



Mentors and Mentoring Program for First-Year Teachers

Neşe BÖRÜ*

Received date: 04.06.2018

Accepted date: 03.06.2019

Abstract

The good quality of teachers for individuals depends on how much importance is given to teachers. First-year teachers can adversely affect on the development of students owing to the lack of their experiences. Mentoring programs occurred by mentors can be an effective way for enhancing professional skills of first-year teachers. The current research aims to determine views of 8 primary school principals and 8 primary school teachers regarding with mentors' qualifications and the mentoring program. Therefore, the research has been structured through the phenomenological approach based on the qualitative research method. Results have been reached by transforming the data collected by the interview technique to 6 themes through the descriptive analyzing technique. Consequently; the current research has found the importance of effective and quality the mentoring program due to the necessity of professional experience in terms of first-year teachers. The efficiency of the mentoring program has connected to choosing pre-service teachers to universities and training them. Another finding has been about qualifications of mentors being the most important actor of the mentoring program. These qualifications have been like having effective human relationships and communications skills, having ethical values, being role-model, having vision. The content of the mentoring program should include class-management, introducing students, the relationship of parents and principals. Furthermore, the research has reached the findings about the significance of supervision of the mentoring program and of the education of mentors.

Keywords: Mentor teachers, first-year teachers, mentoring programs.

* Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Nevşehir, Turkey; nboru@hotmail.com

Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenler için Mentörlük ve Mesleğe Giriş Eğitimi

Neşe BÖRÜ*

Geliş tarihi: 04.06.2018

Kabul tarihi: 03.06.2019

Öz

Toplumun tüm fertlerinin kaliteli öğretmenlere ulaşması öğretmenlere gereken önemin verilmesi noktasında anlam kazanır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler tecrübesizliklerinden ötürü öğrencilerin gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Mentörler yoluyla gerçekleştirilen *mesleğe giriş eğitimi* mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki becerilerini arttırma konusunda etkili bir yol olabilir. Bu araştırma 8 ilkokul müdürünün ve 8 ilkokul öğretmenin mentörlük ve mesleğe giriş eğitimi ile ilgili görüşlerine ulaşmayı amaçlar. Dolayısıyla bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim desenine göre yapılandırılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanan veriler betimsel analiz tekniği ile 6 tema haline dönüştürülerek sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuç olarak mesleğe yeni başlayan öğretmenler için mesleğe giriş eğitimi önemlidir. Uygulanacak eğitimin etkililiği önemli ölçüde öğretmenlerin üniversiteye seçilip ve yetiştirilmesiyle ilintilidir. Mesleğe giriş eğitiminin ana aktörleri olan mentörlerin etkili insan ilişkileri ve iletişim becerilerine sahip olması, etik değerlere sahip olması, rol-model olması, vizyon sahibi olması gibi yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. Mesleğe giriş eğitiminin içeriği sınıf yönetimi, öğrencileri tanıma, velilerle iletişim, yönetimle ilişkiler gibi konular üzerinedir. Son olarak, mentörlerin eğitimi devam etmelidir, mesleğe giriş eğitimi denetim ve değerlendirilmelerden geçirilerek gerekli geribildirimler mesleğe giriş eğitimine yansıtılmalıdır.

Anahtar kelimeler: Mentörlük, aday ilkokul öğretmenleri, mesleğe giriş eğitimi

*  Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Nevşehir, Türkiye; nboru@hotmail.com

1. Giriş

Öğretmenlere gereken önemin verilmesi, tüm öğrencilerin nitelikli öğretmenlere ulaşması noktasında oldukça önemlidir. Öğretmenlik mesleğinde ilk yıllar, diğer yıllara kıyasla mesleki gelişim açısından daha fazla kazanım elde edilen zaman dilimidir. Bununla beraber, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin desteğe ve gelişime ihtiyacı vardır (Rivkin ve diğerleri, 2005). Toplum mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin performanslarının deneyimli öğretmenlere benzemesi beklentisinde içerisinde, fakat mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin herhangi bir destek almaksızın öğrencilerin öğrenimi üzerindeki maksimum etkileri mesleki deneyimlerinin ilk 3 ile 7 yıl arasında gerçekleşir. Kapsamlı bir mesleğe giriş eğitimi ise bu sürecin daha hızlı ilerlemesine katkıda bulunur (Alliance for Excellent Education, 2004; Villar, 2004; akt, Stanulis & Floden, 2009). Mentörler tarafından verilen mesleğe giriş eğitiminin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki becerilerini arttırmanın yanı sıra (Barrera ve diğerleri, 2010) meslekten ayrılma oranları düşürme (Darling-Hammond; 2003) üzerinde de olumlu etkileri vardır.

