

düşünceye ilham
değişime yön

enstitü
sosyal

■ ■ Verinin Dili

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE DEĞİŞEN DİNAMİKLER



Editör

Amine Ertürk

Hazırlayan

Turgay Öntaş
Hilal Yazıcı

Grafik Tasarım

Muhammed Seleş

Kaynak

OECD, Results from TALIS 2024: The State of Teaching
OECD, TALIS 2018 Database

Enstitü Sosyal

Burhaniye Mah. Hacı Reşit Paşa Sok. No:18
Üsküdar/İstanbul

İletişim

0216 422 00 22
www.enstitusosyal.org
info@enstitusosyal.org

Verinin Dili No. 17

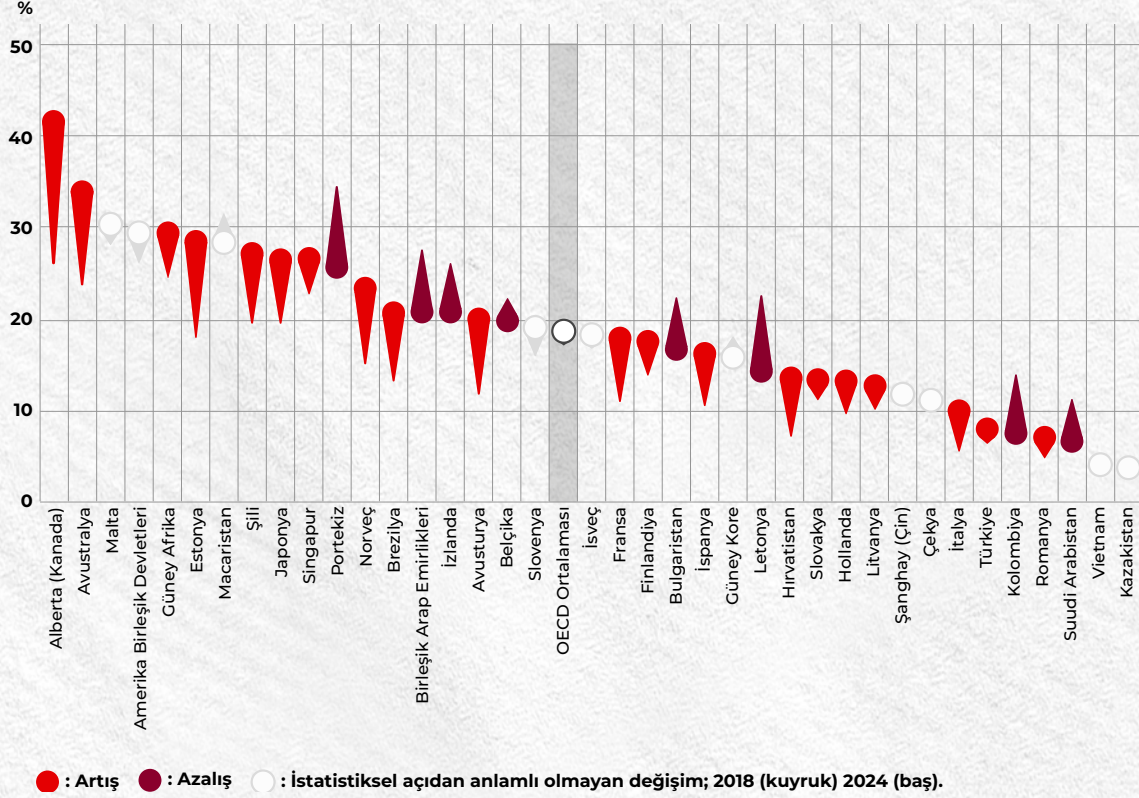
Kasım 2025



Öğretme ve Öğrenme Uluslararası Araştırması (*Teaching and Learning International Survey, TALIS*) OECD'nin öğretmenler ve okul yöneticilerinin çalışma koşulları, sınıf içi uygulamaları ve mesleki gelişimleri hakkında düzenli aralıklarla yürüttüğü en büyük uluslararası anketidir. 2008, 2013, 2018 ve 2024 yıllarında yapılmıştır. 2024'te 55 eğitim sisteminden yaklaşık 280 bin eğitimci katılmıştır. Araştırmanın dördüncü döngüsüne (2024) ait rapor 7 Ekim 2025 tarihinde yayımlanmıştır.

