

Mesleğe Atanacak Öğretmenlerin Seçiminde Sözlü Sınav Komisyonlarının Oluşturulması

Formation Of Committees For Interviews In The Selection Of To Be Teachers

Doç. Dr. Şükrü KEYİFLİ*

Öz:

Eğitim deyince ilk akla gelen öğretmendir. Öğretmen, eğitim sisteminin temelini oluşturur. Günümüzde öğretmenlik bir meslek olarak diğer meslekler arasında yer almış ve kurumsal yapı kazanmıştır. Diğer kurumsal yapılar gibi öğretmenlik mesleğinin de nitelikleri, sosyal statüsü ve istihdamı söz konusu olmuştur. Ülkemizde uzunca sayılabilecek bir süreden beri öğretmenlik kurumu, hem nicelik hem de istihdam konularında, kamuoyunun gündemini meşgul etmiştir. Meşgul edene kamuların başında öğretmen atamalarına esas olmak üzere Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan sözlü/ mülakat sınavı gelmektedir. Söz konusu sınavların yeterince “şeffaf”, “nesnel” ve “nitelik belirleyici” olmadığı, söylentileri yayılmıştır. Bu söylentilere ilave olarak, sözlü sınavı yapan komisyonların “tarafli” davrandıkları nesnel ölçme ve değerlendirme yapmadıkları ile ilgili hem komisyonları hem de Bakanlığı ilzam edici yayınlar yapılmıştır. Yapılan bu yayınlar, toplumda hem bakanlığa hem de komisyonlara olan güveni sarmıştır. Bu güvensizliğin giderilmesi ve daha nesnel bir seçimin yapılması gerekmektedir.

Bu çalışma, öğretmen atamalarında uygulanmakta olan “Sözlü Sınavı”nı yapan komisyonun yapısı ile ilgilidir. Milli Eğitim Bakanlığı, 3 yıldan beri öğretmen

Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Eğitimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, İzmir/Türkiye, keyiflisukru@gmail.com, ORCID Nu:<https://orcid.org/0000-0002-4605-5205>

alımlarında sözlü sınav yapmaktadır. Yapılan bu sınav ile ilgili basında yer alan bazı leştirler söz konudur. Yapılan eleştiriler, komisyonun yapısının yetersiz, sınavın da nesnel olmadığı ile ilgilidir. Her sınavda olduğu gibi sözlü sınavların da nesnel olması gerekir. Sınavın güvenilir ve geçerliliğın olması, uygulama ve değerlendirmenin nesnel olmasına bağılıdır. Üyelerin nesnelliğın sağlayacak olan onların bilgi ve yetkidir. Üyelerin seçimi, yetkisi ve konu alanıyla ilgili bilgili olmaları yapı geçerliliğını sağlayacak, yapı geçerliliğı de sınavın güvenilirliğini temin edecektir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim, Öğretim, Öğretmen, Öğretmen Atamaları, Sözlü Sınav,

Abstract:

Being teacher comes to mind first when talking about education. The teacher forms the basis of the education system. Nowadays, teaching as a profession has taken place among other professions and gained institutional status. Like other institutions, the teaching profession has its own the qualifications, social status and employment. For a long time in our country, teaching has occupied the agenda of the public both in terms of quantity and employment. Primarily, the oral/interview examination by the Ministry of National Education for the appointment of teachers is at the center of this. There are some rumors that these examinations were not “transparent”, “impartial” and “determinant for quality”. In addition to these rumors, some have made publications claiming that the committees responsible for these examinations were being partial and they could not carry out impartial measurement and evaluation, blaming both the committee and Ministry of National Education. These publications shook the trust in the ministry and the commissions in the society. This distrust needs to be eliminated and a more impartial elimination procedure has to be made.

This study deals with the structure of the commission which conducts the “oral exam” which is applied in teacher assignments. The Ministry of National Education has been conducting oral exams for teacher recruitment for 3 years. Some criticisms concerning this oral exam take place in the press. The criticisms are related to the lack of the structure of the Commission, and that the examination is not objective. As in every exam, oral exams must be objective. The trustworthiness and validity of an exam depend on its implementation and evaluation being objective. And, the knowledge and competence of the Commission members will secure members’ objectivity. The members being knowledgeable about the selection, competency and subject area will assure the validity of the structure, which in turn it will ensure the trustworthiness of the examination.

Keywords: Education, Teaching, Teacher, Teacher Assignments, Oral Exam

Giriş:

Eğitim sisteminin en önemli unsuru olan öğretmenin niteliklerinin artırılmasında, katkı sağlayıcı boyutlardan biri de mesleğe atanacak öğretmenlerin seçimidir (Eraslan, 2004). Meslek öncesi eğitimi benzer, fakat gelişmişliği farklı olan öğretmen adayları içinden “nitelikli” olanın belirlenmesi gerekmektedir. Öğretmen adaylarının meslek öncesi eğitim süreçlerinde almış oldukları eğitim homojenlik özelliği göstermekle birlikte kişilik özellikleri, mesleki yatkınlıkları motivasyonları bakımından heterojendirler.

Uygulanmakta olan öğretmen yetiştirme programları öğrenciye, genel öğretim bilgisi, konu alanı hâkimiyeti ve günceli yakalama yeterliği kazandırmayı hedeflemektedir. Lisans düzeyinde alınan bilgilerin söz konusu alanlarla ilgili yeterlikleri kazandırmış olması beklenmektedir. Bunun sertifika, belge ya da diploma ile somutlaştırılması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında görev almak isteyenlerin bu formal yeterliliklere sahip olmamaları Öğretmen yetiştiren ya da pedagojik formasyon sertifikası veren eğitim kurumları öğretmenlik mesleğine atanmak isteyenlere bu belgeleri kazandırmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, mesleğe kazandıracak olduğu öğretmenlerden öncelikle bu belgeye sahip olup olmadıklarına bakmaktadır.

