

ÖĞRETMEN YETERLİK DÜZEYİ DEĞERLENDİRMESİ VE MESLEKİ GELİŞİM EĞİTİMLERİ PLANLANMASI ÜZERİNE BİR ÖNERİ

Mehmet BULDU*

Özet

Eğitimde verimliliği ve kaliteyi artırma, öğretmenlerin yeterlik ve performans düzeylerinin yüksek olması ve onlara sunulan eğitim-öğretim hizmetlerinin ve kaynaklarının zengin olması ile orantılıdır. Bu kalitenin artırılması ve verimliliğin sürekli olarak sağlanması da öğretmenlerin doğru, tutarlı, güvenilir ve etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesine bağlıdır. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri çerçevesinde hazırlanmış yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme sistemi ile mesleki gelişim eğitimi sistemi, öğretmenlerin gösterdiği gelişimleri izlemede ve öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyacı duyduğu alanların belirlenmesinde yardımcı olacak, öğretmenlere kendilerini tanımada, mesleki öz-değerlendirmelerini yapmada ve kariyerlerini planlamada destek olacak, öğretmenlerin mesleki kariyerleri boyunca belirli bir yeterlik düzeyinin üzerinde tutulması güvence altına alınmış olacaktır. Bu tür sistemler elden edilen diploma ve/veya sertifika yanında öğretmen istihdamında ve öğretmenlerin mesleki gelişiminde kullanılacaktır. Bu ihtiyaçtan hareketle bu derlemede öğretmen mesleği genel yeterlikleri temelli bir öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmesi ve mesleki gelişim eğitimleri planlanması üzerine bir sistem önerisi sunulmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen yeterlikleri, yeterlik düzeyi değerlendirilmesi, mesleki gelişim eğitimi

Giriş

Türkiye'nin 2023 hedefleri doğrultusunda, toplumu yüksek refah seviyesine ulaştırma yolunda önemli bir kilometre taşı olacağı düşünülen ve 2014-2018 dönemi kapsayan Onuncu Kalkınma Planında belirtildiği üzere, öğretmen yetiştirme ve geliştirme sisteminin yeterlilikleri esas alan bir şekilde yeniden yapılandırılması, kariyer gelişim ve performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde etkinlik sağlanmasına yönelik mekanizmaların etkinliğinin artırılması ihtiyacı devam etmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2013). Okullarda eğitimin kalitesini arttırmada ve eğitim standartlarını yükseltmede en

* Doç. Dr.; Mehmet Buldu TED Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ziya Gökalp Cad. No: 48 Kolej Çankaya ANKARA

önemli öge eğitim sisteminin temel dinamiklerinden olan öğretmenlerdir. Eğitimde verimliliği ve kaliteyi arttırma, öğretmenlerin yeterlik ve performans düzeylerinin yüksek olması ve onlara sunulan eğitim-öğretim hizmetlerinin ve kaynaklarının zengin olması ile orantılıdır (OECD, 2005). Bununla birlikte, bu kalitenin arttırılması ve verimliliğin sürekli olarak sağlanması da öğretmenlerin doğru, tutarlı, güvenilir ve etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesine bağlıdır (European Commission, 2012). Öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirebilmeleri, onların sürekli olarak çoklu yöntemlerle değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler çerçevesine mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ile mümkündür. Bu gelişimin gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin güçlü yönlerinin bilinmesi, uygulamadaki eksiklerinin tespit edilmesi, onlara bu eksiklerini ve ihtiyaçlarını giderecek destekler verilmesi, yani kısaca mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüzde öğretmenlik toplumsal yapılardaki hızlı değişimlerden en çok etkilenen meslek gruplarından biridir. Öğretmenlerin çağımız değişimlerine ayak uydurabilmesi için mesleki yeterlik düzeylerinin ve mesleki gelişimlerinin yeniden ele alınması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası alanda yapılan araştırmalar öğretmen kalitesinin ve yeterlik düzeylerinin öğrenme ve öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin oldukça büyük olduğunu ve hatta ülke ekonomilerine dahi etki ettiğini ortaya koymaktadır (Angrist & Lavy, 2001; Darling-Hammond, 2000; Goe & Stickler, 2008; Nye, Konstantopoulos, & Hedges, 2004; OECD, 2005; Rivkin, Hanushek, & Kain, 2001; Sanders & Rivers, 1996). Öğretmen yeterlikleri, kalitesi ve nitelikleri üzerine yapılan araştırmalar, eğitim kalitesini arttırmanın en temel yollarından birinin her okula veya sınıfa oldukça nitelikli, kendini sürekli geliştiren, bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verebilen, bilim ve toplumda meydana gelen değişimleri takip edip bunları sınıflarında yansıtabilme becerileri gösterebilen, sorumluluğunu üstlendiği öğrencilerine model olabilen, çağdaş öğretim yöntem ve teknikleri ve araçlarını etkili bir şekilde kullanabilen öğretmenler tayin etmek olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de uzun yıllardır eğitim politikası yapımcıları tarafından eğitim sistemimizi ve sistemin bir parçası olan okullarımızı geliştirme amaçlı birçok reform hareketi gerçekleştirilmektedir. Bu reform hareketleri arasında yeni standartlar geliştirme, müfredatta değişiklikler yapma veya müfredatı yenileme, zorunlu eğitim süresini uzatma, merkezi sınavlarda değişikliklere gitme, teknoloji desteği sunma, okullarda yeni yönetim modelleri oluşturma gibi birçok değişiklik yer almaktadır. Yapılan bu değişikliklerde genelde göz ardı edilen nokta eğitim sistemini geliştirme için yapılan her türlü reform hareketinin dayanak veya çıkış noktasının öğretmen olması gerektiğidir. Eğitim reform hareketlerinin en temel uygulayıcısının öğretmen olduğunu düşündüğümüzde yapılan her türlü değişiklikte bu değişikliğin yansımalarını gerçekleştirecek öge olarak öğretmeni dikkate almamız gerekir; yani, bir eğitim reform hareketinin başarısı veya başarısızlığını büyük oranda belirleyen öge onu uygulayacak öğretmendir. Bu nokta, özellikle eğitim standartlarının gittikçe yükseldiği, bireysel farklar anlamında okullarımızdaki öğrenci çeşitliliğinin giderek arttığı günümüzde öğretmenlerimizin eğitim sistemi içerisindeki yeri daha da önem kazanmaktadır.

Okullarda eğitim kalitemizi bir üst noktaya taşıyacak olan öğretmenlerimizin giderek daha karmaşık hale gelen müfredatları uygulayabilecek kapasitede, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte, alanını ve öğrencilerinin gelişim ve öğrenme özelliklerini iyi tanıyan, alanına özgü eğitim programı planlama, uygulama ve değerlendirmede çağdaş yaklaşımları benimseyen, öğrencilerinin gelişimlerine uygun bireyselleştirilmiş zengin öğrenme ortamları tasarlayabilen, meslektaşları ve eğitimin diğer paydaşları ile olumlu ilişkiler ve iletişim kurabilen daha donanımlı, daha entelektüel, daha kültürlü ve kendini sürekli yenileyen bireyler olması gerekmektedir.

Türkiye’de yukarıda bahsi edilen niteliklere veya yeterliklere sahip öğretmenlerin okullarımızda görev yapmasını sağlayabilecek veya görev yapan öğretmenlerin yaşanan değişimlerle güncellenebilen yeterliklere göre kendi mesleki gelişimlerini sağlayıp sağlayamadığını değerlendirebilecek kapsamlı, öğretmeni destekleyen, ona bireysel ve mesleki anlamda gelişim imkanları tanıyan bir değerlendirme ve destek sistemine sahip değildir. Türkiye’de öğretmenlerin istihdam aşamasından başlayarak emekliliklerine kadar devam eden süreçte performans veya yeterlik düzeylerini belirleyen ve ölçen mevcut sistemler önceden belirlenmiş öğretmenlik yeterlik veya performans düzeyleri ile çok fazla uyumlu görünmemektedir. Ayrıca öğretmenlerin yeterlik düzeyini ölçmeye yönelik değerlendirmeler ya okul müdürleri ya da MEB müfettişleri tarafından yılda bir defa gerçekleştirilen kısa süreli sınıf gözlemleri ile yapılmakta, bu değerlendirmeler öğretmen performanslarını gözlenebilir yargılarla birbirinden ayıran nitelikte ve biçimlendirici (formativ) özellikte olmayıp, öğrenci ve sınıf başarısı ile mesleki gelişim çabalarını dikkate almayan, yıl boyunca sergilenen performansı değil de yalnızca gözlemin gerçekleştiği süreçteki performansı dikkate alan son değerlendirmelerden oluşmaktadır.

Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri (ÖMGY) çerçevesinde hazırlanmış geçerli ve güvenilir bir yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme sistemini şu yararları sağlayacaktır:

1. Ülke genelinde gerçekleştirilen öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmelerinde tutarlılık sağlayacaktır.
2. Öğretmenlerin gösterdiği gelişimleri izlemede ve öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyacı duyduğu alanların belirlenmesinde yardımcı olacaktır.
3. Öğretmenlere kendilerini tanımada, mesleki öz-değerlendirmelerini yapmada ve kariyerlerini planlamada destek olacaktır.
4. Öğretmenlerin mesleki kariyerleri boyunca belirli bir performans/yeterlik düzeyinin üzerinde tutulması güvence altına alınmış olacaktır.
5. Öğretmen istihdamında ve aday öğretmen yeterlik düzeyi belirleme de yararlanılacak değerlendirme kriterlerinden biri olarak da kullanılabilir.

Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (ÖMGY)

Mesleki yeterlik, geniş anlamda, bireylerin bir mesleği başarı ile icra edilebilmesi için, gerekli bilgi, beceri, nitelik, tavır, değer ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlar bütünü (Deakin Crick, 2008) olarak tanımlanmaktadır. Alan yazında öğretmenlik mesleği yeterlikleri ise öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri ve tutumlar (MEB, 2006) olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlik mesleği yeterlikleri ise öğretmenlerin sahip olduğu mesleki, içerik ve pedagojik bilgiyi, bilişsel ve pratik becerileri, eğilimleri (motivasyon, tutum, görüş, değer, vs.) içermektedir (European Commission, 2013; OECD, 2009; Rychen & Salganik, 2003). Öğretmen mesleki yeterliklerinin bu boyutları gerçekleştirilen uluslararası çalışmalar, projeler ve araştırmalarda da vurgulanmaktadır (Feiman-Nemser, 2001; Williamson McDiarmid & Clevenger-Bright, 2008). Uluslararası alanda öğretmen yeterliklerinin, eğitimin farklı düzeylerine göre ve öğretmenlik mesleğinin farklı evreleri ile ilişkilendirildiği uygulama örneklerini (Department of Education and Training, 2004; DfE, 2013; NBPTS, 2012a; 2012b) görmek mümkündür (TED, 2009).

Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin yükseltilmesi, öğretmenlerin sahip olması gereken yeterliklerin bilinmesi, bu yeterliklerin sürekli geliştirilmesi, kullanım alanlarının belirlenmesi, uygulanabilir bir çerçeveye dönüştürülmesi ve öğretmenlere kazandırılması ile mümkündür (MEB, 2006). Öğretmenler, sahip olduğu zihinsel, fiziksel, sosyal ve duygusal potansiyeli, bilgi, beceri, ve niteliklerini en verimli biçimde kullanmasını sağlayacak donanıma sahip olmalı ve kendisini sürekli olarak yenileyerek bilgi ve beceri birikimini güncel tutmalıdır. Planlı, kapsamlı, uygulanabilir bir şekilde hazırlanmış öğretmenlik yeterlikleri, eğitimin temel taşlarından biri olan öğretmenin statüsünün geliştirilmesi, görev tanımının yapılması, bireysel ve mesleki gelişiminde net hedeflerin belirlenmesi açısından yararlı amaçlara hizmet edecektir (MEB, 2008).

Dünyada eğitim alanında gerçekleşen reformlar, öğretmenlerin sürekli değişen sosyal ve ekonomik hayatın gerisinde kalmamaları için kendilerini yenilemeleri gerektiğine işaret etmektedir. Günümüzde eğitim sistemlerinde, öğrenen merkezli eğitim, öğrenmede bireysel farklılıklar ve kültürel çeşitlilik, disiplinler arası beceriler, teknoloji destekli zengin öğrenme ortamları, değerlendirme okuryazarlığı, kişisel gelişim ve işbirlikli mesleki gelişim kültürü gibi öğretmeni ilgilendiren birçok öge ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin de dünyada eğitim alanında gerçekleşen değişime ayak uydurabilen öğretmenlere ihtiyacı vardır.

Eğitim alanında yaşanan değişimler nedeniyle öğretmenlerin görev, rol ve sorumlulukları da çeşitlenerek artmaktadır (Özoğlu, 2010). Bu değişiklikler göz önünde bulundurulduğunda öğretmen yetiştirme sorumluluğunu yasa ile elinde bulunduran Milli Eğitim Bakanlığı'nun öğretmen istihdamı, eğitimi ve mesleki gelişimi için belirlemiş olduğu öğretmen genel yeterliklerini de yaşanan değişimler doğrultusunda sürekli olarak güncellemesi gerekmektedir. Türkiye'de öğretmenlerin niteliklerinin genel çerçevesinin belirlenmesi amacıyla, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 45. Maddesi'nde "Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi

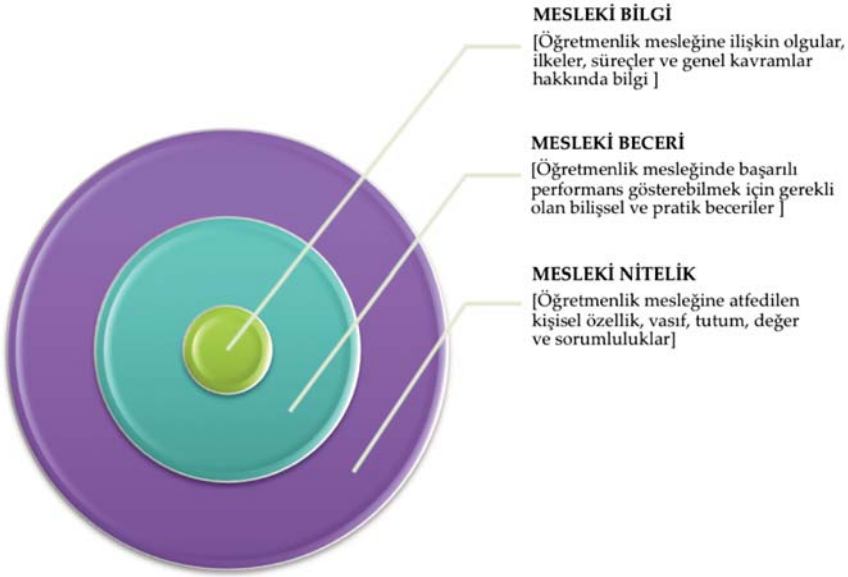
ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tespit olunur” hükmü yer almıştır. Kanunla Bakanlığa verilen bu sorumluluk gereği, Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü vasıtasıyla öğretmenlerin yeterliklerinin tanımlanmasına yönelik 2002 yılında bir takım çalışmalar başlatmıştır (MEB, 2008). Bu çalışmalar neticesinde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından 6 yeterlik alanı, 31 alt yeterlik ve 233 performans göstergesinden oluşan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (ÖMGY) belirlenmiştir.

Belirlenen ÖMGY ile öğretmenlerin nitelik sorununun büyük oranda aşılacağını ve bu yeterliklerin ilgili kullanım alanlarında kendiliğinden uygulamaya konulacağını varsayılmıştır. Ancak, bu çalışmalar öğretmen yeterliklerini ve bu yeterliklerin muhtemel kullanım alanlarını tanımlamanın ötesine gitmemiş (Özoğlu, 2010) ve çalışma sonuçlarının uygulamaya dönüştürülmesinde sorunlar yaşanmıştır. Öğretmen yeterliklerinin tanımlanması, özellikle nasıl bir öğretmen istendiğini belirlemek için ve öğretmen mesleki gelişim eğitimlerini yeterlikler temelinde yapmak için son derece önemli bir adımdır (Şişman, 2009). Ancak bu yeterliklerin uygulama alanları MEB tarafından belirlenmiş olmasına rağmen kullanışlılığı ve geçerliği hazırlama safhasında dikkatlice ele alınmadığından uygulama konusunda sorunlar yaşanmış ve hazırlanan yeterlikle atıl duruma düşmeye başlamıştır. Yeterliklerin uygulamaya dönüştürülmesi, yeterliklerin belirlenmesi süreci ile eş zamanlı olarak ele alınması gereken ve dikkatli planlanması gereken bir konudur (TED, 2009). Bu durum MEB tarafından dikkate alınmadığından geliştirilen öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri ile ne yapılacağı hususunda bir belirsizlik söz konusudur (Özoğlu, 2010).