Mentör öğretmenlerin yeterliliklerinin ve mesleğe giriş eğitiminin geliştirilmeye ihtiyacı vardır. Daha önce yapılan araştırmalar da mentörlerin başarılı olabilmesi için belirli bir rehberliğe ve eğitime ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Bununla beraber, mesleğe giriş eğitiminin amaçları iyi belirlenmeli ve programlarda mentörün görev ve sorumlulukları açıkça ifade edilmelidir. Mentörlere aday öğretmenleri izleyip değerlendirebilmeleri ve gerekli dönütleri verebilmeleri için gerekli zaman verilmelidir. Mesleğe giriş eğitiminin değerlendirilmesi için okul yöneticisinin, mentörün ve aday öğretmenin görüşlerine başvurulması ve gerekli düzeltmelerin yapılması programın başarısını arttıracaktır. Dahası okuldan ayrılan öğretmenlerle de mesleğe giriş eğitimi üzerine görüşmeler yapılması programın etkililiğine fayda sağlayacaktır (Barrera ve diğerleri, 2010).

İlgili literatür incelendiğinde Gömleksiz ve diğerlerinin, (2017) öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin olarak sosyal bilgiler dersi öğretmen adaylarının görüşlerini belirlenmektir. Yazıcı & Tekerci'nin (2017) Bu çalışmanın sonucunda mentörlerin yeterlilikleri ile ilgili eksiksiklerin olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Uçar (2017) çalışması mentörlerin yeterlilikleri ile ilgili akademik açıdan ve iletişim becerileri ile ilgili başarı beklenildiği sonucuna ulaşılmıştır. Uçar (2015) çalışması ise mentörlerin yeterlilikleri ile ilgili beklentilerin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sezgin ve diğerlerinin (2014) çalışması ise okul müdürlerinin mentörlük rolleri üzerinedir. Araştırmanın sonuçlarına göre mentörlük süreci yönetici ve öğretmenlerin mesleki ve sosyal gelişimlerinde önemlidir. Okul müdürlerinin tecrübelerini paylaşma konusunda istekli olduğu ve bu görevi tavsiye verme tarzıyla yerine getirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kana (2014) çalışmasında KPSS sınavının öğretmen adaylarının uygulama derslerine olan motivasyonunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Barrera, et al., (2010) çalışması mesleğe giriş eğitiminin önemi üzerinde durur.

Bu araştırma devlet okullarında mesleğe yeni başlayan sınıf öğretmenlerine yönelik uygulanan 'mesleğe giriş eğitimine' ilişkin olarak öneriler sunmak için ilkökul müdürlerinin ve sınıf öğretmenlerinin görüşlerine başvurmuştur. Bu bağlamda bu araştırma mesleğe yeni başlayan öğretmenler için mesleğe giriş eğitiminin nasıl olması gerektiğine ilişkin görüşlere ulaşmayı hedeflemekle birlikte mentörlük yapacak öğretmenin yeterliliklerine ilişkin görüşlere de ulaşmayı hedeflemektedir.

1.1. Mentörün yeterlilikleri

Etkili mentörlük süreci; duygusal bir adanmışlık, zamanın ve ruhun cömertçe harcanması, öğrenmeye karşı isteklilik, hassas olma, güven sağlama, övgü yeteneği, ödün vermeyen entelektüel titizlik, sınırlılıklara ve imkansızlıklara karşı hoşgörü, yeteneği ve cesareti gerektirir (Madison *et al.*, 1994). Mentörün rolleri ve özellikleri ile ilgili 4 önemli özellik öne çıkmaktadır; bunlar: 'kişisel destek', 'görevle ilgili yardım ve tavsiye', 'problemlerle ilgili yardım ve tavsiye', 'adayın deneyimlerine yönelik eleştirel yansıtma ve geribildirim vermedir'. Aday öğretmenler mesleğe başladıkları ilk hafta oldukça streslidirler, bu sebeple mentörleri ve meslektaşları tarafından duygusal desteğe, arkadaşlığa ve kabule ihtiyaç duymaktadırlar. Özellikle ders planları ve kaynakları, okulu öğrenme gibi konularda hemen desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. İlerleyen zamanlarda yardıma daha ziyade öğrencilerin öğrenimi ve davranışsal problemlerin yönetimi gibi spesifik durumlarda ihtiyaç duymaktadırlar. Bu süreçte aday öğretmenler herhangi bir cezaya maruz kalmadan tavsiyeye, yardıma ve rol-modele ihtiyaç duymaktadırlar. Sonraki aşamalarda aday öğretmenler problemleriyle ilgili olarak yakın arkadaş havasındaki mentörler yerine alanıyla ilgili uzman öğretmenlerin, okul müdürlerinin ve hizmet içi eğitimlerin desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu aşamada daha yansıtıcı, eleştirel bir yaklaşım, aday öğretmenlerin öğretim stillerini geliştirmelerine ve başarılı bir şekilde öğrencilikten öğretmenliğe geçişin sağlanmasına katkı sağlayacaktır (Ballantyne *et al.*, 1995).

