



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

# Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

## Graduate Employability Indicators for Pre-Service Teacher Education in Turkey: The Perspective of Educational Administration Academics

Çiğdem Şahin

Ferudun Sezgin

### Article Information



DOI: 10.29299/kefad.784632

Received: 24.03.2020

Revised: 19.06.2020

Accepted: 24.10.2020

### Keywords:

Pre-Service Teacher  
Education,

Graduate Employability,  
Teacher Competencies

### Abstract

Universities are expected to present their outputs to the labour market by raising human resources with the qualifications required by the society, having the knowledge, skills and competencies that adapt to the requirements of the age. This expectation gave rise to the concept "graduate employability" which can be defined as the characteristics that increase the probability of individuals to be successful in their professions and enable them to perform their profession for the benefit of the workforce, the economy and most importantly the society. This situation, which is important for the whole higher education system, is also important in pre-service teacher education (PTE). A qualitative approach and a phenomenological design were used in this study aiming to evaluate PTE in the context of Graduate Employability Indicators (GEI), which includes a number of parameters determined by the European Commission. The data were obtained from 14 educational administration academicians through a semi-structured interview form and analysed descriptively. As a general result, academicians think that there is a theory-practice gap in PTE in terms of employability. Other findings obtained from the study include the opinions of the academicians about the advantages and disadvantages of applying each indicator in PTE and their alternative recommendations.

## Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi İçin Mezun İstihdam Edilebilirlik Göstergeleri: Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin Bakış Açısı

### Makale Bilgileri



DOI: 10.29299/kefad.784632

Yükleme: 24.03.2020

Düzeltilme: 19.06.2020

Kabul: 24.10.2020

### Anahtar Kelimeler:

Hizmet Öncesi Öğretmen  
Eğitimi,

Mezun İstihdam  
Edilebilirliği,

Öğretmen Yeterlilikleri

### Öz

Üniversitelerin, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikte, çağın gerekliliklerine uyum sağlayacak bilgi beceri ve yetkinliklere sahip insan gücünü yetiştirerek çıktılarını iş piyasasına sunmaları beklenmektedir. Bu beklenti, bireylerin mesleklerinde başarılı olma olasılığı artıran ve mesleklerini iş gücünün, ekonominin ve en önemlisi toplumun yararına icra etmelerini sağlayan özellikler olarak tanımlanabilecek mezun istihdam edilebilirliği kavramını doğurmuştur. Bu kavram, tüm yükseköğretim sisteminde olduğu gibi, hizmet öncesi öğretmen eğitiminde de önemlidir. Hizmet öncesi öğretmen eğitiminin, Avrupa Komisyonunun belirlediği bir dizi parametreyi içeren Mezun İstihdam Edilebilirlik Göstergeleri (MİEG) bağlamında değerlendirilmesini amaçlayan bu çalışmada nitel bir yaklaşım ve olgubilim deseni kullanılmıştır. Türkiye'deki çeşitli üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapan 14 eğitim yönetimi akademisyeninin görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme formlarıyla elde edilerek veriler kategorilere göre gruplandırılmış ve betimsel analiz yapılmıştır. Sonuç olarak akademisyenler hizmet öncesi öğretmen eğitimini genel olarak değerlendirdiğinde, istihdam edilebilirlik açısından kuram-uygulama boşluğu olduğunu düşünmektedirler. Çalışmadan elde edilen diğer bulgular, akademisyenlerin her bir göstergenin hizmet öncesi öğretmen eğitiminde uygulanmasının avantaj ve dezavantajlarına ilişkin görüşlerini ve alternatif uygulama önerilerini içermektedir.

**Sorumlu Yazar:** Çiğdem Şahin, Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Türkiye, [sahinc@ahievran.edu.tr](mailto:sahinc@ahievran.edu.tr) ORCID ID: 0000-0001-8664-3899.

Ferudun Sezgin, Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Türkiye, [ferudun@gazi.edu.tr](mailto:ferudun@gazi.edu.tr), ORCID ID: 0000-0002-7645-264X.

**Atf için:** Şahin, Ç. & Sezgin, F. (2021). Hizmet öncesi öğretmen eğitimi için mezun istihdam edilebilirlik göstergeleri: eğitim yönetimi akademisyenlerinin bakış açısı. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 776-815

## Giriş

Akademik programların kalitesini öğrenciler ve yükseköğretimin diğer yararlanıcılarının lehine geliştirmeyi amaçlayan Bologna Süreci, yükseköğretim alanındaki gelişim ve dönüşüm çalışmalarının temelinde yer almaktadır. Bologna Süreci'nin uygulanmasında ortaya çıkan politika kaygularından biri, mezunların istihdam edilebilirliğidir. İstihdam edilebilirlik, salt anlamıyla mezunların istihdam edilmesi, işe yerleşmesi olarak düşünülse de, Yorke ve Knight (2006), istihdam edilebilirliğin karmaşık öğrenmelerden kaynaklandığını, 'temel' ve 'kilit' becerilerden ve yeterliklerden daha geniş bir kavramı temsil ettiğini belirtmekte ve bu kavramı, mezunların iş bulma ihtimalini artıran ve seçtikleri mesleklerde kendilerinin, iş gücünün, toplumun ve ekonominin yararına başarılı olmalarını sağlayan, bir dizi kazanım-beceri, anlayış ve kişisel nitelikler" olarak tanımlamaktadırlar. Bu açıdan düşünüldüğünde, yükseköğretimin bireyleri yaşam boyu kariyer için hazırlaması ve iş gücünün, toplumun ve paydaşların beklentilerine uygun bireyler yetiştirmesi beklenmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından 2010 yılında açıklanan "Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi ile eğitime yönelik öncelikli hedefler de belirlenmiştir. Bu hedeflerle ilgili gelişmelerin izlenebilmesi amacıyla Avrupa Eğitim Bilgi Ağı' nın (EURYDICE), "Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe" (Avrupa'da Eğitim ve Öğretim Sistemlerini İzlemek İçin Yapısal Göstergeler) başlıklı raporu, ulusal politikalar ve yapılar hakkında bilgiler sağlamaktadır. Raporda, yapısal göstergelerin uygulanma düzeyleri tüm AB Üyesi ülkeler ile Bosna Hersek, İzlanda, Lihtenştayn, Karadağ, Makedonya, Norveç, Sırbistan ve Türkiye için ayrı ayrı sunulmuştur. EURYDICE'in bu raporunda yer alan 6 göstergeden birisi de mezun istihdam edilebilirliğidir. Mezun istihdam edilebilirliğinin ise kendi içinde beş göstergesi yer almaktadır. Mezun İstihdam Edilebilirlik Göstergeleri'nden (MİEG) ilki olan "düzenli iş piyasası tahminlerinin kullanılması" bir ekonomide (orta veya uzun vadede) beklenen gelecek istihdam sayısını ve belirli beceri veya yeterlilik gereksinimlerini (talep) tahmin etmeyi (European Commission, 2016) ifade etmektedir. Bu göstergelerden ikincisi "işverenlerin kalite güvencesi prosedürlerine katılımı" olup, iş piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesinde işveren görüşlerine başvurmak, böylece edinilen bilgilerin yükseköğretim kurumlarının iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlamak anlamına gelmektedir. Üçüncü MİEG, hizmet öncesi eğitim sürecinde uygulamalı eğitimin önemini vurgulayan, "öğrenciler için staj ve uygulamalı eğitim şartı / teşviki" şeklindedir. Hem Avrupa karşılaştırmalı çalışmalarından hem de ulusal raporlardan elde edilen veriler, mezuniyet öncesi uygulamalı eğitime katılan öğrencilerin, iş tecrübesi olmayan meslektaşlarına göre daha fazla iş bulma olasılıklarının bulunduğunu göstermektedir (Blackwell, Bowes, Harvey, Hesketh ve Knight; Garrouste ve Rodrigues; Mason, Williams ve Cranmer; van der Velden ve Allen'den aktaran European Commission, 2016). Ancak alanyazında yer alan bir takım çalışmalarda (Aksoy, 2013; Bozak, Özdemir ve Şeraslan, 2016; Eret, 2013; Ertürk, Özen Altınkaynak, Veziroğlu ve Erkan, 2016; Özdemir, Ceylan ve Canoğlu, 2015; Ünver, 2014) hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kuram ve uygulama arasında bir boşluk olduğu,

uygulama faaliyetlerinin yeterli düzeyde kazandırılmadığı ifade edilmektedir. Bir diğer MİEG olan “öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti sunulması” yükseköğretim sürecinde öğrencilere eğitim, öğretim ve mesleki seçimlerle ilgili ve kariyerlerinde kendilerini yönetmelerine yardımcı olmayı amaçlayan hizmet ve etkinliklerle ilgilidir. Beşinci gösterge ise “düzenli olarak uygulanan mezun izleme anketleri”dir. Bu gösterge hükümet düzeyinde politika yapıcılara, kurumsal düzeyde ise fakültelere/ fakülte yöneticilerine ve aynı zamanda potansiyel ve mevcut öğrencilere bilgi sağlamak gibi birden fazla amaca hizmet eden bir gösterge olup, mezunların mezun oldukları üniversite ile sürekli iletişimde ve dayanışma içerisinde olmalarını sağlamaktadır. Böylece mezunlar, mesleki yaşantılarında sorunlarla karşılaşmaları halinde de mezun oldukları üniversiteye başvurarak, hem üniversitenin hem de kendilerinin gelişimine katkı sağlayacak fırsatlara erişmiş olmaktadır.

Bu beş gösterge açısından Türkiye'nin durumu EURYDICE'ın “Avrupa'da Eğitim ve Öğretim Sistemlerini İzlemek İçin Yapısal Göstergeler 2018” (European Commission, 2018) raporunda sadece kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmasının gerçekleştirildiği, diğer göstergelerin yetersiz olarak gerçekleştirildiği veya hiç gerçekleştirilmediği anlaşılmaktadır. Göstergeler açısından istenilen düzeyde olunmamasına rağmen, Türkiye'de mezun istihdam edilebilirliğini ele alan çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Alanyazında rastlanan sınırlı sayıdaki çalışmalar, daha çok farklı disiplinlerde öğrenim gören ve firmalarda istihdam edilebilen mezunlar ve meslek yüksekokulu mezunlarını kapsamaktadır. Öğretmenlik mesleğinde veya hizmet öncesi öğretmen eğitiminde mezun istihdam edilebilirliği konusunda çalışmalara rastlanmamıştır. Yabancı alanyazında, mezun istihdam edilebilirliğine ilişkin pek çok çalışma yer alsa da bunlar, yükseköğretim ve istihdam edilebilirlik ilişkisi, yükseköğretimde kalite uygulamaları kapsamında istihdam edilebilirliğin incelenmesi ve mezunların nitelikleri gibi hususları içermektedir. AB üyesi ülkeler ile Bosna Hersek, İzlanda, Lihtenştayn, Karadağ, Makedonya, Norveç, Sırbistan ve Türkiye'de yükseköğretiminin genel bir değerlendirmesini içeren, EURYDICE Raporu'nda yer alan göstergeler (MİEG) bu çalışmada Eğitim Fakülteleri özelinde incelenmiştir. Nitekim her mesleği icra edenler gibi, bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında başrolü oynamaları beklenen (Özden, 1999, s. 9) öğretmenlerin de sahip olması gereken yeterlilikler mevcuttur. Eğitim çıktılarının kalitesinin, öğretmenlerin kalitesiyle; öğretmenlerin kalitesinin ise sahip oldukları yeterliliklerle doğru orantılı olduğu söylenebilir. Öğretmen yeterlilikleri, her geçen gün bilgi ve teknolojilerin değiştiği dünyada sürekli olarak sorgulanan, yeniden yapılandırılmaya çalışılan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) 2018 yılında kamuoyu ile paylaştığı 2023 Eğitim Vizyonunda da öğretmen yeterliklerinin geliştirilmesi ve üniversiteler ile işbirliği konularının üzerinde durulmaktadır. Bu durum, hizmet öncesi öğretmen eğitiminin önemini bir kez daha vurgulamıştır. Bu çalışmada, hizmet öncesi öğretmen eğitimi MİEG çerçevesinde, eğitimle ilgili kamu politikalarının oluşturulmasına katkı sağlayan eğitim yönetimi

alanında akademik unvana sahip, eğitim yönetimi akademisyenleri tarafından değerlendirilerek bir durum analizi ortaya koyulacaktır.

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Hizmet öncesi öğretmen eğitiminin MİEG açısından, eğitim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin görüşlerine dayanarak değerlendirilmesini amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi ve olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim araştırmaları bir olgunun daha iyi tanınmasına ve anlaşılmasına yardımcı olabilecek örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koymayı amaçlayan nitel araştırmalardır. Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek birey veya gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu çalışmadaki olgu, eğitim fakültelerinde hizmet öncesi öğretmen eğitimi yoluyla öğretmen yetiştiren ve alanları itibarıyla, eğitimle ilgili politikaları inceleyen akademisyenler tarafından hizmet öncesi öğretmen eğitiminde mezun istihdam edilebilirlik göstergelerine yönelik algı ve anlamlandırmalardır.

### Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde görev yapan 14 eğitim yönetimi akademisyeni oluşturmaktadır. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Katılımcıların, 6'sı kadın, 8'i erkektir. Akademisyenlerin yaşları ortalaması 40,71 eğitim fakültesindeki görev süreleri ortalaması 11,5 yıldır. Katılımcıların 3'ü profesör, 1'i doçent ve 10'u doktor öğretim üyesi unvanına sahiptir.

### Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmada nitel veriler yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığı ile toplanmıştır. Görüşme formları, yerli ve yabancı alan yazın taranarak, alt problemlere uygun şekilde oluşturulmuştur. Bu sayede eğitim fakültelerinde görev yapan eğitim yönetimi akademisyenlerinin hizmet öncesi öğretmen eğitimini Mezun İstihdam Edilebilirlik Göstergeleri bağlamında değerlendirmelerine olanak sağlayan ve derinlemesine bilgi edinilebilen sorulara yer verilmiştir. Görüşme formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların cinsiyet, yaş, pozisyon ve hizmet süresini belirlemeyi amaçlayan dört adet olgusal soru yer almaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde ise açık uçlu beş adet temel soru, sonda sorularıyla birlikte yer almaktadır. Bu sorulardan ilki öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitimlerinde istihdam edilebilirlik açısından yeterli kuramsal bilgileri ve uygulama yeterliklerini kazanıp kazanmadıklarının değerlendirilmesini içermektedir. İkinci soru, akademisyenlerin hizmet öncesi öğretmen eğitiminde işverenlerin (MEB ve Özel Öğretim Kurumları) kalite güvencesi prosedürlerine dâhil edilmesiyle ilgili görüşlerini almaya ve bu durumun avantaj ve dezavantajlarını belirlemeye yöneliktir. Üçüncü soruda, katılımcılardan hizmet öncesi öğretmen eğitimi kontenjanlarının belirlenmesinde piyasa ihtiyaçlarının (MEB ve Özel Öğretim

Kurumları) dikkate alınmasının ve kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmasının olumlu yanları ve sınırlıklarının ifade edilmesi beklenmiş ve kariyer danışmanlığının, eğitim fakültelerinin alt yapısı açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Katılımcılara, hizmet öncesi öğretmen eğitimini tamamlayarak mezun olan bireylere mezun izleme anketleri uygulanmasıyla ilgili görüşlerinin sorulduğu dördüncü soruda, akademisyenlerin hizmet öncesi öğretmen eğitimi mezunlarının meslek kalitesi ve mesleki yeterliliklerinin nasıl ölçülebileceğine dair alternatif görüşleri alınmıştır. Son soruda ise katılımcılara hizmet öncesi öğretmen eğitiminde yer alan staj / uygulamalı eğitim faaliyetlerini mezunların istihdam edilebilirlik becerileri kazanmaları ve mesleki yaşantılarını kolaylaştırmaları açısından nasıl değerlendirdikleri sorularak, alternatif uygulamalı eğitim önerileri alınmıştır.

Veri toplama aracının geçerliği, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi, uzman incelemesi metotlarıyla sağlanmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı kullanılarak kayıt altına alınmış, elde edilen kayıtlar, araştırmacı tarafından m4a formatında bilgisayara aktarılarak çözümlenmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen ses kayıtları çözümlenerek eksiksiz bir şekilde, Microsoft Word belgesi olarak, yazılı hale getirilmiştir. Yazılı hale getirilen 14 akademisyenin görüşlerinden elde edilen veriler, araştırmacı tarafından gizlilik ilkesine bağlı olarak korunmuş ve katılımcılara "A" (akademisyen) kodu verilerek her bir katılımcı numaralandırılmıştır. Veriler MAXQDA 2018 Nitel Araştırma Programına aktarılmış ve araştırma soruları baz alınarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu sayede verilerin hangi kategoriler altında sunulacağı düzenlenmiştir. Daha sonra, anlamlı şekilde bir araya gelmesi hususuna dikkat edilerek düzenlenen verilerden ve önemli görülen kısımlardan doğrudan alıntılar yapılmıştır. Son aşamada ise bulgular anlamlandırılarak açıklanmış, bulguların güçlü kılınması adına, neden-sonuç ilişkileri açıklanarak olgular arası karşılaştırma yapılmıştır.

### **Araştırmanın Etik İzinleri**

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### **Bulgular**

Akademisyenlerin hizmet öncesi öğretmen eğitimini mezun istihdam edilebilirliği açısından değerlendirmeleri için kuramsal ve uygulama yeterliklerini, işverenlerin kalite güvencesine katılımını, piyasa ihtiyaçlarının dikkate alınmasını, kariyer danışmanlığını, mezun izleme anketlerini ve staj/uygulamalı eğitimi ilgilendiren sorular sorulmuştur. Bu sorular ile akademisyenlerin, hizmet öncesi

öğretmen eğitiminde kuram ve uygulama yeterliklerine ilişkin genel bir değerlendirmelerinin yanı sıra MİEG'in her biri için ayrı ayrı görüşlerine ulaşılmıştır. Bu görüşler, her bir soru için ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur.

### Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitiminde Kuramsal Bilgi ve Uygulama Yeterliklerinin Mezun İstihdam Edilebilirliği açısından Değerlendirmesine İlişkin Bulgular

Bireylerin hizmet öncesi eğitimde kazandıkları yeterliklerin, mezun olduklarında iş bulabilme olanaklarını artırması, mesleki yaşantılarında başarılı olmalarını sağlaması ve nitelik olarak talebi karşılaması beklenmektedir. Bu yeterlikler genel olarak kuramsal ve uygulama yeterlikleri olarak ikiye ayrılabilir. Bu yeterliklerin hizmet öncesi eğitimde kazandırılmasına ilişkin akademisyenlerin genel bir değerlendirme yapmalarını amaçlayan mezun istihdam edilebilirliği açısından kuram ve uygulama yeterliklerinin değerlendirildiğinde cevaplar *kuramsal bilgi ve uygulama yeterlikleri* olmak üzere iki kategoride şekillenmiştir. Bu kategoriler çerçevesinde incelenen katılımcı cevapları sekiz kod altında toplanmıştır. Bu alt kodlar; *yeterli kuramsal bilgi, kuramın uygulama ile desteklenmesi, eğitim fakülteleri ve öğretim üyelerinin donanımı, "bireysel çaba", "uygulamanın yetersizliği", "kısa süren uygulama faaliyetleri, okul-üniversite işbirliğinin artırılması, etkin olmayan uygulama/staj faaliyetleri* şeklindedir. Akademisyenlerin hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kuram ve uygulama yeterliklerini değerlendirmesine İlişkin Bulgular ve cevap dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademisyenlerin kuramsal bilgi ve uygulama yeterliklerine ilişkin değerlendirmeleri

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Kuramsal bilgi	Yeterli Kuramsal bilgi	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub> ,	12
	Kuramın uygulama ile desteklenmesi	A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>7</sub> ,	3
	Eğitim fakülteleri ve öğretim üyelerinin donanımı	A <sub>1</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub>	4
	Bireysel çaba	A <sub>1</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub>	3
	Uygulamanın yetersizliği	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	14
Uygulama yeterlilikleri	Kısa süren uygulama faaliyetleri	A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	9
	Okul-üniversite işbirliğinin artırılması	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>9</sub>	4
	Etkin olmayan uygulama/ staj faaliyetleri	A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>13</sub>	3

Akademisyenlerin görüşleri incelendiğinde, tamamına yakınının hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kuramsal bilginin yeterli olarak kazandırıldığını düşündükleri görülmektedir. Kuramsal bilginin uygulama ile desteklenmesi gerektiği yönünde görüş belirten akademisyenler de bulunmaktadır. Bu konudaki görüşlerin bir kısmı şu şekilde ifade edilmiştir:

A<sub>6</sub>: Yeterli kuramsal bilgileri sınırlı olarak kazandıklarını düşünüyorum. Eksik olan nokta, uygulamada iyi öğretmenlik yapabilmek için teori ile uygulama arasında bir bağ olması

gerekir. Ben eğitim fakültelerimizin uygulama okulları ile arasında kurmuş olduğu organik bağın güçlü olmadığını düşünüyorum dolayısıyla uygulamadaki sorunlardan beslenen bir teorik yapının oluşmadığını düşünüyorum. Dolayısı ile de burada eğitim fakültesinde verilen bilgilerin de çok güncel ve uygulamaya dayalı bir teorik temel oluşturduğunu düşünmüyorum.

*A7: Teorik ve uygulama örtüşmesi, teori ve uygulamanın denk gelmesi her zaman mümkün olmuyor. Bizim alanda teori, kuramsal bilgi ve uygulama şöyle bir metaforla açıklanır; dürbün metaforu. Dürbün metaforunun mantığı şu, dürbüne bir gözden baktığımız zaman net görüntü alamazsınız ama iki gözünüz birden açık olduğunda net bir şekilde görüntüyü görebilirsiniz. Bu biraz da buna benziyor. Eğer siz teori ve uygulamayı etkili bir şekilde kullanmak istiyorsanız ikisini de eş zamanlı, eş ağırlıklı olarak vermek zorundasınız diye düşünüyorum.*

Kuramsal bilgi yeterliliğinin, eğitim fakültelerinin ve öğretim üyelerinin donanımlarıyla paralellik gösterdiği görüşünde olan dört akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerden birinin bu konudaki görüşü şu şekildedir:

*As: Üniversitelerin bunu iyi yapanı vardır şu iyi yapıyor veya bu iyi yapıyor demek doğru olmaz. Ama kuramsal bilgi konusunda hepsi yeterli bilgi veriyor demek de doğru değil. Buna ilişkin elimizde done de yok. Ama Öğretmenlik alan bilgisi sınavlarında ÖABT testlerinde ortaya çıkan sonuçları gördüğümüzde gerek teorik gerek ise uygulama açısından ciddi sorunların olduğunu görebiliyoruz.*

Kuramsal bilgi kazanımında yalnızca hizmet öncesinde verilen eğitimin değil aynı zamanda bireysel çabanın da önemli olduğu düşünülmektedir. Bu konuda görüş belirten akademisyenlerden bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

*As: Teorik bilgilerin yeterliliği konusunda tatmin olacağımız bir sınırın olduğunu söylemek de çok zor. Yani alan bilgisi dediğimiz şeyin sınırı nedir? Ya da bu alan bilgisinin ne kadarını üniversite kazandıracaktır? Bu Biraz da kişinin kendi kişisel gelişimi ile ilgili bir şey. Mesela X alanından mezun olan bir öğretmenin o alandaki alan bilgisinin tamamını üniversiteden alması çok da beklenmez. Ya da mümkün olmayabilir. Ama insanın kendi alan bilgisini kendisinin de geliştirmesi gerekiyor. Nasıl pedagojik formasyon ve meslek bilgisi anlamında genel kültür anlamında kendini yetiştirmesi gerekiyorsa, alan bilgisi konusunda da kendini yetiştirmesi gerekiyor*

*A1: Ancak internet ve teknoloji alanındaki gelişmeler sayesinde kuramsal bilgi edinme ilgili sorun olduğunu düşünmüyorum. Bu yönden yeni neslin kuramsal bilgilerinin daha iyi ve daha güncel olduğunu düşünüyorum.*

Akademisyenlerin tamamı uygulama yeterliklerinin, yeterli oranda kazandırılmadığı görüşündedirler. Bunun sebeplerini uygulama faaliyetlerine ayrılan sürenin kısa olmasına bağlayan akademisyenler ( $n = 9$ ); okul-üniversite iş birliğinin artırılması gerektiğini düşünen akademisyenler (4), staj/uygulama faaliyetlerinin etkin olarak yürütülmediğini düşünen akademisyenler; okul-üniversite iş birliğinin artırılması gerektiğini düşünen akademisyenler (4), staj/uygulama faaliyetlerinin etkin olarak

yürütülmediğini düşünen akademisyenler (3) bulunmaktadır. Uygulama yeterliklerinin yeterli oranda kazandırıldığını düşünmeyen akademisyenlerden A<sub>6</sub> ve A<sub>13</sub> görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

*A<sub>6</sub>: Yeterli uygulama yeteneklerini kazanıyorlar mı sanmıyorum uygulama konusunda daha etkin olunması gerekir bence birinci sınıftan itibaren öğrencilerimiz uygulama okullarında zaman geçirmeden son sınıfa geldikçe de uygulama okulundaki kalma süreleri artırılmalı ve uygulamayla teori arasındaki iş birliğiyle öğretmen yetiştirilmeli. Hâlihazırdaki Programımızda uygulamanın bazı bölümlerde son sınıfa bırakılmış olmasını bir dezavantaj olarak görmekteyim.*

*A<sub>13</sub>: Uygulama yetersizliği eğitim fakültelerinin en büyük eksiklikleridir. Öğrenciler son sene uygulamalara gitmektedir. Ve bu süreç KPSS çalışma süreçleri ile eş değer zamanda olduğu için gereken önem ve hassasiyet gösterilmemektedir. Her dönem olmasa da ikinci sınıftan itibaren okullarda gözlem derslerinin olması gerekmektedir*

Staj/uygulamalı eğitim faaliyetlerinin istenilen düzeyde gerçekleşebilmesi için üniversitelerle okullar arasındaki iş birliğine bağlı olduğunu savunan akademisyenlerden A<sub>6</sub>'nın görüşü şu şekildedir;

*A<sub>6</sub>: Ben eğitim fakültelerimizin uygulama okulları ile arasında kurmuş olduğu organik bağım güçlü olmadığını düşünüyorum dolayısıyla uygulamadaki sorunlardan beslenen bir teorik yapının oluşmadığını düşünüyorum.*

Bazı akademisyenler staj faaliyetlerinin etkin olarak yürütülmediğini düşünmektedirler. Bu düşüncede olan akademisyenlerden A<sub>7</sub> ve A<sub>8</sub>'in görüşleri, kendi ifadeleriyle şu şekildedir;

*A<sub>7</sub>: Uygulama yeterliklerimiz sadece öğretmenlik stajında öğrenilecek bir şey değil. Stajları da genelde gidilmiyor. Her ne kadar milli eğitim Bakanlığının son zamanlarda yaptığı öğretim üyesine de devam zorunluluğu getirilmesi uygulaması olsa da yine bu kısım kâğıt üzerinde kalmış olabiliyor*

*A<sub>13</sub>: Öğrenciler son sene uygulamalara gitmektedir. Ve bu süreç KPSS çalışma süreçleri ile eş değer zamanda olduğu için gereken önem ve hassasiyet gösterilmemektedir.*

### **Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitiminde İşverenlerin Kalite Güvence Prosedürlerine Katılımına İlişkin Bulgular**

İşverenlerin (MEB ve Özel Öğretim Kurumları) kalite güvencesi prosedürlerinden biri olan öğretim programlarının düzenlenmesine dâhil edilmesinin avantaj ve dezavantajlarının değerlendirildiği, cevaplar işveren katılımının avantajları ve işveren katılımının dezavantajları olarak 2 kategoride incelenmiş olup, avantajlar üç, dezavantajlar dört olmak üzere toplam 7 koda ayrılmıştır. Bu kodlar niteliksel arz-talep dengesi, güçlü paydaş ilişkileri, standardın sağlanması, özel öğretim kurumlarının farklı talepleri, işverenlerin bilinç düzeyi, teori-uygulama dengesinde optimali bulma güçlüğü ve üniversite özerkliğinin kısıtlanması şeklindedir. Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitiminde Mezun İstihdam Edilebilirliğinin bir göstergesi olarak işverenlerin kalite güvencesi prosedürlerine dâhil edilmesinin değerlendirmesine ilişkin bulgulara Tablo 2'de yer verilmiştir.