Ek olarak öğretmenlik mesleği yeterliklerinin, mesleki gelişim eğitimi sistemi ve öğretmen performans düzeyi değerlendirme sistemi ile ilişkilendirilmesi de karmaşık ve yeterliklerin geliştirilmesi ile eşgüdümlü bir süreçtir. Avrupa Birliği'nin 23-24 Mart 2000 tarihinde oluşturduğu «2010 Lizbon Hedefleri» çerçevesinde bilgi ekonomisinde insana yatırımın önemi vurgulanarak, üye ülkelerde yüksek nitelikli ve motivasyonlu insanların öğretmenlik mesleğine çekilmesi ve bu meslekte kalmalarının sağlanmasının; toplumun değişen ihtiyaçlarının karşılanması için öğretmenlerin sahip olmaları gereken yeterliklerinin belirlenmesinin ve öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri sürecinde desteklenmelerini sağlayacak koşulların oluşturulmasının öneme vurgu yapılmıştır (Council of the European Union, 2007). Bu bağlamda Türkiye’de de Ulusal Yeterlikler ve Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi geliştirilmiştir. Ancak, MEB tarafından geliştirilen mevcut Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri'nin Ulusal Yeterlikler ve Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine uyumları da önem arz etmektedir. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri geliştirilmesi safhasında ve aradan 8 yıla yakın bir süre geçmiş olmasına rağmen hala bu uyumu sağlayacak çalışmalar da gerçekleştirilmemiştir. Bu uyum ancak öğretmen genel yeterliklerinin belirlenmesinde ve tanımlanmasında araştırma bulguları ve kuramsal bilgiye dayalı olarak üç ana boyutta—bilgi, beceri, nitelik— bir kavramsal çerçeve ile gerçekleştirilebilir (Bknz Şekil 1). Bu boyutlar, öğretmenlerde bulunması gereken temel mesleki kapasite ve başarıyı genel ifadelerle tanımlamakta-

◆ Mehmet Buldu

dır. *Bilgi* (öğretmenlik mesleğine ilişkin olgular, ilkeler, süreçler ve genel kavramlar hakkında bilgi) boyutu öğretmenlerin öğrencilerinin öğrenme kazanımlarını en üst düzeye çekmek için ihtiyaç duyduğu birtakım mesleki bilgi tabanlarını içermektedir. *Beceri* (öğretmenlik mesleğinde başarılı performans gösterebilmek için gerekli olan bilişsel ve pratik beceriler) boyutu, öğretmenlerin öğrenme kazanımlarını en üst düzeye çekmek için neleri bilmeleri gerektiği ve neleri yapabileceğinin davranış düzeyinde ayrıntılarını içermektedir. *Nitelik* (öğretmenlik mesleğine atfedilen kişisel özellik, vasıf, tutum, değer ve sorumluluklar) boyutu ise öğretmene atfedilebilir kişisel ve mesleki özellikler ve kaliteyi içermektedir.



Şekil 1. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Temel Sınıflandırması

Bu üç yeterlik boyutu, yeterliklerin kapsam açısından yönetilebilir bir sayıda olması, birbirleriyle örtüşen ve tekrar eden ifadelerden oluşmaması amacıyla birbirini tamamlayacak şekilde tasarlanmıştır. Bu boyutlardan ‘beceriler’ boyutu, bilgi—alan bilgisi, pedagoji bilgisi, meslek bilgisi, genel kültür—grubunu da kapsamaktadır. Bu anlamda, öğretmenlerin beceri boyutu içerisinde yer verilen “öğrenme ortamları, öğretimi planlama, öğretim yöntemleri ve teknikleri ile değerlendirme” alt yeterlik grupları hakkında da bilgi sahibi olması beklenmektedir. Beceri boyutunun bilgi boyutunu da kapsaması tamamıyla bilişsel süreçlerle ilgili bir tasarruftur. Beceri, bilgiden anlam çıkarılarak onun kullanılmasını gerektirir; bu nedenle, becerinin bilgiyi kapsadığı öngörülmektedir.

Öğretmenlik mesleği yeterliklerini, kapsamı ve kalitesi ne kadar yüksek olursa olsun, belirlemiş olmak kaliteli bir eğitim ve öğretimi garanti etmemektedir. Yeterliklerin uygulamasına geçilmeden önce, kullanım alanları ve amaçları belirlen-

meli, yeterlikler hizmet öncesi öğretmen yetiştirme standartları ile ilişkilendirilerek paralel hale getirilmeli, öğretmen seçimi ve hizmetiçi öğretmen eğitimi ile ilişkisi kurulmalı, öğretmenlerin kariyer basamakları ile ilişkisi kurularak bu alanda nasıl kullanılacağı da tespit edilmelidir.

Öğretmen yeterlikleri uygulama alanları belirlendikten sonra uygulama aşamasına geçilmeden de dikkat edilmesi gerekli hususlar vardır. Örneğin, Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin yürütülmesinde göz önünde bulundurulması gereken ilkeler, işleyiş, görev ve sorumluluklar anayasa, yasalar, yasa hükmünde kararname, yönetmelikler, genelgeler ve diğer yasal dayanaklarla şekillendirilmiştir (Erişti, 2008). Bu nedenle, öğretmen yeterliklerinin uygulanabilirliği için uygun yasal, yönetsel ve eğitimsel düzenlemelere gerek duyulmaktadır (TED, 2009). Bu yasal düzenlemeler, öğretmen yeterliklerinin, öğretmen yeterlik düzeylerini belirleme ve değerlendirme sistemi, mesleki gelişim eğitimi sistemi ile ilişkilendirilerek okullarda uygulanabilmesine olanak sağlayacak şekilde yapılmalıdır. Bu yasal düzenlemelerle bu sistemlerin ve sistemlerde kullanılacak değerlendirme ölçütlerinin tanımlaması yapılmalı ve uygulamaya geçilmelidir. Bütün bu süreçler için eğitim politika uygulayıcılarının ve karar vericilerin desteğine, ilgili kurumlar arası koordinasyona ve işbirliğine ihtiyaç vardır.

Öğretmenin yeterliklerini öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmede veya öğretmen mesleki gelişim eğitimlerinde kullanırken öğretmenin içinde çalıştığı sistemin özelliklerini de dikkate almak gereklidir. Öğretmenin çalıştığı okulun fiziksel özellikleri, kaynakları, bütçesi, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısı, okul yönetimi, okul yöneticilerinin öğretmene sağladığı destek, okuldaki öğrenci özellikleri, çevre özellikleri, aile, toplum ve kültür, bireysel ve mesleki gelişim imkanları öğretmen yeterliklerinin uygulanmasında dikkat edilecek hususlardır.

Öğretmen Yeterlik Düzeyi Belirleme ve Değerlendirme

Öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme, öğretmenlerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayan, öğretmenlerin göreve başlama yeterliklerini belirleyen, öğretmenlerin iş başarımları düzeylerini ve mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirleyen, öğretmenlere potansiyelleri ve yeterlikleri hakkında dönütler veren, öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemelerine destek olan üzerinde anlaşmaya varılmış performans standartları, hedefleri, ölçme araçları, geri bildirim metotları ve ödüllendirme/onurlandırma aşamalarından oluşan karmaşık bir süreçtir. Peki neden öğretmenlerin yeterlik düzeyini belirlemeye ve değerlendirmeye yönelik bir sürece ihtiyaç vardır?

Öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirmesinde amaç, öğretmeni bir bütün olarak tüm yönleri ile ele almak ve başarılarını ödüllendirmek, yetersiz veya eksik kaldığı alanların giderilmesine imkan sağlamaktır. Temel ilke başarısızlıklardan hareket edip öğretmeni cezalandırmak değil, onun başarılarından hareket edip onu ödüllendirmekten ve diğer öğretmenleri de benzer veya daha yüksek performans sergilemelerini sağlamak için motive etmektir. İyi hazırlanmış bir öğretmen yeterlik/performans düzeyi belirleme ve değerlendirme sistemi, sistematik ve bütün-

leşik, çoklu veri kaynaklarıyla öğretmen yeterliğini ölçebilmekte, öğretmeni MEB ve okul hedeflerine doğru motive ederek okulun örgütsel, öğretmenin ise bireysel ve meslekî gelişimini desteklemektedir (MEB, 2006).

İyi planlanmış, kapsamlı ve güvenilir bir değerlendirme sistemi öğretmenlik atamalarında, aday öğretmen değerlendirme süreçlerinde, öğretmen mesleki gelişimi destekleme programlarında, kariyer basamakları belirlenmesinde ve ödüllendirme sistemlerinde büyük oranda katkı sağlayacaktır. Değerlendirme süreçlerinden geçerek geniş bir zaman diliminde tutarlı bir şekilde yüksek puan alan öğretmenler mentor öğretmen olarak seçilerek, aday öğretmenlik süreçlerinde ve mesleki gelişim eğitimlerinde uzman veya rehber öğretmen olarak istihdam edilebilecektir.