1.2. Mentörlük programı

Flynn & Nolan'nın (2008) çalışmasında yer alan öğretmenler için geliştirilen başarılı *mentör köyü programının** özellikleri: Mentörlük programının organizasyonu, mentörün seçimi ve eşleştirilmesiyle ilgili olarak bir komite belirlenmiştir. Mesleğe giriş eğitiminde en önemli faktör olarak mentörlük yapacak kişinin belirlenmesi ve öğretmen adayıyla eşleştirilmesi süreci gösterilmiştir. Komite mentör olmak için yapılan başvuruları bir havuzda toplamış ve başvurular arasından adayının mesleki yeterliliklerine, istekli olmasına ve insan ilişkileri konusundaki yeterliliklerine bakmıştır. Mentör ile aday öğretmen arasındaki ilişki mesleğe giriş eğitiminin kalbi olarak görülmekte ve bu sebeple eşleştirilmelerde güvenilir bir ilişkiyle neticelenmesi kriterine dikkat edilmektedir. Mentör-aday öğretmen eşleşmesi sonucunda oluşan takımların haftada en az 2 saatlerini birlikte geçirmeleri beklenmektedir. Okul yöneticisi oluşturulan takımlara ortak bir zaman ve fırsatlar sağlamakla sorumlu olup, bölge koordinatörü kurulan bu iki üyeli takımla düzenli olarak buluşup, problemlerin çözümlenmesine destek vermektedir. Bu süreçte hem aday öğretmen hem de mentör eğitime tabi tutulmaktadır. Aday öğretmenler sınıf yönetimi, velilerle iletişim, özel-öğrencilere karşı tutum konusunda eğitim alırken, mentörler aday öğretmenlerin ihtiyaçları, yetişkin eğitimi, bilişsel koçluk üzerine eğitim almaktadırlar. Eğitim ilk ay iki gün, sonraki iki ay ise birer gün süreyle yapılmaktadır. Eğitimlerden önce mentörlere ve aday öğretmenlere kaygılarını paylaşmaları konusunda fırsat verilmektedir. Okul yöneticileri aday öğretmenlere zor sınıfları vermekten kaçınmakta ve öğretim dışı görevleri aday öğretmenlere ilk dönem vermemektedir. Okul yöneticilerinin rolü mentörlük programında önemlidir. Bölge koordinatörleri mentörlük programı ve bu programda okul müdürlerini rolüyle ilgili olarak okul müdürlerini bilgilendirmektedir. Bölgenin mentörlük komitesi bölgedeki bir üniversiteyle mentörlük programının değerlendirilmesi konusunda işbirliği yapmaktadır.

* Mentör köyü programı: 1988-2000 yılları arasında on dört binden fazla mentör ve aday öğretmene destek veren, mesleğe yeni başlayan öğretmenleri yetiştirme programıdır. Bu eğitim programı ve komitenin görevi 2000 yılında son bulmuştur.

Programın koordinatörleri ve üniversite temsilcilerinin geliştirdiği okul müdürleri, mentörlere ve aday öğretmenlere yönelik veri toplamı aracı ve paydaşlarla yapılan yüz yüze görüşmelerle programın niteliği değerlendirilmektedir. Tüm programların mükemmel olmadığı kabul edilmekte ve değerlendirmeler sonucunda elde edilen öneriler ve yorumlar yoluyla mentörlük programında düzenlemeler yapılmaktadır.

Araştırmanın amacı

İlkokul öğretmenlerinin ve okul müdürlerinin görüşlerine göre aday ilkökul öğretmenlerine yönelik mentörlük eğitim sürecine ilişkin görüşleri belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları izleyen paragraflardaki gibidir:

1. İlkokul öğretmenlerinin ve okul müdürlerinin görüşlerine göre mentörlük eğitim sürecinin nasıl olması gerektiğini belirlemek.
2. İlkokul öğretmenlerinin ve okul müdürlerinin görüşlerine göre mentörün yeterliliklerini belirlemek.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın modeli

Merak edilen konu üzerinde ayrıntılı ve sistemli olarak veri toplamak için bu araştırma nitel araştırma yöntemine göre desenlenmiştir. Araştırmanın deseni ise olgubilimdir.