Tablo 2. Akademisyenlerin, işverenlerin (MEB ve özel okullar) kalite güvencesi prosedürlerine dâhil edilmesine ilişkin değerlendirmeleri

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
İşveren katılımının avantajları	Niteliksel arz-talep dengesi	A1, A5, A7, A8, A9, A12, A14	7
	Güçlü Paydaş ilişkileri	A3, A7, A8, A9	4
	Standardın sağlanması	A4, A6, A10, A11	4
İşveren katılımının dezavantajları	Özel Öğretim kurumlarının farklı talepleri	A1, A2, A5, A7, A12	5
	İşverenlerin bilinç düzeyi	A5, A6, A8, A13	4
	Üniversite özerkliğinin kısıtlanması	A6, A9, A13	3
	Teori-uygulama dengesinde optimal bulma güçlüğü	A5	1

Akademisyenler, piyasa ihtiyaçlarının dikkate alınmasının nitelik açısından arz-talep dengesini sağlayacağını ifade etmişlerdir. Öte yandan, bu durumun sadece piyasaya tepki vermek, piyasanın ihtiyaçlarını karşılamaktan ziyade, piyasanın da en uygun hale gelmesi için gösterilecek bir çaba ile teorisyenler ile uygulamacıların bir araya getirilmesi yoluyla mümkün olduğu düşünülmektedir. Bu konuda A9 görüşünü şu şekilde ifade etmiştir;

A9: “İstese de istemesek de piyasanın eğitimi tanzim ettiği bir gerçektir. Bu bir sonuçtur. Üniversitelerin “meslek okullarına” dönüşmesinin doğal sonucu olarak iş bulunamayan alanlar boşalmaktadır. Türkiye’de yükseköğretimde vazgeçme maliyeti oldukça yüksektir. Getirisi az götürüsü fazla ve zahmetli bir uğraş olan lisans eğitimi bir de sonucunda işsizlikle sonuçlanınca toplumsal talep etkilenmektedir. Piyasa hayatın her alanını etkilediğinden okullar da bundan muaf değildir. Asıl olan piyasaya tepki vermek değil, piyasanın da şekilleneceği öngörüler projeksiyonlar geliştirmektir.”

Piyasa ihtiyaçlarının dikkate alınmasının paydaş ilişkilerini güçlendireceğini savunan bir akademisyen (A8), görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

A8: “Mesela biz burada daha çok Millî Eğitim Bakanlığı tasarım beceri atölyesi geliştirilecek diyorsak, bunu geliştirmek istiyorsa, eğitim fakültelerinin STEM eğitimi gibi, tasarım beceri atölyesi gibi süreçlere yatkın öğretmenler yetiştirmesi gerekiyor. Şimdi mezunların piyasanın koşullarına ya da ihtiyaçlara cevap verir nitelikte olması gerekiyor. Millî Eğitim Bakanlığı ve paydaşların birbirini anlaması, daha etkin bir şekilde tanınmaları ve en azından birbirlerinin bakış açılarından faydalanmaları açısından bir sinerji üretmek adına önemli olduğunu düşünüyorum.”

Katılımcıların geneli MEB’in bu süreçlere dâhil edilmesinin olumlu sonuçları olacağını düşünürken, özel okulların birbirinden farklılaşan beklentileri olabileceğinden öğretim programlarının belirlenmesine dâhil edilmelerini çok da doğru bulmamaktadırlar. Konuya ilişkin A8’in görüşü şu şekildedir;

As: *“Dezavantajları da olabilir çoğu zaman bu beklentilerle kurumun beklentiler birbirleriyle uyuşmayabilir. Ya da diyelim ki sizden özel okul şartlarında çalışacak bir öğretmen bekleniyor özel okulların beklentilerinin hepsi birbirinden farklı olabilir onların temsil ettikleri toplumsal altyapı sosyo-demografik özellikler farklı olabilir. Belki farklı değer yargıları ürettikleri, temsil ettikleri toplumsal sınıf farklı olabilir. Söylemleri farklı olabilir yaklaşımları farklı olabilir dolayısıyla bunların beklentileri ile kurumun beklentilerinin örtüşmesi gerekiyor çoğu zaman bu tür bir ortak yol bulmada zorluk çekilebilir.”*

Öğretim programlarının belirlenmesinde, işverenlerin (MEB ve özel okullar) söz sahibi olmasının olumlu olabileceği ancak bunun için, onların bilinç düzeyinin yükseltilmesinin yani alan uzmanları ile işbirliğine başvurulmasının önemli olduğunu düşünen A6'nın görüşü şu şekildedir;

A6: *“Fakat bu noktada üretilmiş olan öğretmeni kullanacak olan sistemin bilinç düzeyi de çok önemlidir. Eğer onların bilinç düzeyini yeterince yükseltmeden isteklerini yerine getirmiş olursak bu seferde eğitim fakültesi ya da eğitim sektörü istenen değişimi yaratamaz sadece uygulamanın peşinden gitmiş olur. Dolayısıyla uygulamadaki çalışanların taleplerini etkileyecek şekilde bilinçlendirme faaliyetleri de önemlidir. Yani ideal öğretmen kimdir sorusuna sadece uygulamadakilerin cevap verebilmesi bizi yanıltır. Buna teorisyenlerle uygulamacıların birlikte cevap verebilmesi gerekir. Durum böyle olur ise teori ve uygulamanın temsilcileri tarafından yeterlikler tanımlanmış olursa ürün daha güçlü daha güzel olur ama sadece bir tarafa bırakılmış olursa maalesef gerçekleşmez.”*

### **Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitiminde İşverenlerin kontenjanların belirlenmesine Katılımına ve Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Sunulmasına İlişkin Bulgular**

Mezun İstihdam Edilebilirliğinin bir göstergesi olan, kontenjanların belirlenmesinde piyasa ihtiyaçlarının dikkate alınması ve hizmet öncesi eğitimde kariyer danışmanlığı sunulmasının değerlendirildiği soruya verilen cevapların incelenmesiyle, kontenjanların piyasa ihtiyaçlarına göre belirlenmesine bakış açıları, kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmasına bakış açıları ve kariyer danışmanlığının alternatifleri olmak üzere üç temel kategoriye ayrılan görüşler; niceliksel arz-talep dengesi, eğitim hakkı işsizliğin önlenmesi, değişken piyasa ihtiyaçları, mesleğin ve sektör koşullarının tanıtılması, öğretmenlikte kariyer imkânı olmaması, eğitim fakültelerinin alt yapısının uygun olması, eğitim fakültelerin alt yapısının uygun olmaması, lisansüstü eğitimin ödüllendirilmemesi, alternatif yolların belirlenmesine katkı sağlaması, öğretimin önceki basamaklarında yapılması ve farklı meslekler için ortak beceriler kazandırılması şeklinde 12 koda ayrılmıştır. Katılımcı cevaplarından elde edilen bulgular Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Akademisyenlerin kontenjanların piyasa ihtiyaçlarına göre belirlenmesine ve hizmet öncesi eğitimde kariyer danışmanlığı sunulmasına bakış açıları

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Kontenjanların piyasa ihtiyaçlarına göre belirlenmesine bakış açıları	Niceliksel arz-talep dengesi	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	1 3
	Eğitim hakkını engellemesi	A <sub>1</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>14</sub>	5
	İşsizliğin önlenmesi	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>10</sub>	4
	Değişken piyasa ihtiyaçları	A <sub>10</sub> , A <sub>13</sub>	2
	Mesleği ve piyasayı tanıtmayı	A <sub>3</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	6
Kariyer danışmanlığına bakış açıları	Öğretmenlikte kariyer imkânı olmaması	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>12</sub>	4
	Eğitim fakültelerinin alt yapısının uygun olması	A <sub>3</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>11</sub>	4
	Eğitim fakültelerin alt yapısının uygun olmaması	A <sub>2</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	6
	Lisansüstü eğitimin ödüllendirilmemesi	A <sub>1</sub>	1
Kariyer danışmanlığı alternatifleri	Alternatif Yolların belirlenmesine katkı sağlaması	A <sub>4</sub>	1
	Öğretimin önceki basamaklarında yapılması	A <sub>1</sub> , A <sub>12</sub>	2
	Farklı meslekler için ortak beceriler kazandırılması	A <sub>4</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>9</sub>	3

Genel anlamda akademisyenler kariyer danışmanlığını mesleği ve piyasayı tanıtmaya açısından gerekli görmektedirler. Ancak öğretmenliğin bir kariyer mesleği olarak görülmemesi ve öğretmenlerin mesleklerini icra ederken lisansüstü eğitim yoluyla kariyer açısından ilerleme kaydetmek istemeleri halinde mevcut mekanizmanın buna izin vermemesi, yani bir ödül sisteminin olmamasını olumsuz olarak görmektedirler. Katılımcılardan bazılarının bu konudaki görüşleri kendi ifadeleri ile sunulmuştur.

*A<sub>7</sub>: "Daha önce öğretmenlik kariyer basamakları getirildi; uzman öğretmen, başöğretmen diye. Ama bunlar kâğıt üzerinde kaldı. Daha sonra bir müsteşar, öğretmenlik kariyer basamaklarını tekrar getireceğim ama bu yıl bazında olmayacak dedi. Performansa dayalı olacak dedi. O da olmadı. Öğretmenlik eğer eğitim fakültesinden mezun olup ölene kadar öğretmenlik yapmayı düşünüyorsanız tabii ki kariyer mesleği değil. Ama yaptığı işin en iyisi olmasını düşünüyor ve bunu Milli Eğitim Bakanlığı da kredilendirecek ise hakikaten bir kariyer mesleği oluyor. "*

Akademisyenlerden eğitim fakültelerinin kariyer danışmanlığı hizmeti sunmasının gerekli olmadığını düşünenlerin argümanları ise öğretmen adaylarının hizmet öncesi öğretmen eğitimine katılırken kendilerini neyin beklediğini zaten biliyor oldukları şeklindedir.

A<sub>12</sub>: Zaten öğrenci Eğitim fakültesine geldiye öğretmen olmak için geldiğinin bilincindedir. Buradan da öğretmenlik lisansı ile mezun olacaktır. Mezun olmayan bir öğrenciye kariyer danışmanlığı vermek o yüzden pek faydalı değildir diye düşünüyorum. Nitekim öğrenci okulu bitirmeye çalışırken iş kaygısı duymaktadır. Kariyer düşüncesi sonradan gelecektir diye düşünüyorum. Mezuniyetinin 2-3. Yılları gibi ilerleyen zamanlarda böyle bir hizmete ihtiyaç duyacaktır diye düşünüyorum. Belki de atanacak, mesleğini sevmeyişinde kendine bir yolak bulabilmek için danışmanlığa ihtiyaç duyacaktır. O yüzden hizmet öncesinde çok da gerekli olmadığını düşünüyorum

Kariyer danışmanlığını Eğitim Fakültelerinin alt yapısı açısından değerlendiren akademisyenlerden dördü eğitim fakültelerinin alt yapısının kariyer danışmanlığı hizmeti için uygun olduğunu düşünürken, altı akademisyen, alt yapı sorunu olduğunu, bu sorunun da daha çok eğitim fakültelerinde görev yapan akademik personelin niceliği ve niteliği ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Konuya ilişkin katılımcılardan bazılarının görüşleri kendi cümleleri ile aşağıda sunulmuştur.

A<sub>2</sub>: Öğretmen adaylarına mesleği ve piyasayı tanıtmak için verilecek kariyer danışmanlığı hizmeti öğretim elemanları tarafından verilecek ise, öğretim elemanlarının öğretmen adayları ile yeterli düzeyde iletişim içinde bulunması ve detaylı yönlendirmelerle adayları bilgilendirmeleri gerekmektedir. Fakat ülkemizde Eğitim Fakültelerinde öğretim üyesi sayısı az, destek vermesi gereken öğrenci sayısı ise çok fazladır.