TALIS; OECD, uluslararası paydaşlar ve katılımcı ülkeler ile istişare içinde uzmanlar tarafından geliştirilmiştir. Araştırma, 2013'ten bu yana ilkokul (ISCED 1) ve lise (ISCED 3) kademeleri için sunulan seçeneklerle birlikte ortaokul (ISCED 2) öğretmen ve okul yöneticilerine odaklanmıştır. Araştırmada veriler, öğretmen ve yöneticilerin yanıtladığı çoktan seçmeli, metin-rakam ile doldurma, matrix, açık uçlu gibi formatlardaki anketlerden elde edilmiştir. TALIS 2024 içeriği iki ana temada özetlenebilir: 1. Öğretmenler, öğretim ve öğrenim üzerinde etkisi olan güncel sorunlar (çeşitlilik ve eşitlik, eğitimde teknoloji kullanımı, sosyal ve duygusal öğrenme, çevresel sürdürülebilirlik eğitimi), 2. Öğretmenlerin, öğretimin ve öğrenmenin süregelen özellikleri (öğretmenlerin öğrenimi ve gelişimi, öğretmenlerin çalışma uygulamaları, mesleki algılar, öğretim için kurumsal ortamlar, öğretmen-lider ve okul özellikleri).

Verinin Dili'nin bu sayısında, TALIS 2018 ve 2024 verilerinden hareketle öğretmenlerin stres düzeyleri, ekip çalışmasına katılımları, mesleki tatminleri, iş doyumları ve yapay zekâ kullanımları incelenmiştir.

Grafik 1. 2018'den 2024'e ortaokul öğretmenlerinin işlerinde “çok sık” stres yaşama yüzdelerindeki değişim

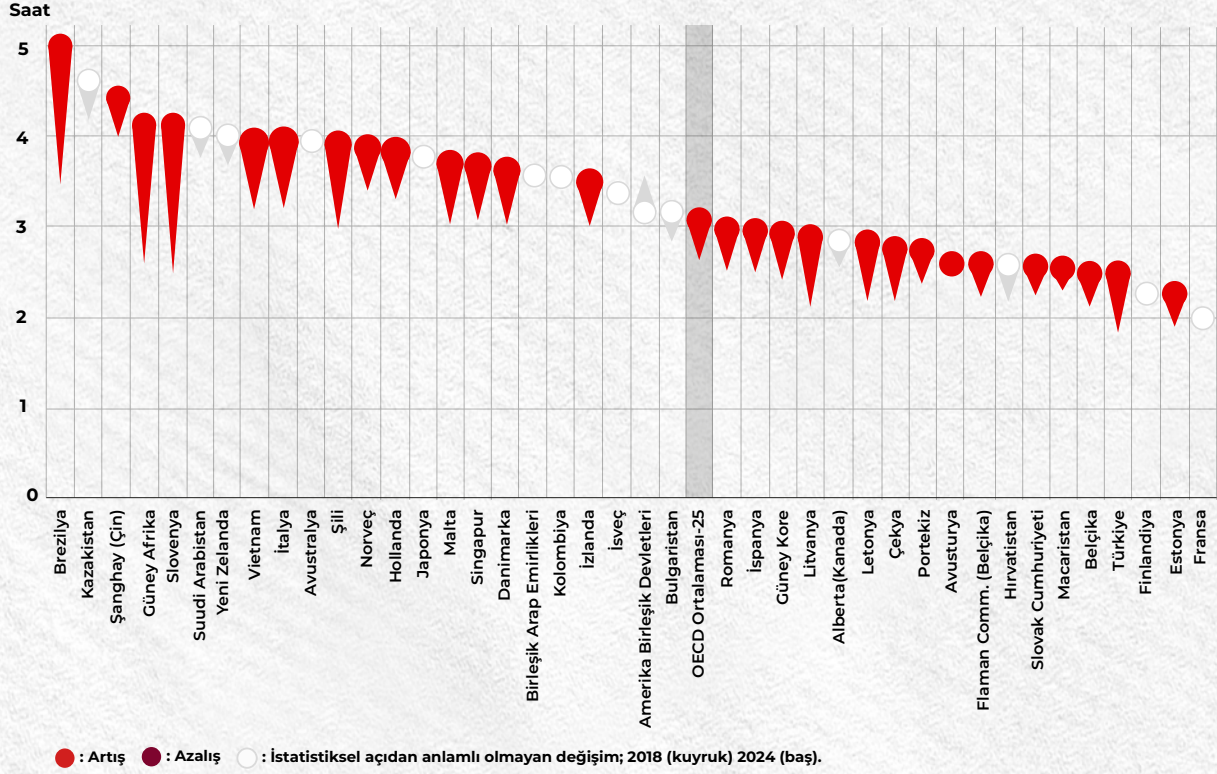
Kaynak: OECD'nin TALIS 2018 ve TALIS 2024 veri tabanlarından uyarlanmıştır.