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını 8 ilkökul öğretmeni ve 8 ilkökul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan ilkökul müdürleri belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi olan '*maksimum çeşitlilik örneklemeden*' yararlanılmış ve sosyo-ekonomik açıdan farklılık gösteren ilkökulların müdürlerine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin 2'si kadındır. İl merkezinde çalışan kadın okul yöneticisi sayısı oldukça azdır. Araştırmaya katılan ilkökul öğretmenlerini belirlerken ise amaçlı örnekleme yöntemi olan '*kolay ulaşılabilir örneklemeden*' yararlanılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin 2'si kadındır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin ve öğretmenlerinin branşları sınıf öğretmeni olarak belirlenmiştir. Çünkü her branşın mentörünün farklı özelliklere ve yeterliliklere sahip olabileceği düşüncesiyle katılımcıların branşlarında sınırlılık yapılması sağlanmıştır.

2.3. Veri toplama süreci

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşme soruları araştırmanın amaçlarına uygun nitelikte hazırlanmış ve araştırma öncesinde toplamda 10 soru hazırlanmıştır. Bu 10 soru 1 alan uzmanı tarafından kontrol edilerek, soruların güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla beraber, veri toplama sürecinde katılımcılara sonda sorular da sorulmuştur; böylece ifade ettikleri düşüncenin katılımcı tarafından ne anlama geldiği detaylı olarak irdelenmiştir. Katılımcıların görüşlerini rahatlıkla ifade edebilmeleri için görüşme sürecinin güvenilir ve samimi bir havada gerçekleşmesi araştırmacı tarafından sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcılarının gizliliğinin korunmasına ve araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair katılımcı ve araştırmacı etik sözleşme formunu imzalamıştır.

2.4. Verilerin analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz yaklaşımı kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2006, s.224)'te yer alan betimsel analiz yaklaşımı aşamaları dikkate alınmıştır. Bunlar:

- Görüşme kayıtlarının dökümü: Katılımcıların görüşleri ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Görüşmeler sonrasında ses kayıtları dijital ortamda görüşme formları haline dönüştürülmüştür.
- Kodlama anahtarının oluşturulması ve kodlanması: Görüşme formuna yazılan katılımcıların ifadelerine anlamlarına göre kodlar verilmiştir. Kodlama sürecinden sonra benzer kodlar gruplandırılarak temalar oluşturulmuştur. Bu sürecin sağlıklı gerçekleşebilmesi için ifadeler ve kodlar tekrar tekrar kontrol edilerek bulguların güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.
- Bulguların tanımlanması ve yorumlanmasıdır: Belirlenen temalar doğrudan alıntılarla desteklenerek bulgular olarak ortaya konmuştur.

3. Bulgular

Araştırmanın verileri üzerinde yapılan incelemeler neticesinde katılımcıların ifadeleri 6 tema altında gruplandırılmıştır. Bu temalar:

- (1) Mesleğe giriş eğitimine bakış,
- (2) Mentörün seçimi,
- (3) Mentörün özellikleri ve yeterlilikleri,
- (4) Mesleğe giriş eğitim süreci,
- (5) Mesleğe giriş eğitiminin içeriği,
- (6) Mentörün denetimidir.

Belirlenen bu temalara ilişkin alıntıların sunumunda öğretmenlerin ve okul müdürlerinin görüşleri ayrı ayrı ele alınmıştır.

3. 1. Öğretmenlerin görüşleri

3. 1. 1. Mesleğe giriş eğitimine bakış

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleğe giriş eğitimine bakışları olumdur. Bununla beraber eğitim sürecinin etkili geçmesi için birtakım önlemler alınmasına ilişkin görüşleri de mevcuttur. P2 kodlu öğretmen milli eğitim sistemindeki tüm uygulamaların etkililiğinin milli eğitime nitelikli öğretmen alımından geçtiğine inanıyor.