A<sub>9</sub>: Fakültelerin alt yapıları bu açıdan uygun değildir. Öğretmenlik bölümlerinde öğretim üyeleri genellikle eğitim fakültesi mezunlarından oluşur. Bu durum zaten orta sınıfa mensup kişilerden oluşan eğitim fakültesi öğrencilerinin kısır bir alanda eğitilmeleri sonucunu doğurmuştur. Bunun önüne geçmek için eğitim fakültelerinde farklı bölümlerden gelen öğretim üyelerini çekilmesi faydalı olabilir

A<sub>9</sub>: Fakültelerin alt yapıları bu açıdan uygun değildir. Öğretmenlik bölümlerinde öğretim üyeleri genellikle eğitim fakültesi mezunlarından oluşur. Bu durum zaten orta sınıfa mensup kişilerden oluşan eğitim fakültesi öğrencilerinin kısır bir alanda eğitilmeleri sonucunu doğurmuştur. Bunun önüne geçmek için eğitim fakültelerinde farklı bölümlerden gelen öğretim üyelerini çekilmesi faydalı olabilir

### **Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitiminde Mezun İzleme Anketleri Uygulanmasına İlişkin Bulgular**

Yükseköğretimin istihdam edilebilirlik ile ilgili değerlendirilmesi için en önemli araçlardan biri olarak görülen mezun izleme anketleri, mezunların ne kadarının iş bulduğu ve ne kadarının çalışıyor olduğunu yanı sıra, mezunların meslek kalitesi, işe yerleşme süresi, mesleki memnuniyeti ve mezun becerilerinin işin gereklilikleri ile uyumu gibi hususların tanımlanmasına yardımcı olmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların hizmet öncesi öğretmen eğitiminde mezun izleme anketlerinin uygulanmasına, mezunların meslek kalitesi ve mesleki yeterlilikleri nasıl ölçülebileceğine ilişkin görüşlerini almak üzere sorulan soruya verilen cevaplar, mezun izleme anketlerinin işlevi ve işe yerleşme süresinin bağlı olduğu faktörler olmak üzere 2 ana kategoride ve mesleki kaliteyi ölçmeme, kuruma veri sağlama, kurumsal aidiyeti güçlendirme, kamu personeli seçme sınavı, piyasa ihtiyaçları ve nitelikli eğitim” olmak üzere 6 kod altında toplanmıştır. Katılımcıların görüşleri Tablo 4’te görüldüğü şekildedir.

Tablo 4. Akademisyenlerin hizmet öncesi öğretmen eğitiminde mezun izleme anketlerinin uygulanmasına bakış açıları

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Mezun izleme anketlerinin işlevi	Mesleki kaliteyi ölçmeme	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	6
	Kuruma veri sağlama	A <sub>4</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>13</sub>	5
	Kurumsal Aidiyeti güçlendirme	A <sub>1</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub>	6
İşe yerleşme süresinin bağlı olduğu faktörler	Kamu personeli seçme sınavı	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub>	10
	Piyasa ihtiyaçları	A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>12</sub>	4
	Nitelikli eğitim	A <sub>5</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>14</sub>	4

Yükseköğretimin istihdam edilebilirlik ile ilgili değerlendirilmesi için en önemli araçlardan biri olarak görülen mezun izleme anketleri, mezunların ne kadarının iş bulduğu ve ne kadarının çalışıyor olduğunun yanı sıra, mezunların meslek kalitesi, işe yerleşme süresi, mesleki memnuiyeti ve mezun becerilerinin işin gereklilikleri ile uyumu gibi hususların tanımlanmasına yardımcı olmaktadır. Araştırmaya katılan eğitim yönetimi akademisyenlerine, mezun izleme anketlerinin eğitim fakültesi mezunlarına uygulanmasının gerekli olup olmadığı, bu anketlerle mezunların işe yerleşme / yerleşememe durumlarına ek olarak meslek kalitelerinin, becerilerinin iş gerekliliklerine uyumunun ölçülebilir olup olmadığı yönündeki görüşleri sorulmuştur. Mezun izleme anketlerinin, eğitim fakültesi mezunları için gerekli olmadığını savunan akademisyenlerin çoğunluğunun görüşü, öğretmenlik mesleğinde mezun kalitesinin anketlerle ölçülemeyecek olmasıdır. Bu durumla ilgili katılımcıların görüşlerinden önemli görülenler aşağıda sunulmuştur.

*A<sub>3</sub>: Mezunların meslek kalitesi ve mesleki yeterlilikleri bir anketle ölçülemez. Çok da gerekli olduğunu düşünmüyorum. Okullardan veli, akran ve müdürlerden görüş alınabilir.*

*A<sub>12</sub>: Yapılan anketler dikkate alınarak yeni düzenlemeler getirilmediği için, yapılan çalışma yalnızca istatistiklerde kalacaktır. Bunun yerine daha işlevsel şeyler düşünülmelidir. Ama bu şeyler nedir, bilemiyorum biraz üzerinde çalışılması lazım. Zaten öğretmenlerin meslek kalitesini bu şekilde anketlerle ölçemeyiz. Bir öğrenci atanamıyorsa bunda mezun sayısının, MEB'in öğretmen ihtiyacının, KPSS sınavının etkisi vardır ve mezunun kalitesini bunlarla belirleyemeyiz.*

Katılımcılar, işe yerleşme sürecinin, ülkenin iş gücü ihtiyacına, özellikle de bu iş gücü ihtiyacını karşılamada kullanılan sınav ve kriterlere bağlı olduğu bu mesleğin başarısının daha farklı yollarla ölçülebileceğini, mezun izleme anketlerinin sonucunda elde edilen, bir mezunun işe yerleşip yerleşmediği yönündeki bir veriye başka kaynaklardan zaten ulaşılabildiği ve eğitim fakültelerinin veya mezunların kalitesi açısından bir gösterge olamayacağını savunmaktadırlar. (A<sub>1</sub>, A<sub>2</sub>, A<sub>3</sub>). Mezunların işe yerleşme süreci iş gücü ihtiyacı ve sınav dışında bağlı olduğu faktörlerden bir diğeri A<sub>7</sub> tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

A7: "Bu ilgili kişinin branşı ile çok alakadar. İlgili kişinin kendini geliştirmesi ile de çok alakalı. Okuduğu ildeki sosyal imkânlarla alakalı. Çünkü ODTÜ'de Bilkent'te okumuş birisi Türkiye'nin çok sayılı şirketlerinde staj yapabiliyor iken başka bir ildeki herhangi bir üniversitenin o kadar imkânı olmayabilir. Kuyruk hipotezi ve elleme hipotezi bu noktada da devreye giriyor. Orada diyor ki eğer Kuyruğa girerseniz En eğitimlerinizi işe alırım diyor. Bundan kastım şu size daha az maliyetle bazı yeterlilikleri kazandırabilirim. Birisini 10 saatte kazandırabileceğim yetenekleri daha eğitimlisini 3 saatte kazandırabilirim diyor. Veyahut ta sizin mezun olduğunuz üniversite burada önemli."

A8 ise, aşağıdaki ifadesiyle, istihdam ile istihdam edilebilirliğin farkını ortaya koymuştur;

A8: "Bugün tıp fakültesinden mezun olan birisi için doktorluğu tercih etmemiş diyebilirsiniz ama eğitim fakültesinden birisi için öğretmenlik yapmıyorsa ya da diyelim ki atanamayan öğretmenler var biliyorsunuz bir sürü, birçok öğretmen bu durumda; oraya baktığımızda ne diyeceğiz? Yani işe yerleşme sadece devletin ya da kamu sektörünün yapacağı istihdam ve işe alımla sınırlı mı olacak yoksa biz mezunlarımızı piyasa koşulları içerisinde kendilerine istihdam olanakları yaratacak girişimci ruha sahip kendilerini etkin şekilde niteliklerini ifade edebilen kendilerini tercih edilmelerini sağlayacak şekilde ikna etme gücüne sahip tercih edilebilirlik özellikleri ortaya koyabilecek şekilde mi yetiştirmemiz gerekiyor iyi düşünmemiz lazım. Dediğim gibi sosyal talep önemli."

Mezun izleme anketlerinin gerekli olduğunu ifade eden akademisyenler, bu tarz anketlerin kurumsal aidiyeti ve manevi bağı güçlü kıldığını ifade etmektedirler. Ayrıca mezun izleme sisteminin izlenen ve izleyen taraflara bazı faydaları olacağı da ifade edilmiştir;

A6: Tabii ki bu konuda bence hiç tartışmaya gerek yok. Sadece eğitimciler değil tüm meslek mensupları tüm üniversitenin birimleri için bu olay yapılmalı. Ama eğitim fakülteleri için, eğitim fakültesi mezunları için de özellikle yapılmalı. Bu izleme anketleri izleme çalışmaları hem izlenen kişiye dönüş sağlayacak hem de öğretmen yetiştirme programlarının revize edilmesi, güncellenmesi konusunda çok büyük veri kaynağı olacaktır. Mezunların meslek kalitesi ve mesleki yeterliklerini geliştirebilmelerinin en önemli yollarından birisi de bu tür izleme çalışmalarıdır

Mezun izleme anketlerinin kurumlara geri bildirim sağlayarak mevcut program ve uygulamaların geliştirilmesine olanak sağladığını düşünen akademisyenlerden A4'ün ifadesi şu şekildedir;

A4: Üniversitelerde fakülte-mezun ilişkilerinin sürdürülmesi ve işbirliği içinde hareket edilmesi ile var olan yapının güçlenmesi sağlanabilir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için mezunların üniversiteleri ile iletişimlerini koparmamaları, yardımcı olabilecekleri konularda işbirliği içinde olmaları; üniversite yönetiminin de mezunların beklenti ve önerileri ile ilgili olmaları gerekir.

### **Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitiminde Staj/ Uygulamalı Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Bulgular**

Mezun İstihdam Edilebilirlik Göstergelerine göre Hizmet öncesi eğitimde yer alan staj / uygulamalı eğitim faaliyetlerinin mezunlara istihdam edilebilirlik becerileri kazandırması ve onların mesleki yaşantılarını kolaylaştırması beklenmektedir. Bu kapsamda hizmet öncesi öğretmen eğitiminde yer alan staj/uygulamalı eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi için katılımcılara Hizmet öncesi

öğretmen eğitiminde yer alan staj / uygulamalı eğitim faaliyetlerini mezunların istihdam edilebilirlik becerileri kazanmaları ve mesleki yaşantılarını kolaylaştırmaları açısından nasıl değerlendirdikleri ve “alternatif uygulamalı eğitim önerileri sorulmuştur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşleri, uygulama faaliyetlerinin süresi ve uygulama faaliyetlerinin niteliği olmak üzere 2 kategori altında; kısa uygulama dönemleri, danışman/mentör niteliği, üniversite-okul iş birliğinin artırılması ve özel öğretim kurumlarıyla iş birliği yapılması şeklinde dört kodda toplanmıştır. Tablo 5’te katılımcıların görüşlerine ilişkin kategori ve kodlar görülmektedir.

Tablo 5. Akademisyenlerin staj/uygulamalı eğitim faaliyetlerine ilişkin değerlendirmeleri

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Uygulama faaliyetlerinin süresi	Kısa uygulama dönemleri	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub>	7
Uygulama Faaliyetlerinin Niteliği	Danışman/mentör niteliği	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>13</sub>	5
	Üniversite okul işbirliğinin artırılması	A <sub>2</sub> , A <sub>7</sub>	2
	Özel öğretim kurumlarıyla iş birliği	A <sub>6</sub> , A <sub>9</sub>	2

Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde uygulama faaliyetlerinin süresinin kısa olduğu katılımcılardan 7’si tarafından belirtilmiştir. Bu görüşe sahip olan katılımcılardan bazılarının görüşleri aşağıda sunulmuştur.

A<sub>4</sub>: “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bir dönem boyunca haftada bir gün gözlem yapmak ya da dönemde 4 kere ders anlatmak yeterli olmuyor. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler genelde okul yaşamının işleyişi hakkında çok az bilgiye sahip olarak göreve başlıyorlar. Bence öğretmen adayının bir öğretmen gözetiminde 1 yıl boyunca bu deneyimi yaşamaya gerekiyor. Öğretimi planlama, sınıf yönetimi gibi becerilerin kazandırılması açısından fakültenin son 1 yılı bunun için ayrılabilir.”

A<sub>8</sub>: “Eğitim fakültelerinde bunun yeterli olmadığını düşünüyorum. Zaten bu alanda çalışan çok kişiye sorarsanız staj ve uygulama kısmının yetersiz olduğunu söyleyecektir. Dördüncü sınıfa biz illa teorik bilginin olduğu bir yıl olarak görmek zorunda mıyız? Dördüncü sınıf tamamen uygulamaya ayrılabilir. Öğrencilere diyelim ki asgari ücretin belli bir bölümü hani meslek liselerindeki uygulama gibi bir ücret ödenerek tamamen son sınıfları okullarda geçirmeleri sağlanabilir.”

Katılımcılar, uygulama faaliyetlerinin daha etkin olmasında danışman/mentör öğretmen faktörünün önemli olduğu şeklinde görüş bildirmişlerdir. Staj/uygulamalı eğitim faaliyetlerinde danışman öğretmenin önemini ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşleri aşağıda sunulmuştur.

A<sub>2</sub>: Ayrıca dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise; öğretmen adaylarının uygulama için gittikleri okullarda onlara rehberlik edecek öğretmenlerin seçilmesinde belirli kriterlerin oluşturulması gerekliliğidir. Bu noktada Millî Eğitim Bakanlığı ile iş birliği içinde çalışılmalı ve bu kriterler okullara da bildirilmeli. Yapılan seçimlerin hangi ölçütlere göre yapıldığı net değildir ve kriterler objektif değildir. Eğer her anlamda nitelikli öğretmen yetiştirilmek isteniyorsa, öğretmen adaylarının da alanında uzman, duyuşsal becerileri gelişmiş ve öğrenme motivasyonu yüksek öğretmenlerin rehberliğine bırakılması gerekmektedir.