Öğretmenlik mesleğinde iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmak, stresin olumsuz etkilerini azaltma konusunda destekleyici olabilmektedir. Öğretmenlik, yalnızca okul saatleriyle sınırlı olmayan, ders hazırlığı, öğrenci takibi, veli ve okul yönetimiyle sürekli iletişim, değerlendirme ve geri bildirim süreçlerini de içeren çok boyutlu bir meslektir. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünü görünür mesai saatlerinin ötesine taşımakta ve zaman yönetimi ile duygusal dengeyi korumayı zorlaştırabilmektedir.

Verilere bakıldığında Türkiye'de öğretmenlerin 2018'den 2024'e doğru stres düzeylerinde artış olduğu görülebilir. Ancak bu düzey OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Türkiye'de öğretmenlerin stres düzeylerinin OECD ortalamasından düşük olması çalışma performansına olumlu yansımaları koşulu ile bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde yapılan düzenlemeler; düşük stres seviyeleri, mesleki sürdürülebilirlik ve eğitim kalitesi açısından iyileşmeler sunacaktır. Bu veriler bağlamında öğretmenlerin iş yükünü daha yönetilebilir kılacak, mesleki tatmini artıracak ve dolayısıyla öğrencilerin öğrenme süreçlerine olumlu katkı sağlayacak stratejiler önceliklendirilmelidir.

Grafik 2. 2018'den 2024'e ortaokul öğretmenlerinin meslektaşlarıyla ekip çalışması ve diyaloga ayırdığı haftalık süre



Kaynak: OECD'nin TALIS 2018 ve TALIS 2024 veritabanlarından uyarlanmıştır.

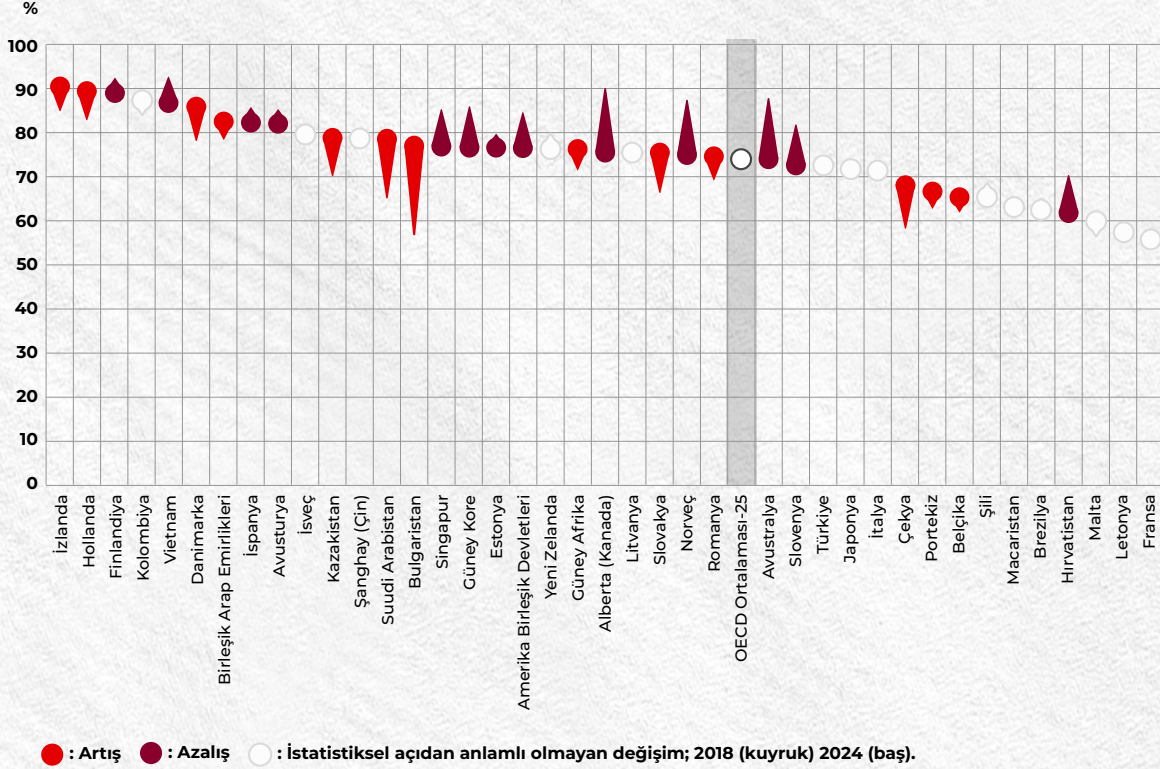
İş birlikçi bir okul kültürü, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin, diğer çalışanların birbirlerine yönelik karşılıklı destek, güven ve dayanışmayı içeren davranışları ile olumlu bir ekosistemin varlığına işaret edebilir. Mesleki dayanışma, meslektaşlar arasındaki etkileşimi ve ortak hedefe birlikte ilerleme konusunda dayanışma hâlini güçlendirir.