Öğretmenlik mesleği, kendine has özellikleri bakımından formal yeterlikler yanında nitel yeterliklerin bulunmasını isteyen mesleklerden biridir. Öğretmenliğe atanmak isteyen öğretmen adaylarının nitel yeterliklere sahip olması beklenmektedir. Nitel yeterlikler, kişilik özellikleri mesleki yatkınlık ve isteklilik olarak sınıflandırmak mümkündür. Öğretmenlik, yapısı ve işleyişi gereği her iki yeterliğin bir arada bulunmasını isteyen meslektir. Mesleğe kazandırılacak öğretmen adaylarında bu niteliklerin bulunması gerekmektedir. Öğretmenin istenilen yeterliklerle birlikte nitelik sahibi olması, eğitimimde verimliliğin sağlanması için neredeyse bir ön şart olarak kabul edilmektedir. Mesleki alanda, eğitim sistemi içinde yer alarak, eğitimin verimliliğine sahip olduğu niteliklerle katkı yapacak öğretmenlerin seçilmesi gerekmektedir. Bunun için seçmek ve yerleştirmek için nesnel ölçme ve değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Ülkemizde, mesleğe kazandırılacak öğretmenlerin seçimi ve atanması konusunda bir takım uygulamalar yapılmaktadır. Bunlardan biri Kamu Personeli Seçme (KPSS) sınavıdır. KPSS sınavı, 2002 yılında çıkarılan 3/5/2002 tarih ve 24744 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren yönetmelikle birlikte uygulamaya başlamıştır. Çıkarılan yönetmelikte amaç olarak; “ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atanacakların seçimi ile kamu kurum ve kuruluşlarında özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen mesleklere atanacakların ön elemesi amacıyla yapılacak sınavların genel ilkeleri ile usul ve esaslarını tespit etmektir” ifadelerine yer verilmiştir. Nitekim yönetmeliğin yürürlüğe girdiği yıldan itibaren Milli Eğitim Bakanlığına öğretmen alımları KPSS ile yapılmaya başlanmıştır.

Yönetmelik gereği her yıl açıktan mesleğe atanacak olan öğretmenlerin KPSS’den almış oldukları puanlara göre atama yapılıyordu. Adayın KSS’den almış olduğu puanlar öğretmen olarak atanmak için yeterli bulunuyordu. KPSS’den

alınan puana göre atanmanın yapılmış olması, Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen nitelikleri konusundaki tercihini necel verilere göre yaptığı anlamına geliyordu. Nicel yeterliklere belirlenen öğretmenlik teorik ağırlıklı yetişmiş öğretmen demektir. Öğretmenlik mesleğinin teorik tabanlı uygulamak ağırlıklı meslek olduğu dikkate alınırca, mesleğe kazandırılacak öğretmenlerin seçimi konusunda isabetli davranılmadığı anlaşılacaktır. Ülkeyi ve devletin sosyal kurumlarla yakın ilişki ve paydaşlık içinde olan eğitim kurumuna kazandırılması gereken öğretmenlerin seçiminde, uygulama becerilerini de ölçen bir ölçme sisteminin geliştirilmesi gerekecektir. Devletin ilgili kurumları bu sistemi geliştirerek öğretmen alışımlarında KPSS puanlarının yanı sıra adayları sözlü sınava da tabi tutarak uygulama becerileri hakkında bilgi edinmek istemiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2015 yılından itibaren uygulamaya koyduğu Sözlü Sınav uygulamaları halen sürmektedir.

Sözlü Sınav :

Soruların genellikle sözlü sorulduğu ve cevapların da sözlü verildiği sınav türüne sözlü sınav denir (Turgut, 1984). Sözlü sınavlar, bir kişi tarafından yapılabildiği gibi birden fazla kişinin katılımı ile oluşan komisyonlar tarafından da yapılabilir. Bireysel ya da komisyon tarafından yapılan sınavlarda sorular sözlü sorulur, cevapların da sözlü olarak verilmesi beklenir. Cevapların sözlü olarak verilmesinin istenmesinde sınava katılan adayın soru ile ilgili bilişsel alan yeterliğinin ölçülmesi ile birlikte bilginin dışa yansıtılmasındaki yeterlik de ölçülmek istenmektedir.

Öğretmenlik mesleği, dışa vurum yeterliği isteyen mesleklerden biridir. Bilgi sahibi olmak kadar sahip olunan bilginin düzgün ifade edilmesi de önemlidir. Öğretmenler sınıflarda öğrencilerini bilgi ile buluştururlarken daha çok sözel becerilerinden yararlanırlar. Düzgün ve anlaşılabilir ifadeler, hedef kitleye aktarılacak istenen mesajların yerine ulatılmasına olumlu katkısı sağlar. Bu bakımdan öğretmenlik mesleğine atanacak olan kişilerin sözel becerilerinin ölçülmesi konusunda sözlü sınav bir ölçme aracı olarak kullanılabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen alımlarında, bu ihtiyaca bağlı olacak olduğu öğretmen adaylarını sözlü sınavdan geçirmeyi uygun görmüştür. Bu bağlamda, öğretmenlik atamalarında sözlü sınav uygulaması, 2015-2016 yılında başlatılmıştır. Sözlü sınav yapılması, amaçları bakımından olumlu karşılanmakla birlikte, uygulanması bakımından bazı eleştirilere muhatap olmuştur. Yapılan eleştirilerin merkezinde, sınavların objektif yapılmadığı gelmektedir. Eleştirilerin haklı olup olması ayrı bir inceleme konusu olmakla birlikte, sözlü sınavların yapı bakımından, eleştirilebilecek özellikleri barındırmasıdır. Uygulama sırasında ortaya çıkabilecek muhtemel subjektifliklerin ortadan kaldırılması için bir takım önlemler alınabilir. Bu önlemlerden bazılarını şöyle sıralamak mümkündür.

