schools and Ours Comparative Studies For Today.* London: Holt.

Kogut, B. Z. (1997). Knowledge of the Firm", Combinative Capabilities and the Replication of Technology, Knowledge in Organizations. *Boston Butterworth Heinemann*.

Köse, E. (2006). ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN HUKUKSAL BOYUTU. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 120-128.

Mammadov, J. (2008). Bağımsızlık sonrası Azerbaycan eğitim sistemindeki değişim ve gelişmeler. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstnbul Üniversitesi.

Mardanov, M. (2010). *Azerbaycan'ın Eğitim Tarihi.* Bakü: Tahsil Yayınları.

Mardanov, M. (2012). *Azerbaycan'ın Eğitim Tarihi.* Bakü: Tahsil Yayınları.

MEB. (1964). *1964) Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri ile İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun .* 439.

MEB. (2006b). *Meslek Dersleri Öğretmen Eğitimi Politika ve Strateji Raporu. Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi.* Ankara: MEB.

MEB. (2016a). *Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi Aday Öğretmen yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge.* Ankara: MEB.

MEB. (2017). *Öğretmen Strateji Belgesi.* www.resmigazete.gov.tr: http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/06/20170609-13-1.pdf adresinden alındı

MEB. (2020). *Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği.* Ankara: Resmi Gazete. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=20694&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5 adresinden alındı

Mehdiyev , R. (2001). *Azerbaycan Cumhuriyeti 1991-2001.* Bakü: Çaşıoğlu.

Memmedov, Y. (2006). *Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi.* Bakü: Nurlan Yayıncılık.

Meriç, G. (2004). Fen Bilgisi Yetiştirme Programlarının Örnek Ülkeler Kapsamında Değerlendirilmesi (Türkiye, Japonya, Amerika ve İngiltere Örnekleri). *(Doktora Tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Müellimler Gazetesi. (2020). Müallimler Gazestesi. *Eğitim*. Elm. https://www.muallim.edu.az/cat.php?cat=15 adresinden alındı

Narimanov, N. (1973). *Seçilmiş Eserleri.* Bakü: Elm Yayınları.

ORAV. (2017). *Öğretmenin Sınırı Yok Projesi Etki.* Öğretmen Akademisi Vakfı Projeleri.

Önder, E. &. (2015). Opinions of students participating in the pedagogical formation certificate program with regard to the profession and the program. *International Journal of Human Sciences*, 293-314.

ÖSYM. (2020). *2020 KPSS A Grubu Ve Öğretmenlik Başvuru Kılavuzu*. osym.gov.tr: https://www.osym.gov.tr/TR,19374/2020-kpss-lisansalanoabt-kilavuz-ve-basvuru-bilgileri.html adresinden alındı

Özer, B. v. (2017). AB ve Türkiye öğretmen yetiştirme programlarının karşılaştırılması. *Disiplinlerarası Eğitim*, 62-95.

Özoğlu. (2010). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları. *Seta analiz*, 17-26.

Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları.* SETA. Ankara: Seta analiz. https://www.setav.org/turkiyede-ogretmen-yetistirme-sisteminin-sorunlari/ adresinden alındı

Qaffarov, T. (2008). *Azerbaycan Tarihi* (Cilt 7). Bakü: Elm Yayınları.

Rehimli, R. (2009). *Azerbaycan Respublikasının İdareetme Sisteminde Yerli Özünüidareler.* Bakü: Elm yayınları.

Saylan, N. (2014). Sürekli Değiştirilen Öğretmen Yetiştirme Sistemi. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi. 3*, s. 3-6. International Journal ofCurriculum and Instructional Studies. http://ijocis.com/index.php/ijocis/article/download/87/75 adresinden alındı

Seferoğlu, S. (2009). Türkiye'deki teknoloji politikalarında eğitimin yeri ve öğretmen yetiştirme politikaları. *12. Bilişim Teknolojileri Işığında Eğitim Kongresi (BTIE'2009) Bildiriler Kitabı* (s. 7-11). Ankara: Ulusal Bilişim Kurultayı.

SETA. (2010). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları raporu.* setav.org: http://arsiv.setav.org/Ups/dosya/20275.pdf adresinden alındı

Sözer, E. (1991). *Türk Üniversitelerinde Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Öğretmenlik Davranışlarını Kazandırma Yönünde Etkililiği.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Şahin, M. (2006). Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Bilim Uzmanlığı Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi.

Şişman, M. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: Pegem Akademi.