A<sub>13</sub>: Günümüz öğretmenlik uygulamalarının çok fazla yeterli olduğunu düşünmüyorum. Özellikle uygulama öğretmenlerinin seçiminde çok fazla dikkat edilememesi ve bu öğretmenlerinin büyük bir kısmının eğitim almaması ve üniversitedeki öğretim üyelerinin gerekli önemi göstermemesi uygulamaları yetersiz kılmaktadır.

Uygulamalı eğitimlerin üniversite-okul işbirliği ile yapılmasının yararlı olduğu düşünülmektedir. A<sub>2</sub>'nin bu konudaki görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

A<sub>2</sub>: Öğretmen adaylarının, toplumun ve öğrencilerin ihtiyaçlarını çok daha iyi anlayabilmeleri için üniversitelerin okullarla daha yoğun biçimde iş birliği içinde olması ve bu işbirliği süresinin de mevcut süreden çok daha fazla olması gerekmektedir.

Uygulamalı eğitimler için özel okullarla işbirliği yapılmasının istihdam edilebilirlik açısından önemli olduğunu düşünen iki akademisyenin görüşleri şu şekildedir:

A<sub>6</sub>: Belki bu konuyu özel öğretim kurumları için düşünebiliriz eğer öğrencilerin özel öğretim kurumlarıyla öğrencilik döneminde tanışır ve oradaki çalışmalara katılırlarsa belki istihdam açısından bir katkı sağlanmış olabilir. Uygulamalı eğitim açısından bir katkı sağlanmış olabilir

A<sub>9</sub>: Özel sektörle işbirliği yapılabilir. Nitelikli özel öğretim kurumlarından hizmet satın alınarak veya ikili işbirlikleri ile eğitimin gerçekte ne olduğu öğretmen adaylarına gösterilebilir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kuramsal yeterlikler ve uygulama yeterliklerini içeren alanyazında, kuram-uygulama kopukluğunun var olduğu ve kuram ağırlıklı bir eğitim sunulmasından dolayı uygulama yeterliklerinin istenilen düzeyde kazandırılmadığına ilişkin birtakım çalışmalar (Aksoy, 2013; Bozak, Özdemir ve Şeraslan, 2016; Eret, 2013; Ertürk vd., 2014; Özdemir, Ceylan ve Canoğlu, 2015; Ünver, 2014) mevcuttur. Bu çalışmada elde edilen bulgular da bahsi geçen çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu nedenle, hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kuramın uygulama ile desteklenmesinin, öğretmen adaylarının uygulama yeterliklerini daha yeterli düzeyde kazanmaları açısından önemli olduğu söylenebilir. Bu çalışmada, katılımcılar hizmet öncesi öğretmen eğitiminde uygulama faaliyetlerine ayrılan sürenin kısa olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla eğitim fakülteleri ile okulların işbirliğinin artırılması gerektiği düşünülmektedir. Alan yazında yer alan birçok çalışma (Adıgüzel, 2008; Çepni, Aydın ve Şahin, 2015; Eskici, 2019; Yeşil ve Çalışkan, 2006) bu sonucu destekler niteliktedir.



Mezmun İstihdam Edilebilirlik göstergelerinden *işverenlerin kalite güvencesi prosedürlerine dâhil edilmesine* yönelik bulgular yorumlandığında, böylesi bir iş birliğinin nitelik açısından arz-talep dengesini sağlayacağı görüşü öne çıkmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı'nın Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) tarafından hazırlanan On birinci Kalkınma Planı'nda; "*Sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücü profili belirlenecek, bu ihtiyaca dönük mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim, fen liseleri ve yükseköğretim kurumlarının öğretim programları güncellenecektir.*" (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019) şekline ifade edilen ve 2023 yılına kadar tamamlanması planlanan bu hedeften de anlaşılacağı üzere, hizmet öncesi öğretmen eğitiminde de tüm yükseköğretim sisteminde olacağı gibi işverenlerin kalite güvencesi prosedürlerine katılması önemlidir. Eğitim politikalarını belirleyen MEB ve öğretmenlerin yetiştirildiği eğitim fakültelerinin iş birliği 1990'lı yıllardan beri süregelenmektedir. 2020 yılı Mart ayında MEB ve YÖK arasında "Eğitimde İşbirliği Protokolü" imzalanmış ve öğretmen ve eğitim yöneticilerine hizmet öncesi ve hizmet için programlar düzenlenmesi planlanmaktadır.

Öğretmenler, MEB'e bağlı devlet okullarında ve özel okullarda istihdam edilmektedirler. *İşverenlerin Kontenjanların Belirlenmesine Dâhil Edilmesine* ilişkin MİEG'e ilişkin akademisyen görüşleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun bu duruma, arz-talep dengesinin sağlanacağı gerekçesiyle olumlu yaklaştıkları söylenebilir. Türkiye'de son yıllarda üniversite sayısındaki artışla beraber, yükseköğretime erişim kolaylaşmış, yükseköğretimde okullaşma oranı da artmıştır. Ancak bu durum, istihdama ve dolayısıyla da ekonomiye aynı oranda yansımamaktadır (Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş, 2018). Bu durum yükseköğretimde planlama ile ilgilidir ve SBB On Birinci Kalkınma Planında yükseköğretim kontenjanlarının arz-talep dengesi ve eğitim-istihdam bağlantısını dikkate alarak belirlenmesine yönelik bir hedef yer almaktadır. Ayrıca YÖK tarafından oluşturulan "Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kurulu" yükseköğretim alanındaki istihdam odaklı politikaların oluşturulması ve geliştirilmesi ile buna bağlı yeni açılacak eğitim programları ve kontenjanlarının planlanmasına yönelik süreçlerde görüş ve öneride bulunmak (Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kuruluna Dair Yönetmelik, 2017) amacıyla kurulmuştur. Atılan bu adımlarla, yükseköğretim sisteminde ve dolayısıyla hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kontenjanların belirlenmesinde piyasa ihtiyaçlarının dikkate alınmasına yönelik çalışmalar yapıldığı ve yapılacağı söylenebilir.

Çalışmaya katılan bazı akademisyenler ise kontenjanların sınırlandırılması ile bireylerin eğitim hakkının ellerinden alınabileceğine dair endişelerini belirtmişlerdir. Bu görüşe göre, yükseköğretimin amacının sadece iş gücü piyasasının taleplerini karşılamak olmadığı, bireylerin, kültürel, akademik, evrensel ve/veya başka alanlarda kendilerini geliştirmek üzere de yükseköğretime dâhil olabilecekleri söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında kontenjanların piyasa ihtiyaçlarına göre belirlenmesinin bir dezavantaj olacağı da söylenebilir.

Mezun İstihdam Edilebilirlik göstergelerinden bir diğeri olan *Kariyer Danışmanlığı Hizmeti* Sunulmasına dair katılımcı genel görüşü, bu hizmetin öğretmen adaylarına mesleğin ve piyasanın tanıtılmasında fayda sağlayacağı yönündedir. Ancak, yürürlükteki mekanizmalar, öğretmenlerin kariyer açısından ilerlemesi için bir motivasyon oluşturmamakta ve bu durum katılımcı görüşlerine karamsarlık olarak yansımaktadır. MEB tarafından oluşturulan 2023 Vizyon Belgesi'nde değinildiği üzere, öğretmenlerin meslekî gelişmelerinin yeniden ele alınarak, öğretmenler için yatay ve dikey olarak kariyer uzmanlık alanları ile meslekî gelişim programlarının tasarlanacaktır (MEB, 2018: 42). Benzer bir hedef SBB On birinci Kalkınma Planında da yer almakta ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün güçlendirileceği ifade edilmektedir. Bu gelişmeler, konuya ilişkin düzenlemelerin yapılacağını göstermektedir.

Katılımcıların, kariyer danışmanlığı hizmetine alternatif olarak belirtmiş olduğu bazı uygulamalar göze çarpmaktadır. Akademisyenler, kariyer danışmanlığı için yükseköğretimin geç bir basamak olabileceği, bu hedefin eğitimin-öğretimin daha önceki basamaklarında gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağını ifade etmişler ve yükseköğretimde bunun yerine, farklı mesleklerin icra edilebilmesi için gereken temel ve ortak becerilerin de kazandırılmasının daha uygun olabileceğini önermektedirler.

*Mezun izleme anketleri*, mezun istihdam edilebilirlik göstergelerinden bir diğeri olup, üniversitelerin, mezunlarının istihdam süreçlerini izleyebilmek ve elde ettikleri verilere göre kurumsal kalitelerini ve kurumlarının performanslarını yükseltebilmek için gereken iyileştirmeleri ve elde ettikleri verilere göre kurumsal kalitelerini ve kurumlarının performanslarını yükseltebilmek için gereken iyileştirmeleri ve uygulamaları yapabilmek için kullandıkları araçlardır. Mezunların öz-değerlendirmelerine dayanan mezun anketleri, istihdam edilebilirliğin değerlendirilmesi için en doğru araç olarak görülmektedir (Gaebel, Hauschildt, Mühleck ve Smidt, 2012). Mezunların başarı durumları da bu anketler yoluyla izlenebilmektedir. Ancak öğretmenlik mesleğinde istihdam KPSS sınavındaki başarıya bağlı olduğundan, katılımcılar, mezun izleme anketlerinden elde edilen sonuçların öğretmenlik mesleğinde mesleki kaliteyi belirleyemeyeceği görüşündedirler. Bu nedenle, bu anketlerin eğitim fakültelerinde uygulanmasının sadece kuruma nicel veri sağlayabileceği ve mezunların, öğrenim gördükleri kurumlarla manevi bağını kuvvetlendirebileceğini düşünmektedirler. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, SBB 2019-2023 Kalkınma Planında "Mezunların kariyer süreçlerinin takibi ve mezun-üniversite işbirliğinin güçlendirilmesi için mezun izleme sistemi kurulacaktır." şeklinde bir hedef bulunmaktadır. Ancak, ulusal ve uluslararası alanyazında mezun izleme anketleriyle ilgili çalışmalara hizmet öncesi öğretmen eğitimi ve eğitim fakülteleri özelinde rastlanmamıştır. Dolayısıyla konu ile ilgili araştırmaların yapılarak, eğitim fakültelerinde bu anketlerin uygulanmasına yönelik alternatiflerin belirlenmesi yararlı olabilir.

Avrupa Komisyonu'nca belirlenen Mezun İstihdam Edilebilirlik Göstergelerinden Staj / Uygulamalı Eğitim Faaliyetlerinin öğretmenlik mesleği için çok önemli olduğu söylenebilir. Nitekim öğretmen adayları, hizmet öncesinde uygulamalı eğitimler yoluyla, mesleki yaşantılarında onları bekleyen dünyaya ilişkin daha somut deneyimler yaşayarak, mesleklerini icra etmeye daha hazır hale gelmektedirler. Dolayısıyla, uygulamalı eğitimlerin süresinin uzun ve niteliğinin yüksek olması önem arz etmektedir. Ancak katılımcılar hizmet öncesi öğretmen eğitiminde uygulamalı eğitimlerin yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Bu görüş, alanyazında yer alan pek çok çalışmada da ifade edilmiştir (Aslan ve Sağlam, 2018; Baskan, 2001; Kahramanoğlu, 2010; Koçak, 1992; Senemoğlu, 2011; Topal, Aksu ve Karadeniz, 2011).

Katılımcılar, sürecin ana aktörleri olarak nitelendirdikleri danışman/mentör öğretmenlerin niteliğinin önemli olduğu görüşündedirler. Bu görüşü destekleyen bir takım çalışmalar mevcuttur. Danışman öğretmenlerin, öğretmen adaylarına yeterli uygulama yaptırmadıkları ve onlara olumlu tutumlar sergilemedikleri bulgusuna ulaşılan bir çalışmadan (Yeşilyurt, 2010) da anlaşılacağı üzere, uygulamalı eğitimlerde fakülte-okul işbirliğinin artırılmasının böylesi bir nitelik sorununun önüne geçilmesinde faydalı olacağı söylenebilir. Benzer bir öneri bu çalışmaya katılan katılımcılar tarafından da ifade edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak bazı önerilerde bulunulabilir. Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde kuram-uygulama arasındaki boşluğun doldurulması, uygulama faaliyetlerinin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Öğretmen yetiştirme programlarının belirlenmesinde işverenlerin (MEB ve özel öğretim kurumları) sürece dâhil edilmesi nitelik açısından arz- talep dengesini sağlayacağından uygulamaya koyulabilir. Kontenjanların piyasa/ sektör ihtiyaçlarına göre belirlenmesiyle, arz-talep dengesi sağlanabilir. Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde Kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmasının eğitim fakültelerinin alt yapısı ve öğretmenliğin kariyer mesleği olarak görülmemesinden dolayı gerçekleştirilemeyeceği yönündeki görüşten hareketle, öğretmenlikte kariyer imkânlarının düzenlenmesi ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün artırılması sağlanabilir. Öğretmenlik mesleğinde mesleki kaliteyi ölçmeyeceği düşünülen mezun izleme anketleri ile ilgili araştırmaların yapılarak, eğitim fakültelerinde bu anketlerin uygulanmasına yönelik alternatiflerin belirlenmesi yararlı olabilir.