1. Sözlü sınavı yapacak olan kişi ya da komisyon sıvanda sorulacak soruları önceden hazırlamalıdır.

2. Cevap anahtarları ve puanlama anahtarları önceden hazır hale getirmelidir,
3. Sınavı yapacak olan komisyon ise sınavda sorulacak soruları komisyon üyeleri birlikte hazırlamalılardır,
4. Sınavın başlaması, uygulaması ve değerlendirilmesi süreçlerinde uygulanacak ilkler, sınava girecek olan adaylara açıkça bildirilmez,
5. Sınavda ölçülmek istenen yetenekler ya da bilgi alanları önceden belirlenerek, hazırlanan soruların istenene davranışların ölçümüne uygun sorular hazırlanmalı ve sorulmalıdır (Turgut, 1984).

Belirtilen bu önlemlerin alınması ve uygulamanın bu çerçevede sürdürülmesi halinde, sözlü sınavla ilgili güvensizliklerin aza indirilmesi mümkündür. Ancak taşıdığı risklerden dolayı sürekli eleştiri konusu olduğu için uygulamada fazla yer verilmemektedir. Sınıf ortamlarında sözlü sınav yapan öğretmenleri öğrenciler tarafından daima şüphe ile karşılanmaları, uygulamanın sınırlandırılmasını hatta mümkün ise yapılmaması tavsiye edilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen alımlarında uygulanacak olan sözlü sınavın yukarıda belirtilen olumsuzluklardan arındırılması için hazırladığı yönetmeliğin, 11. Maddesinde, yoklanacak alanları;

- (a) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü: %25,
- (b) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %25,
- (c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı: %25,
- (ç) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri: %25 olarak belirlenmiştir.

Yönetmelikte geçen bu alanlar ve oranları, adaylarda aranacak yeterlikler ve ölçülecek yeteneklerin belirlenmesine yarayacaktır. Sınavı yapacak olan komisyon üyeleri, yönetmelikte belirtilen alan ve oranlarda sorular hazırlayarak adayların cevaplamalarını isteyeceklerdir. Cevapların nota dönüştürülmesinde objektifliğin sağlanması için sorularla birlikte cevap anahtarlarının da hazırlanması gerekecektir. Cevap anahtarı sınırları içinde yapılacak değerlendirmelerin, adayların verdikleri cevaplarasın daha objektif ölçülmesini sağlayacaktır. Ayrıca, hem adaylara yöneltilecek soruların seçiminde komisyon üyelerince ortak karar verilmesi ile birlikte sınav sürecinin işleyişi ile ilgili yönergelerin adaylara bildirilmesi de sınavın değerinin artmasına neden olacaktır.

Sınav Komisyonunun Teşekkülü:

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen alımlarında 2015 yılından itibaren sözlü sınav uygulamasına geçerek, atamalarda yeni bir sisteme geçildi. Bu sınavın mevzuata uygun olabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılarak konuyla ilgili bir yönetmelik yayınlandı. Yayınlan yönetmelikte sözlü sınavla ilgili konular iki

bölüm halinde açıkça belirtildi. Uygulamada en fazla tartışma konusu olan sınav komisyonu ve sınavda sorulacak soruların miktarları açıkça belirtilmiştir. Buna göre sınav komisyonunun teşekkül ettirilmesinde izlenecek yol yönetmelikte şöyle tarif edilmiştir.

“(1) Sözlü sınav komisyonu; Bakan veya görevlendireceği birim amiri tarafından belirlenen kamu görevlilerinden oluşacak bir başkan, iki asıl ve ihtiyaç duyulduğunda değerlendirilmek üzere iki yedek üyeden oluşur. Yedek üyeler, sınav merkezlerinde oluşturulan yedek üye havuzundan görevlendirilir.

(2) Sözlü sınav komisyonu, üye tam sayısı ile toplanır. Asıl üyenin bulunmadığı toplantıya Komisyon başkanının çağrısı üzerine yedek üye katılır. Başarı puanı, her üyenin verdiği puanın aritmetik ortalaması alınarak hesaplanır.

(3) Gerek görülmesi hâlinde aynı usulle birden fazla sözlü sınav komisyonu kurulabilir.

(4) Sözlü sınav komisyonu başkan ve üyeleri, boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının katıldığı sözlü sınavlarda görev alamaz.

(5) Bakanlıkça, sözlü sınav merkezlerinde oluşturulan sözlü sınav komisyonlarının koordinasyonlarını sağlamak üzere Bakanlık merkez teşkilatı yöneticileri arasından görevlendirme yapılabilir.

(6) Sözlü sınav komisyonunun sekretarya işlemleri, sınav merkezlerinin bulunduğu il milli eğitim müdürlüklerince yürütülür (Madde 9)”.

Yönetmelik, komisyon seçimini Milli Eğitim Bakanlığına bırakmıştır. Bakanlık, bu yetkiyi merkezde ve illerde müdürlükleri vasıtası ile kullanacaktır. Uygulamada, il milli eğitim müdürlüklerinden oluşturulan komisyonlar görev alacaklardır. Yönetmelik gereği şimdiki uygulamalar, komisyonlarda görev alan üyelerin yerel kurumlara bağlı öğretmenler ağırlıklı olduğu görülmüştür.

Sınavların tek başına belirleyiciliği, amaca yönelik yapılmasına bağlıdır. Amacın gerçekleşmesi ise sınavla ilgili nesnel kararların alınması ile mümkün olur. Öğretmenlik mesleği ilke ilgili yapılacak bir sınavın amacı, daha çok yeterliklerle ilgili olmalıdır. Gerek yazılı gerekse sözlü sınavlarda aranması gereken onun alanına yönelik yeterlikleri olmalıdır. Bunun dışındaki siyasi ve sosyal yeterlikler, ikinci planda olmalıdır.

Alana yönelik yetkinlikleri berelemede komisyonda bulunan seçici üyelerinin yetkinliğinde önemlidir. Öğretmenlik mesleği alanına seçilecek jüri üyeleri de bu yetkinliklere sahip olmalıdır. Jüri üyeleri seçilecek alanla ne kadar yakından ilgili olurlarsa seçimlerde nesnellik o kadar artacaktır. Bu çalışmada, yapılan sözlü sınavların, amaca uygun olması, tartışmalardan arındırılmış olması için jüri üyelerinin oluşturulması ile ilgilidir. Buna göre öğretmen aratmalarında sözlü sınavında görev alacak jüri üyeleri şunlar dan seçilmelidir.