“Öncelikle işin can alıcı kısmı öğretmenlerin mesleğe seçiminden geçiyor. İlk düğme yanlış ilikleniyor. Mentörlük sistemi iyi planlanıp düzenlendiği takdirde tabii ki iyi sonuçlar verir ancak Türkiye’deki özellikle MEB’in uyguladığı ya da uygulamaya çalıştığı her yenilik sonuca ulaşmadan değişikliğe gittiği ya da kaldırıldığı için kendi camiasında maalesef inandırıcılığını kaybetmiştir. İş ya zoraki ya da gönüllü fedakar öğretmen ve paydaşlarla yürüyor. Mentörlük sisteminde eğer mentörlük yapacak öğretmenler iyi eğitilip ve gönüllülerin seçilmesi sağlanırsa, biraz da ekonomik caziplik getirilirse çok faydalı olacaktır. Okullara yeni bir heyecan, yeni fikirler ve canlılık gelecektir.” (P2)

P5 meslek hayatının akademik öğretimden farklı olduğunu, meslek hayatından da eğitime devam edilmesi kanısındadır. Mesleğin başındaki öğretmenler kusurlarının ortaya çıkması endişesiyle çekingen davranabilmekte ve kendisini iletişime kapatabilmektedir. P5, bu durumun genç öğretmenin kişisel gelişimini dolayısıyla hitap ettiği öğrencileri de olumsuz etkileyeceği kanısındadır.

“Eğitim fakültelerindeki bilgilerle, meslek hayatındaki bilgiler çoğu zaman birbirinden fazlaca uzak kalmaktadır. Mesleğe yeni başlayan öğretmen tecrübeli bir öğretmen olan mentörle, karşılaştığı sorunlara daha çabuk çözüm üretebilecektir. Mesleğe yeni başlayan bir öğretmen tecrübeli öğretmenlerin etkisi altında kalabilmektir. Hatta yetersiz kalan ileri yaş öğretmenlerin yanlışlarını doğru gibi kabul edebilmekte ve uygulamaktadır. Hepsinden önemlisi yeni bir öğretmen okulda eksikliğim, acemiliğim ortaya çıkacak korkusuyla kapalı kutu konumundadır. Böyle durumda da yeni öğretmenin sorumluluğundaki öğrenciler mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin elinde heba olmuş insanlarımız olarak büyümektedirler. Bu sistemin bir nebze bu yanlışlıkların önüne geçebilecektir.” (P5)

P5 internetin mesleki gelişim açısından tehlikeli olabileceği kanısındadır. Mesleğin başındaki öğretmenlerin internet ortamından buldukları hazır dokümanlaa bağımlı hale gelebileceği endişesindedir. Bu sorunun üstesinden mentörlerle gelinebileceği kanısındadır. Ayrıca mentörler, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere etkili veli iletişiminin nasıl gerçekleşeceği konusunda uygulamalı eğitim verebilir.

“Mesleğin başındaki bir öğretmenin en büyük sorunlarından birside kendisinin hazırlaması gereken çalışmalarda internette hazır bulduklarına esir olabilmektedir. Rehber bir öğretmenle birleştirilen güçler ve fikirler sayesinde (sınavlar, etkinlikler vb yaratıcılıklar) bu duruma düşmeyebilecektir. Ayrıca, mesleğin başında düşmesi muhtemel öğretmen-veli iletişimindeki aksaklılara meydan vermeyecektir.” (P5)

P5 kıdemli öğretmenlere mentör olma gibi fırsatlar sunulmasının, onların kişisel gelişimine de katkı sağlayacağı düşüncesindedir. Öte yandan, kalitesiz mentörlerle yapılan eğitimin, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki deformasyonuna sebep olabileceği endişesindedir. bu durum mentörler aday öğretmen arasında rekabet krizinin de oluşmasına sebebiyet verebilir. Bu sebeple mentörlerin seçimi önemlidir.

“Mesleğe yeni başlayan bir öğretmen mentörlük sistemiyle kendisine rehber olacak öğretmenin mental yorgunluğuna karşı faydası olabilecektir. Eğitimde yeni yaklaşımları tecrübeli öğretmene sunabilir.”(P5)

“Bu sistemde mentör öğretmenin eksikliğini ya da hatalarını direk yeni öğretmene geçirme ya da kabul ettirme gibi bir riski vardır. Yeni öğretmen güçlü bir irade ortaya koyamadığında mentör öğretmenin hükmü altında kalabilir. Bir süre sonra mentör öğretmenle arasında doğabilecek rekabet krizlerine neden olabilir.” (P5)

3.1.2. Mentörün seçimi

P5 mentörlerin gönüllü öğretmenler arasından seçilmesi düşüncesidir. Gönüllü öğretmen olmaması durumunda, uzman öğretmen olmayı hak kazanmış öğretmenler arasından seçilmesi düşüncesidir, P5'in mentörün uzman öğretmen olması ile ilgili bu görüşü mentörün kalitesinin önemine de bir göndermedir.