Öğretmenlik mesleği sürekli değişen dinamik bir özelliğe sahiptir. Toplumlar karmaşık ve planlanamayan bir değişim ve dönüşüm süreci yaşamakta ve bu dönüşüm insanların yaşam şekillerini (çalışma, iletişim, ilişki, öğrenme şekilleri, vb.) etkilemektedir. Bu değişim ve dönüşüm okulların fonksiyonunu, öğretmenlerin işlevlerini ve öğrencilerin öğrenme şekillerini sürekli olarak etkilemektedir. Bu nedenle kullanılmakta olan bir öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirme sisteminin öğretmen yeterlikleri paralelinde sürekli güncellenen bir yapıda olması gerekmektedir. Ancak, Türkiye’de kullanılan öğretmen yeterlikleri ve buna bağlı geliştirilen değerlendirme sistemleri sistematik bir şekilde güncellenememekte ve günümüz ihtiyaçlarına cevap verememektedir. Dolayısıyla bu yapıların geliştirme sürecinin başlangıcında olduğu, geliştirmeye açık oldukları açıktır.

Türkiye’de öğretmen yeterlik düzeylerinin belirlenmesinde ve değerlendirmesinde merkezi sınav uygulamaları (örneğin, KPSS) ve tek uygulamalı öğretmen gözlemleri kullanılmaktadır. Bu türde yapılan değerlendirmeler yukarıda bahsi edilen amaçlara hizmet etmemektedir. Crowe (2010) öğretmen yeterliliğini ölçen değerlendirme testlerinin öğretmenin sınıfta neler yapabileceğini veya yapabildiğini ölçmediğini sadece öğretmenlik için gerekli olan bilgiyi ölçmediğini, ya da tek seferlik öğretmen gözlemlerinin öğretmenin sınıfında ne derecede etkili bir öğretim gerçekleştirip gerçekleştirmediğini ölçemediğine işaret etmektedir. Mevcut yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme uygulamaları mevcut 233 performans göstergesi ile değerlendirmeyi imkansız kılmakta, değerlendirme uygulamaları mesleki gelişimle ilişkilendirilmediğinden öğretmenleri mesleki gelişim açısından yeteri kadar desteklememekte ve başarılı ile başarısız öğretmenleri birbirinden ayırt edememektedir. Değerlendirmede kullanılan araçlar kaliteli bir öğretmeni tüm özellikleriyle belirlemekten uzaktır. Ayrıca, öğretmenleri değerlendirmede kullanılan kriterler öğretmenlik mesleğinin farklı basamaklarında aynen kullanılmakta, farklı kariyer basamakları için farklı ölçütler kullanılmamaktadır.

Öğretmen Mesleki Gelişim Eğitimi

Öğretmen mesleki gelişimi, öğretmenin eğitim ve öğretim faaliyetlerinde eğitsel konuları ve sorunları kavramada, alanına özgü bilgi ve becerileri öğrencilerine kazandırmada, öğrencilerinin bir bütün olarak gelişimlerine katkıda bulunmada, etkili öğrenme ortamları oluşturmada, öğrenmeyi değerlendirmede, öğretimi planla-

ma ve değerlendirmede, aile, toplum ve çevre ile ilişkiler kurmada, okulun gelişimine katkıda bulunmada gösterdiği ilerleme olarak tanımlanabilir. Öğretmen mesleki gelişim eğitimi ise bu amaçla öğretmene mesleğinin tüm aşamalarında (hizmet öncesi, stajyerlik, kariyerde yükselme) başarılı olması için sunulan eğitimlerin tümü olarak açıklanabilir.

Öğretmen mesleki gelişimi eğitim sistemi içinde önemli bir etkiye sahiptir ve eğitim reformlarının öncüsüdür. Mesleki gelişim eğitimleri ile değişen ve gelişen öğretmen, eğitsel değişimi ve gelişimi sağlamaktadır (Odabaşı, 2008). Ancak, öğretmenlerin sadece hizmet öncesi lisans düzeyinde aldıkları eğitimle mesleklerinde başarılı olmaları beklenemez. Meslek içinde öğretmenin sürekli olarak izlenerek onların güçlü yönlerinin ve mesleki gelişim gereksinimlerinin ortaya çıkarılması ve öğretmenlere ihtiyaç duydukları mesleki eğitimlerin ve desteğin verilmesi onların mesleklerinde başarılı olmalarına katkı sağlayacaktır. Ek olarak, öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri çerçevesine paralel planlanan ihtiyaç tabanlı mesleki gelişim eğitimleri, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını arttırmada, onların kariyer planlarını desteklemede, sınıf ve okul başarısını ve dolayısıyla da eğitimin kalitesini yüksekte tutmada büyük önem arz etmektedir.

Okullardaki mevcut öğrenme ortamları, toplumun öğretmenden beklentileri ve de en önemlisi günümüz toplumunda bilginin türü ve yapısı öğretmenlik mesleğini giderek karmaşık bir hale dönüştürmektedir. Öğrenciler, çok yoğun uyarıcı içeren bir dönemde yaşamakta, her tür bilgi platformundan gelen bilgi ve ilgi çağrısının kuşatması altında kalmaktadırlar. Öğrenme daha özerk hale gelmekte, öğrenciler kendi öğrenme sorumluluklarını yüklenmekte, dolayısıyla da öğretmenin öğrenme ortamındaki rolü giderek değişmektedir. Öğretmenler öğrencileri daha geniş bir yelpazede bilgi ve becerilerle donatmak için günden güne daha büyük bir çaba sarf etmek zorunda kalmaktadır. Eğitimde sektöründeki bu değişimler, toplumun değişen gereksinimleri, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişiklikler, öğrenci profilindeki değişim ile öğretme ve öğrenmede değişen paradigmlar öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimlerinin temelini oluşturmaktadır (Odabaşı & Kabakçı, 2007). Bu bağlamda, en kaliteli öğretmen yetiştirme programları dahi öğretmeni yaşam boyu kullanabilecekleri bilgi ve becerilerle donatmakta yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerin bu yeni rollere adaptasyonu ve öğrencilerin değişen bilgi ve becerileri kazanmasına rehberlik etmede ihtiyaç duydukları yeterlikleri kazanmalarına destek olmak için hem çok kaliteli hizmet öncesi öğretmen yetiştirme programlarına hem de öğretmen mesleki gelişim eğitim sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır (European Union, 2010).

Öğretmen mesleki gelişim eğitimlerinin nasıl olması gerektiği ve bu eğitimlerin etkililiğinin değerlendirildiği ilgili çok sayıda araştırma ve çalışmalar (Bond, Smith, Baker & Hattie, 2000; Darling-Hammond, 2010; European Commission, 2013; European Union, 2010; Guskey & Yoon, 2009; Jaquith, Mindich, Wei, & Darling-Hammond, 2010; MEB, 2007; OECD, 2005; Thompson & Goe, 2009; UNESCO, 2003; Yuen, 2012) uzun zamandır devam ede gelmektedir. Dünyanın farklı ülkelerinde gerçekleştirilen bu çalışmalarda farklı kurumlar tarafından değişik öğretmen mesleki

gelişim eğitimi modelleri ve sistemleri sunulmakta ve değerlendirilmektedir. Örneğin, ABD’de National Council for the Accreditation of Teacher Education (Öğretmen Eğitimi Akreditasyonu Ulusal Konseyi), Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium (Eyaletler arası Yeni Öğretmen Değerlendirme ve Destek Grubu), National Board for Professional Teaching Standards (Öğretmenlik Mesleği Standartları Ulusal Kurulu) gibi belli başlı kuruluşlar öğretmenlik standartları ve öğretmen mesleki gelişim eğitimleri üzerine çalışmalar yapmaktadır. İngiltere’de “Öğretmenler için Mesleki Standartlar” Öğretmen Geliştirme Ajansı (Teacher Development Agency) tarafından belirlenmiş ve beş farklı düzeyde derecelendirilerek yapılandırılmış (TED, 2009) ve öğretmen mesleki gelişim eğitimleri bu çerçeveler etrafında şekillendirilmektedir. Avrupa’da öğretmen mesleki gelişim eğitiminin niteliği, içeriği ve uygulaması bir ülkeden diğerine farklılık göstermektedir (European Commission, 2002). Alanyazın dikkatlice incelendiğinde öğretmen mesleki gelişimine ilişkin bu modellerden yaygın olarak kullanılan mesleki gelişim modelleri arasında şunları sayabiliriz (Kabakçı Yurdakul, 2008): Gereksinime Dayalı Uyum Modeli, Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli, Eylem Araştırması Modeli.