Öğretmenlik mesleği, insanı merkeze alan ve onun değerlerini yükseltmesi için çalışmalar yapan bir meslektir. İnsanı yetiştirici ve geliştirecidir. Öğretmen, insanın yetişmesi ve gelişmesi süreci yönetendir. Öğretmenin bilgi, tutum, davranış ve beceriler bakımından insanı yetiştirebilecek yetkinlikte olması beklenir. Öğretmen olanda ya da her öğretmenlik mesleğini ile ilgili bir alanda yüksek eğitim görmüş olmak, öğretmenlik mesleği için gerekli olan yetkinliklere sahip olmak anlamına gelir. Bilginin davranışa dönüşmesi ve organize edilmesi gerekir. Öğretmen, hem bilen hem de bilgilerin öğretimi sürecinde gerekli olan düzenlemeleri yapabilecek yetilere sahip olmalıdır. Öğretmenlerin seçilmesinde yetkinlik önemli bir kriterdir.

Öğretmenliğe başvuran adayların öğretmenlik yeterliklerine sahip olup olmadıklarının bilinmesi gerekir. Bunun için en kestirme yol, onlarla yüz yüze iletişimidir. Söz ve davranışlarından öğretmenlik mesleğine yatkınlığı ve yetkinliği konusunda fikir sahibi olmak gerekir. Sözlü sınavlar bu amaçla yapılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı, mesleğe kabul edecek olduğu öğretmenlerin mülakatla belirlenmesini kararlaştırmıştır. Bunu da çıkardığı yönetmelikle açıklamıştır. Öğretmen alımlarında yaklaşık üç yıldır bu yöntem kullanılmaktadır. Ancak bu yöntemin uygulanması bir takım sıkıntılara da neden olmuştur. Özellikle komisyon üyelerinin yeterlikleri sorunu en fazla tartışılan konular arasında yer almıştır.

Ülkenin geleceğini ilgilendiren öğretmenlerin seçiminde ortaya çıkan sorunların çözümü ve tartışmaların asgariye indirilmesi bakımından bir takım önlemlerin alınması gereği ortaya çıkmıştır. Öncelikle alınması gereken önlemlerin başında komisyon üyelerinin seçimi ve yeterlikleri gelmektedir. Bu çalışmada söz konusu sorunların çözülmesine yardımcı olmak üzere komisyon seçimi ile ilgili teklif sunulmuştur.

Yapılacak sözlü sınavlarda amaca uygunluğun sağlanabilmesi için aday seçimini yapacak olan komisyon üyeleri Eğitim Bilimci, Alan Eğitimsi, Alan Öğretimsi, Alan öğretmeni, Sivil toplum kuruluş temsilcisi ve Okul yöneticilerinden oluşturulmalıdır.

1.Eğitim Bilimci: Eğitim bilimci tanımı ile eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim üyeleri kast edilmektedir. Bunlar, buldukları eğitim/egitim fakültelerindeki bölüm ve anabilim dallarında akademik çalışma ve eğitim öğretim yapmakta olan öğretim üyeleridir.

Üniversitelerin bünyesinde çok sayıda eğitim bilimleri fakültesi bulunmaktadır. Bu fakültelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının genel eğitim öğretimi alanındaki yetkinliği ölçebilecek yeterliktedirler. Öğretmene yeterliklere arasında yer alan “eğitim öğretim Jüri olarak görevlendirilmeleri halinde, öğretmen adaylarının öğretme yeterliklerini tespit ederek, gerekli olan nesnel kararları verebilirler. Mülakata katılan öğretmen adayının genel eğitim yeterliği bu alanın uzmanı olan Eğitim Bilimci hocalar tarafından ölçülebilir.

Mülakatta adaylara sorulacak sorulardaki Eğitim Bilimine Giriş, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Eğitimde Program Geliştirme, Sınıf Yönetimi ve Rehberlik alanlarındaki temel kavramları yerinde kullanıp kullanmadığını, öğrenme teorilere hakkında ayırt edici bilgelere hâkimiyeti ve öğrenme ile gelişme arasındaki korelasyonu yapabilme durumuna göre değerlendirmeyi yapacaklardır.

2. Alan Eğitimsi: Komisyonda bulunması gereken ikinci üye alan eğitmeni olmalıdır. Alan eğitmeni, ilk ve ortaöğretim kurumlarında branş dersleri öğretmenlerine, konu alanıyla ilgili özel öğretimi yöntem ve teknikleriyle ilgili lisans düzeyinde eğitim veren öğretimi üyesidir.

Alan eğitimi, öğretmenlerin sahip olması gereken yeterliklerden biridir. Bu yeterliğin kazandırılması için, genel öğretimi bilgisi yanında özel öğretimi bilgisi gereklidir. Alan eğitmeni, öğretmen adayına bu yeterliğı kazandıran kişidir.

Alan eğitimi, her eğitim fakültesinde ya da alana öğretmen yetiştiren lisans düzeyindeki eğitim kurumlarında öğretmen adayların alması gereken yeterliklerden biridir. Alan eğitimi ile ilgili dersler, Özel Öğretim Yöntemleri, Öğretim Teknolojilere ve Materyal Tasarımı Dersi ve Öğretmenlik Uygulaması dersleri ile kazandırılır.

Yükseköğretim kurulu, Pedagojik Formasyon Sertifika Programı İle ilgili Yayınladığı Usul ve Esaslarda alan eğitmenisini, “Doktorasını ve/veya doçentliğini, ilgili bilim alanının eğitimi ve öğretimi (fizik eğitimi, kimya eğitimi, biyoloji eğitimi, matematik eğitimi, tarih eğitimi, din eğitimi, Türkçe eğitimi vb.) üzerine almış ve/veya ilgili alanın eğitimine ilişkin tez yönetmiş, projeler yapmış ve akademik yayınlar yapmış öğretimi üyesi” şeklinde tanımlamaktadır (YÖK, 2017).

