

ÖĞRETMEN YETERLİKLERİNİN İZLENMESİ: SORUNLAR VE ÖNERİLER

BAYRAM ÖZER

POLİTİKA NOTLARI

İLKE PN 70 | Aralık 2025

İLKE Yayın No: 272

E-ISBN: 978-625-7684-01-9

DOI: <http://dx.doi.org/10.71174/pn070>

Editör: Ayhan Öz

Yayın Koordinatörü: Mehtap Nur Öksüz

Yayın Sekreteri: Enise Akçin

Tasarım: Mediha Demirden

Adres: Aziz Mahmut Hüdayi Mah. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/İstanbul

Telefon: +90 216 532 63 70 | E-posta: epam@ilke.org.tr | Web: ilke.org.tr



İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.



Bu politika notu Eğitim Politikaları Araştırma Merkezi (EPAM) tarafından hazırlanmıştır. EPAM, Türkiye’de eğitim alanının güçlenmesini sağlamak, eğitimde eşitliğin ve adaletin sağlanmasına katkı sunacak bir birikim oluşturmak amacıyla ihtiyaç odaklı, kanıta dayalı ve kapsayıcı çalışmalar yapar.

ÖĞRETMEN YETERLİKLERİNİN İZLENMESİ: SORUNLAR VE ÖNERİLER

ÖZET

Bu politika notu, Türkiye’de öğretmen yeterliklerinin izlenmesine ilişkin mevcut durumu uluslararası uygulamalardan da yararlanarak analiz etmekte ve somut politika önerileri sunmaktadır. Başlıca öneriler arasında Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) ile uyumlu bir dijital yeterlik izleme modülü kurulması, çok kaynaklı (360 derece) değerlendirme mekanizmalarının ve okul temelli rehberlerin oluşturulması, farklı bölgelerde pilot uygulamalar yapılarak kademeli yaygınlaştırmanın sağlanması, değerlendirme sonuçlarına dayalı mentörlük ve sürekli mesleki gelişim destekleri sunulması ve bağımsız bir birim tarafından yıllık yeterlik raporlarının yayımlanması yer almaktadır. Bu adımların hayata geçirilmesi orta-uzun vadede öğretmen niteliğinde iyileşme, mesleki gelişim süreçlerinde veriye dayalı planlamanın güçlenmesi, öğretmen motivasyonunun artması ve politika yapımında daha yüksek düzeyde hesap verebilirlik gibi sonuçlara katkı sağlayabilir. Ayrıca öğretmenlerin kültürel yeterliklerinin geliştirilmesi de önemli bir hedeftir. Çünkü eğitimde kültürel çeşitliliğe duyarlı, farklı öğrenme stillerini dikkate alan öğretmenler yetiştirilmesi, toplumun farklı kesimlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılayarak eğitimde eşitliği sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen yeterlikleri, öğretmen eğitimi, öğretmen niteliği, öğretmen kariyer basamakları, mesleki gelişim.

YAZAR HAKKINDA



Prof. Dr. Bayram Özer

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi. Lisans, yüksek lisans ve doktorasını Fırat Üniversitesinde Eğitim Programları ve Öğretimi alanında tamamlamıştır. Mustafa Kemal ve Ondokuz Mayıs Üniversitelerinde öğretim üyesi olarak görev yapmış, lisans ve lisansüstü düzeyde dersler vermiş ve çok sayıda tez yönetmiştir. Çalışmaları müfredat geliştirme, program değerlendirme, öğretmen yetiştirme, karakter ve değer eğitimi ile sürekli mesleki gelişim alanlarındadır. ABD Çalışma Bakanlığı destekli “Tarladan Okula Projesi”nde koordinatör, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) destekli “Nitelikli İşgücünün Sağlanması Projesi”nde uzman ve “Bakıcı Anne Eğitimi Projesi”nde koordinatör olarak görev yapmıştır. Ayrıca çok sayıda TÜBİTAK ve BAP projesinde koordinatör ve araştırmacı olarak görev almıştır. Halen Millî Eğitim Bakanlığı Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli program yazım sürecinde ve öğretmen eğitimlerinde danışmanlık ve eğitmenlik yapmaktadır.

Giriş

Eğitim sistemlerinin niteliğini belirleyen en önemli aktör öğretmenlerdir. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve tutumlarını içeren mesleki yeterlikleri hem öğrencilerin akademik başarılarını hem de eğitim politikalarının sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir. Modern çağın getirdiği dijitalleşme ve hızla değişen pedagojik yaklaşımlar, öğretmen yeterliklerinin yalnızca tanımlanmasını değil, aynı zamanda düzenli ve objektif biçimde izlenmesini de zorunlu hale getirmektedir. Türkiye’de bu konuya yönelik stratejik belgeler yayımlanmış olsa da yeterliklerin sahadaki uygulanışını sistematik biçimde değerlendiren kapsayıcı bir izleme mekanizması henüz oluşturulamamıştır. Bu politika notu, söz konusu eksikliği ele alarak Türkiye’de öğretmen yeterliklerinin izlenmesine dair mevcut durumu incelemeyi, uluslararası deneyimlerle karşılaştırmayı ve bu alanda politika geliştirme ihtiyacını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Modern çağın getirdiği dijitalleşme ve hızla değişen pedagojik yaklaşımlar, öğretmen yeterliklerinin yalnızca tanımlanmasını değil, aynı zamanda düzenli ve objektif biçimde izlenmesini de zorunlu hale getirmektedir.

Öğretmen yeterlikleri kavramı öğretmenlerin mesleki performansını belirleyen bilgi, beceri ve tutum boyutlarının bütüncül bir çerçevede ele alınmasını ifade etmekle birlikte (Selvi, 2010) vatandaşlık eğitiminin merkezinde yer alan ve öğrencilerin bilişsel gelişiminin yanında kimlik, ahlaki yönelim ve toplumsal sorumluluk bilincini destekleyen bütüncül bir alan olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yeterlik sahibi öğretmenlerin kendi öğretim yaklaşımını ve değerlerini sürekli gözden geçiren yansıtıcı bir tutuma sahip olması beklenmektedir (Deakin Crick, 2008). Bu çerçevede mesleki yeterlikler; alan bilgisi, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme ve dijital yeterlikler gibi alt bileşenlerden oluşmaktadır (Buldu, 2014; MEB, 2017a).

Öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin izlenmesine gelince, bu kavram süreci süreklilik içinde gözlemlene, veriye dayalı geribildirim sağlama,



BİLGİ KUTUSU

İzleme

Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılım sayısı, dijital beceri test sonuçları ve öğrenci başarı göstergeleri gibi nicel veriler ile öğretmen yansıtımları, gözlem raporları ve odak grup görüşmeleri gibi nitel verilerin birlikte değerlendirildiği bir süreci kapsar.

eksiklikleri tespit etme ve sistematik iyileştirme döngüsünü destekleme şeklinde tanımlanmaktadır (Bümen vd., 2012; Guskey, 2000). İzleme; öğretmenlerin katıldığı mesleki gelişim etkinlik sayısı, dijital beceri test skorları, öğrenci başarı göstergeleri gibi nicel göstergeler ile öğretmen yansıtmaları, gözlem raporları, odak grup görüşmeleri gibi nitel verilerin birlikte değerlendirildiği bir süreci kapsamaktadır (Desimone, 2009). Ayrıca izleme; okul, ilçe ve il merkezi gibi farklı uygulama alanlarında ve yıllık, dönemlik, modül bazlı gibi farklı zaman aralıklarında düzenlenerek izleme çıktıları hem öğretmen gelişimini hem de politika revizyonlarını belgelemektedir (Bümen vd., 2012; Desimone, 2009; Guskey, 2000).