Türkiye’de ise devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimleri Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı tarafından oluşturulan hizmetçi eğitim sistemiyle gerçekleştirilmektedir. Mevcut bu sistem, öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin geliştirilmesinde yetersiz kalmakta (OECD, 2009; TED, 2009) ve ancak küçük ölçekte göreceli katkılar sağlamaktadır. Bu durum öğretmen mesleki gelişim eğitimlerinin öğretmenlik mesleği yeterlikleri temelli olmamasından ve/veya sunulan eğitimlerin nitelik sorunlarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, öğretmenlik sürecinin ÖMGY temelinde yeniden yapılandırılması, öğretmenlerin, özellikle de aday öğretmenlerin, yeterlikler temelinde mentor öğretmenlerin desteğiyle ve ÖMGY temelli mesleki gelişim eğitimleri yardımıyla mesleğe uyumlarının sağlanması büyük önem taşımaktadır.

Son olarak, öğretmenlere mesleki kariyerlerinin tüm aşamalarında mesleki ihtiyaçlarını belirleyerek destek olmak, onlara ihtiyaç duydukları alanda mesleki gelişim olanakları sunmak, başardıkları oranda onları ödüllendirmek öğretmenlerin motivasyonlarını ve performanslarını olumlu etkileyecektir. Öğretmen yeterliklerinin iş performans süreçleri ile ilişkilendirilmesinin sağlanması, öğretmenlerden kariyerlerinin değişik aşamalarında ne tür yeterlik/performans düzeyleri sergilemelerinin beklendiğinin tanımlanması ve öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemek için neler beklendiğinin ortaya konması sağlıklı bir öğretmen mesleki gelişim eğitimi sisteminin parçası olmalıdır. Bu amaçla, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve niteliklerinin geliştirilmesi, onlara kariyerlerinde yükselmeye imkân ve fırsat eşitliği sağlanması amacıyla öğretmenlerin meslekte yükselmeleri için gerekli şartları belirleyen geçerli, güvenilirliği yüksek değerlendirme sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Öneri

Öğretmen Yeterlik Düzeyi Belirleme ve Değerlendirme Sistemi

Geliştirilmesi önerilen öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme sistemi öğretmenlerin genel yeterlik düzeyini net ve tutarlı bir şekilde değerlendirecek, öğrenme ve öğretimi ileri taşıyacak, öğretmenin görev yaptığı okuldaki öğrenci başarısını arttırmaya yönelik bir çerçeve ortaya koymalıdır. Bu çerçeve aynı zamanda öğretmenlerin kendilerinden beklenen yeterlik düzeyinin altına düştüğünde geçerli olacak düzenlemeleri (ihtiyaç duyulan mesleki gelişim eğitimlerini) belirleme de kullanılabilir. Bu tür durumlarda öğretmene ulaşması gereken hedefler sunulmalı, bu hedefler o öğretmene özgü, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamana bağlı olmalı, ve aynı zamanda öğretmenin rolü ve deneyim düzeyine uygun olmalıdır. Öğretmenlerin yeterlik düzeyleri ve mesleki gelişim ihtiyaçları doğrultusunda sunulacak eğitimlerde öğretmenin yeterlik düzeyinin artırılmasına, görev yaptığı okuldaki eğitimin iyileştirilmesine, o okulda öğrenim gören öğrencilerin başarılarının artırılmasına yönelik hedeflere odaklanılmalıdır.

Öğretmen yeterlik düzeyleri, ÖMGY paralelinde belirlenmiş alt yeterlik grupları üzerinden, farklı ortamlarda önceden belirlenmiş bir zaman diliminde sistematik ve bütünlük, çoklu veri kaynaklarıyla değerlendirilmelidir. Öğretmenlerin yeterlik düzeylerinin değerlendirilmesinde hedefler arasında öğretmenin mesleki gelişimine destek vermek, öğrenme ve öğretime katkı sağlama, okul ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileme gibi hedefler yer almalı; dolayısıyla da gerçekleştirilecek değerlendirmeler hem biçimlendirici, hem de sonuç odaklı olmalıdır. Her değerlendirme döneminin başlangıcında veya öncesinde değerlendirilecek öğretmenler değerlendirilecekleri kriterler, yani kendilerinden beklenen yeterlik düzeyleri, hakkında bilgilendirilmelidir.

Öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmesi üzerine yapılan araştırmalar ve çalışmalar (Berry, 2009; Bill & Melinda Gates Foundation, 2010; Black & William, 1998; Darling-Hammond, 2012; Goldhaber & Brewer, 2000; National Association of State Boards of Education, 2011; Newton, Darling-Hammond, Haertel, & Thomas, 2010; Sato, Wei, & Darling-Hammond, 2008) öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirme sisteminin belirlenmesinde izlenmesi gerekli temel ilkeleri şu şekilde önermektedir:

1. Genel öğretmen yeterlikleri temelinde yeterlik temelli performans göstergeleri geliştirilmeli,
 - a. bu göstergeler ölçülebilir ve anlaşılabilir olmalı,
 - b. gösterge ifadelerinde ortak dil kullanılmalı,
 - c. gösterge ifadeleri nesnel olmalı,
 - d. gösterge ifadeleri yönetilebilir sayı ve içerikte olmalı,
2. Geliştirilen performans göstergelerinin kullanımına geçilmeden önce geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmalı

◆ Mehmet Buldu

3. Gerçekleştirilecek değerlendirmeler öğretmen uygulamalarını ve öğrencilerin öğrenmesini yansıtacak kanıtlara dayalı olmalı,
4. Öğretmen yeterliklerinin niteliğinin mesleğin farklı basamağında değişeceği noktasından hareketle, mesleki yeterlikleri ve değerlendirmede kullanılacak performans göstergeleri mesleğin farklı evreleri ile ilişkilendirilmeli
5. Değerlendirmeyi gerçekleştirecek bireyler değerlendirme sistemi ve kriterleri hakkında bilgi ve tecrübe sahibi olmalı, ve
6. Gerçekleştirilen değerlendirmeler öğretmenlere dönütler sağlayarak onların mesleki gelişimine ışık tutmalıdır.

Öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme sisteminin hazırlanmasına sistemin tanımının yapılması ile başlanmalı; tanım sonrası tanımda yer alan değerlendirme ölçekleri, formları ile bu ölçek ve formların kullanımına yönelik kullanma kılavuzu geliştirilmelidir. Ölçek, form ve kılavuzların hazırlanmasını takip eden süreçte geliştirilen ölçek ve formların kapsam (içerik) geçerliğinin incelenmesi yapılmalıdır. Kapsam geçerliği, değerlendirme ölçeğini oluşturan tüm maddelerin ölçülmek istenen tanımlanmış davranışlar evrenini (bütünü) ölçmede ne derece temsil ettiğine, örneklediğine ilişkindir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2012). Değerlendirme ölçek ve formlarının kapsam geçerliğini incelemek için uzman görüşüne başvurulmalıdır. Görüşüne başvurulacak uzmanlar, üniversite öğretim üyeleri (öğretmen yeterliği, öğretmen performans değerlendirme, öğretmen yetiştirme ve ölçme-değerlendirme konularında çalışmalar yapan öğretim üyeleri), tecrübeli (mentör) öğretmenler ve okul yöneticileri, MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü, öğretmen eğitimi ile ilgili çalışan mesleki kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri uzmanlarından oluşmalıdır. Uzman görüşlerini almada açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan bir değerlendirme formu ile mülakat yöntemleri kullanılabilir.

Ölçeklerin kapsam geçerliğinin incelenmesi sonrası ölçeklere son şekli verilerek uygulamaya hazır hale getirilmelidir. Bu işlemi takiben, uygulama öncesi, öğretmen yeterlik düzeyini belirleme ve değerlendirme işlemlerini gerçekleştirecek bir pilot grup (proje personeli, mentör öğretmenler, okul yöneticileri) belirlenmeli, bu pilot gruba gözlem yapma, ölçeklerin kullanımı ve uygulaması konularında eğitim verilmelidir. Bu pilot grubun eğitimleri sonrası öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirmesi pilot uygulamasına geçilebilir.

Öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme sisteminin pilot uygulaması iki farklı öğretmen grubu—stajyer öğretmenler ve meslekte belirli bir hizmet yılını doldurmuş öğretmenler—için ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değerlendirmenin iki farklı grupla yapılmasının nedeni ÖMGY temelli hazırlanan öğretmen yeterlik düzeyi belirleme ve değerlendirme ölçekleri ile formlarının öğretmenlerin farklı kariyer basamakları göz önünde bulundurularak hazırlanacak olması; yani, ölçekler ve formlarda öğretmenlerden değişik kariyer basamaklarında beklenen performansların farklılık arz edecek olmasından kaynaklanmaktadır.