3. Alan Öğretimsi: Konu alanı yeterliliğı kazandıran baranlardaki üniversite hocalarıdır. Alan öğretimsi, öğretmenlik yeterlikleri arasında bulunan konu alan bilgisi derslerinin eğitim öğretimi veren öğretimi elemanlardır. Fakültelerin Temel bilimlerinde uzmanlık düzeyinde iş yapmakta olan öğretimi üye ve elemanlarıdır. Mülakat sınavında adayların alan bilgileri ölçecek komisyon üyesidir. Komisyonlarda bulundurulması gereken üyeler arasında yer almalıdır.

4. Alan Öğretmeni: Bir ya da birbirine bağı birkaç dersi okutan öğretmene alan öğütlemeni ya da dal öğretmeni denir (Oğuzkan A. F., 1981). İlk ve orta öğretim kurumlarında eğitim öğretimi yapan öğretmenleri bu anlamda alan öğretmenleridir. Bu öğretmenler, alanı bilen ve alana yönelik bilişsel yeterlilikleri olanlardır. Alan öğretmenleri, okul ortamlarında eğitim öğretimi süreçlerinin yönetilmesi hususunda uygulama tecrübesi olan kişilerdir.

Öğretmeni seçimi için yapılacak mülakata ö öğretmeni adayının alanına mesleki kıdemi beş yıl ve üzeri olan aynı zamanda alanındaki yaptığı eğitim öğretimi uyg-

lamaları ile dikkati çekmiş öğretmenlerden seçilmelidir. Mülakat komisyonunda adayların öğretmenlik mesleği tutumlarına bakarak bu mesleğe yatkınlığı hakkında fikir verebilir. Onun bu konu hakkındaki görüşü pratik değeri bakımından dikkate alınması gerekir.

5.Sivil toplum örgütlerinden temsilcisi: Öğretmen adayların seçiminde komisyonda bulunması gereken üyelerden biri de sivil toplum temsilcileridir. Sivil toplum kuruluşlara temsilciler, toplum adına ve mesleki birlik adına bu temsili yerine getirecektir. Bilindiği gibi demokratik süreçlerde vazgeçilmez kurumlardan biri de sivil toplum hareketleridir. Belli bir amaç için benzer düşünce ve kanaatte olanların bir araya gelerek oluşturdukları birliklere genel olarak sivil toplu birliklere denir.

Komisyonunda eğitim sisteminde yer alan öğrenci velilerini temsil eder. Eğitim süreçlerinde eğitsel değer taşıyan, okul- veli işbirliğini temsil etmesi bakımından önemli bir boşluğun dolmasına yarayacaktır. Eğitimde velilerin söz sahibi olmalarını, onların görüşlerini yansıtır. Sivil toplum birlikleri toplum adına ve üyelerinin yönetimden çıkarlarını koruma ve koruma maksadı ile oluşturulmuş toplum hizmeti temsilcileridir.

6.Okul Yönetimi Temsilcisi: Eğitim ortamları okullardır. Örgün eğitim kurumlarında okul temel eğitim kurumları olarak yer almaktadır. Okulun fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için okul temsilcilere, büro ve tepe yöneticileri bulunmaktadır. Ülkemizdeki okul yönetimi yapılanmasında her okulda eğitim öğretim süreçlerinin yönetebilmesini koordinasyonunu sağlayan bir müdür ve ona yardımcılık yapan yardımcılara bulunmaktadır. Bu yöneticiler, okulun eğitim öğretimini ve diğer alt hizmetlerin yönetebilmesinde söz sahibidirler.

Yönetim alanındaki tecrübeleri, eğitim yönetiminde yönlendirici katkılar yapacaktır. Adayların öğretmen olarak atanmaları halinde okul yönetimi ile işbirliği içinde olmak gibi görevleri de vardır. Öğretmen seçiminde adaylardan beklenenlerden biri de yönetim ile işbirliği yapabilecek kişilikte ve donamda olmasıdır. Yönetim temsilcilerin komisyonda bulunmaları, adayların yönetim ile işbirliğine açık olup olmadıklarının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Sınavın Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Komisyonun yapısı kadar yapacak olduğu sınavda takip edilecek süreç ya da süreçler de önemlidir. Sınavın yapılaş süreci;

1. Aday komisyona çağrılır ve uygun bir görülen yere oturması sağlanır.
2. Komisyon başkanı adaydan kendini tanıtmasını ister ve daha sonra sınav geçer.

3. Komisyon başkanı üyeler adına söz alarak, adayın alanı ile ilgili öğretim programında geçen bir konu başlığı vererek konun kazanımları ile ilgili bilgi verir.

4. Komisyon başkanı adaydan, verilen kazanımları gerçekleştirici 5-7 dakika süreli bir “Mikro Öğretim” yapmasını ister.

5. Aday, kendisinden istenen mikro öğretimi tamamladıktan sonra dışarı alınır.

6. Adayın sunumunu tamamlayıp dışarı alınmasından sonra komisyon üyeleri, adaya ait değerlendirme formunu doldururlar ve gerekli imzaları attıktan sonra formu komisyon başkanına teslim ederler. Komisyon başkanı, üyelerinin verdikleri notları birleştirerek son not haline getirir.

7. Üyelerin verdikleri notların ortalamasından meydana gelen son not komisyon başkanı tarafından elektronik ortama aktarılır. Adaya ait olan bu notun değiştirilmesini önlemek için not kilit altına alınır. Böylece söz konusu aday için sınav işlemleri tamamlanmış olur.

Değerlendirme

Öğretmen adaylarının sözlü sınavları ile ilgili değerlendirmeler, değerlendirme formu üzerinden gerçekleştirilecektir. Formlar, dereceleme ölçekli olarak hazırlanmıştır. Bu nedenle, komisyon üyeleri formlar üzerindeki yeterlik maddeleri ile ilgili ölçeklerden uygun gördüklerini işaretlemek suretiyle tamamlamış olacaklardır.