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

# Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 – 1037

## ENGLISH VERSION

### Introduction

Bologna Process, which aims to improve the quality of academic programs in favor of students and other beneficiaries of higher education, lies at the basis of development and transformation studies in higher education. One of the policy concerns that emerged in implementing the Bologna Process is the employability of graduates. Although employability is thought to be the employment of graduates, job placement, Yorke and Knight (2006) state that employability stems from complex learning, representing a broader concept than 'basic' and 'key' skills and competencies. They define it as a series of attainment-skills, understanding and personal qualities that increase the probability of finding a job and enable the graduates to be successful for the benefit of the workforce, society and economy in their chosen professions. "Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth", announced by the European Commission in 2010, also set priority objectives for education. The report titled "Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe" of the European Education Information Network (EURYDICE) provides information about national policies and structures in order to monitor developments regarding these targets. The report presents the level of implementation of structural indicators for all EU Member States and Bosnia and Herzegovina, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia, Norway, Serbia and Turkey separately. One of the 6 indicators in this report of EURYDICE is graduate employability. Graduate employability has its own 5 indicators. The first one of the Graduate Employability Indicators (GEI), "regular labor market forecasting used systematically," refers to estimating the expected number of future employments in an economy (in the medium or long term) and certain skill or competence requirements (demand) (European Commission, 2016). The second of these indicators is "involvement of employers required in quality assurance," and it means consulting employers' opinions in determining the needs of the labor market to ensure that the higher education institutions fulfill the needs of the labor market based on the obtained information. The third GEI is "requirements or incentives for internship and applied training for all students," emphasizing the importance of applied education in the pre-service education process. Data from both European comparative studies and national reports show that students participating in pre-graduate practical training are more likely to find a job than their colleagues without work experience (Blackwell, Bowes, Harvey, Hesketh, & Knight; Garrouste & Rodrigues; Mason, Williams, & Cranmer; cited from

van der Velden & Allen European Commission, 2016). However, some studies in the literature (Aksoy, 2013; Bozak, Özdemir, & Şeraslan, 2016; Eret, 2013; Ertürk, Özen Altınkaynak, Veziroğlu & Erkan, 2016; Özdemir, Ceylan, & Canoğlu, 2015; Ünver, 2014) stated that there is a gap between theory and practice, and practical activities cannot be achieved sufficiently. Another GEI, namely the “career guidance for all students in higher education institutions,” is related to services and activities that aim to help students manage themselves in their careers in terms of education, training and vocational choices in the process of higher education. The fifth indicator is “regular graduate surveys used systematically.” This indicator serves multiple purposes, such as providing information to policymakers at the government level, to faculties/faculty managers at the institutional level, as well as to potential and current students, and ensures that graduates are in constant communication and solidarity with the university they graduated from. Thus, in case of encountering problems in their professional life, graduates apply to the university they graduated from and have access to opportunities that will contribute to the university’s development and themselves. When the situation in Turkey in terms of these five indicators is examined in EURYDICE Report named “Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe 2018” (European Commission 2018), it is stated that only career guidance services are offered, and other indicators are never offered or poorly realized in Turkey. Even though we are not at the desired level in terms of indicators, the number of graduate employability-related research in Turkey is limited. The limited number of studies encountered in the literature includes graduates who study in different disciplines and can be employed in companies and vocational school graduates. There are no studies on graduate employability in the teaching profession or pre-service teacher education. Although there are many studies on graduate employability in the foreign literature, these include issues such as the relationship between higher education and employability, the examination of employability within the scope of quality practices in higher education, and the qualifications of graduates. The indicators (GEI) in the EURYDICE Report contain overall higher education assessment in the EU member states, Bosnia and Herzegovina, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia, Norway, Serbia and Turkey, are examined specifically to faculties of education in this study.

Teachers who are expected to play a leading role in the development of a country, in the development of the qualified workforce, in ensuring peace and social peace in society, in socializing individuals and preparing them for social life, in transferring the culture and values of the society to young generations (Özden, 1999, p.9) must possess some competencies. It can be said that the quality of scholarly output is directly proportional to the quality of teachers, and the quality of teachers is directly proportional to the competencies they have. Teacher competencies appear to be constantly questioned and tried to be restructured in our world, where information and technologies change day by day. In the 2023 Education Vision, which was shared with the public by the Ministry of National Education (MoNE [MEB]) in 2018, the issues of developing teacher competencies and cooperation with

universities are also emphasized. This situation once again emphasized the importance of pre-service teacher training. In this study, pre-service teacher education will be evaluated by education management academicians who have academic titles in education management, which contribute to the formation of public policies related to education within the framework of MİEG, and situation analysis will be presented.

## **Method**

### **Research Model**

Qualitative research method and phenomenological design were used in this study, which aims to evaluate pre-service teacher education in terms of GEI and based on the opinions of academicians working in education faculties. Phenomenology research is qualitative research that aims to reveal examples, explanations and experiences that can help to know better and understand a phenomenon. In phenomenological research, data sources are individuals or groups who experience the phenomenon that the research focuses on and can express this phenomenon (Yıldırım & Şimşek, 2005). The phenomenon in this study is the perception and interpretation of graduate employability indicators in pre-service teacher education by academicians who train future teachers through pre-service teacher education in education faculties and examine education-related policies in terms of their fields.

### **Participants**

The participant group of the study is composed of 14 educational administration academicians who work in various universities in Turkey. The study group was determined using the maximum diversity sampling technique, one of the purposeful sampling methods. Of the participants, 6 of the participants are women, and 8 of them are men. Academicians' mean age is 40.71, the mean term of office in the faculty of education is 11.5 years. And 3 of the participants have the title of professor, 1 of them is an associate professor, and 10 of them are assistant professor doctors.

### **Data Collection Tools and Data Collection**

Qualitative data were collected through semi-structured interview forms in the study. Interview forms were created following the sub-problems by scanning the national and international literature. In this way, questions that enable education management academics working in education faculties to evaluate pre-service teacher education in the context of Graduate Employability Indicators and obtain in-depth information were included. The interview form consists of two parts. In the first part, four factual questions aim to determine the participants' gender, age, position, and length of service. In the second part of the interview form, five basic open-ended questions are included with the probe questions. The first one of these questions involves evaluating whether pre-service teachers have gained sufficient theoretical knowledge and practical competencies in employability in their pre-service training. The second question is about taking the opinions of academics about the inclusion of

employers (MoNE and Private Education Institutions) in the quality assurance procedures in pre-service teacher education and determining the advantages and disadvantages of this situation. In the third question, it was expected from the participants to express the positive aspects and limitations of the market needs (MoNE and Private Education Institutions) in determining the pre-service teacher education quotas and providing career counseling service, and it was aimed to evaluate career counseling in terms of the infrastructure of education faculties. In the fourth question, the participants were asked about their opinions on implementing graduate follow-up surveys to individuals who graduated after completing pre-service teacher education, and then, alternative views of academicians on measuring the occupational quality and professional competencies of pre-service teacher education graduates were received. In the last question, the participants were asked how they evaluate the internship / applied training activities in pre-service teacher training regarding the graduates' achievement of employability skills and facilitating their professional life, and after that, alternative practical training suggestions were received.

The validity of the data collection tool was provided by participant confirmation, colleague confirmation, and expert review methods. The interviews with the participants were recorded using a voice recording device, and the researcher analyzed the recordings obtained by transferring them to the computer in m4a format.

### **Data Analysis**

The audio recordings obtained from the interviews with the participants were analyzed and put into writing as a complete Microsoft Word document. The data obtained from the opinions of 14 academicians, which were put into writing, were protected by the researcher according to the principle of confidentiality. Each participant was numbered by giving the participants an "A" (academician) code. The data were transferred to the MAXQDA 2018 Qualitative Research Program, and a framework was created for data analysis based on research questions. In this way, the categories under which the data will be presented are arranged. Then, direct quotations were presented from the data and the important parts while paying attention to the meaningful combination. In the last stage, the findings were explained by making sense, and a comparison between the cases was made by explaining the cause-effect relationships in order to make the findings stronger.

### **Ethical Permission of Research**

In this study, all rules stated within the scope of "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed. None of the actions stated under the title of "Actions Against Scientific Research and Publication Ethics", which is the second part of the directive, were neglected.

## Findings

For academicians to evaluate pre-service teacher training in terms of graduate employability, questions related to theoretical and practical competencies, involvement of employers required in quality assurance, regular labor market forecast, career guidance, graduate monitoring surveys and internship / applied training were asked. With these questions, apart from the general evaluations of the academicians about the theory and application competencies in pre-service teacher education, separate opinions for each GEI were obtained. These opinions are presented in separate tables for each question.

### Findings Regarding the Evaluation of Theoretical Knowledge and Application Competencies in Pre-Service Teacher Education in terms of Graduate Employability

It is expected that the competencies that individuals gain in pre-service training will increase their job opportunities upon graduation, ensure their success in their professional life and meet the demand in terms of qualifications. These competencies can generally be divided into two categories as theoretical and practical competencies. When the theoretical and practical competencies are evaluated in terms of graduate employability, which aims to make a general assessment of academicians regarding the acquisition of these competencies in pre-service education, the answers are shaped under two basic categories: theoretical knowledge and practical competencies. The responses of the participants examined within the framework of these categories were grouped under eight codes. These Codes are sufficient theoretical knowledge, supporting the theory with practice, equipment of faculties of education and faculty members, individual effort, the inadequacy of practice, short-term practicing activities, increasing school-university cooperation, ineffective practice / internship activities. Findings and distribution of answers regarding academicians' comments of theory and practice competencies in pre-service teacher education are presented in Table 1.

Table 1. *Academicians' evaluations regarding theoretical knowledge and practical competencies*

Categories	Codes	Participants	n
Theoretical Knowledge	Sufficient theoretical knowledge	A1, A2, A3, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14,	12
	Supporting the theory with practice	A5, A6, A7,	3
	Equipment of faculties of education and faculty members	A1, A4, A7, A8	4
	Individual effort	A1, A7, A8	3
Practical Competencies	Inadequacy of practice	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14	14
	Short-term practicing activities	A2, A3, A5, A6, A9, A11, A12, A13, A14	9
	Increasing school-university cooperation	A1, A2, A6, A9	4
	Ineffective practice / internship activities	A7, A8, A13	3



When the views of the academicians are examined, it is seen that almost all of them think that theoretical knowledge has been adequately gained in pre-service teacher education. There are also academics stating that theoretical knowledge should be supported by practice. Some of the views on this issue are expressed as follows:

*A6: I think they have gained sufficient theoretical knowledge in a limited way. The missing point is that in order to be a good teacher in practice, there must be a link between theory and practice. I think that the organic bond established by our education faculties with the practice schools is not strong, so I do not think that a theoretical structure fed by the problems in practice has been formed. Therefore, I do not think that the information provided in the education faculty here constitutes a very up-to-date and practical theoretical basis.*

*A7: Theoretical and practical overlap is not possible all the time; in other words, theory and practice do not always coincide. In our field, theory, theoretical knowledge, and practice are explained using binoculars metaphor. The logic of the binocular metaphor is that when you look at binoculars from one eye, you cannot get a clear image, but when you have both eyes open, you can see the image clearly. It is a bit like this. If you want to use theory and practice effectively, I think you have to give them both simultaneously and with a counterbalance.*

Four academicians think that theoretical knowledge competence is in parallel with the skills of education faculties and faculty members. The opinion of one of these academicians on this issue is as follows:

*As: It would not be right to say that some universities do this well or some of them do not do it well. But it is not correct to say that all of them provide sufficient information about theoretical knowledge. We do not have any data regarding this. However, when we see the results of the ÖABT tests (teacher field knowledge test) in the teaching field knowledge exams, we can see that there are serious problems in terms of both theory and practice.*

It is thought that pre-service training and individual effort are important in gaining theoretical knowledge (3). The statements of some of the academicians who expressed their opinions on this subject are as follows:

*As: It is also very difficult to say that there is a limit to the adequacy of theoretical information for us to become satisfied. So, what is the limit of what we call subject matter knowledge? Or how much of this subject matter knowledge will be supplied by the university? This is a little bit about one's own personal development. For example, a teacher graduating from the field of X is not expected to get all of the subject knowledge in that field from the university. Or it may not be possible. But one has to develop his or her professional knowledge. Just as a person needs to train oneself in terms of general culture, pedagogical formation and professional knowledge, he or she must also train himself in subject matter knowledge.*

*A1: However, thanks to the developments in the internet and technology, I do not think there is a problem related to theoretical knowledge. In this respect, I think the theoretical knowledge of the new generation is better and more up-to-date.*

All academicians believe that practical competencies cannot be gained sufficiently. The number of academicians who attributed this to the lack of time for implementation activities is 9. Some academicians think that school-university cooperation should be increased (4), that internship/application activities are not carried out effectively. There are academicians (4) who think that the school-university cooperation should be increased, and academicians (3) think that internship/application activities are not carried out effectively. Among the academicians, A<sub>6</sub> and A<sub>13</sub>, who do not think that the application competencies are gained sufficiently, expressed their opinions as follows.

*A<sub>6</sub>: I do not think that they gain sufficient practical skills. I think it is necessary to be more effective in practice. Our students become seniors without spending time in practice schools. Their stay in the practice school should be increased, and teachers should be trained with the cooperation established between practice and theory. In our current Program, I consider it a disadvantage that some departments left the application step to last year.*

*A<sub>13</sub>: Insufficiency of implementation is the biggest deficiency of education faculties. Students start to practice in the last year. And since this process conflicts with KPSS ( public personnel selection examination) preparation, crucial importance and care are not given. Even if not every semester, it is necessary to have observation lessons in schools as of sophomore year.*

The opinion of the academician A<sub>6</sub>, who defends that realizing internship / applied training activities at the desired level depends on the cooperation between universities and schools, is as follows.

*A<sub>6</sub>: I think that the organic bond established by our education faculties with the practice schools is not strong, so I think there is no theoretical structure fed by the problems in practice.*

Some academics think that internship activities are not carried out effectively. The opinions of A<sub>7</sub> and A<sub>8</sub>, who are among the academics with this thought, are as follows with their expressions.