Öğretmen yeterlik düzeylerini belirlemek ve değerlendirmek için 360 Derece (Çoklu Veri Kaynaklı) performans değerlendirmesi kullanılması uygun olacaktır. Bu tür değerlendirmede egemen olan anlayış, değerlendirme yapılacak olan performans hakkında birden fazla veri kaynağı kullanılmasıdır. Değerlendirmede, gözlem, akran (mentör öğretmen) değerlendirmesi, yönetici değerlendirmesi, öğretmen katma değer değerlendirmesi, öğretmen ürün dosyası inceleme ve öğretmen öz-değerlendirmesi yöntemleri ve bu tür değerlendirmelere ait ölçme araçları kullanılabilir. Öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmelerinde birtakım geçerlilik, güvenilirlik ve yanlılık problemleri ile karşılaşmak olasıdır. Bu nedenle, öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmesinin gerçekçi ve en az hata ile yapılması için mümkün olduğunca farklı perspektiflerden ve farklı bilgi kaynaklarından bilgi toplanarak, bu bilgilerin performans değerlendirmede birlikte kullanılması önerilmektedir.

Öğretmen Mesleki Gelişim Eğitim Sistemi

Öğretmen mesleki gelişim eğitim sistemi, öğretmenlerin bireysel ve mesleki yeterlik düzeylerini sorgulamalarında, mevcut durumlarını belirlemelerinde, mesleki gelişim hedefleri oluşturmalarında ve bu hedefe ulaşmak için gerekli uygulamaları yapmalarında yol haritasıdır. Dünyada öğretmen mesleki gelişim eğitimi sistemleri incelendiğinde ve Türkiye’de de mevcut öğretmen mesleki gelişim eğitimi mekanizmalarının yetersiz kaldığı dikkate alındığında Türkiye’deki öğretmenlerin de eğitim sistemine daha kaliteli katkılar sağlaması, eğitim eksikliklerini tamamlaması, eğitim alanındaki yeniliklerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanması için bir mesleki gelişim eğitim sistemine ihtiyaç vardır. Öğretmenler için yukarıda bahsi edilen desteklerin sağlanması şu şekilde planlanmış bir mesleki gelişim eğitim sistemi ile gerçekleştirilebilir.

Önerilen sistem kapsamında öncelikle bir Öğretmen Mesleki Gelişim Eğitimi Kılavuzu’nun hazırlanması önerilmektedir. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve niteliklerine katkı sağlamak, verimliliklerini artırmak, onlara kariyer planlarında destek sağlamak amacıyla hazırlanacak olan ve farklı mesleki gelişim eğitimi olanakları hakkında bilgiler sunan bu kılavuzda ÖMGY paralelinde alt yeterlik grupları dikkate alınmalı ve şu bilgi ve belgeler yer almalıdır:

1. Öğretmen mesleki gelişim ihtiyaç analizi ve süreçleri ve
2. Mesleki gelişim eğitimlerinde kullanılacak değerlendirme ölçekleri ve kullanım klavuzları
3. Sınıf/Okul tabanlı mesleki gelişim eğitimleri süreçleri ve içeriği
 - a. Eylem araştırmaları
 - b. Video destekli eğitimler
 - c. Çalıştaylar ve seminerler
4. Uzaktan eğitim süreçleri ve içeriği
5. Öğretmen mesleki gelişim dosyaları hazırlanması süreci
6. Öğretmenler arası mesleki işbirliği kurma

◆ Mehmet Buldu

7. Yerel, ulusal ve uluslararası seminer, çalıştay ve konferanslara katılım
8. Mesleki ve bilimsel kuruluşlara üyelik ve bu kuruluşlarda aktif rol alma
9. Kütüphane ve yazılı yayınlardan faydalanma
10. Öğretmen Öz-değerlendirme Formu

Önerilen öğretmen mesleki gelişim eğitim sistemi ile öğretmenlerin ÖMGY hakkında bilinçli duruma gelmeleri, bireysel ve mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemesi, öğretmenin çalıştığı okulun kalitesinin, dolayısıyla bu okuldaki eğitim ve öğretim kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. Öğretmenlere yönelik hazırlanması önerilen mesleki gelişim eğitim faaliyetleri, öğretmenlerin ihtiyaçları ve MEB ilgili birimlerinin öncelikleri dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

Bu aşamada geliştirilecek sistemde kullanılacak ölçek ve formları geliştirmede bir pilot çalışmaya ihtiyaç duyulacaktır. Burada not edilmesi gerekli bir diğer nokta da öğretmen mesleki gelişim eğitimi uygulama faaliyetlerinin yeterli düzeyi değerlendirmeleri ile paralel yürütülmesinin gerekliliğidir. Sürece ilk olarak öğretmen mesleki gelişim eğitimlerini değerlendirmede kullanılacak ölçek ve formlar hazırlanması ile başlanmalıdır. Ölçek, form ve kılavuzların hazırlanmasını takip eden süreçte geliştirilen ölçek ve formların kapsam (içerik) geçerliğinin incelenmesine geçilmelidir. Bu aşamada, ölçek ve formlarının kapsam geçerliğini incelemek için de uzman görüşüne başvurulması ihtiyacı vardır. Görüşüne başvurulacak uzmanlar, üniversite öğretim üyeleri (öğretmen yeterlikleri, öğretmen mesleki gelişimi, öğretmen yetiştirme ve ölçme-değerlendirme konularında çalışmalar yapan öğretim üyeleri), tecrübeli (mentör) öğretmenler ve okul yöneticileri, MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü uzmanlarından oluşması önemlidir. Uzman görüşlerini almada açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan bir değerlendirme formu ile mülakat yöntemleri kullanmak formlar ve ölçeklerin geliştirilmesinde gereklidir. Ölçeklerin kapsam geçerliğinin incelenmesi sonrası ölçeklere son şekli verilerek uygulamaya hazır hale getirilmelidir. Bu işlemi takiben, pilot çalışmaya katılacak olan öğretmenlere ve öğretmen mesleki gelişimini değerlendirecek gözlemcilere (proje personeli ve okul yöneticisi) mesleki gelişim eğitimleri hakkında eğitim verilmelidir. Bu eğitimler sonrası öğretmen mesleki gelişim eğitimi uygulamasına geçilebilir.

Öğretmen Mesleki Gelişim Eğitim Sistemi oluşturulması sürecinde pilot çalışmalar tamamlandıktan sonra ilk olarak öğretmen ihtiyaç analizi çalışması gerçekleştirilebilir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlere bireyselleştirilmiş mesleki gelişim eğitimi planları sunulmalı ve bu planlarda akademik yıl boyunca kendilerini nasıl geliştirebileceklerine dair bilgiler yer almalıdır. Bu planlara ek olarak, öğretmenlere yukarıda bahsi edilen mesleki gelişim eğitimi sistem kılavuzu sunulurken mesleki gelişim eğitimlerine destek sağlanması planlanmalıdır. Öğretmenlere, yeterli düzeyleri değerlendirmeleri sırasında uygulanacak olan biçimlendirici (formativ) değerlendirmelerle öğretmenlere sunulacak olan dönütlerin bireysel olarak mesleki gelişim eğitimleri faaliyetlerini planlamada nasıl kullanılacağı, bu faaliyetlerden optimum olarak nasıl yarar sağlanacağı konusunda eğitim verilmesi önemlidir.

Uygulama sırasında, öğretmen mesleki gelişim ihtiyaç analizi çalışması ve ihtiyaç analizi çalışmasından toplanan verilerin değerlendirilmesi gerçekleştirilmeli, okul/sınıf tabanlı öğretmen mesleki gelişim eğitimleri (video, çalıştay, seminer) takip edilmeli, öğretmen eylem araştırmaları izlenmeli ve incelenmeli, öğretmen mesleki gelişim dosyası hazırlama çalışması gerçekleştirilmeli, bütün bu bahsi edilen çalışmaların ÖMGY ile uyumu incelenmelidir. Öğretmen mesleki gelişim eğitimi sistemi uygulamasında yeterlik düzeyi değerlendirme uygulaması gibi iki farklı öğretmen grubu—stajyer öğretmenler ve meslekte belirli bir hizmet yılını doldurmuş öğretmenler—için ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir.

Yukarıda belirtildiği üzere, ÖMGY'nin öğretmen mesleki gelişim eğitimlerinde uygulanabilirliğini ölçmek amacıyla öğretmen mesleki gelişim değerlendirme formları, kontrol listeleri, değerlendirme ölçekleri ve dereceli puanlama anahtarları geliştirilmeli; bu form ve ölçeklerden toplanan veriler öğretmen mesleki gelişim sisteminin uygulanabilirliğinde kanıt olarak değerlendirilmelidir. Bu ölçek, form ve kılavuzların hazırlanmasını ve bunların kapsam geçerliğinin incelenmesini takip eden süreçte öğretmen mesleki gelişim uygulamaları başlamalı; gözlem ve değerlendirme ekibi (okul yöneticisi, proje ekibi) tarafından mesleki gelişim eğitimlerinin etkililiğini değerlendirmek üzere veriler toplanmalıdır.