Formlar her komisyon üyesi için ayrı ayrı hazırlanmıştır. Formda bulunan yeterlikler, komisyon üyelerinin yeterlik alanların ile ilgili olduğu için değerlendirme ile ilgili ölçeklendirmeyi daha kolay yapabileceklerdir. Formlarda bulunan ölçekler formun başında da belirtildiği gibi “Eksiği Var”, “Kabul Edilebilir” ve “İyi Yetişmiş” şeklinde kodlanmıştır. Formlarda toplam 10 adet yeterlik maddesi bulunmaktadır. Her maddenin ölçek değeri, olarak “Eksiği Var” 2, “Kabul Edilebilir” 3 ve “İyi Yetişmiş” 5 puan değerindedir. Toplam yüz tam puan üzerinden değerlendirme yapılacağı için ölçek puanları 100 tam puanı teşkil edecek şekilde düzenlenmiştir.

Öğretmen Adayları Sözlü Sınav Uygulaması Değerlendirme Formu

(Alan Eğitimcisi)

Öğretmen Adayı : Tarih :

Komisyon Üyesi : Puan :

Eksiği var : 2 Kabul edilebilir: 3 İyi Yetişmiş: 5

		Eksiği var	Kabul edilebilir	İyi yetişmiş
	ALAN EĞİTİMİ			
1	Özel Öğretim yaklaşım, yöntem ve teknikleri bilme			
2	Öğretim teknolojilerinden yararlanabilme			
3	Öğrencilerde yanlış gelişmiş kavramları belirleyebilme			
4	Öğrenci sorunlarına uygun ve yeterli cevaplar verebilme			
5	Öğrenme ortamlarının güvenliğini sağlayabilme			
6	Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendirebilme			
7	Konu ile alanın diğer konularını ilişkilendirebilme			
8	Kazanımları konu ile ilişkilendirebilme			
9	Konuya uygun yöntem ve teknikleri seçebilme			
10	Hedeflerden haberdar edebilme Alan ile ilgili öğretim programını bilme			
Toplam				

Öğretmenlik Sözlü Sınav Uygulaması Değerlendirme Formu

Alan Öğreticisi

Öğretmen Adayı : Tarih :

Komisyon Üyesi : Puan :

Eksiği var : 2 Kabul edilebilir: 3 İyi Yetişmiş: 5

		Eksiği var	Kabul edilebilir	İyi yetişmiş
	KONU ALANI			
1	Konu ile ilgili temel ilke ve kavramları bilme			
2	Alan becerisini gerektiği biçimde kullanma ve arttırabilme			
3	Alan ile ilgili öğretim programını bilme			
4	Konuda geçen temel ilke ve kavramları mantıksal bir tutarlılıkla ilişkilendirebilme			
5	Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendirebilme			
6	Konun gerektirdiği sözel ve görsel dili(şekil, şema, grafik, formül vb.)uygun biçimde kullanabilme			
7	Konu ile alanın diğer konularını ilişkilendirebilme			
8	Kazanımları konu ile ilişkilendirebilme			
9	Konuya uygun yöntem ve teknikleri seçebilme			
10	Hedeflerden haberdar edebilme			
Toplam				

Öğretmenlik Sözlü Sınav Uygulaması Değerlendirme Formu

Genel Eğitimi Öğreticisi

Öğretmen Adayı : Tarih :

Komisyon Üyesi : Puan :

Eksiği var : 2 Kabul edilebilir: 3 İyi Yetişmiş: 5

		Eksiği var	Kabul edilebilir	İyi yetişmiş
	ÖĞRETİM SÜRECİ			
1	Öğrencilerin yaşları, yetenekleri ve önceki öğrenmelerine uygun yöntemler kullanma			
2	Çeşitli öğretim yöntemlerinden yararlanma, tüm öğrenciler ve gruplarla iletişim kurma ve onları ders süresince güdüleme.			
3	Öğretim araç-gereçlerini ustalıkla kullanma			
4	Bilişim teknolojilerinden yararlanma			
5	İşlenen dersi örneklendirerek günlük yaşamla ilişkilendirme			
6	İlgili öğretim yöntem ve tekniklerini uygun biçimde kullanabilme			
7	Zamanı verimli kullanabilme			
8	Özetleme ve uygun dönütler verebilme			
9	Konuyu yaşamla ilişkilendirebilme			
10	Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendirebilme			
Toplam				

Öğretmenlik Sözlü Sınav Uygulaması Değerlendirme Formu

Genel Eğitim Öğreticisi

Öğretmen Adayı : Tarih :

Komisyon Üyesi : Puan :

Eksiği var : 2 Kabul edilebilir: 3 İyi Yetişmiş: 5

		Eksiği var	Kabul edilebilir	İyi yetişmiş
	ÖĞRETİM SÜRECİ			
1	Öğrencilerin yaşları, yetenekleri ve önceki öğrenmelerine uygun yöntemler kullanma			
2	Çeşitli öğretim yöntemlerinden yararlanma, tüm öğrenciler ve gruplarla iletişim kurma ve onları ders süresince güdüleme.			
3	Öğretim araç-gereçlerini ustalıkla kullanma			
4	Bilişim teknolojilerinden yararlanma			
5	İşlenen dersi örneklandırarak günlük yaşamla ilişkilendirme			
6	İlgili öğretim yöntem ve tekniklerini uygun biçimde kullanabilme			
7	Zamanı verimli kullanabilme			
8	Özetleme ve uygun dönütler verebilme			
9	Konuyu yaşamla ilişkilendirebilme			
10	Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendirebilme			
Toplam				

Öğretmenlik Sözlü Sınav Uygulaması Değerlendirme Formu

Alan Öğretmeni

Öğretmen Adayı : Tarih :

Komisyon Üyesi : Puan :