Uluslararası düzeyde OECD ülkelerinde öğretmen değerlendirme ve izleme uygulamaları üzerine yapılan çalışmalar, bu süreçlerin genellikle karmaşık, çok aktörlü ve bazen dirençlerle dolu olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Isoré (2009), OECD ülkelerinde öğretmen değerlendirme uygulamalarını ele aldığı çalışmasında, ölçme araçlarının standardizasyon eksikliği, öğretmen motivasyonu ve değerlendirmecilerin niteliği gibi sorunları vurgulamaktadır. Ayrıca OECD'nin Teacher Digital Competences: Formal Approaches to Their Development (Öğretmenlerin Dijital Yeterlikleri: Bunların Geliştirilmesine Yönelik Resmî Yaklaşımlar) başlıklı rapor bölümü, dijital yeterliklerin standartlaştırılması, mesleki gelişim süreçlerine uyarlanması ve sistematik izleme mekanizmalarının kurulmasının, birçok ülke için politika odaklı bir gereklilik olduğunu ifade etmektedir (Foster, 2023).

2024-2025 eğitim öğretim yılında uygulamaya konan Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli (TYMM),

eğitim sisteminde köklü bir dönüşüm öngörmekte; öğrenme, beceri ve değerleri bütüncül biçimde ele almaktadır. Bu çerçevede öğretmen yeterliklerinin izlenmesi her zamankinden daha fazla önem kazanmaktadır (Sever, 2024). Ancak bu dönüşümlerin sahada etkili biçimde uygulanabilmesi için öğretmen yeterliklerinin izlenebilir olması bir önkoşuldur. Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli İzleme Raporu, İstanbul'daki ortaokul öğretmenlerinin uygulama deneyimlerine ilişkin saha verilerini analiz ederek yeni müfredatın sahada doğru biçimde uygulanabilmesinde öğretmen yeterliklerinin kilit bir rol oynadığını göstermektedir (Öztürk, 2025).



Öğretmen Yeterliklerinin İzlenmesinin Stratejik Önemi

Ulusal ve uluslararası araştırmalar, öğretmen niteliğinin öğrenci başarısı üzerindeki en belirleyici faktörlerden biri olduğunu göstermektedir (Alan & Güven, 2022; Campbell, Lieberman & OECD, 2013; Yashkina, 2017). Öğretmen yeterliklerinin periyodik olarak değerlendirilmesi ve gelişim alanlarının belirlenmesi hem bireysel mesleki gelişimi desteklemekte hem de sistem düzeyinde fırsat eşitliği ve eğitim yatırımlarının etkinliğini artırmaktadır. Bu doğrultuda öğretmen niteliğinin artırılması eğitimde kaliteyi yükseltmenin merkezinde yer almaktadır (Korucuk, 2019). Türkiye'de hazırlanan stratejik politika belgeleri de bu hedefi desteklemektedir. Örneğin Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018), öğretmen yetiştirme ve geliştirme sisteminin yeterlik ve performansla dayalı biçimde yeniden düzenlenmesini öngörürken (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013), MEB Öğretmen Strateji Belgesi





BİLGİ KUTUSU

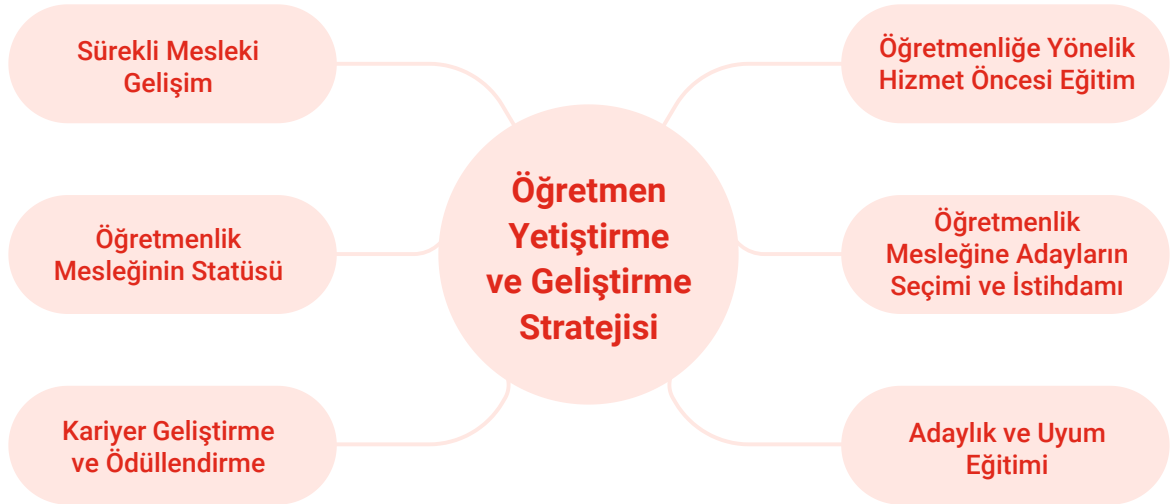
Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Madde 4.c:

2030 yılına kadar, en az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan küçük ada devletleri başta olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde, öğretmen eğitime yönelik uluslararası işbirliğini de içerecek şekilde nitelikli öğretmen arzını önemli miktarda artırmak.

(2017–2023) öğretmenlerin gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik çok kaynaklı bir değerlendirme sistemini hedeflemiştir (MEB, 2017b). Bu yaklaşım aynı zamanda Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 4.c maddesiyle uyumlu olduğu görülmektedir (United

Nations, 2015; Seferoğlu, 2004). Zira bu madde 2030'a kadar nitelikli öğretmen arzının artırılmasını öngörmektedir.

Öğretmen Strateji Belgesi (2017–2023), öğretmenlik mesleğine ilişkin üç ana amaç etrafında 35 eylem maddesiyle kapsamlı bir yol haritası ortaya koymuştur. Belgede öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemek, bu gelişimi izlemek, yönlendirmek ve değerlendirmek üzere çoklu veri kaynağına dayalı bir performans yönetim sistemi geliştirilmesi temel hedeflerden biri olarak tanımlanmıştır (MEB, 2017b). Ancak Türkiye özelinde yapılan analizler, öğretmenlerin güçlü ve zayıf yönlerinin nesnel ve bütüncül verilerle belirlenememesinin hem hizmet içi eğitimlerin verimliliğini hem de genel eğitim kalitesini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Buldu, 2014; Sincer, 2024). Bu nedenle etkili bir izleme



Şekil 1. Öğretmen Strateji Belgesi Ana Temalar

Kaynak: MEB, 2017b

ve geri bildirim mekanizmasının kurulması, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemenin yanı sıra öğrenci başarısını ve eğitim yatırımlarının etkinliğini artırmak açısından oldukça önemlidir (Darling-Hammond, Hyler & Gardner, 2017).

Ancak bu hedeflerin uygulamaya tam olarak geçirilemediği görülmektedir. Öğretmen Strateji Belgesi'nde öngörülen performans değerlendirme sistemi, ilgili öğretmen sendikalarının eleştirileri ve kamu personelinin geneline yönelik bir performans sistemi eksikliği nedeniyle hayata geçirilememiştir (Arslan, 2023; Yaşar & Pamuk, 2024). Yine belgede yer alan, tüm öğretmenlerin her dört yılda bir alan sınavına tabi tutulması eylemi de uygulanamamış, bunun yerine 2022'de çıkarılan Öğretmenlik Meslek Kanunu ile isteğe bağlı kariyer basamakları sınavı modeline geçilmiştir (Akdaş vd., 2023). Başarılı bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulamaması, öğretmenlere yönelik destek yatırımları ve hizmet içi eğitimlerde kaynakların verimli kullanımını olumsuz etkilemiştir (Yaşar & Pamuk, 2024). Sonuç olarak planlanan hedeflerin tam anlamıyla hayata geçirilememesi, eğitime ayrılan önemli kaynakların istenen dönüşümü sağlayamamasına sebep olmuştur (Akdaş vd., 2023; Arslan, 2023). Dolayısıyla etkin bir izleme ve değerlendirme sistemi kurulamadığında, hizmet içi eğitim ve destek yatırımlarının hangi alanlara, ne sıklıkta yapılacağı gerçek verilerle belirlenememiş ve dolayısıyla kaynaklar eğitim kalitesini artırmada verimli şekilde kullanılamamıştır (Arslan, 2023; Yaşar & Pamuk, 2024). Bu noktada, uluslararası iyi uygulama örneklerinin incelenmesi, Türkiye'nin performans değerlendirme sistemini geliştirmesi için yol gösterici olabilir (Akdaş vd., 2023).