Öğretmen mesleki gelişim eğitimi uygulamalarının bir diğer ayağında ise öğretmen mesleki gelişim öz-değerlendirmesi yer almalıdır. Öğretmenlerden mesleki gelişim eğitimi uygulamalar sırasında ve sonrasında kendi mesleki gelişimlerini değerlendirmeleri istenmelidir. Bu değerlendirmeler için Likert-tipi ve açık uçlu sorulardan oluşan mesleki gelişim öz-değerlendirme formunun geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Paydaşlar

ÖMGY çerçevesinde öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirme ve mesleki gelişim eğitimleri planlanmasından en çok yararı öğretmenler, öğretmen adayları (stajyer öğretmenler), Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili genel müdürlükleri, Yükseköğretim Kurumu (YÖK), üniversiteler ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları sağlayacaktır. Bahsi edilen sistemlerin en önemli paydaşları öğretmenlerdir. Eğitimde kaliteyi belirleyen en önemli unsurlardan biri öğretmen niteliğidir. Bu sistemler, öğretmenlerin niteliği üzerinde büyük etkiler yapacaktır. Dikkatli ve planlı bir şekilde hazırlanmış öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirme ve mesleki gelişim eğitimi sistemlerinin öğretmenlerin günümüzde gerilemekte olan sosyal statüsü, kabul ve saygıları üzerinde olumlu değişikliklere neden olması öngörülmektedir. Bu sistemler öğretmenlerin toplum tarafından fark edilmesini ve toplumun gözünde statülerinin yükseltilmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerimiz yeterlikler temelinde aldıkları mesleki gelişim eğitimleri ile alanlarında gerçekleştireceği uygulamalarla okulların ve eğitimin kalitesinin artırılmasında daha fazla katkıda bulunacaklardır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü, saygınlığı ve konumu öğretmen yetiştirme işlevinden bağımsız düşünülmemelidir. Zira saygınlığı düşük bir mesleğe kaliteli insan gücü yönelimi ve girdisi beklenemez. Kaliteli öğretmen adayı girdisi ve öğretmenlerin öğretmen yetiştiren programlarda nitelikli ve donanımlı bir şekilde yetiştir-

rilmesi bu programlarda alınan eğitimin ve ÖMGY'nin ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bir ilişkilendirme çalışması sonucunda ortaya çıkan eksiklikler ivedilikle tamamlanmalı, var olanlar uygulamalar yeniden düzenlenmeli ve sürekli bir güncelleme sistemi kurulmalıdır.

Ayrıca, öğretmenlerin adaylıktaki (stajyerlikteki) mesleğe uyum sürecinde, onlara sunulan mesleki gelişim eğitimi sisteminin öğretmen yeterlikleriyle ilişkisinin kurulamaması öncelikli sorun alanları olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen yetiştirilenin en önemli boyutundan biri de aday öğretmenlerin mesleğe uyum sağlamalarını sağlayacak mesleki gelişim eğitimidir. Mevcut sistem içerisinde aday öğretmenlik temel eğitiminde genel yaklaşım; bir kere sisteme girildi mi mesleğin yeterliklerinin zaman içinde nasıl olsa bir şekilde öğrenileceği biçimindedir. Öğretmenliğe ilk adımı atan genç aday öğretmen beklediği eğitim, destek ve ilgiyi göremez ise mesleğe intibakı daha da zorlaşır. Ayrıca, atanma şansını yakalamış olan aday öğretmenlerin yetkin ve ilgili rehberlerin (mentör) desteğine de ihtiyacı vardır.

Önerilen sistemlerin en büyük paydaşlarından biri de Milli Eğitim Bakanlığı'dır. MEB'nin ilköğretim ve ortaöğretim ders programlarında değişim sürecini başlatması, hizmet öncesi eğitim çerçevesinde öğretmen adaylarının bu konularda da yeterliliklerinin üst düzeye çıkarılması ihtiyacını doğurmuştur. Öğretmen yeterliklerinin tanımlanması, özellikle nasıl bir öğretmen istendiğini belirlemek için ve meslekte başıboşluğu önlemek için son derece önemli bir adımdır (Şişman, 2009). Ancak bu yeterliklerin tanımlanan muhtemel kullanım alanlarında nasıl uygulamaya dönüştürüleceği yeterliklerin hazırlanması esnasında ele alınmadığından, bu yeterliklerle ne yapılacağı hususunda bir belirsizlik söz konusudur. Ülkemizde öğretmen sayısının çok yüksek olması, toplumsal alanda ve eğitimde yaşanan değişikliklerin çok hızlı gerçekleşmesi, öğretmenlerin yeterlik düzeylerinin değerlendirilmesinde geçerli, güvenilir, kapsamlı bir değerlendirme sisteminin yer almaması, öğretmenlerin yetiştirilmesinde ve mesleki gelişim eğitimlerinin desteklenmesinde MEB ile öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları arasında etkili bir işbirliğinin sağlanamamış olması ÖMGY'nin uygulanması ilgili birçok sorunu beraberinde getirmektedir.

ÖMGY çerçevesinde öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmesi ve mesleki gelişim eğitimleri planlanmasında diğer paydaşlar YÖK, üniversiteler ve öğretmen yetiştiren programlardır. Öğretmen yetiştirme alanında MEB ve öğretmenlerin yetiştirilmesi sorumluluğunu üstlenen üniversitelerin eğitim fakülteleri arasında organik bir ilişkiye ihtiyaç vardır. Öğretmen yetiştirme konusunda sorumluluğun üniversitelere devredilmesi, alandaki bilimsel birikimin sağlanması ve üretilmesi açısından kuşkusuz olumlu olmuştur; ancak, eğitim fakültelerinin, uygulama konusunda MEB ile yeterli işbirliği kuramaması öğretmen adaylarının uygulamanın içinden beslenememesi sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle giderek birbirine yabancı iki yapı (MEB ve Eğitim Fakülteleri) ortaya çıkmaktadır. Eğitim Fakülteleri'ndeki programların yenilenmesi, öğretmen eğitimindeki ölçütlerin belirlenmesi, bu ölçütlere uygun öğretmen yetiştirilmesi gibi konular üzerinde ciddiyetle durulmalıdır. AB uyum çalışmaları çerçevesinde geliştirilen Türkiye Yükseköğretim Yeterlikler Çerçevesi (TYYÇ) ile öğretmen yeterlikleri arasında kurulacak olan paralellik onaylanmış olan programların tümünün tekrar elden geçirilmesine neden olacaktır.

Sonuç

Türkiye’de eğitim kalitesinin artırılması noktasında en temel öğenin öğretmenin olduğu yaklaşımdan yola çıkıldığında bilimsel ve teknolojik gelişimin sağladığı yeni imkanlarla hızlanan toplumsal değişim öğretmenlerin de kendilerini yenilemelerini, mesleki gelişimlerini sağlamalarını gerekli kılmaktadır. Eğitim kalitesini oluşturan unsurlardan toplum ve kültür, eğitim politikaları, eğitim programı (müfredat), okulların fiziksel koşulları, eğitsel kaynaklar ve öğrencilerin öğrenmeye olan istekleri bir tarafa bırakıldığında bir eğitim sisteminde bu unsurları kullanacak ve değerlendirecek bilgi, beceri ve niteliklerden yoksun öğretmenlerle kaliteli bir eğitim verilmesi beklenemez. Dolayısıyla kaliteli bir öğretmenin tanımını yapan öğretmen yeterliklerinin düzenlenmesi, öğretmenleri bu yeterlikler çerçevesinde yetiştirme, değerlendirme ve öğretmen mesleki gelişiminin bu yeterlikler çerçevesinde sistematik bir biçimde yaklaşılması ve yapılan düzenlemelerin bir sistem bünyesindeki bütünlük olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Böyle sistematik bir yapıyı düzenlemede ve kullanmada ve dahi öğretmenleri değişen ve gelişen toplum yapısında destekleme de öğretmenlerin görev yaptığı okullara, Milli Eğitim Bakanlığı’na ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarına görevler düşmektedir. Bu derlemede sunulan öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirme ve mesleki gelişim eğitimi sistemlerinin ve bu sistemlerin uygulanmasında önerilen yöntemlerin öğretmenlerin görev yaptığı okullara, Milli Eğitim Bakanlığı’na ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarına rehber olması öngörülmektedir.

