



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Mülakat yöntemi onlarca ölçme ve değerlendirme yöntemi içerisinde objektiflikten ve standartizasyondan belki de en uzak olanıdır. Özellikle onbinlerce adayın “değerlendirildiği” öğretmen atamaları gibi durumlarda tam bir ölçme ve değerlendirme katliamı yaşanmakta, mağduriyetler de onbinleri aşmaktadır. Bu bağlamda mülakat sisteminin kaldırılarak başta öğretmen atamalarında olmak üzere tüm kamu personelinin atanmasında bilimsel, tarafsız ve adilane çözümlerin bulunması amacıyla Anayasa’nın 98 inci ve TBMM İçtüzüğü’nün 104’üncü ve 115 inci maddeleri gereğince Meclis Araştırması gereğini arz ve teklif ederiz.

Semra ÇAĞLAR GÖKALP

Bitlis Milletvekili

Öğretmen atamalarında kullanılan mülakat yöntemi, birçok bilimsel ölçüt açısından tartışmalıdır ve ciddi eleştirilerle karşı karşıyadır. Ölçme ve değerlendirme süreçlerinde kullanılan yöntemlerin güvenilir ve geçerli olması beklenir, ancak mülakat bu iki temel ilkeyle çelişmektedir. Mülakat, bireyin bilgi ve becerilerinin subjektif değerlendirmelere dayalı olarak ölçüldüğü bir süreçtir. Bu yöntem, standartizasyondan uzak olması nedeniyle tutarsız sonuçlar doğurabilir ve bilimsel ölçme ilkelerine aykırıdır.

Güvenirlilik kavramı, bir ölçme aracının aynı koşullarda tekrarlandığında tutarlı sonuçlar vermesini ifade eder. Mülakat yöntemi, jüri üyelerinin öznelliği, duygusal durumları ve kişisel önyargıları nedeniyle bu ilkeyle çelişir. Adayların performansı, yalnızca bilgi ve becerilerine değil, jüri üyelerinin anlık ruh hali ve değerlendirme yeteneklerine bağlı olarak değişebilir. Aynı adayın farklı jüri üyeleri tarafından farklı puanlar alması, sistemin güvenilirliğini zedeler.

Geçerlik ise bir ölçme aracının, ölçmeyi amaçladığı şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini sorgular. Eğitim Bilimleri gibi geniş bir alanı birkaç soru ile ölçmeye çalışmak, kavramsal geçerlilik açısından sorunludur. Bir öğretmenin mesleki yetkinliği, sadece kısa bir mülakat ile tam anlamıyla değerlendirilemez. Özellikle öğretmenlik gibi bilgi ve becerinin uzun yıllar boyunca geliştirildiği bir meslekte, kısa süreli mülakatlar adayın gerçek kapasitesini yansıtmaz.

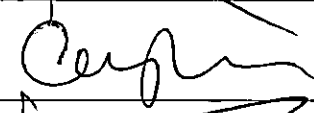
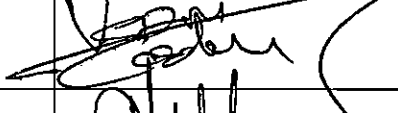
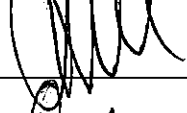
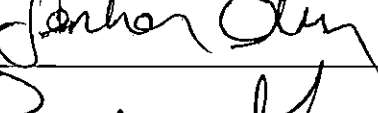
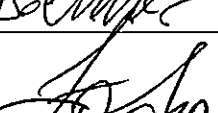
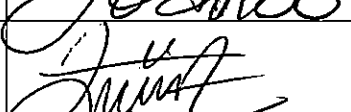
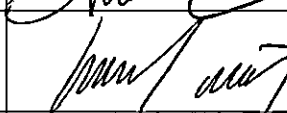
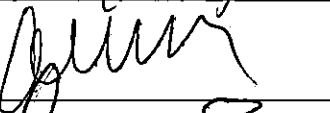
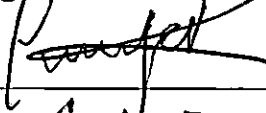
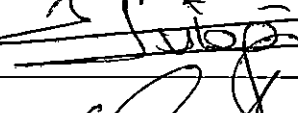
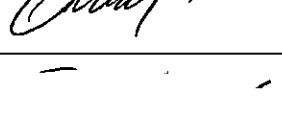
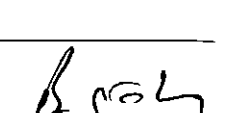
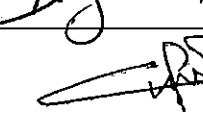
Nepotizm tehlikesi ise mülakatların adil bir şekilde uygulanmasını tehdit eden en önemli sorunlardan biridir. Sınav süreçlerinin şeffaf olmaması, kayırmacılığın ve torpilin önünü açabilir. Adaylar, sınavın nesnel bir şekilde değerlendirileceğinden emin olamaz. Bu durum, bir atama sisteminin liyakate dayalı olmadığını açık bir şekilde gösterir.