“Galiba en zor soru da bu olsa gerek. Her işte en iyi verim gönüllülük esasına dayalı olarak yapılan iştir bence. Mentörlük kriterleri belirlendikten sonra ilde önce gönüllülük esasına dayalı olarak bu öğretmenlerden oluşan bir havuz oluşturulabilir. Gönüllü bulunamazsa, uzman öğretmenlik sınavında uzmanlık kazanmış öğretmenler için bir fırsat olacaktır.” (P5)

3.1.3. Mentörün özellikleri ve yeterlilikleri

P1 mentörlerin farklı okul türlerinde çalışmış, tecrübe sahibi bireyler arasından seçilmesi düşüncesidir. Mentörlerin manevi değerlerinin güçlü, saygın sevilen kişiler olması gerektiği düşüncesindedir. P6'nın düşünceleri P1 ile paraleldir.

"Mentörlük sisteminde görevde 15 yılını dolduran öğretmenler arasından seçim yapılmalıdır. Bu öğretmenlerin de geçmişinde birleştirilmiş sınıf okutması, köy, kasaba, varoş okullar gibi alt kriterlerle yani tecrübeyi kazanan öğretmenlerden tercih edilmesi kanısındayım. Geçmişte başarılı olan öğretmenler arasından seçilmelidir. Saygı, sevecenlik, mutlu, sevilen ve sayılan kişilerden seçilmelidir. Milliyetçi, vatanperver, ülkesini ve değerlerini bilen, onları koruyup geliştiren, yücelten, Türk milleti ve devletimizin bölünmez bütünlüğünü düstur kabul eden, kırmızı çizgileri olan devlet ve ülkesi için fedakarlıktan kaçmayan maddi unsurlar yerine manevi unsurları daima ön planda tutan insanlardan mentör seçilmelidir. Türkçe'yi düzgün ve kurallara uygun kullanan bir insan olmalıdır." (P1)

"Mentörlük yapacak kişinin deneyimli olmasının yanı sıra, sağlam bir kişilik özelliğine, düzgün bir karaktere, genel kültüre sahip olması gerekir. Kendini bilmeli, yaptığı işi severek yapmalı, vicdan sahibi olmalı, hoşgörülü, anlayışlı, yardımsever olmalı. Türk ahlâk yapısına sahip, kültürüne, gelenek ve göreneklerine değer veren bir kişi olmalı. Mentörlük yapacak kişinin; kötü niyetli, kıskanç, fesat, açgözlü, dedikoducu, menfaatçi bir kişi olmamasına çok dikkat edilmeli." (P6)

P2 mentörlerin vasıflarıyla ilgili birçok özelliğe değinmiştir. Mentörlerin etik değerlere sahip olmasının yanı sıra umutvar olan, değişime direnç göstermeyen pozitif kişiler olması görüşündedir. Ayrıca mentörlerin hayal gücünün ve sosyal zekasının da yüksek olması gerektiği düşüncesindedir.

"Mentörlük yapacak kişilerde; hakikat bilinci, insana saygı ve sevgisi, sorumluluk bilinci, gayret, güvenilir, hizmet etme arzusu, şükür duygusu, dengeli, tutarlı, empati kurabilen, adaletli, dürüst, işbirliğine açık, özgüveni yüksek, iletişim becerisi olan, hoşgörülü, sabırlı ve kararlı, kendiliğinden harekete geçebilen özelliklere sahip olmalıdır. Umudvar olan, sıcak, uslubu yerinde, farkındalık özelliği olan, üretken, beden dili güçlü olmalı. Mentörün yeterliliği çok önemli alanında kendini geliştirmiş. Mümkünse zor şartlarda çalışmış. Yeniliğe, değişime ve direnç göstermeyen, çalışkan olmalı. İlişkileri güçlü. Etkileyici ve inandırıcılığı yüksek olmalı. En önemlisi hayal gücü yüksek kişilerden seçilmeli mentörler. Kişiler arası sosyal zeka alanına sahip öğretmenler daha faydalı olacaktır." (P2)

P5 mentörlerin öğretmenlik mesleği açısından yeterliliklerine, başarılarına, tecrübesine dikkat etmiştir. Öte yandan eleştirilere açık olması, paylaşımcı olması, takım çalışmasına önem vermesi gibi davranışlarının önemine de atıfta bulunmuştur. P3'ün düşünceleri de P5 ve P7 ile benzer niteliktedir.