Dünyada Öğretmen Yeterliklerinin İzlenmesi

Literatürden anlaşıldığı kadarıyla eğitimde yüksek başarı gösteren ülkelerin ortak özelliği, sürekli, çok kaynaklı ve gelişim odaklı öğretmen değerlendirme süreçlerine sahip olmalarıdır (Darling-Hammond vd., 2017). Bu yüzden ülkemizle ilgili daha sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için aşağıda bazı ülkelerden öne çıkan uygulamalar ve Türkiye'de eksik olan yönler karşılaştırmalı olarak sunulmuştur:

Singapur:

Öğretmenler, bireysel mesleki hedefleri doğrultusunda düzenli performans değerlendirmelerine tabi tutulmakta ve bu değerlendirmeler yapıcı geri bildirim oturumları şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bu oturumlarda öğretmenlerin yöneticilerinden de yardım alarak kendileri için belirledikleri profesyonel hedefleriyle ilgili yıl içinde toplanan veriler kendilerine raporlanmaktadır. Bu değerlendirme sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişim planları şekillenmekte ve başarılı olanlar ödüllendirilmektedir. Bu ödüllendirme genel olarak kariyer basamaklarında ilerleme şeklinde yapılmaktadır. Bu bilgilerden anlaşıldığı üzere Singapur öğretmen performans değerlendirmesini bir hesap verme aracı olarak kullanmak yerine öğretmenlerin gelişimini destekleyen bir süreç olarak uygulamaktadır (Darling-Hammond vd., 2016).



Hong Kong:

Öğretmen değerlendirmesinde çoklu veri kaynakları birlikte kullanılmaktadır. Öğretmenlerin sınıf içi uygulamaları yöneticiler veya bölüm başkanlarınca gözlemlenirken, akran değerlendirmesi ve öğrenci geri bildirimleri de sistematik şekilde sürece dahil edilmektedir. Özellikle orta-öğretim okullarında öğrenciler, derslerin etkililiği ve öğretmenlerin öğretim yöntemleri hakkında anketlerle geribildirim sağlayarak değerlendirme sistemine katkı sunmaktadırlar. Bu sayede, öğretmenler tek bir otoritenin değil, farklı paydaşların geri bildirimleriyle çok boyutlu olarak değerlendirilmekte; güçlü yönleri ve gelişmeye açık alanları daha objektif bir çerçevede belirlenmektedir (Leung Ling Man, 2020). Türkiye’de ise öğrenci geri bildiriminin öğretmen değerlendirmesine düzenli ve kurumsal bir girdi olarak henüz yansımadağı görülmektedir.



Japonya:

Öğretmenlerin performansı, okul yöneticileri tarafından her yıl yapılan planlı sınıf gözlemleri ve hedef görüşmeleri ile izlenmektedir. Yasal mevzuat gereği her öğretmen, yıl başında kendisi için mesleki hedefler belirlemekte ve yıl sonunda okul müdürüyle birlikte bu hedeflere ulaşma düzeyini değerlendirmektedir. Okul müdürü ve müdür yardımcıları, her öğretmeni yılda en az iki kez derste gözlemleyip ardından yapıcı geribildirim sunmaktadır. Bu değerlendirmeler cezai olmayıp daha çok öğretmenlerin sürekli gelişimini destekleme amacı taşımaktadır (Katsuno, 2018). Japonya örneği, Türkiye’de de okul temelli ve planlı gözlem-geri bildirim döngülerinin kurulmasının önemine işaret etmektedir.



Güney Kore:

2010 yılından bu yana uygulanan Öğretmen Yeterliliklerine Dayalı Değerlendirme Sistemi, öğretmen performansını pek çok açıdan ele alan bütüncül bir modeldir. Bu sistemde meslektaşlar, okul yöneticileri, öğrenciler ve veliler öğretmenleri çeşitli boyutlarda değerlendirmek; toplanan veriler her öğretmen için bireyselleştirilmiş mesleki gelişim planları oluşturmada kullanılmaktadır. Değerlendirme süreci aynı zamanda deneyimli öğretmenlerin daha genç meslektaşlarına rehberlik (mentörlük) yapmasını da içermektedir. Örneğin, düşük performans gösteren bir öğretmene, alanında uzman bir danışman öğretmen mentör olarak atanmakta; ders gözlemleri ve mentörlük yoluyla öğretmene destek sağlanmaktadır. Böylelikle Güney Kore’de performans değerlendirmesi, öğretmenleri sadece derecelendiren değil, onlara gelişim fırsatı sunan çok boyutlu bir süreç olarak tasarlanmıştır (Choi & Park, 2016). Türkiye’de ise benzer çok paydaşlı değerlendirme girişimleri pilot düzeyde kalmış olup henüz ulusal ölçekte uygulamaya geçirilememiştir.



İsviçre:

Birçok kantonda öğretmenlerin sınıf içi performansı, okul dışından gelen bağımsız uzmanlar (ör. pedagojik danışmanlar veya müfettişler) tarafından değerlendirilmektedir. Bu dış değerlendirmeler, okul içi değerlendirmelere ek olarak öğretmenlerin öğretim yeterliklerine objektif bir gözle bakılmasını sağlamaktadır. Uzmanlar dersleri izleyerek öğretmenin sınıf yönetimi, konu alanı bilgisi ve öğrenci etkileşimi gibi boyutlarda değerlendirme raporları hazırlamaktadır (Eurydice, 2023). İsviçre’deki dış

uzman değerlendirmesi, Türkiye’de geçmişte yapılan müfettiş gözlemlerine benzemekle birlikte, srekliлик arz etmesi ve gelişim odaklı geri bildirimle desteklenmesi bakımından farklılık göstermektedir.

Kanada:

Kanada’nın Ontario eyaletinde ğretmen değerlendirmesi, birden fazla kaynaktan gelen verilerle yürütülmektedir. Öğretmenler; okul yöneticileri, meslektaşları, öğrenciler ve kimi zaman velilerden gelen geribildirimlerle bütüncül değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Ontario’da resmi performans değerlendirme süreci beş yıldı bir uygulanmakta; bu süreçte formal gözlem, yapılandırılmış görüşmeler ve birçok paydaşın katkısı dikkate alınmaktadır. Bu çok kaynaklı değerlendirme kültürü, öğretmenlerin gelişim süreçlerinde daha fazla içgörü elde etmelerini ve değerlendirmede adaletin sağlanmasını amaçlamaktadır (Maharaj, 2021).

Hollanda:

Hollanda’da ğretmen değerlendirme uygulamaları, 360 derecelik bir geri bildirim yaklaşımına dayanmaktadır. Öğretmen performansı, okul yöneticisinin gözlemleri yanında akran gözlemleri ve ğrenci değerlendirme anketlerinden elde edilen çoklu verilerle bütüncül şekilde incelenmektedir. Birçok okulda öğretmenler birbirlerinin derslerine girip yapılandırılmış formlar aracılığıyla geri bildirim sağlamaktadır. Hollanda’da güvenilir değerlendirme için birden fazla gözlemci ve en az dört gözlem gerekliliği vurgulanırken, ğrenci anketlerinin ve meslektaş gözlemlerinin dikkate alınması özellikle tavsiye edilmektedir (van der Lans, 2017). Yukarıdaki uluslararası

Başarılı eğitim sistemlerinde değerlendirme süreçleri, öğretmenlerin gelişimini destekleyecek şekilde tasarlanmakta; geri bildirimler sürekli, sık ve yapıcı yöntemlerle verilmektedir.