TEDMEM. (2016). *Türk Eğitim Derneği Bağımsız Düşünce Kuruluşu. (2016). 2016 eğitim değerlendirme raporu.* https://tedmem.org/yayinlar .

Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi* (1ci b.). Ankara: Yargı Yayınları.

Türkoğlu, A. (2020). *Karşılaştırmalı Eğitim Dünya Ülkelerinden Örneklerle* (2 b.). Adana: Turcademy.

Uçar, R. U. (2004). Japon Eğitim Sistemi Üzerine Bir İnceleme: Çeşitli Açılardan Türk eğitim Sistemi ile Karşılaştırma. *Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(1).

Ulaş, Ş. (2007). Türkiye-Azerbaycan eğitim sistemleri ve eğitim ilişkileri. *(Yüksek Lisans Tezi)*. Beykent Üniversitesi http://tez.yok.gov.tr].

Yaman. (2018). Türkiye, Almanya, Fransa, Çin ve Japonya'da öğretmen yetiştirme. *(Yüksek Lisans Tezi)*. Malatya: İnönü Üniversitesi.

Yaman, E. (2014, Ekim-Kasım-Aralık). Eğitim sistemi-öğretmen yetiştirme ve değerler eğitimi. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*(29).

Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumları: Kuramsal Bir Bakış. *. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 33-46.

Yazıcı, Ö., & Güngüz, Y. (2011). Gelişmiş bazı ülkeler ile Türkiye'deki öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin karşılaştırılması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*(4), 1-15. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/304161 adresinden alındı

Yeşil, R., & Şahan, E. (2012). Candidate Teachers' Reasons for Academic Procrastination. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(12). https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/16564 adresinden alındı

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin Kitap.

Yılmaz, K. A. (2011). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 942-973.

YÖK. (2007). *Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri (1982-2007).* Ankara: Yükseköğretim Kuurulu.

YÖK. (2009, Kasım 13). *Eğitim Ticaret ve Turizm fakülteleri kararı*. resmigazte.gov.tr: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/11/20091113-4.htm adresinden alındı

Yüksel, S. (2012). Eğitim bilimlerinde paradigmatik dönüşüm: Yeni arayış ve yönelimler. *Journal of Teacher Education and Educators*, 35-58.

Mardanov, M. (2009). *Azerbaycan Eğitimi Yeni Gelişme Aşamasında.* Bakü: Çaşıoğlu Yayınları.

EK-A: Etik Komisyonu Onay Bildirimi

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172-300
Konu : Mahsati AGHAYEVA Hk (Etik Komisyon İzni)

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 18.11.2020 tarihli ve E-51944218-300-00001332638 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Mahsati AGHAYEVA**'nın **Doç. Dr. Didem KOŞAR** danışmanlığında yürüttüğü "**Öğretmen Yetiştirme ve Atanmasına İlişkin Azerbeycan ve Türkiye Yasal Düzenlemelerinin Karşılaştırılması ve Azerbeycan İçin Öneriler**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **24 Kasım 2020** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr
Duygu Didem İLERİ

EK-B: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

…...../……/…….

(İmza)

Mahsati AGHAYEVA

EK-C: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

18/01/2022

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı : Öğretmen Yetiştirme ve Atanmasına İlişkin Azerbaycan ve Türkiye Yasal Düzenlemelerinin Karşılaştırılması ve Azerbaycan İçin Öneriler

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
08.02.2022	84	153633	18/01/2022	%19	1757544072

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Mahsati Aghayeva
Öğrenci No.: N16222832
Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Eğitim Yönetimi
Statüsü: ☒ Y.Lisans ☐ Doktora ☐ Bütünleşik Dr.

İmza

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Doç. Dr. Didem KOŞAR

EK-Ç: Thesis Originality Report

18/01/2022

HACETTEPE UNIVERSITY

Graduate School of Educational Sciences

To The Department of Educational Sciences

Thesis Title : A Comparative Study Of Teacher Training and Appointment Regulations in Turkey And Azerbaijan And Proposal For Azerbaijan

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
16/01 /2022	84	153633	18/01/2022	%19	1757544072

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname:	Mahsati Aghayeva
Student No.:	N16222832
Department:	Department of Educational Sciences
Program:	Educational Administration
Status:	☒ Masters ☐ Ph.D. ☐ Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
Assoc. Prof. Didem KOŞAR

EK-D: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım haklan bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına ilişkin Yönerge" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü/ Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. (1)

Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren … ay ertelenmiştir. (2)

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. (3)

..... /..... /.....

(imza)

Mahsati AGHAYEVA

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma *sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü Üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanın önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü Üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

** Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*