"Mentörlük yapacak öğretmen 15-25 yıllık öğretmenlik yaşantısına sahip olmalı. Eğitimle ilgili seminerlere katılmış ve sertifikaları olan bir öğretmen olmalı. Uzman öğretmen sertifikası olan bir öğretmen olabilir. Güncel mesleğe ait yayınlara önem veren, inceleyen ve araştıran bir öğretmen olabilir. Eğitimde yenilikçi yaklaşım yarışmalarına, özgün araç gereç geliştirmiş ve bu konuda il yada ülke çapında yarışmalara katılmış öğretmen olabilir. Eleştirilere açık, kendisiyle barışık ve özgüveni yüksek öğretmen olabilmeli. Paylaşmayı seven, takım ruhuna elverişli bir yapısı olmalı. Okulda herkesin hemfikir olduğu bir öğretmen olmalı." (P5)

“Mentör yada danışman olacak öğretmenin en az on yıllık, mesleğini seven, iletişimi yüksek, pozitif düşünceli ve donanımlı, yeniliklere açık bir kişiliği olmalı. Bu iş için gönüllülük esas alınmalı.” (P3)

“İletişim becerisi yüksek, kendisiyle barışık, hoşgörüsü ve öngörüsü yüksek, söylediklerini kendisi uygulayan biri mentörlük yapmalı” (P7)

P8 mentörlük yaptığı genç öğretmene ağabey gibi yaklaşmış olmasının onu çok etkilediğini ifade etmektedir.

“Mentörlük yaptığım öğretmen adayına çok ağabey gibi, kardeş gibi yaklaştım. Hiçbir aramızda öğretmen veyahut da kıdemli, acemi gibi bir yaklaşım olmadı.” (P8)

3.1.4. Mesleğe giriş eğitim süreci

P2 Türkiye'deki bölgelerin koşullarının farklı olması sebebiyle her bölgenin mesleğe giriş eğitiminin farklı olması gerektiği düşüncesindedir. Her bölgenin bölge sorumlusu olması gerektiğini ve sorumlu kişinin bölge okullarının sorunlarını gezerek öğrenmesi tanınması gerektiğini düşünür. Ayrıca her okulun derslere girmeyen kendi mentörü olması gerektiğini de düşünür. Mesleki eğitim sürecine üniversite, sivil toplum örgütleri, yerel yönetim gibi paydaşların da dahil olması gerektiğini söyler. Öğretmenlik mesleği ile ilgili vaka örneklerinin paylaşılabileceği internet sitelerinin olması gerektiğini söyleyerek, eğitim sürecinde teknolojiden yararlanılmasını dile getirir. Ayrıca aday öğretmenin ilkökul düzeylerinin hepsini eğitim süreci zarfında deneyimlemesi gerektiğini söyler.

“Süre bir yıldan az olmamalıdır. Ülkemizin bölgesel, şehrsel, okul ve öğretmen farklılıklar aynı mentörlük sisteminin ve yönteminin gerçekçi sonuçlar vermeyeceği kanaatindeyim. Yapılabilirse bölgeden sorumlu danışman mentörler yetiştirilip gezici mentörlük sistemi ile okul okul, sınıf sınıf yapılabilecekler planlansa, Bu öğretmenlerin işi AR-GE biriminde çalışanlar gibi olmalı yetkileri biraz genişletilmeli. Her eğitim bölgesinden sorumlular, (akademik kadro, eğitimden sorumlu vali yardımcısı., yerel yönetim yetkilisi, STK temsilcisi gibi) ilgili paydaşlarla istişare etse, ilin önceliklerine dönük kısa, orta ve uzun vadeli planlamalar geliştirse. Ayrıca her okulun genel mentörü olmalı derse girmemeli. Genelin yararlanacağı tecrübe paylaşım platformları-siteleri-birimleri öncelikle oluşturulmalı. Bu birimler uzman doktorlar gibi vaka örneklerini görebilecekleri alanlardır. İllerde eğitime dair bir fikrim var yarışmaları yapıp ödüllendirilmeli. Materyal hazırlayabileceği ortam ve imkanlar oluşturulmalı. Mentör yeri geldiğinde yeni öğretmeni farklı sınıflara sokabilmeli örneğin 1.sınıfın harf öğretim döneminde 3.sınıftaki bir mentör bundan adayı faydalandırabilmeli.” (P2)

P3 mentör öğretmenle aday öğretmenin gün sonu değerlendirmesi yapmasının ve aday öğretmenin mentör öğretmen olmadan sınıfı tek başına yönetmesinin önemi üzerinde durur.

“Mentörle her günün sonunda görüşme yapılmalı. Günün değerlendirilmesi yapılmalı. Yaşanan sıkıntılar konuşulmalı. Nasıl davranması gerektiği konusunda fikirler verilmeli. Yeni öğretmenin mentörü bence atandığı okulda olmalı. Mentörlük sisteminin olumsuz yanı bence danışman öğretmen ile birlikte derse girmek. Öğretmen sınıfa tek başına girmeli. Çünkü sınıfa girmeden öğrenilmiyor.(P3)

P5 mentörlerin ücret, sertifika ya da plaket alarak iş motivasyonun artmasının sağlanmasından bahseder. İş motivasyonu artan mentör öğretmenin işini daha fazla ciddiye alacağı kanısındadır. P2'nin ücret ve ödül konusundaki görüşü de aynı paralelliktedir.