TALIS'te meslektaşlığı ölçmek için öğretmenlere okullarındaki öğretmenlerin birbirlerine güvenip güvenemeyecekleri sorulmaktadır. Ortalama olarak öğretmenlerin %86'sı, öğretmenlerin birbirlerine güvenebileceğini düşünmektedir. Ayrıca öğretimdeki iş birlikçi faaliyetlerin de yüksek iş doyumunu desteklediği bilinmektedir. Birlikte çalışma kültürünün gelişmesi, sosyal ve duygusal becerilerin çalışma ortamına da yansması anlamına gelmektedir.

Türkiye'deki öğretmenlerin ekip çalışması ve mesleki diyaloglara ayırdıkları zaman 2018'e göre artış göstermiş olsa da, bu oran hâlâ OECD ortalamasının gerisindedir. Bu durum, okullarda iş birliğini ve güven temelli ilişkileri güçlendirecek yapısal ve kültürel düzenlemelere duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin sosyal ve duygusal becerilerinin desteklenmesi ile okul kültüründe güven ortamını

güçlendiren uygulamaların, okul ikliminin oluşumunda belirleyici rol oynaması beklenmelidir. Bu amaçla, okullarda ortak öğrenme kültürünü kurumsallaştıran, güven temelli iletişim kanallarını destekleyen ve öğretmenlerin ortak amaçlar etrafında birleşmesini teşvik eden liderlik ve yönetim stratejilerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Grafik 3. 2018'den 2024'e ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatminindeki değişim