Örnekler ğretmen performansının değerlendirilmesinde başarı anahtarının sürekli ve çok boyutlu geribildirim mekanizmaları olduğunu ortaya koymaktadır. Başarılı eğitim sistemlerinde değerlendirme süreçleri, öğretmenlerin gelişimini destekleyecek şekilde tasarlanmakta; geri bildirimler sürekli, sık ve yapıcı yöntemlerle verilmektedir. Başarılı eğitim sistemlerinde değerlendirme süreçleri, öğretmenlerin gelişimini destekleyecek şekilde tasarlanmakta; geri bildirimler sürekli, sık ve yapıcı yöntemlerle verilmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerde değerlendirme sonuçları genellikle hizmet içi eğitim planlamasına, terfi ve kariyer basamaklarına veya ödül mekanizmalarına şeffaf biçimde eklenerek öğretmenlerin motivasyonu ve mesleki gelişimi teşvik edilmektedir.

Türkiye’nin ulusal hedefleri ve politika belgelerinde ğretmen yeterliklerinin izlenmesi ve performans geri bildirim sisteminin güçlendirilmesine yönelik belirlenen çerçevenin, teorik açıdan yurarıda anılan iyi uygulamalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak bunların sürdürülebilir bir biçimde hayata geçirilebilmesi için belirlenen adımların kararlılıkla ve istikrarlı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Türkiye’de ğretmen yeterliklerinin izlenmesiyle ilişkili öngörülen kimi

düzenlemelerin sahada karşılaşılan direnç dola-
yısıyla akamete uğradığı görülmektedir. Özellikle
çok kaynaklı ve sürekli geri bildirim kültürünün
eğitim kurumlarında yerleşebilmesi için istikrar
ve kararlılık gerekmektedir. Çünkü bu yaklaşım
yalnızca öğretmenlerin bireysel mesleki gelişi-
mine değil, aynı zamanda genel eğitim kalitesi-
nin yükselmesine de önemli katkılar sağlayacak-
tır. Bu bağlamda Öğretmen Strateji Belgesi'nde
(MEB, 2017b) tanımlanan sorun alanları ve he-
defler aradan geçen zamana rağmen geçerli-
liğini korumakta ve çizilen yol haritası stratejik
açıdan yol gösterici niteliğini korumaktadır.

Sonuç olarak öğretmen yeterliklerinin düzenli
olarak izlenmesi ve çok boyutlu performans de-
ğerlendirme mekanizmalarının oluşturulması,
Türkiye'nin hem ulusal eğitim hedefleriyle uyum-
lu hem de uluslararası iyi uygulamalarla örtüşen
sürdürülebilir bir gelişim ve kalite zemini oluşturu-
masını sağlayacaktır. Böyle bir sistem, eğitime
ayrılan kaynakların verimli kullanılmasına ve her
bir öğretmenin potansiyelini tam olarak gerçek-
leştirilmesine hizmet ederek öğrenci öğrenme
çıktılarının iyileştirilmesine katkıda bulunacaktır
(Şahin, Ökmen & Kılıç, 2019). Bu doğrultuda, po-
litika uygulayıcılarının öğretmen değerlendirme
reformlarını paydaş katılımıyla ve bilimsel bulgu-
lar ışığında hayata geçirmesi, Türkiye'nin eğitim
sisteminde hedeflenen dönüşümü gerçekleştiri-
mede son derece önemlidir.

**Okullarda yapılan sınıf
denetimleri, yeterlik
değerlendirme sisteminden
ziyade genel gözlem
düzeyinde kalmaktadır.**

Türkiye'de Öğretmen Yeterliklerinin İzlenmesi

Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri, mes-
lek pratiğini şekillendiren temel unsurlar olarak
büyük önem taşımaya rağmen, Türkiye'de bu
yeterliklerin sahadaki uygulanabilirliği ve güncel-
lenme sıklığı üzerine çeşitli eksiklikler ve uygula-
ma sorunları gözlenmektedir (Tosuntaş, 2020).
Mevcut uygulamalar, sistematik ve sürdürü-
lebilir bir yapıdan ziyade, parçalara ayrılmış ve
daha çok biçimsel kalan değerlendirmelerden
oluşmakta (Özer, Çetin & Çetin, 2023) ve genel
olarak bilgi ağırlıklı sınavları esas almaktadır. Di-
ğer yandan sınıf içi gözlemlere dayanan değer-
lendirmeler de belli bir periyotta ve sürekli olarak
yapılmamakta ve birbirinden kopuk olarak ger-
çekleştirilmektedir. Dolayısıyla bu uygulamalar
üzerinden elde edilen geri bildirimlerin, izleme-
nin asıl amacı olan mesleki gelişime dönüşüp
dönüşmediği anlaşılamamaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığının 2017'de yayımladığı
Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri çerçeve-
si (Tablo 1), atama, terfi ve hizmet içi eğitim
politikalarına temel oluşturmayı amaçlamakta-
dır. Ancak bu standartların sahadaki karşılığını
düzenli olarak ölçen kapsamlı bir değerlendirme
ve geri bildirim sistemi bulunmamaktadır (Alan
& Güven, 2022; MEB, 2017a). Okullarda yapılan
sınıf denetimleri ve teftişler, standart bir yeterlik
değerlendirme sistemi yerine daha çok rehberlik
ve genel gözlem düzeyinde yürütülmektedir. Bu
nedenle öğretmenlerin mesleki yeterlik düzey-
lerine ilişkin bilgiler sistematik bir geri bildirim
döngüsüne ve mesleki gelişim kültürüne dönü-
şmemektedir (Buldu, 2014; Sincer, 2024).

Tablo 1. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri

A. Mesleki Bilgi	B. Mesleki Beceri	C. Tutum ve Değerler
A1. Alan Bilgisi: Alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahiptir.	B1. Eğitim Öğretimi Planlama: Eğitim öğretim süreçlerini etkin bir şekilde planlar.	C1. Milli, Manevi ve Evrensel Değerler: Milli, manevi ve evrensel değerleri gözetir.
A2. Alan Eğitimi Bilgisi: Alanının öğretim programına ve pedagojik alan bilgisine hakimdir.	B1. Öğrenme Ortamları Oluşturma: Bütün öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği sağlıklı ve güvenli öğrenme ortamları ile uygun öğretim materyalleri hazırlar.	C2. Öğrenciye Yaklaşım: Öğrencilerin gelişimini destekleyici tutum sergiler.
A3. Mevzuat Bilgisi: Birey ve öğretmen olarak görev, hak ve sorumluluklarına ilişkin mevzuata uygun davranır.	B3. Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme: Öğretme ve öğrenme sürecini etkili bir şekilde yürütür.	C3. İletişim ve İşbirliği: Öğrenci, meslektaş, aile ve eğitimin diğer paydaşları ile etkili iletişim ve işbirliği kurar.
	B4. Ölçme ve Değerlendirme: Ölçme ve değerlendirme, yöntem, teknik ve araçlarını amacına uygun kullanır.	C4. Kişisel ve Mesleki Gelişim: Öz değerlendirme yaparak, kişisel ve mesleki gelişimine yönelik çalışmalara katılır.