*A<sub>7</sub>: Our practical competencies are not something to be learned only in a teaching internship. Internships are generally not attended. Although the Ministry of National Education has recently imposed an obligation for faculty member attendance, this part may be left on the paper.*

*A<sub>13</sub>: Students do their internships in the last year. And since this process conflicts with KPSS ( public personnel selection examination) preparation, crucial importance and care are not given.*

### **Findings Regarding Employers' Involvement in Quality Assurance Procedures in Pre-Service Teacher Education**

The advantages and disadvantages of employers' (MoNE and Private Education Institutions) involvement in the regulation of education programs, one of the quality assurance procedures, are evaluated under two main categories; the advantages of employer involvement and the disadvantages of employer involvement. Then, the answers are collected in seven codes: three advantages and four disadvantages. These categories are qualitative supply-demand balance, strong stakeholder relations,

ensuring the standard, different demands of private education institutions, the awareness level of the employers, the difficulty in finding the optimal in the theory-practice balance, and the restriction of university autonomy. Findings regarding the evaluation of employers' inclusion in quality assurance procedures as an indicator of Graduate Employability in Pre-Service Teacher Training are given in Table 2.

Table 2. *Academicians' evaluations regarding employers' involvement in quality assurance procedures*

Categories	Codes	Participants	n
Advantages of employer involvement	Qualitative supply-demand balance	A1, A5, A7, A8, A9, A12, A14	7
	Strong stakeholder relations	A3, A7, A8, A9	4
	Ensuring the standard	A4, A6, A10, A11	4
Disadvantages of employer involvement	Different demands of private education institutions	A1, A2, A5, A7, A12	5
	Awareness level of the employers	A5, A6, A8, A13	4
	Restriction of university autonomy	A6, A9, A13	3
	Difficulty in finding the optimal in the theory-practice balance	A5	1

Academicians stated that considering employers' needs will provide the supply-demand balance in terms of quality. On the other hand, this situation is thought to be possible only by bringing theorists and practitioners together to react to the market and make the market more appropriate rather than meeting the market's needs. A9's expressed opinions on this issue are as follows.

*A9: "Whether we want it or not, it is a fact that the market organizes education. This is a result. As a natural consequence of the transformation of universities into "vocational schools," the areas where there is no enough employment is falling vacant. The cost of giving up higher education in Turkey is very high. Social demand is affected when undergraduate education is a laborious endeavor with a low return when it results in unemployment. Schools are not exempt from this, as the market affects every aspect of life. The main thing is not to react to the market but to develop projections that predict how the market will be shaped. "*

An academic (As), who argued that considering market needs would strengthen stakeholder relations, expressed her opinion as follows:

*As: "For example, if we say that the Ministry of Education will develop a design skill workshop here, if it wants to improve it, education faculties need to train teachers who are prone to processes such as STEM education and design skill workshops. Graduates now need to be responsive to market conditions or needs. I think it is important for the Ministry of National Education and its stakeholders to understand and get to know each other more effectively and at least benefit from each other's perspectives to create a synergy. "*

While the participants generally think that including MoNE in these processes will have positive results, they do not find it very correct to include them in the determination of the curriculum

since private schools may have differing expectations from each other. As's opinion on the subject is as follows.

*A8: There may also be disadvantages; most of the time, the expectations may not match with expectations of the institution. Or let's say you expect a teacher to work under private school conditions. All expectations of private schools may differ from each other. The socio-demographic characteristics of the social infrastructure they represent may be different. Perhaps, they produce different value judgments, and the social classes they represent may be different. Their discourses may differ, their approaches may differ, so their expectations must match the institution's expectations. It may often not be easy to find such a common way. "*

A6 thinks that the involvement of employers(MoNE and private schools) is a positive fact; however, it is important to increase their awareness and cooperate with field experts to achieve it.

*A6: "However, the level of awareness/consciousness of the system that will use the teacher at this point is also very important. If we fulfill their wishes without raising their level of consciousness enough, then the education faculty or the education sector cannot create the desired change; it will only go after the implementation. Therefore, awareness-raising activities are also important in a way that affects the demands of the employees in the application. In other words, the fact that only those in practice can answer who is the ideal teacher misleads us. Theorists and practitioners must be able to respond to this together. If this is the case, if the competencies are defined by the representatives of the theory and practice, the product will be stronger, more beautiful. Still, unfortunately, it will not happen if it is up to one side. "*

### **Findings Regarding Career Guidance and Employers' Involvement in Determining the Quotas in Pre-Service Teacher Education**

Considering the participants' opinions about career guidance and employers' involvement in determining the quotas, three categories were set as follows: perspectives on determining quotas according to sector needs, perspectives on offering career guidance services, and alternatives to career guidance. The categories and codes obtained from the answers of the participants are as in Table 3.

Table 3. *The perspectives of academicians on determining the quotas according to sector needs and providing career guidance*

Categories	Codes	Participants	n
Perspectives on determining the quotas according to sector needs	Quantitative supply-demand balance	A1, A2, A3, A4, A5, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14	13
	Hindering the right to education	A1, A3, A6, A12, A14	5
	Prevention of unemployment	A1, A2, A3, A10	4
	Variable market needs	A10, A13	2
Perspectives on career guidance	Introducing the profession and the market	A3, A7, A8, A10, A13, A14	6
	Lack of career opportunities in teaching	A1, A2, A5, A12	4
	The appropriate infrastructure of education faculties	A3, A7, A8, A11	4
	The inadequate infrastructure of education faculties	A2, A5, A6, A9, A13, A14	6
	No award system for postgraduate education	A1	1
	Contribution to the determination of Alternative Ways	A4	1
Alternatives to Career Guidance	Conducting during the previous steps of education	A1, A12	2
	Gaining common skills for different professions	A4, A6, A9	3

In general, academics consider career guidance necessary to introduce the profession and the market. However, they state that teaching is not seen as a career profession and that the current mechanism does not have a reward system. The view of one of the participants on this issue is presented with their own expressions.

*A7: Teaching career steps were introduced before as expert teacher and headteacher, but these remained on paper. Later, an undersecretary said that I would bring the teaching career steps again, but this will not be yearly. He said it would be based on performance. It didn't happen either. Teaching does not have a career path if you think of teaching starting from the day you graduate from the education faculty until you die. But if one thinks his/her work to be one of the best and the Ministry of Education will credit it, it becomes a real career."*

The academicians who think that education faculties are not necessary to provide career guidance services state that the pre-service teachers already know what awaits them while participating in pre-service teacher training.

A<sub>12</sub>: *If the student has already come to the Faculty of Education, s/he is aware that s/he has come to be a teacher. S/he will graduate with a teaching license. I think it is not very useful to give career guidance to a student who has not graduated. As a matter of fact, the student has work anxiety while trying to finish school. I think career planning may start 2-3 years after graduation. I think s/he will need such a service later on. Maybe s/he will be appointed, s/he will need counseling to find a way when s/he does not like his profession. So, I think it is not necessary during pre-service.*

Four of the academicians who evaluated career guidance in terms of the infrastructure of education faculties thought that the infrastructure of education faculties is suitable for career guidance service. At the same time, six academics stated that there was an infrastructure problem, and this problem is mostly related to the quantity and quality of academic staff working in education faculties. The views of some of the participants on the subject are presented below in their own sentences.

A<sub>2</sub>: *If the career counseling service to be given to teacher candidates will be provided by the academic instructors, the instructors should have good communication with the teacher candidates and inform the candidates with detailed guidance. However, in our country, the number of faculty members in education faculties is low, and the number of students that need support is very high.*

A<sub>9</sub>: *The infrastructure of the faculties is not suitable in this respect. In teaching departments, faculty members are usually graduates of education faculties. This situation has resulted in the education of education faculty students who are already middle Class members in a vicious cycle. In order to prevent this, it may be beneficial to attract faculty members from different departments in education faculties.*

### Findings Regarding Graduate Tracking Surveys in Pre-Service Teacher Education

Graduate tracking surveys, which are seen as one of the most important tools for evaluating higher education regarding employability, define how many graduates find a job and how many are working, as well as the quality of the graduates, the duration of the job, their professional satisfaction and the compatibility of graduate skills with the job requirements. Categories and codes derived from Participants' views are as shown in Table 4.

Table 4. *The perspectives of academicians on the application of graduate tracking surveys*

Categories	Codes	Participants	n
The function of graduate tracking surveys	Not measuring Professional quality	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub> , A <sub>14</sub>	6
	Providing data for the institution	A <sub>4</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>13</sub>	5
	Strengthening corporate belonging	A <sub>1</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>7</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub>	6
Factors affecting job placement process	Public personnel selection examination	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>3</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>13</sub>	10
	Market needs	A <sub>5</sub> , A <sub>6</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>12</sub>	4
	Qualified education	A <sub>5</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>12</sub> , A <sub>14</sub>	4

The educational administration academicians who participated in the study were asked whether applying the graduate tracking surveys to the education faculty graduates is necessary. Then, their opinions about whether the graduates' job qualifications and skills are measurable in these surveys. The opinion of most academicians, who argue that graduate monitoring surveys are not necessary for graduates of education faculties, advocate that surveys cannot measure the quality of graduates in the teaching profession. The opinions of some of the participants are presented below.

*A3: The professional quality and professional competence of graduates cannot be measured with a survey. I don't think it is very necessary. Opinions can be obtained from parents, peers and principals from schools.*

*A12: The study will only remain in the statistics, as new regulations have not been introduced by taking the surveys into account. Instead, more useful things should be considered. But I don't know what these things are; they need to be worked on a little bit. We cannot measure teachers' professional quality with surveys in this way. If a student could not be appointed for duty, the number of graduates, the demand of MoNE for teachers and the KPSS exam affect this, and we cannot determine the quality of the graduate with them.*

The participants stated that the appointment process depends on the workforce needs of the country, especially the exams and criteria used to meet this workforce need. They also stated that the success of this profession could be measured in different ways, and the data obtained as a result of the graduate monitoring surveys on whether a graduate is placed in a job or not can be reached from other sources too. They argue that it is accessible and cannot indicate the quality of education faculties or graduates. A7 expresses his/her opinion as.

*A7: "This is very related to the branch/ field of the person concerned. It is also very relevant to the self-improvement of the person concerned. It is related to the social opportunities in the province where s/he is studying. Because when someone who studied at METU or Bilkent University can do an internship at Turkey's well-known companies, it may not be possible for a graduate student from any university in another province. The tail hypothesis and the selection hypothesis also come into play at this point. It says there that if you wait in the queue, I'll get the most educated ones. By that, I mean I can get you some competencies at less cost. Or one can say that I can make someone acquire skills in 3 hours rather than 10 hours thanks to my education. The university you graduated from is important here.*

A8, on the other hand, showed the difference between employment and employability with the following statement.

*As: "You can say that someone who graduated from medical school today did not choose to be a doctor, but if a teacher graduated from the education faculty is not teaching or cannot be appointed for their jobs, in this case; what do we say when we look there? In other words, will the appointment process be limited to the employment and recruitment of the state or the public sector, or should we educate our graduates to have an entrepreneurial spirit that will create employment opportunities for themselves in market conditions, to become individuals who can effectively express their qualities and have the power to convince others to prefer themselves? We need to think well. As I said, social demand is important.*

Stating that graduate surveys are necessary, academicians state that such surveys make institutional belonging and spiritual bond strong. It is also stated that the graduate tracking system will have some benefits for the monitored and monitoring parties.

*A6: Of course, I think there is no need to argue on this issue. This monitoring should be held not only for educators but also for all members of the profession, for the units of the entire university. But it should be done especially for education faculties, and for graduates of education faculties. These monitoring surveys will not only benefit the monitored person but also will be a great source of data for revising and updating teacher training programs. One of the most important ways for graduates to improve their professional quality and professional competencies is such monitoring studies.*

A4, one of the academicians who think that the graduate monitoring surveys provide feedback to institutions and enable the development of existing programs and practices, is as follows.

*A4: The existing structure can be strengthened by maintaining university faculty-graduate relations and acting in cooperation. In order to achieve this goal, the graduates should keep in touch with their universities and cooperate in matters that they can help; The university administration should also be concerned with the expectations and suggestions of the graduates.*

### **Findings Regarding Internship / Practice in Pre-Service Teacher Education**

According to the Graduate Employability Indicators, pre-service education internship / practical training activities are expected to help graduates gain employability skills and facilitate their professional lives. In this context, to evaluate the internship / practical training activities included in pre-service teacher training, participants were asked how they evaluate the internship / applied training activities in pre-service teacher training in terms of gaining employability skills and facilitating their professional life their alternative practical training suggestions. The opinions of the academicians participating in the research are grouped under two categories: the duration of the practical activities and the quality of practical activities. Then, they have been categorized under four different codes: short implementation periods, consultant/mentor qualification, increasing university-school cooperation and cooperating with private education institutions. In Table 5, categories and codes regarding the views of the participants can be seen.



Table 5. *Academicians' evaluation regarding internship/practical training activities*

Categories	Codes	Participants	n
Duration of practical activities	Shortness of practical activities	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>4</sub> , A <sub>5</sub> , A <sub>10</sub> , A <sub>11</sub> , A <sub>12</sub>	7
Quality of practical activities	Mentor Quality	A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , A <sub>8</sub> , A <sub>9</sub> , A <sub>13</sub>	5
	Increasing university–school cooperation	A <sub>2</sub> , A <sub>7</sub>	2
	Cooperation with private education institutions	A <sub>6</sub> , A <sub>9</sub>	2

It was stated by seven of the participants that the duration of implementation activities in pre-service teacher education was short. The views of some of the participants who have this view are presented below.

A<sub>4</sub>: *"I don't think it's enough. Because it is not enough to observe once a week or lecture 4 times a term during a semester. Teachers who are just starting the profession generally have little knowledge about the functioning of school life. I think the pre-service teacher should have this experience for 1 year under the supervision of a teacher. The last 1 year of the faculty can be reserved for this in terms of providing skills such as planning, teaching and classroom management.*

A<sub>8</sub>: *"I think this is not enough in education faculties. If you ask many people already working in this field, they will say that the internship and practice part is insufficient. Do we have to see fourth grade as a year of theoretical knowledge? The fourth grade can be devoted entirely to practicing. Let's say students can spend their last years in schools by getting paid for a certain part of the minimum wage, like the internship in vocational high schools.*

Participants stated that the counselor/mentor teacher factor is important for the implementation activities to be more effective. The opinions of some of the participants who express the importance of the counselor teacher in internship / practical training activities are presented below.