Eksiği var : 2 Kabul edilebilir: 3 İyi Yetişmiş: 5

		Eksiği var	Kabul edilebilir	İyi yetişmiş
	ÖĞRETİM SÜRECİ			
1	Öğretmenlik mesleğine uygun giyinme			
2	Derse uygun bir giriş yapabilme			
3	Derse ilgi ve dikkati çekebilme			
4	Derse ilgi ve güdünün sürekliliğini sağlayabilme			
5	Kesinti ve engellemelere karşı uygun karşılık verebilme			
6	Övgü ve yaptırımlardan yararlanabilme			
7	Dersi toparlayabilme			
8	Gelecek dersle ilgili bilgiler ve ödevler verebilme			
9	Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilme			
10	Ses tonunu etkili biçimde kullanabilme			
Toplam				

Sonuç:

Öğretmenlik eğitim sisteminin temel hareketini sağlayan canlı ve dinamik bir meslektir. Yenilenen, yenileyen ve yenileşmeyi harekete geçirendir. Orta çıkışı ve fonksiyonları bakımından en eski ve en güncel meslektir.

Öğretmenlik mesleğinin merkezinde insan vardır. İnsan, insanın öğretmeni olması bakımından farklılıkları olan bir varlıktır. İnsanın eğitime, eğitimin öğretmene olan ihtiyacı her geçen gün biraz daha belirginleşmektedir.

Toplumlar gelecekleriyle ilgili tasarımlarını eğitim ve onun merkezinde olan öğretmen üzerinden yapmaktadırlar. Bunun için eğitime, eğitmeye önem veren toplumların gelecekleri ile ilgili beklentileri diğerlerine nazaran daha açık ve sürdürülebilirdir. Toplumlar, gelecek ile ilgili tasarımlarında çocuktan hareket etmektedirler. Çocuktan hareket, eğitim ile kalkınma yaklaşımının görüşünü yansıtır. Bu yaklaşımın temelinde eğitim, çocukluk döneminden başlatılır ve hayatın tamamına yayılır.

Bireysel ve toplumsal alandaki her türlü beklentiye cevap verebilecek bir eğitim için ilk yapılması gereken, öğretmenlerin eğitimi ve seçimidir. Eğitim sistemi içinde görev alacak olan öğretmenlerin belirlenmesi, seçilmesi, nesnel ve isabetli olmalıdır.

Ülkemizde, ataması yapılacak öğretmenlerin seçiminde görece nesnelidir, fakat isabetli değildir. Merkezi sınavlarla yapılan seçimler nicel nesneliği sağlamasına rağmen, nitel isabeti sağlama konusunda yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlik ataması yapılacak olan alanın hassasiyeti bakımından seçimler hem nesnel hem de isabetli olmalıdır.

Mülakatların nesnel olabilmesi, komisyonların oluşumuna, yapısına ve değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesine bağlıdır. Komisyonlarda görev alacak üyelerin alanında uzmanlardan seçilmesi ve seçimi sırasındaki ölçütlerin amaca uygun olarak seçilmesi, hatalı davranımları aza irdirecektir.

Kaynakça:

Atanur, G. B. (2001). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlik Mesleğinin Yeniden Yapılandırılması . *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*20, s. 10-25.

Aydın, M. Ş. (2005). *Cumhuriyet Döneminde Din Eğitimi Öğretmenliği*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi (DEM).

Bakanlığı, M. E. (2016). *Sözleşmeli Öğretmen Atama Yönergesi*. Ankara : Milli Eğitim Bakanlığı .

Büyükkaragöz, S. (tarih yok). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Konya: Mikro Yayıncılık.

Cerit, Y. (2008, Güz). Öğretmen Kavramı İle İlgili Meteforlara İlişkin Öğretmen, Öğrenci ve Yöneticilerin Görüşleri . *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* , s. 693-712.

Cerit, Y. (2008). Öğretmen Kavramı İle ilgili Metforlara İlişkin Öğrenci, Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşleri . *Türk Eğitim Dergisi* , 693-712.

Demirel, Ö. (2012). *Eğiti Sözlüğü*. Ankara: Pegem Akademi.

Duman, T. (1991). *Türkiye’de Orta Öğretime Öğretmen Yetiştirme “Tarihi Gelişim”*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı .

Gordon, T. (1997). *Etkili Öğretmenlik Eğitimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Gürbetoğlu, A. (2005). *Tanzimat’tan Günümüze Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Çabaları ve Geçmişten Alınmayan Dersler*. Ankara: Türkiye Yazarlar Birliği.

Küçükahmet, L. (2003). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. Ş. Ö. Leyla Küçükahmet içinde, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (s. 1-25). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Küçüköğlü, A. (2004). Türkiyenin Öğretmen Yetiştirme Serüveninde Eğitim Enstitüleri ve Bir Model Olarak Kazım Karabekir Eğitim Enstitüsü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, (s. 1-15). Malatya.

MEB. (2017, Kasım Salı). *Haberler*. Milli Eğitim Bakanlığı : <http://www.meb.gov.tr> adresinden alındı

MEB. (2017, Şubat 02). *Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu*. http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_08/08032940_9_cizelgevees-saslar.pdf adresinden alındı

Oğuzkan, A. F. (1981). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu.

Oğuzkan, R. A.-A. (1976). *Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü*. İstanbul: İnkılap ve Aka .

Okuyan, M. (1997). *Genel Öğretim Metotları*. İzmir .

TANRIOGEN, A. (2003). BUCA EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-14.

Tekin, H. (1993). *Eğitimde Ölme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınları .

Turgut, M. F. (1984). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metotları*. Ankar: Saydam Matbacılık .

YÖK. (2017, Şubat 02). *Formasyon*. <http://www.yok.gov.tr>: http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfY-Rx/10279/20361248 adresinden alındı

Extended Abstract:

One of the contributing aspects of increasing teacher qualifications, which is the most important element of the education system, is the selection of teachers to be assigned to the profession (Eraslan, 2004). It is necessary to determine the "qualified" among teacher candidates who have the similar pre-service training but various developments. The qualifications of teachers are related to their competence in the management of educational processes. The teacher training is at the center of this matter.