Kaynak: MEB, 2017a

Geçmişteki girişimlerde ise sürekliliğin sağlanamaması dikkat çekicidir. 2011 ve 2017 yıllarında pilot olarak denenmek istenen performans değerlendirme sistemleri, sendikaların ve öğretmenlerin güçlü itirazları nedeniyle hayata geçirilememiştir (Buldu, 2014; Tekin, 2023). 2021’de uygulanan Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavı ise büyük oranda teorik bilgiye dayalı olarak yapılmış, öğretmenliğin sınıf içi ve pratik yönleri değerlendirmede arka planda kalmıştır. Bu sınav uygulaması beklenen gelişimi sağlayamamış, eleştirilmiş ve son olarak da kaldırılmıştır. Bu denemeler ve süreklilik sağlanamayan uygulamalar, Türkiye’de öğretmen değerlendirme politikalarının istikrarlı olamadığını ve politik müdahalelere açık olduğunu göstermektedir (Alan & Güven, 2022; Doğrul vd., 2022).

En önemli eksikliklerden biri, öğretmen yeterliklerinin izlenmesine dair ulusal ölçekte dijital ve kurumsal bir veri tabanı veya değerlendirme sisteminin kurulamamış olmasıdır. Mevcut sistemlerde, öğretmenlerin performansına dair veriler merkezi olarak izlenmemekte ya da analiz edilmemektedir. MEBBİS gibi dijital altyapılarda yeterlik değerlendirme modülü bulunmasına rağmen kullanılmamakta ve içeriği bilinmemektedir. Nitekim öğretmenler ve okul yöneticileri de bu durumun öğretmenlik mesleğinin gelişimini olumsuz etkilediğini ve politika hedefleriyle uygulamalar arasındaki boşluğu derinleştirdiğini ifade etmektedir (Börekçi, 2018; Özer & Gelen, 2008). Bu durum mesleki gelişimin veri temelli yönetimini engellemektedir. Değerlendirme sürecinde ise ağırlıklı olarak okul yöneticisinin kişisel kanaati veya öğretmenin öz değerlendirmesiyle yetinilmektedir (MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2025; OECD, 2013).

Bununla birlikte öğrenci, akran ve veli geri bildirimini gibi çok kaynaklı değerlendirme yaklaşımı neredeyse hiç uygulanmamaktadır. Halbuki öğretmen yeterliklerinin kapsamlı değerlendirilmesinde bilgi, beceri ve tutum alanlarına ek olarak, öğretmenlerin kendilerini yenileme, mesleki gelişimlerini izleme ve bu sürece katkı sağlama sorumluluğu ile okul ve toplumla kurdukları ilişkiler de kritik boyutlardır (Tuğluk & Kürtmen, 2018).

Bilimsel araştırmalar, hizmet içi eğitimlerin bireysel ihtiyaçlara duysız ve teorik kaldığını, değerlendirmelerin sınırlı veri kaynaklarına dayandığını göstermektedir (Bümen, vd., 2012; Doğrul vd., 2022; ERG, 2017; OECD, 2020; 2025). Buraya kadar verilen bilgiler doğrultusunda öğretmen yeterliklerine bütüncül yaklaşıldığında üç temel ihtiyaç öne çıkmaktadır:

1. Mevcut yeterlik çerçevesinin kapsamlı biçimde yeniden değerlendirilmesi:

Öğretmen yeterliklerinin değerlendirilebilmesi için bu yeterliklerin ne olduğunun doğru şekilde tespit edilmesi gerekir. Bu anlamda MEB tarafından geliştirilen ve öğretmen yeterliklerinin ölçülmesi için bütün çalışmalarda kullanılan Öğretmen Mesleği Genel Yeterlikleri belgesinde bulunan yeterliklerin değerlendirilmesi ve güncellenmesi yerinde olacaktır.

2. Yeterliklerin bilişim temelli olarak standardize edilmesi:

Günümüz koşulları dikkate alınarak Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine yapay zeka ve çevrimiçi eğitimle ilgili yeni alanlar eklenmelidir.

3. Sahadaki uygulamaları değerlendirecek, çok kaynaklı ve bağlamsal duyarlılığa sahip bir izleme sisteminin kurulması:

Mevcut teorik ve tek seferlik ölçümlere dayanan yeterliklerin izlenmesi, MEB'in mevcut altyapılarında yapılacak bir düzenleme ile sistematik biçimde, somut veriler ve çeşitli kaynaklardan toplanan bilgiler kullanılarak yürütülmelidir. Bu değerlendirmenin yapılması sırasında karşılaşılabilecek direnç ve manipülasyon girişimlerine karşı önceden güçlü ve geniş önlemler alınarak sürecin akşammasının önüne geçilmelidir.

Öğretmen yeterliklerine bütüncül yaklaşılması ile ilgili birinci maddede de ifade edildiği gibi mevcut öğretmen yeterliklerinin ne kadar yeterli olduğunun gözden geçirilmesi ve varsa eksikliklerin giderilmesi oldukça önemlidir. Bunun için de ilk olarak öğretmen yeterliklerinin evrensel pedagojik ilkelere dayanmasının yanında, Türkiye'nin kültürel ve tarihî gerçekliğine duyarlı hale gerekmektedir. Çünkü güncel çalışmalar, öğretmenlerin öğrencilerin toplumsal kimliklerini ve yaşantılarını tanıyarak, evrensel ilkeleri yerel kültürle bütünleştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Sarıdaş & Nayir, 2021; Zeichner, 2009). Ayrıca öğretmen yeterliklerinin günümüzde yalnızca pedagojik ve alan bilgisiyle sınırlı olmadığı, teknopedagojik alan bilgisi (TPAB) boyutunun da yeterlik çerçevesiyle uyumlu hale getirilmesinin zorunlu olduğunun unutulmaması gerekmektedir (Saykal & Uluçınar Sağır, 2021).

Öte yandan teknolojinin eğitimle bütünleşmesiyle birlikte, öğretmenlerin dijital yeterliklerinin yanı sıra etik, sosyal ve kültürel duyarlılıkları da mesleki yeterliklerinin ayrılmaz bir parçası

Öğretmen yeterliklerinin evrensel pedagojik ilkelere dayanmasının yanında, Türkiye'nin kültürel ve tarihî gerçekliğine duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir.

haline gelmiştir. Günümüzde öğretmenlik artık dijital araçların etkin, eleştirel ve etik kurallara uygun kullanımı, öğrencilerin dijital ortamlarda güvenliği, kültürel çeşitliliğe duyarlılık, topluma uyum ve ahlaki rehberlik gibi çok boyutlu sorumlulukları da kapsamaktadır (OECD, 2023; ProFuturo, 2024). OECD'nin son raporlarına göre, öğretmenlerin profesyonel dijital yeterlikleri, teknolojiyi derslerinde pedagojik amaçlarla etkili ve yaratıcı kullanabilmelerini, öğrencilerde dijital okuryazarlığı geliştirmelerini ve dijital ortamda etik-sosyal riskleri yönetebilmelerini de gerektirmektedir. Ayrıca öğretmenin rolü, çevrimiçi öğrenme topluluklarında yer almak, çeşitli dijital araçların etkin kullanımını sağlamak ve dijital hak, mahremiyet, kültürlerarası iletişim gibi alanlarda rehberlik etmek olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2023).



BİLGİ KUTUSU

Teknopedagojik Alan Bilgisi:

Öğretmenlerin öğretim sürecinde teknoloji, pedagojik yöntemler ve alan bilgilerini bütüncül bir şekilde kullanma yeterliğini ifade eden bir çerçevedir.

Öğretmenin rolü, çevrimiçi öğrenme topluluklarında yer almak, çeşitli dijital araçların etkin kullanımını sağlamak ve dijital hak, mahremiyet, kültürlerarası iletişim gibi alanlarda rehberlik etmek olarak tanımlanmaktadır.