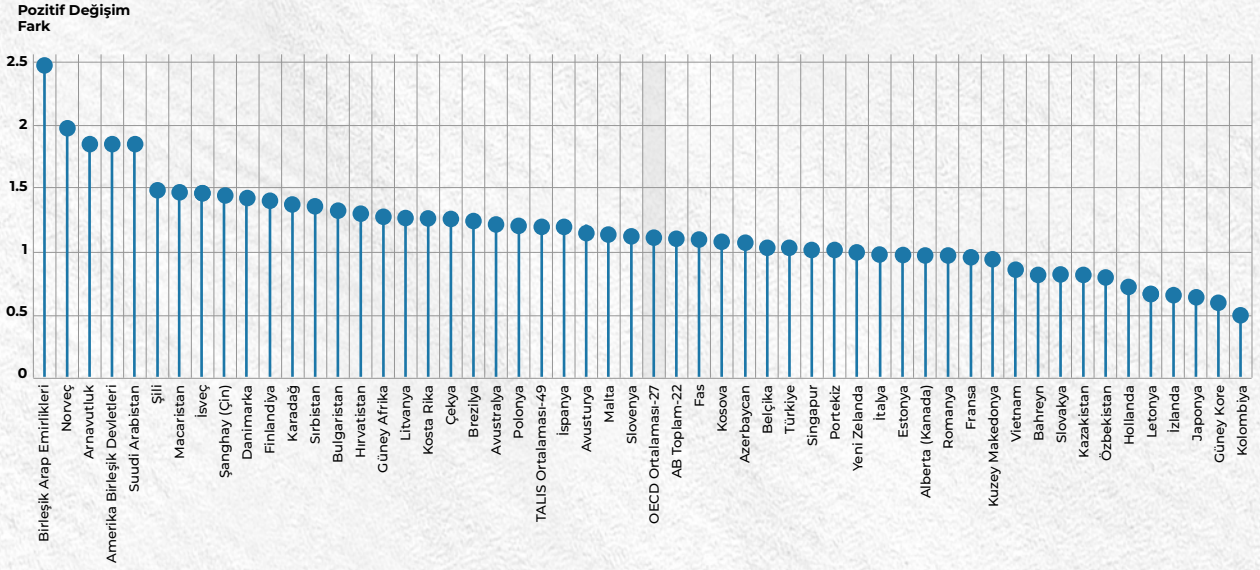
Kaynak: OECD'nin TALIS 2018 ve TALIS 2024 veritabanlarından uyarlanmıştır.

Öğretmenlerin genel iş tatmini, hem mesleklerinden duydukları memnuniyetle hem de mevcut çalışma ortamlarındaki koşullarla yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin bireysel ve okul düzeyindeki faktörlere bağlı olarak öğretim amaçlarına ulaşmaları, iş tatminlerinden doğrudan etkilenmektedir. Öğretmenlerin çalışma koşulları arasındaki farklılıkların fazla olmaması, mesleki sonuçlara yansıyan kişisel ve bağlamsal faktörlere dayalı değişimleri kontrol altına alabilme olanağı sağlayacaktır.

TALIS araştırmasında iş tatmini, öğretmenlere yöneltilen "Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarından açıkça daha fazladır.", "Tekrar karar verebilseydim, yine öğretmen olmayı seçerdim." ve "Öğretmen olmaktan pişmanım." gibi ifadeler üzerinden değerlendirilmektedir.

Türkiye, 2018-2024 verileri açısından iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir. Bu durum, öğretmenlerin mesleğe yönelik genel tutumlarının son yıllarda istikrarlı ancak durağan bir seyir izlediğini göstermektedir. Olası sebepler arasında mesleğin toplumsal statüsündeki sınırlı iyileşme, ekonomik koşulların etkisi ve iş yükünün değişmemesi sayılabilir.

Grafik 4. Müdürün personelle kurduğu iyi ilişkinin ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyiyle ilişkisi, 2024



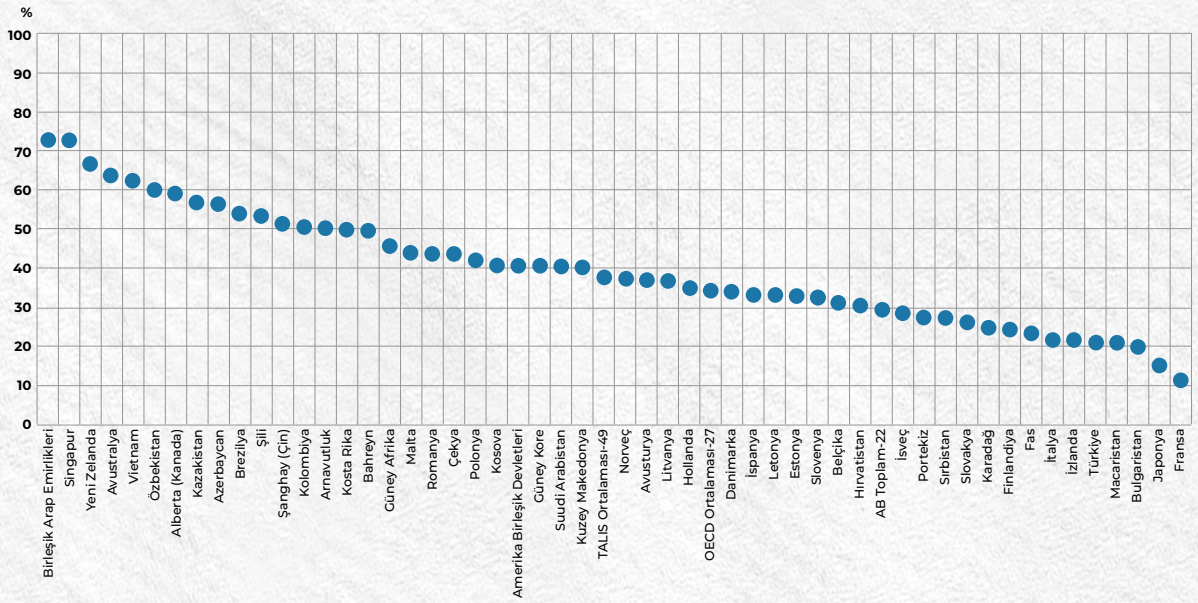
Kaynak: OECD'nin TALIS 2024 veritabanından uyarlanmıştır.