A<sub>2</sub>: *In addition, another point to be considered is the necessity of determining certain criteria in selecting teachers who will guide pre-service teachers in the schools where they do their internship. At this point, it should be worked in cooperation with the Ministry of National Education, and these criteria should be notified to the schools. It is not clear according to which criteria the choices are made, and the criteria are not objective. If it is desired to train qualified teachers in every sense, teacher candidates should be left to the guidance of teachers who are experts in their fields, who have developed affective skills and have high learning motivation.*

A<sub>13</sub>: *I do not think that today's teaching practices are too adequate. In particular, the lack of attention paid to the selection of the mentor teachers and the fact that most of these teachers do not receive education and the university's faculty members do not show the critical importance make the practice period inadequate.*

It is thought that it is beneficial to conduct applied training with university-school cooperation. A<sub>2</sub>'s views on this issue are presented below with his own expressions.

A<sub>2</sub>: *For teacher candidates to better understand society's and students' needs, universities should cooperate more intensely with schools, and this cooperation period should be much longer than the current period.*

The views of the two academics who think that cooperation with private schools for practical training is important in terms of employability are as follows:

A<sub>6</sub>: *"Maybe we can consider this issue for private education institutions; if students meet private education institutions during their student years and participate in the studies there, maybe it may contribute to their employment opportunities. A contribution may have been made in terms of practical training."*

A<sub>9</sub>: *"Collaboration can be made with the private sector. Teacher candidates can be shown what the education really is by purchasing/receiving services from qualified private education institutions or through bilateral collaborations."*

### **Discussion, Conclusion and Suggestions**

In the literature covering theoretical competencies and practical competencies in pre-service teacher education, several studies are showing that there is a theory-practice gap and that the practical competencies cannot be gained at the desired level because of the theory-based education (Aksoy, 2013; Bozak, Özdemir, & Şeraslan, 2016; Eret, 2013; Ertürk et al., 2014; Özdemir, Ceylan, & Canoğlu, 2015; Ünver, 2014). The findings obtained in this study are also similar to the studies mentioned above. For this reason, it can be said that supporting the theory with practice in pre-service teacher education is important for teacher candidates to gain practical competencies at a sufficient level. In this study, participants stated that the time allocated for practical activities in pre-service teacher education was short. Therefore, it is thought that the cooperation between education faculties and schools should be increased. Many studies in the literature (Adıgüzel, 2008; Çepni, Aydın, & Şahin, 2015; Eskici, 2019; Yeşil & Çalışkan, 2006) also support this result.

When the findings of the graduate employability indicators regarding the *involvement of employers in quality assurance procedures* are interpreted, the view that such cooperation will provide the balance of supply-demand in terms of quality comes to the fore. As can be seen from the objective expressed in the eleventh development plan prepared by Strategy Budget Presidency of the Republic of Turkey (SBP); *"The labor force profile required by the industry will be determined, and the education programs of vocational and technical education secondary education, science high schools and higher education institutions will be updated according to this need."* (SBP, 2019) and planned to be completed by 2023, employers need to participate in quality assurance procedures in pre-service teacher education as it will be in the whole higher education system. The cooperation between the Ministry of National Education, which determines the education policies, and the education faculties where teachers are trained, has been ongoing since the 1990s. An "Education Cooperation Protocol" was signed between the Ministry of

National Education and CoHE in March 2020, and it is planned to organize pre-service and in-service programs for teachers and education administrators.

Teachers are employed in public and private schools affiliated with the Ministry of National Education. When the views of the academicians about the GEI regarding the involvement of employers in determining the quotas are examined, it can be said that the majority of the participants approach this situation positively because the supply-demand balance will be achieved. With the increase in the number of universities in Turkey in recent years, access to higher education has been increased, and the higher education enrolment rate has risen. However, this situation does not reflect on employment and therefore on the economy at the same level (Özder, Birinci, Zaifoğlu, & Işıktaş, 2018). This situation is related to planning in higher education, and the SBP Eleventh Development Plan includes a target for determining higher education quotas by considering the supply-demand balance and education-employment relation. In addition, the “Higher Education Programs Advisory Board,” which was established by CoHE, was established in order to provide opinions and suggestions in creating and developing employment-oriented policies in the field of higher education and planning new education programs and quotas (Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kuruluna Dair Yönetmelik, 2017). With these steps, it can be said that studies have been and will be made to take into account the market needs in determining the higher education system quotas and, therefore, in quotas of pre-service teacher education.

Some of the academicians who participated in the study expressed their concerns about the limitation of the quotas that the individuals’ right to education could be taken away. According to this view, it can be said that the aim of higher education is not only to meet the demands of the labor market but also that individuals can participate in higher education in order to improve themselves in cultural, academic, universal and/or other fields. From this point of view, it can be said that determining the quotas according to market needs would be a disadvantage.

The general participant view regarding the Provision of Career Counselling Service, which is one of the indicators of Graduate Employability, suggests that this service will be beneficial for introducing the profession and the market to teacher candidates. However, the current mechanisms do not motivate teachers to advance in their careers, reflecting pessimism in participant views. As mentioned in the 2023 Vision Document created by the Ministry of National Education, the professional development of teachers will be reconsidered, and career expertise areas and professional development programs will be designed horizontally and vertically for teachers (MEB, 2018: 42). A similar goal is included in the Eleventh Development Plan of the SBP, and it is stated that the social status of the teaching profession will be strengthened. These developments show that regulations will be made regarding the issue.

Some of the practices that the participants have stated as alternatives to career counseling services stand out. Academicians stated that higher education may be a late step for career counseling and that it would be more appropriate to achieve this goal in earlier stages of education and training, and they also suggested that acquiring the fundamental and common skills required to perform different professions during higher education can be the right step.

Graduate tracking surveys are one of the indicators of graduate employability to monitor the employment processes of universities and their graduates. The universities may improve their institutional quality and performance according to the data obtained and make the necessary improvements and applications. Graduate surveys based on graduates' self-assessment are deemed the most accurate tool for evaluating employability (Gaebel, Hauschildt, Mühleck, & Smidt, 2012). The success of the graduates can also be monitored through these surveys. However, since employment in the teaching profession depends on the scores gained in the KPSS exam, participants think that the results obtained from the graduate tracking surveys cannot determine the professional quality in the teaching profession. For this reason, they think that the application of these surveys in education faculties can only provide quantitative data to the institution and strengthen the moral bond of graduates with the institutions they have studied. There is an objective set out in the SBP 2019-2023 Development Plan of the Republic of Turkey, stating that 'in order to strengthen the monitoring of student graduates and graduates' career-university cooperation process monitoring system will be established.' However, studies on graduate follow-up surveys have not been encountered specifically for pre-service teacher education and education faculties in the national and international literature. Therefore, it may be beneficial to conduct research on the subject and determine alternatives for applying these surveys in education faculties.

It can be said that *internship / practical training activities* among the Graduate Employability Indicators determined by the European Commission are quite significant for the teaching profession. To tell the truth, pre-service teachers become more ready to perform their profession by experiencing more real-life experiences about the world that awaits them in their professional lives through practical training before the service. Therefore, it is important that the applied training are long and high in quality. However, Participants consider that practical training in pre-service teacher education is insufficient. This view has been expressed in many studies in the literature (Aslan & Sağlam, 2018; Baskan, 2001; Kahramanoğlu, 2010; Koçak, 1992; Senemoğlu, 2011; Topal, Aksu & Karadeniz, 2011).

Participants believe that the quality of mentor / advisory teachers, whom they define as the main actors of the process, is crucial. Several studies also support this view. As it can be understood from a study (Yeşilyurt, 2010), advisory teachers do not give enough practicing chance to pre-service teachers and do not show positive attitudes towards them; it can be said that increasing faculty-school

cooperation in practical training will be beneficial in preventing such a quality problem. A similar recommendation was made by participants who were involved in this study.

Some suggestions can be made based on research results. It is necessary to fill the gap between theory and practice in pre-service teacher education and improve the application activities in terms of quantity and quality. Since the involvement of employers (MoNE and private education institutions) when determining teacher training programs will provide the supply-demand balance in terms of quality, it can be implemented. By determining the quotas according to market/sector needs, supply-demand balance can be achieved. Based on the view that career guidance service in pre-service teacher education cannot be realized due to the infrastructure of education faculties and the fact that teaching is not regarded as a career profession, it can be ensured that career opportunities in teaching are regulated, and the social status of the teaching profession can be increased. It may be beneficial to determine alternatives for applying these surveys in education faculties by researching graduate follow-up surveys, which are thought to be unable to measure professional quality in the teaching profession.

## References

- Adıgüzel, A. (2008). *Eğitim fakültelerinde öğretmen eğitimi program standartlarının gerçekleşme düzeyi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aksoy, E. (2013). *A.b.d (new york), finlandiya, singapur ve türkiye’de öğretmen eğitimindeki dönüşümler (2000-2010)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Aslan, M., & Sağlam, M. (2018). Öğretmenlik uygulaması dersinin öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 144-162. doi: 10.16986/HUJE.2017030313
- Baskan, G. A. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetistirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 16 – 25. 15.09.2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/87949> adresinden erişilmiştir.
- Bozak, A., Özdemir, T. & Seraslan, D. (2016). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin eğitim fakültelerinde almış oldukları öğretmenlik eğitimine ilişkin görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 0-0. 08.06.2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/44301/547063> adresinden erişilmiştir.
- Çepni, O., Aydın, F. & Şahiin, V. (2015). Coğrafya öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin görüşleri. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 4(1), 35-49. doi: 10.30703/cije.321361
- Eret, E. (2013). *An assessment of pre-service teacher education in terms of preparing teacher candidates for teaching*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Ertürk, G., Özen Altınkaynak, Ş., Veziroğlu, M. & Erkan, S. (2016). Okul öncesi öğretmenlerin üniversite deneyimlerinin mesleki yaşantılarına etkisine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 897-908. 17.05.2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/22601/241472> adresinden erişilmiştir.
- Eskici, M. (2019). Öğretmen yetiştirme sürecinin bir parçası: öğretmenlik uygulaması. 6. *Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi bildirileri* (s. 544-548). 25-29 Ekim 2019, Antalya: Türkiye
- European Commission/EACEA/Eurydice (2016). Structural indicators for monitoring education and training systems in europe – 2016 eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/77053757-aa43-11e6-aab7-01aa75ed71a1/language-en> on the 12.08.2020.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2018). Structural indicators for monitoring education and training systems in europe – 2018 eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/structural\\_indicators\\_2018.pdf](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/structural_indicators_2018.pdf). on the 12.08.2020.

- Gaebel, M., Hauschildt, K., Mühleck, K. & Smidt, H. (2012). *Tracking learners' and graduates' progression paths*. Retrieved from: <https://eua.eu/downloads/publications/tracking%20learners%20and%20graduates%20progression%20paths%20%20trackit.pdf>. on the 12.08.2020
- Kahramanoğlu, R. (2010). *Eğitim fakültelerinde okutulmakta olan öğretmenlik meslek bilgisi derslerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Koçak, K. (1992). İlköğretimde öğretmen yetistirme ve istihdamı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 395–402. 10.06.2017 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/88326> adresinden erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2018). 2023 eğitim vizyonu. 24.03.2019 tarihinde [http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_EGITIM\\_VIZYONU.pdf](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Özdemir, S. M., Ceylan, M., & Canoğlu, S. N. (2015). To what extent can pre-service teachers turn theoretical knowledge they have acquired into practice?. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 265-282. doi: 10.15345/iojes.2015.03.020
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm eğitimde yeni değerler*. Ankara, Türkiye: Pegem
- Özder, H., Birinci, M., Zaifoğlu, P., & Işıktaş, S. (2018). Okulöncesi ve sınıf öğretmeni adaylarının işsizlik kaygularına ilişkin bir ölçek geliştirme çalışması. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(2). 39-56. doi: 10.4026/isguc.422377
- Senemoğlu, N. (2011). How effective are initial primary teacher education curricula in turkey? student teachers, faculty, and teachers let us know. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 1 (1), 35-47. 13.05.2018 tarihinde <http://www.ijocis.com/index.php/ijocis/article/view/49> adresinden erişilmiştir.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). *Onbirinci kalkınma planı*. 01.06.2020 tarihinde <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkinma-Plani.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Topal, T., Aksu, H. H. & Karadeniz, M. (2011). Sınıf öğretmenliği lisans programının içerik yönünden öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *I. Uluslararası eğitim programları ve öğretim kongresi özet kitabı*. (s. 608)
- Ünver, G. (2014). Öğretmen eğitiminde kuram ve uygulama arasında bağlantı kurma üzerine bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(4), 1385-1407. doi: 10.12738/estp.2014.4.216
- Yeşil, R. & Çalışkan, N. (2006). Okul deneyimi dersinden öğrencilerin beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 55-72. 17.05.2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26121/275173> adresinden erişilmiştir.
- Yeşilyurt, E. (2010). *Öğretmenlik uygulaması öğretim programının standart temelli ve ihtiyaca cevap verici modeller ışığında değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara, Türkiye: Seçkin.
- Yorke, M. & Knight, P. (2006). *Embedding employability into the curriculum* (Vol. 3). York: Higher Education Academy.
- Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kuruluna Dair Yönetmelik. (2017). *T.C. Resmi Gazete*, 30262, 6 Aralık 2017.