Mülakat yönteminin, aynı başarı sıralamasına tabi tutulan adaylar için eşit koşullar sağlamadığı da eleştirilecek bir başka yönüdür. Farklı jüri üyeleri, farklı sorular ve farklı sınav süreleri, adayların performanslarını doğrudan etkileyen değişkenlerdir. Tüm adayların aynı başarı sıralamasına tabi tutulması, eşitsizliklere yol açar ve bu durum adalet duygusunu zedeler.

Bir başka önemli eleştiri ise mülakatların öğretmenlik mesleği için yeterlilik sağlayan diplomaların geçersiz hale getirilmesi anlamına gelmesidir. Öğretmenlerin öğretmenlik yapabilmesi için gerekli olan eğitimi aldığı üniversitelerin ve bu eğitimleri veren akademisyenlerin yetkinliği sorgulanmaktadır. Oysa eğer öğretmen yetiştirme sürecinde bir sorun varsa, bunun sorumlusunun Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK olduğu açıktır. Aday öğretmenlerin bu sistemin hatalarının bedelini ödememesi gerekir.

Mülakat yöntemiyle öğretmen atamalarında, özellikle adalet ve hakkaniyet ilkelerinin ihlal edildiği birçok olay yaşanmıştır. Son dönemde mülakat puanlarının sızdırılması skandalı, bu eleştirilerin haklılığını somut bir şekilde ortaya koymuştur. Farklı illerdeki komisyonların adaylara farklı kriterlere göre puan vermesi, mülakatın güvenilirliğini tamamen ortadan kaldırmıştır. Bu durum, atama sürecinde kullanılan puanlama sisteminin bilimsel temelden yoksun olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, öğretmen atamalarında mülakat yöntemi bilimsel ölçütlere uygun bir yöntem değildir. Güvenilirlik ve geçerlik gibi temel ölçme kriterleriyle çelişmesi, bu yöntemin kullanılmaması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca, nepotizm riski, adaletsiz uygulamalar ve mülakatların öğretmenlik diplomasının değerini düşürmesi gibi sorunlar, mülakat yönteminin derhal iptal edilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki eğitim sisteminin siyasi iktidarların elinde olması garabeti mülakat sistemini şaibeli hale getiren en temel sebeplerden biridir. Bu sebeplerle mülakat sisteminin kamu atamalarında kullanılmasının önüne geçecek bir çalışma yürütmek halkın iradesinin temsilcisi sayılan TBMM'nin başlıca görevi olması gerekmektedir.

1	NEJLA DEMİR	AĞRI	
2	FERİT ŞENYAŞAR	ŞANLIURFA	
3	CEYLAN AKÇA CUPOLO	DİYARBAKIR	
4	VEZİR COŞKUN PARLAK	HAKKARİ	
5	KEZBAN KONUKÇU	İSTANBUL	
6	HAKKI SARUHAN OLUÇ	ANTALYA	
7	PERİHAN KOCA	MERSİN	
8	AYTEN KORDU	TUNCELİ	
9	BERİTAN GÜNEŞ ALTIN	MARDİN	
10	ZEYNEP ODUNCU	BATMAN	
11	MEHMET ZEKİ İRMEZ	ŞIRNAK	
12	HEVAL BOZDAĞ	AĞRI	
13	OSMAN CENGİZ ÇANDAR	DİYARBAKIR	
14	SÜMEYYE BOZ	MUŞ	
15	ÖMER FARUK HÜLAKÜ	BİNGÖL	
16	ONUR DÜŞÜNMEZ	HAKKARİ	
17	GEORGE ASLAN	MARDİN	
18			
19	BURCUGÜL ÇUBUK	İZMİR	
20	CELAL FIRAT	İSTANBUL	