Okul yöneticisinin birlikte çalıştığı öğretmenlere ve personele yapıcı geri bildirim sağlaması, yani öğretimsel liderlik rolünü etkin biçimde yerine getirmesi, ders amaçlarının yüksek düzeyde gerçekleştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, öğretime yönelik mesleki rehberlik ve denetim süreçleri öne çıkmaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin ve diğer personelin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaları beklenmektedir.

Farklı eğitim sistemlerinde, okul yöneticilerinin genel olarak öğretmenlerin uzmanlıklarına güvendikleri ve yöneticilerle öğretmenler arasındaki güçlü mesleki ilişkilerin yüksek iş tatminine katkı sağladığı vurgulanmaktadır. Okul yöneticisiyle iyi ilişkilere sahip olduğunu bildiren öğretmenler; öğretmen ve okul özellikleri ile meslektaşlık, yönetici ve veli ilişkileri gibi değişkenler değerlendirildikten sonra dahi işlerinden genel olarak daha fazla memnuniyet bildirme eğilimindedirler.

Adil ve destekleyici bir idari yapı, öğretmenlerin mesleki doyumunu güçlendirirken, etkili iletişim ve güven temelli ilişkiler, okul ortamında pozitif bir iklimin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Okullarda adalet, şeffaflık ve katılımcılık ilkelerinin kurumsal kültüre yerleşmiş olması, açık ve güven temelli bir okul ikliminin varlığına işaret etmektedir. Bu tür bir iklim, öğretmenlerin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirerek mesleki doyum ve tatmin düzeylerini artıracaktır.

Grafik 5. Son bir yıl içinde yapay zekâ kullandığını bildiren ortaokul öğretmenlerinin yüzdesi, 2024



Kaynak: OECD'nin TALIS 2024 veritabanından uyarlanmıştır.

TALIS'te yapay zekâ, "geleneksel olarak insan zekâsı gerektiren görevleri bilgisayarların yerine getirme kapasitesi" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımın, öğrenme analitiği ve veri madenciliği gibi ileri teknolojileri de kapsadığı bilinmelidir. Ortalama olarak öğretmenlerin üçte biri işlerinde yapay zekâyı kullanmaktadır. Ancak, yapay zekâ kullanım oranları açısından ülkeler arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır.

COVID-19 pandemisinden bu yana, yeni teknolojilerin eğitime entegre edilmesi giderek artan bir beklenti hâline gelmiştir. Türkiye'nin TALIS verilerinde yapay zekâ kullanımında diğer ülkelere kıyasla son sıralarda yer alması, öğretmenlerin bu teknolojiyi pedagojik olarak yeterince benimsemediğini ve uygulamada desteğe ihtiyaç duyduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlere yönelik kapsamlı yapay

zekâ farkındalık ve uygulama eğitimlerinin yaygınlaştırılması; teknolojiyi pedagojik amaçlarla bütünleştirmelerini, iş yüklerini dengelemelerini ve öğrencilerin öğrenme deneyimlerinin niteliğini artırmalarını sağlayacak bir yatırım niteliği taşımaktadır. Ancak bu teknolojik dönüşüm sürecinde, öğretmen özgünlüğünün ve öğrenme otantikliğinin gözden kaçırılmaması da gerekir.