◆ Mehmet Buldu

Kaynakça

- Angrist, J. D. & Lavy, V. (2001). Does teacher training affect pupil learning? Evidence from matched comparisons in Jerusalem public schools. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 343-369.
- Berry, B. (2009). *Keeping the promise: Recruiting, retaining, and growing effective teachers for high-needs schools*. Raleigh, NC: Center for Teaching Quality.
- Bill & Melinda Gates Foundation (2010). *Learning about teaching: Initial findings from the Measures of Effective Teaching Project*. Seattle: Author
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment and education: Principles, policy and practice*, 5(1), 7-75.
- Blank, R.K., de las Alas, N., & Smith, C. (2008). *Does Teacher Professional Development Have Effects on Teaching and Learning? Evaluation Findings from Programs in 14 States*. Washington, DC: Council of Chief State School Officers.
- Bond, L., Smith, T., Baker, W. K., & Hattie. J. (2000). *The certification system of the National Board for Professional Teaching Standards: A construct and consequential validity study*. Greensboro, NC: Center for Educational Research and Evaluation, University of North Carolina, Greensboro.
- Büyükköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Council of the European Union (2007). *Draft conclusion of the Council and of the Representatives of the Member States, meeting within the Council, on improving the quality teacher education*. 14413/07, EDUC 180, SOC 405, Brussels.
- Crowe, C. (2010). *Measuring what matters: A stronger accountability model for teacher education*. Washington: Center for American Progress.
- Darling-Hammond, L. (2012). *Creating a comprehensive system for evaluating and supporting effective teaching*. Stanford, CA. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- Darling-Hammond, L. (2010). *Evaluating teacher effectiveness. How teacher performance assessments can measure and improve teaching*. Washington, DC: Center for American Progress.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*. 8(1).
- Darling-Hammond, L., Holtzman, D. J., Gatlin, S. J., & Heilig, J. V. (2005). Does Teacher Preparation Matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effectiveness. *Education Policy Analysis Archives*, 13(42).
- Deakin Crick, R. (2008). Pedagogy for citizenship. In F. Oser & W. Veugelers (Eds.), *Getting involved: Global citizenship development and sources of moral values* (31-55). Rotterdam: Sense Publishers.
- Department of Education and Training (2004). *Competency Framework for teachers*. East Perth, Australia: Author.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2013). *Onuncu kalkınma planı. 2014-2018*. Erişim: http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf
- Department for Education (DfE) (2013). *Teachers' Standards*. Online: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/208682/Teachers_Standards_2013.pdf

- Erişti, B. (2008). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. I. Kabakçı Yurdakul (Ed.), *Öğretmenlikte mesleki gelişim*, s. 1-28. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1809.
- European Commission (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. Online: http://ec.europa.eu/education/policy/school/teacher-training_en.htm
- European Commission (2012). *Rethinking education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. COM(2012) 669/3.
- European Commission (2002). *The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Key topics in education in Europe: Volume 3*. Directorate-General for Education and Culture.
- European Union (2010). *Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's teaching and learning international survey (TALIS)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union
- Feiman-Nemser, S. (2008). Teacher Learning. How do Teachers learn to teach? In Cochran-Smith, M, Feiman-Nemser, S., McIntyre, D. (Eds.). *Handbook of research on Teacher Education. Enduring Questions in Changing Contexts*. New York/Abingdon: Routledge/ Taylor & Francis.
- Goe, L. & Stickler L. M. (2008). *Teacher quality and student achievement: making the most of recent research*. Washington, DC: National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Goldhaber, D., & Brewer, D. (2000). Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement. *Educational evaluation and policy analysis*, 22(2), 129-145.
- Guskey, T. R. & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan*, 90(7), 495-500.
- Jaquith, A., Mindich, D., Wei, R. C., and Darling-Hammond, L. (2010). *Teacher professional learning in the United States: Case studies of state policies and strategies*. Oxford, OH: Learning Forward.
- Kabakçı Yurdakul, I. (2008). Öğretmenlikte mesleki gelişim modelleri. I. Kabakçı Yurdakul (Ed.), *Öğretmenlikte mesleki gelişim*, s. 1-28. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1809.
- Nye, B., Konstantopoulos, S., & Hedges, L. (2004). How large are teacher effects? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 26(3), 237-257.
- MEB (2008). *Öğretmen yeterlikleri. Öğretmenlik mesleği genel ve özel alan yeterlikleri*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.
- MEB (2007). *Okul temelli mesleki gelişim okul yöneticisi ve öğretmenler için mesleki gelişim kılavuzu*. Ankara: MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- MEB (2006). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED) (2006). *Okulda performans yönetim modeli*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.
- National Association of State Boards of Education (NASBE) Study Group on Teacher Preparation, Retention, Evaluation, and Compensation (2011). *Gearing Up: Creating a Systemic Approach to Teacher Effectiveness*. Arlington, VA; Author.

◆ Mehmet Buldu

- NBPTS (2012a). *National Board for Professional Teaching Standards. Early childhood generalist standards*. Online: http://www.nbpts.org/sites/default/files/documents/certificates/NB-Standards/nbpts-certificate-ec-gen-standards_09.23.13.pdf
- NBPTS (2012b). *National Board for Professional Teaching Standards. Middle childhood generalist standards*. Online: http://www.nbpts.org/sites/default/files/documents/certificates/NB-Standards/nbpts-certificate-mc-gen-standards_09.23.13.pdf
- Newton, X., Darling-Hammond, L., Haertel, E., & Thomas, E. (2010). Value-added modeling of teacher effectiveness: An exploration of stability across models and contexts. *Educational Policy Analysis Archives*, 18 (23).
- Odabaşı, H. F. (2008). Öğretmenlikte mesleki gelişimin kuramsal ve kavramsal yapısı. I. Kabakçı (Ed.), *Öğretmenlikte mesleki gelişim*, s. 59-80. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1809.
- Odabaşı, H. F. & Kabakçı I. (2007, Mayıs). *Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri*. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, Bakü, Azerbaycan.
- OECD (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments. First Results from TALIS*. Paris: OECD Publications <http://www.oecd.org/dataoecd/17/51/43023606.pdf>
- OECD (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. *Seta Analiz*, 17, 1-37.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2001). *Teachers, schools, and academic achievement*. Amherst, MA: Amherst College.
- Rockoff, J. E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *AEA Papers and Proceedings*, May.
- Rychen, D.S. & Salganik, L.H. (2003). *Key Competencies for a successful life and a well-functioning society*. Göttingen: Hogrefe & Huber
- Sanders, W. L., & Rivers, J. C. (1996). *Cumulative and residual effects of teachers on future academic achievement*. University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Sato, M., Wei, R. C., & Darling-Hammond, L. (2008). Improving teachers’ assessment practices through professional development: The case of National Board Certification. *American Educational Research Journal*, 45, 669-700.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterliliklerini yeniden düşünmek. *Türk Yurdu Dergisi*, 29, 37-41.
- Thompson, M. & Goe, L. (2009). *Models for effective and scalable teacher professional development*. Ewing, NJ: Educational Testing Service.
- Türk Eğitim Derneği (TED) (2009). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- UNESCO. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. Paris: Eleonora Villegas-Reamers.
- Williamson McDiarmid, G. & Clevenger-Bright, M. (2008). Rethinking Teacher Capacity. In Cochran-Smith, M., Feiman-Nemser, S. & Mc Intyre, D. (Eds). *Handbook of Research on Teacher Education. Enduring questions in changing contexts*. New York/Abingdon: Routledge/Taylor & Francis.
- Yuen, L. H. (2012): The impact of continuing professional development on a novice teacher. *Teacher Development: An International Journal of Teachers’ Professional Development*, 16(3), 387-398

A SYSTEM LEVEL PROPOSAL ON TEACHER COMPETENCY ASSESSMENT AND TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Mehmet BULDU*

Abstract

The quality and productivity of education is correlated with high teacher competency level and the quality of services and resources provided to teachers. To increase the quality of education and sustain its productivity there is a need for accurate, consistent, reliable and effective teacher assessment and professional development systems. Such systems, which are aligned with national teacher competency frameworks, would enable stakeholders to monitor teacher development, determine the professional needs of teachers and support teachers to conduct self-assessments, plan their career paths and enhance their competency levels. Those systems could also be used for teacher recruitment and retention. This theoretical paper proposes a system level development, that is anticipated to support teachers, schools, Ministry of National Education and teacher training programs.

Keywords: teacher competency, competency assessment, teacher professional development

* Assoc.Prof.. Dr.; Mehmet Buldu TED University, Faculty of Education, Ziya Gökalp Cad. No: 48 Kolej Çankaya ANKARA