Bu dönüşümler, Türkiye’de öğretmen yeterliklerinin sistematik biçimde izlenmesi ve güncel bağlamlara göre yeniden değerlendirilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Sonuç

Türkiye’de öğretmen yeterliklerinin izlenmesine ilişkin mevcut yapı, güçlü politika belgelerine rağmen uygulamada bütüncül, sürdürülebilir ve veriye dayalı bir sistem haline gelememiştir. Uluslararası örnekler, başarılı eğitim sistemlerinin ortak paydasının öğretmen gelişimini merkeze alan, çok kaynaklı, sürekli ve gelişim odaklı değerlendirme mekanizmaları olduğunu açıkça göstermektedir. Türkiye’nin de eğitimde kaliteyi

artırmak, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek ve kamu kaynaklarını daha verimli kullanmak için bu yönde kurumsal bir dönüşüm başlatması gerekmektedir.

Öğretmen yeterliklerinin izlenmesi ve geliştirilmesine yönelik bu politika notu, Türkiye’de eğitim kalitesini yükseltme amacıyla stratejik bir yatırım olacaktır. Öğretmeni merkeze alan, onun gelişimini önceleyen ve veriye dayalı karar almayı kurumsallaştıran bu yaklaşım, kısa vadede uygulama zorlukları barındırsa da uzun vadede meyvelerini verecektir.

Aşağıdaki önerilerin bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi, Türkiye’de öğretmen yeterliklerinin izlenmesi konusunda kapsayıcı bir reform paketinin oluşmasını sağlayacaktır. Burada temel amaç öğretmenleri bürokratik bir performans baskısına sokmak değil, onların emeğini görünür kılan ve sürekli gelişimlerini destekleyen bir sistem inşa etmektir. Önerilen dijital altyapı, çok kaynaklı değerlendirme, pilot uygulama, mentörlük ve raporlama adımları birbirini tamamlayan araçlar olarak tasarlanmalıdır. Böylece öğretmen yeterliklerinin izlenmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine hizmet eden doğal bir süreç haline gelecektir.

Politika Önerileri

Öğretmen Yeterlikleri İzleme Sistemi Kurulması

Öneriler	Beklenen Sonuçlar
 Öğretmen yeterlikleri, uluslararası standartlarla uyumlu olacak şekilde geliştirilirken Türkiye'nin yerel koşulları ve ihtiyaçları da dikkate alınmalıdır. Küresel yeterlik anlayışı ile milli değer sistemini harmanlayan karma bir model, öğretmeni hem yerel hem ulusal hem evrensel düzeydeki gelişme ve değişimlere karşı donanımlı hale getirecektir.	Bu yaklaşım, öğretmenlerin hem küresel standartlarda donanımlı hem de yerel kültürel değerleri yaşatan bir mesleki kimlik geliştirmesini sağlamakla birlikte Türkiye'nin OECD ve UNESCO'nun uluslararası eğitim göstergelerinde güçlü bir konuma yükselmesine ve 2030 Eğitim Gündemi taahhütlerini yerine getirmesine katkı sunacaktır.
 Öğretmen yeterliklerinin dijital dönüşüm ve etik sorumluluk boyutunu birlikte kapsayacak şekilde güncellenmesi gerekmektedir. Teknolojik yeterlikler dijital vatandaşlık, çevrimiçi etik, veri güvenliği ve yapay zekâ okuryazarlığı gibi alanları da kapsayacak şekilde öğretmen yeterliklerine eklenmelidir.	Bu öneri ile öğretmenler, dijital vatandaşlık, çevrimiçi etik, veri güvenliği ve yapay zekâ okuryazarlığı gibi alanlarda yetkinlik kazanarak, öğrencilerine güvenli ve etik dijital deneyimler sunabileceklerdir. Dijital dönüşüm sürecinin hızlanması ve eğitimde güvenlik ile etik standartlarının güçlenmesi sağlanacaktır.
 Öğretmen yeterliklerinin sürdürülebilir ve sistematik olarak izlenebilmesi için bağımsız bir ulusal öğretmen yeterlik değerlendirme kurumu kurulmalıdır. Bu kurumun adı "Ulusal Öğretmen Yeterlik Gözlemevi (UYEG)" olabilir. Bu kurum il ve ilçe teşkilatları ile çalışarak öğretmenlerle ilgili yıllık değerlendirmeler yapmalı ve elde edilen verileri analiz ederek eğitim politikalarına yön vermelidir.	Önerilen sistem, performans sıralaması yerine adil ve şeffaf bir değerlendirme, geri bildirim ve takdir odaklı yaklaşımıyla öğretmenlerin motivasyonunu, mesleki doyumunu ve mesleğe bağlılığını artıracaktır.

Öneriler	Beklenen Sonuçlar
 MEBBİS'e Dijital Yeterlik İzleme Modülü entegre edilmelidir. Millî Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin pedagojik, teknolojik ve sosyal yeterliklerini kaydeden dijital bir modül geliştirmektedir. Bu sistem ile değerlendirme ve geri bildirimleri tek veri tabanında toplayarak hem öğretmenlerin mesleki gelişimini takip etme hem de karar vericilere okul, ilçe ve ülke düzeyinde anlık analiz imkanı sunmak mümkün olacaktır.	Bu sistem sayesinde öğretmenlerin gelişim süreçleri daha verimli bir şekilde izlenebilecek, eğitim politikalarının daha hızlı ve etkili bir şekilde şekillendirilmesi sağlanabilecektir. Ayrıca öğretmenlere yönelik geri bildirimler ve destekler daha sistematik ve kişiselleştirilmiş hale gelecektir.
 Öğretmen performansı çok kaynaklı ve yerel destekli bir sistemle izlenmelidir. MEB, okul temelli bir "Öğretmen Yeterlik İzleme Rehberi" hazırlayarak yöneticilere sınıf içi uygulamalar, planlama, ölçme-değerlendirme ve iletişim alanlarında somut ölçütler sunmalıdır. Değerlendirmede öğretmenlerin lisansüstü eğitim, yayın, proje ve okul kültürüne katkı gibi bireysel çabaları da dikkate alınmalıdır. Ayrıca müdürler düzenli ders gözlemleri yapmalı; deneyimli öğretmenler akran değerlendirmesiyle geri bildirim vermeli; öğrenciler ve veliler anketlerle sürece katılmalıdır.	Oluşturulacak izleme sistemi öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu alanları somut verilerle ortaya koyarak hizmet içi eğitimlerin etkinliğini artıracak, kaynak kullanımını verimli hale getirecek ve öğretmenlerin kişiselleştirilmiş gelişim fırsatlarıyla desteklenmesini sağlayacaktır.

Öneriler	Beklenen Sonuçlar
Geliştirilmesi önerilen dijital sistem ve çok kaynaklı değerlendirme yaklaşımı, ülke çapında uygulanmadan önce pilot uygulamalarla test edilmelidir.  Pilot illerde MEB tarafından eğitilmiş izleme uzmanları görevlendirilmeli; bu uzmanlar okulları düzenli ziyaret ederek yöneticilere ve öğretmenlere yerinde destek sağlamalıdır. Pilot sürecin sonunda hazırlanan kapsamlı değerlendirme raporu da karar vericilere ve paydaşlara sunulmalıdır.	Pilot uygulamanın beklenen sonucu, dijital sistem ve çok kaynaklı değerlendirme yaklaşımının uygulamadaki etkinliğini, uygulanabilirliğini ve potansiyel aksaklıklarını somut verilerle ortaya koyarak ülke çapında yaygınlaştırılmadan önce gerekli düzeltmelerin ve iyileştirmelerin yapılabilmesini sağlamaktır.
Öğretmenlerin izleme sonuçları, mentörlük ve sürekli mesleki gelişim programlarıyla desteklenmelidir.  MEB, her öğretmen için bireyselleştirilmiş gelişim planları hazırlamalı, gelişime açık alanlarda mentör görevlendirmeli ve modüler hizmet içi eğitimler sunmalıdır. Öğretmen Akademileri bu amaçla yeniden yapılandırılarak izleme sistemiyle entegre edilmelidir. Böylece geri bildirim doğrudan gelişim fırsatına dönüşecektir.	Düzenli geri bildirim alan ve ihtiyaçlarına uygun mentörlük ile mesleki gelişim desteği gören öğretmenlerin sınıf içi performansları, hem öğretim süreçlerini daha etkili planlayıp uygulamaları hem de öğrenci etkileşimini güçlendirmeleri sayesinde zamanla belirgin biçimde artacaktır.