The teacher training programmes implemented aim to provide the student with general teaching knowledge, subject knowledge proficiency and the ability to catch the day. It is expected that the information received at the undergraduate level will provide competencies related to these fields. This should be embodied by certificates, documents or diplomas. Those who want to work in educational institutions should have these formal qualifications. Today, undergraduate programmes that train teachers and the optional graduate courses that provide "pedagogic knowledge certificate" are the authority institutions for teacher proficiency.

Being teacher is one of the professions that require qualitative proficiencies in addition to formal qualifications in terms of their specific characteristics. It is expected from prospective teachers, who want to be assigned, to have these qualitative proficiencies. In this respect, it is necessary to select teachers who will contribute to productivity with their qualifications by taking part.

In our country, some procedures take place for the selection and assignment of teachers to the profession. One of them is the Public Personnel Selection Exam (KPSS). The KPSS was first introduced and put into practice in 2002 with the number 24744 regulation, which was published in 3/5/2002 in the official gazette. As the aim of the regulation issued; *"to determine the general principles, procedures and principles of the examinations to be held for the purpose of pre-selection of those who will be assigned to the profession by being subject to special competition examination in public institutions and organizations and the selection of those who will be assigned to public services and duties for the first time"*. As a matter of fact, from the year when the regulation came into force, teacher assignments for the state schools (regulated by Ministry of National Education) started to be made by the KPSS.

Oral examination

The Ministry of National Education considers appropriate to select the teachers with an oral examination for the teacher assignments. In this sense, oral exam procedure in teaching assignments was started in 2015-2016. Although oral examination was accepted in terms of its aims, it has received some criticisms in terms of its implementation. At the center of the criticism, the examinations are not conducted impartially. Although the justification of these criticisms being right or wrong is beyond this study, the oral exams have some characteristics to be criticised.

This study focuses on the selection of the jury members in order to be in line with the oral examination aims and justify the criticisms. According to this, the jury members who will take part in the oral examination of the teacher appointments should be selected the following.

1. Pedagogue: With pedagogue, I mean the faculty members working in the faculties of education. These are the academic staff who are teaching and researching in the departments of the faculties of education.

There are many faculties of educational sciences within the universities. The academic staff working in these faculties in the field of education are able to measure the proficiency of the teaching. If they are assigned as Jury members for “the Oral examination”, they can determine the teaching competencies of the teacher candidates and give the necessary objective decisions. The teaching proficiency of the teacher candidates in the oral exams can be measured by academicians who are experts in this field.

2. Field expert: The second member in the Commission should be a field expert. The field expert is the faculty member who provides the branch courses and the methods and techniques of special teaching related to the subject area for teacher candidates in primary and secondary education schools.

Field education is one of the qualifications required of teacher candidates in each educational faculty or undergraduate education institutions that train teachers in the field. The courses related to the field education are taught by Special Teaching Methods, Instructional Technologies and Material Design Course and Teaching Practice courses.

3. Subject field expert: Subject field is the proficiency of the professors in the departments of universities. The subject field expert is the teaching staff of the subject area knowledge courses which are among the teaching qualifications. These are experts working in the fundamental sciences at universities. And, they are supposed to be the commission members, who are going to measure the subject field knowledge of the candidates. Thus, they should be among the members to be included in the commissions.

4. Field teacher: The teacher who teaches one or several connected courses is called a field teacher or a branch teacher (Oğuzkan A. F., 1981). In this sense, teachers who teach in primary and secondary schools are field teachers. These teachers are the ones who know the field and have cognitive competences for the field. Field teachers are people with practical experience in managing educational processes in school environments.

5. A representative of civil society organizations: One of the members who should be included in the selection of teacher candidates is civil society representatives. Representatives of civil society organizations shall fulfill this representation on behalf of the society and on behalf of the professional association. As it is

known, one of the indispensable institutions in democratic processes is civil society movements. Usually, unions, formed by people who have similar purposes, thoughts and opinions are called civil societies.

6. School Administration Representative: Schools are educational environments. In formal education institutions, schools are considered as fundamental educational institutions. In order for the school to fulfill its functions, the school has representatives, bureau and top managers. In the school management structure in our country, there is a manager and an assistant who coordinate the management of educational processes in each school. These managers have a say in managing the school's education and other sub-services.

The implementation and assessment of the Oral Exam

The procedure in the exam is important as much as the structure of the Commission. The process of the examination;

1. The candidate shall be invited to the commission and have a seat in a suitable place.

2. The chairman of the commission ask the candidate to identify himself and then the exam starts.

3. The chairman of the commission begins to speak on behalf of the members, talks about a topic title on the candidate's field and gives information about the gains of the subject.

4. The chairman of the Commission asks the candidate to carry out a Micro-teaching for 5-7 minutes to transfer the achievements into practice.

5. The candidate is taken out after completing the asked micro teaching.

6. After the completion the candidate's presentation, the members of the commission fill out the evaluation form of the candidate and after the necessary signatures are made, they submit the form to the commission chairman. The chairman of the commission shall make a final note by combining the notes of the members.

7. The final grade of the notes given by the members is transferred to the electronic media by the chairman of the commission. In order to prevent the change of this note, the note is locked. Thus, the examination process is completed for the candidate.

Assessment

The assessment of the oral exams of the prospective teachers will be carried out through the assessment form. The forms are graded scale. For this reason, the commission members complete the scales related to the qualification items on the forms by marking what they consider the candidates' grade.

The forms were prepared separately for each commissioner. As the competences in the form are related to the competency areas of the commission members, they

will be able to make scaling related to the assessment easier. The scales in the forms are coded as “Not satisfied”, “Acceptable” and “Well qualified” as indicated at the beginning of the form. There are a total of 10 qualification items in the forms. The scale value of each item is, “Not satisfied” is 2, “Acceptable” is 3 and “Well qualified”, is 5 points. As the exam is assessed based on a total score of 100 points, the scale scores are arranged to be 100 points.