Öneriler	Beklenen Sonuçlar
Öğretmen yeterlikleri bağımsız bir yapı tarafından izlenmeli ve yıllık raporlarla şeffaf biçimde kamuoyuna açıklanmalıdır. Öğretmen yeterliklerine ilişkin veriler şeffaf ve düzenli biçimde raporlanmalıdır. Bağımsız bir gözlemevi ya da MEB içinde kurulacak birim, okullardan ve dijital sistemlerden gelen verileri yıllık olarak analiz ederek “Öğretmen Yeterlikleri İzleme Raporu” yayımlamalıdır. Raporda yeterlik profilleri, güçlü ve gelişime açık yönler ile bölgesel ve branş bazlı sonuçlar yer almalıdır. Bulgular doğrultusunda başarılı uygulamalar ödüllendirilmeli ve gerekli politika değişiklikleri sonraki yılın planlarına yansıtılmalıdır.	Öğretmen Yeterlikleri İzleme Raporları, şeffaf ve somut verilerle hesap verebilirliği güçlendirerek kanıta dayalı politika yapımını, paydaş katılımını ve eğitim sisteminde sürekli iyileştirme döngüsünü destekleyecektir. Bu şekilde sürekli öğrenen ve kendini geliştiren bir politika döngüsü kurulacaktır.



Sistemin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Önerilen politika adımlarının istenen etkiyi oluşturup oluşturmadığını anlamak ve gerektiğinde düzeltici önlemler almak için güçlü bir izleme ve değerlendirme planı oluşturulmalıdır. Bu plan uygulamanın her aşamasını ölçülebilir göstergelerle takip etmeyi ve sonuçları ilgililerle paylaşmayı amaçlamalıdır:

Yeni sistem için girdi ve süreç göstergeleri düzenli izlenmelidir.



MEBBİS dijital izleme modülünün geliştirilip geliştirilmediği, kaç yönetici ve öğretmenin eğitim aldığı ya da pilot illerde planlanan ders gözlemi ve geri bildirim oturumlarının ne oranda gerçekleştiği takip edilmelidir. Bu göstergeler, politika sürecinde olası gecikme ve aksaklıkların erken tespit edilmesini sağlayacaktır.

Politikanın başarısı için çıktı ve sonuç göstergeleri tanımlanmalıdır.



Öğretmen yeterliklerindeki gelişim ve öğrenci sonuçlarındaki değişimleri izlemek üzere net göstergeler belirlenmeli, bu göstergeler için somut hedefler konulmalıdır. Örneğin geri bildirim alma oranı, dijital yeterlik düzeyi veya OECD ortalamalarının yakalanması gibi ölçütler reformun başarısını somut biçimde ortaya koyacaktır.

İzleme planı kapsamında toplanan veriler ışığında belirli aralıklarla durum



değerlendirmesi yapılmalıdır.

Pilot uygulama sırasında veya yaygınlaştırmanın ilk yıllarında üçer aylık değerlendirme toplantıları yapılarak uygulamanın gidişatı ele alınabilir. Öğretmenlerden okul yöneticilerinden ve mentörlerden alınan geri bildirimler politika uygulamasına yön vermelidir.

Eğitim sendikalarıyla işbirliği ve paydaş diyalogu güçlendirilmelidir.



Performans ve yeterlik değerlendirme sistemlerinin başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için eğitim sendikaları sürecin dışında bırakılmamalı ve sürece dahil edilmelidir. MEB, sendikalarla düzenli istişare toplantıları düzenlemeli, değerlendirme sisteminin tasarımında ve pilot uygulamalarında sendika temsilcilerine danışmalı ve sistemin öğretmenleri cezalandırma değil geliştirme odaklı olduğunu güvence altına alan mekanizmalar oluşturmalıdır. Sendikalar da üyelerine değerlendirme sisteminin öğretmen haklarını koruyan ve mesleki gelişimi destekleyen bir araç olduğunu aktararak yapıcı bir tutum sergilemelidir. Bu sayede geçmişte yaşanan dirençlerin aşılması, öğretmenlerin sisteme olan güveninin artması ve değerlendirme mekanizmalarının daha meşru ve kalıcı hale gelmesi mümkün olabilir.

Millî Eğitim Bakanlığı performans yönetimi kapasitesini güçlendirmelidir.



MEB, kamu personeli geneline yönelik performans sistemi eksikliğinden bağımsız olarak, eğitim sektörüne özgü bir yeterlik izleme ve değerlendirme kapasitesi geliştirmelidir. Bu kapsamda MEB bünyesinde “Öğretmen Gelişimi ve Değerlendirme Daire Başkanlığı” gibi yeni bir birim kurulmalı veya mevcut birimler güçlendirilerek bu konuya özel kaynak ve personel tahsis edilmelidir. Bakanlık, değerlendirme süreçlerini yönetecek uzman kadroları eğitmeli, uluslararası iyi örnekleri incelemeli ve sistemin sürdürülebilirliği için yasal alt yapıyı hazırlamalıdır.

Kaynakça

- Alan, B., & Güven, M. (2022). Determining generic teacher competencies: A measurable and observable teacher competency framework. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(2), 308–331. doi: 10.52380/ijpes.2022.9.2.472
- Apple, M. W. (2013). *Can education change society?*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203083550>
- Börekci, C. (2018). Öğretmen strateji belgesi ve öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri hakkında öğretmen ve okul müdürlerinin görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(85), 313-328.
- Buldu, M. (2014). Öğretmen yeterliklerinin izlenmesi ve mesleki gelişim süreçlerinin değerlendirilmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 204, 114-134.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim Dergisi*, 194, 31-42.
- Campbell, C., Lieberman, A., & Yashkina, A. (2017). *Teacher learning and leadership: Of, by, and for teachers*. Routledge.
- Darling-Hammond, L. (2006). *Powerful teacher education: Lessons from exemplary programs*. Jossey-Bass.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev> adresinden erişildi.
- Darling-Hammond, L., & Rothman, R. (2011). *Teacher and leader effectiveness in high-performing education systems*. Alliance for Excellent Education & Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- Deakin Crick, R. (2008). Pedagogy for citizenship. F. Oser & W. Veugelers (Ed.) içinde, *Getting involved: Global citizenship development and sources of moral values* (s. 31-55). Sense Publishers.
- Doğrul, H., Gülle, A. & Akay, C. (2022). Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimine yönelik ihtiyaçlarının belirlenmesi: Bir meta-sentez çalışması (2011-2020). *Kesit Akademi Dergisi*, 8(30), 157-180. doi: 10.29228/kesit.54915
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers’ professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199. doi: 10.3102/0013189X08331140

- Eğitim Reformu Girişimi. (2017). *Öğretmen politikalarında mevcut durum ve zorluklar*. <https://www.egitimreformugirisimi.org/> adresinden erişildi.
- European Commission. (2018). *Teaching careers in Europe: Access, progression and support*. Publications Office of the European Union. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/teaching-careers-europe-access-progression-and-support> adresinden erişildi.
- Foster, N. (2023). Teacher digital competences: Formal approaches to their development. İçinde *OECD Digital Education Outlook 2023: Towards an Effective Digital Education Ecosystem* (s. 1-20). OECD Publishing. doi: 10.1787/c74f03de-en
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press. https://pdo.ascd.org/LM-SCourses/PD130C010M/media/Leading_Prof_Learning_M6_Reading1.pdf?utm_source=c-hatgpt.com adresinden erişildi.
- Kim, E. (2018). The development of teacher evaluation policy in South Korea: Historical and international perspectives. *Asia Pacific Journal of Education*, 38(4), 519–531.
- Leung Ling Man, L. (2020). *The perceptions of Hong Kong secondary teachers and students towards the integration of Cooperative Learning in ESL learning*. (Lisans tezi). The Education University of Hong Kong. Ting Kok.
- Maharaj, S. (2021). Administrators' views on teacher evaluation: Examining Ontario's Teacher Performance Appraisal. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (197), 23–42.
- MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (2017a). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENL-YK_MESLEY_YENEL_YETERLYKLERY.pdf adresinden erişildi.
- MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (2017b). *Öğretmen strateji belgesi 2017–2023* https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/74415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-26.07.2017.pdf adresinden erişildi.
- MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2019). *2019–2023 stratejik planı*. <https://sgb.meb.gov.tr/> adresinden erişildi.
- MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı. (2025). *Resmi öğretmen izleme ve değerlendirme kılavuzu*. https://tkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/27143739_resmiogretmenizlemevedegerlendirme-kilavuzu.docx adresinden erişildi.
- MEXT – Japan. (2020). *Teacher evaluation guidelines in Japan*. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.
- OECD. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. OECD Publishing. doi: 10.1787/9789264068780-en

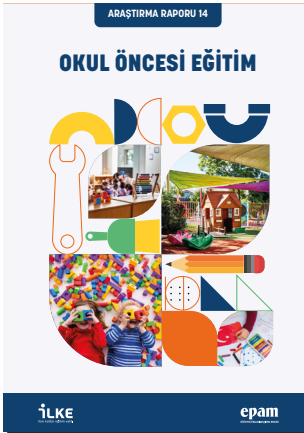
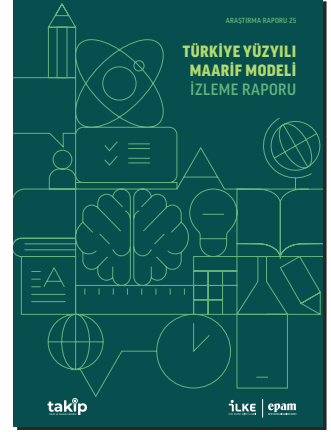
- OECD. (2013). *Synergies for better learning: An international perspective on evaluation and assessment*. OECD Publishing. doi: 10.1787/9789264190658-en
- OECD. (2018). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUR> adresinden erişildi.
- OECD. (2020). *TALIS 2018 results (Volume II): Teachers' professional well-being and social status*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-2018-Volume-II-Teacher-Well-being.pdf> adresinden erişildi.
- OECD. (2023, 22 Kasım). *Digital Education Outlook 2023: Teacher digital competences*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-education-outlook-2023_c74f03de-en/full-report/teacher-digital-competences-formal-approaches-to-their-development_4a05344c.html adresinden erişildi.
- Özer, B., Çetin, İ., & Çetin, E. S. (2023). Öğretmen performans değerlendirmeleriyle ilgili uzman görüşlerinin belirlenmesi. *Anadolu Türk Eğitim Dergisi*, 5(2), 195-219.
- Özer, B., & Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 40-55.
- Öztürk, M. (2025). *Türkiye yüzyılı maarif modeli izleme raporu* (Araştırma Raporu: 2025/25). İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı. https://ilke.org.tr/files/netstk/50/web/115/5261/dosyalar/TYMM_online.pdf adresinden erişildi.
- ProFuturo. (2024). *Teacher digital competence: The Urgent challenge of digital transformation*. <https://profuturo.education/en/observatory/21st-century-skills/teacher-digital-competence-the-urgent-challenge-of-digital-transformation/> adresinden erişildi.
- Sarıdaş, G., & Nayir, F. (2021). Kültürel değerlere duyarlı öğretmen özelliklerinin sıralama yargılarıyla ölçeklenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 355-377. doi: 10.9779/pauefd.827009
- Saykal, A., & Uluçınar Sağır, Ş. (2021). Türkiye'de öğretmen yeterlikleri ve teknolojik pedagojik alan bilgisi araştırmaları. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 115-137.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Selvi, K. (2010). Teachers' competencies. *Cultura: International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-179. doi: 10.5840/cultura20107133

- Sever, M. (2024). *Türkiye yüzyılı maarif modeli'nin amacını anlamak*. Eğitim Reformu Girişimi. <https://egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2024/08/Turkiye-Yuzyili-Maarif-Modelinin-A-macini-Anlamak.pdf> adresinden erişildi.
- Sincer, S. (2024). Öğretmen performansı değerlendirme ve Türk eğitim sistemindeki mevcut görünümü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 13-26.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- Tekin, Y. (2024, Ekim). Öğretmenlik test sınavı kalkacak mı? Bakan Yusuf Tekin Millî Eğitim Akademisi hakkında açıklama yaptı. Türkiye Gazetesi. [Basın bülteni]. <https://www.turkiyegazetesi.com.tr/haberler/ogretmenlik-test-sinavi-kalkacak-mi-bakan-yusuf-tekin-milli-egitim-akademisi-hakkinda-aciklama-yapti-1070587?s=1> adresinden erişildi.
- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2018). Practices and policies to support teacher improvement: An international review. *Journal of Education Policy*, 33(6), 881–903. doi: 10.1080/02680939.2018.1523454
- TED. (2009). *Öğretmen yeterlikleri araştırması*. Türk Eğitim Derneği. https://ted.org.tr/wp-content/uploads/2024/03/Ogretmen_Yeterlik_Kitap.pdf adresinden erişildi.
- Tosuntaş, Ş. B. (2020). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin incelenmesi. *Academy Journal of Educational Sciences*, 4(1), 53-61, doi: 10.31805/acjes.746234
- Tuğluk, M., & Kürtmen, S. (2018). Türkiye'de öğretmen yeterlikleri. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 809-841. doi: 10.14520/adyusbd.480236
- UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030. (2024). *Teaching monitor report–Küresel öğretmen izleme modelleri*. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/monitoring-teaching-2024> adresinden erişildi.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://ocm.iccm.org/sdgs/sdg-4-quality-education/sdg-4c-increase-supply-qualified-teachers-developing-countries> adresinden erişildi.
- van der Lans, R. M. (2017). *Teacher evaluation through observation: Application of classroom observation and student ratings to improve teaching effectiveness in classrooms* (Doktora Tezi). University of Groningen. <https://research.rug.nl/en/publications/teacher-evaluation-through-observation-application-of-classroom-o> adresinden erişildi.

POLİTİKA NOTLARI



Diğer Yayınlarımız



Türkiye’de öğretmen yeterliklerinin izlenmesine yönelik mevcut yapı, politika belgelerinde tanımlanan hedeflere rağmen bütüncül ve sürdürülebilir bir sistem oluşturmamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin düzenli olarak takip edilmesini ve eğitimde kaliteye ilişkin kararların sağlam verilere dayandırılmasını güçleştirmektedir.

Bu politika notu, öğretmen yeterliklerinin dijital altyapılarla desteklenen, çok kaynaklı ve sürekli bir yaklaşımla izlenebilmesi için gerekli unsurları ortaya koymaktadır. Dijital dönüşüm, kültürel çeşitlilik ve yapay zeka okuryazarlığı gibi güncel gereklilikler dikkate alınarak öğretmen değerlendirme süreçlerinin geliştirilmesine yönelik somut öneriler sunulmaktadır. Uluslararası modeller üzerinden Türkiye’nin koşullarına uyarlanabilir bir çerçeve değerlendirilmektedir. Rapor, öğretmen yeterliklerinin izlenmesine yönelik ulusal bir sistemin nasıl kurgulanabileceğine ilişkin bütüncül bir değerlendirme sunmaktadır.