“Bence ücret konusu mentör öğretmenlerin ayıracakları zaman, emek ve uğraşlarına bir karşılık olması açısından haftalık iki saat ek ders ücretiyle ödüllendirilebilirler. Bu şekilde olunca mentör

öğretmeninde aldığı ücreti hak etmek için ciddi çalışacağını umuyorum. Yada süreç bitince gönül alma babında plakette, sertifikayla onurlandırılabilir. Yani kısaca iş motivasyonda etkili olacağını düşünüyorum.” (P5)

“Tabii bu arada mentör olabilecek bu öğretmenleri havuza çekebilmek için ödül, ücret, belge vb. şeyleri kıstas olarak konabilir.” (P2)

3.1.5. Mesleğe giriş eğitiminin içeriği

3.1.5.1. Mentörler için eğitim içeriği

P5'e göre mentörlerin eğitim içeriği iletişim, eğitimde yeni yaklaşımlar, uyulması gereken kurallar, ölçme değerlendirme gibi konular olabileceğini söylerken, mentörlerin eğitimle ilgili kitapları, araştırmaları takip etmesinin önemine de vurgular. Ayrıca mentörlerin takip etmesi gereken bir kılavuz kitabının olmasından da bahseder.

“Her şeyden önce tabii ki iletişim konusunda bilgilendirilebilir. eğitimde yeni yaklaşımlar hususunda bilgiler, bu süreçte uyması gereken kurallar (insani, mesleki ve toplumsal olarak), ölçme ve değerlendirme eğitimi verilebilir. Mentör öğretmenler, eğitimde faydalı kaynak kitap, makale, araştırma ve sonuçları gibi basılı ve görsel kaynaklara yönlendirilebilir. Uygulayacağı işlem basamakları açık net ve sınırları iyi çizilmiş bir kılavuzu olursa faydalı olur inancındayım.” (P5)

3.1.5.2. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için eğitim içeriği

P2 mesleğe yeni başlayan öğretmenlere okul ve sınıf içi tüm durumları ilgilendiren konularla ilgili eğitim verilmesi gerektiğini söylerken, aday öğretmenlerin film izlemesi, kitap okuması gibi alışkanlıklarının da takip edilmesi düşüncesindedir. P3 ise sınıf yönetimiyle ve velilerle olan iletişimle ilgili eğitimin önemi üzerinde durur.

“Karşılaşabilecekleri öğrenci tutumları, beden dili, sınıf yönetimi, kılık kıyafetin önemi ve etkisi, veli toplantılarının nasıl olması gerektiği konusunda uygulamalı eğitim, okul kültürü ve önemi, iş arkadaşlığı, etik değerler. Yeni veli profilleri ve beklentileri, eğitimde iyi örnekler ve doküman havuzu oluşturma, sosyal etkinlikler, belirli gün ve hafta kutlamaları, yıl sonu programları, öğrencilerin hobileri ve hobileri, öğrenciler için anı defteri, öğrenci yıllığı oluşturma, gazete ve dergi oluşturma. Resmi toplantılar, özlük hakları, teknolojinin eğitime etkisi, katkısı. Espri ve önemi. Sınıf içi ve dışı oyunlar, sergi çalışmaları gibi konularda eğitimler verilebilir.” (P2)

“Mentörler öncelikle sınıf yönetimiyle ilgili rehberlik etmeli. Mesleğin ilk yıllarında en çok bu konuda sıkıntı çekiliyor. Öğrencilerle ve velilerle görüşme konusunda rehberlik olmalı.” (P3)

3.1.6. Mentörün denetimi

P5 mentör öğretmenlerin denetiminin işin ciddiye alınmasına hizmet edeceği kanısındadır. Ancak denetimin evrak doldurmak gibi birtakım resmi prosedürleri yerine getirme işlevi olmaması düşüncesidir. Denetim denetlenen kişilerde stres oluşturmaktan, yaptığı işin niteliğinin gözlenip değerlendirilmesi süreci olmalıdır. Mentörleri denetleme görevinin okul müdüründe olması gerektiğini uygun görürken, gerekirse il milli eğitim müdürlüğünün hem okul müdürlerini hem de mentörleri denetleyebileceğini de söyler.

“...tabii ki mentör öğretmenlerimizde denetlenmeli. Bu hem işin ciddiyetle yürütmesini sağlayacaktır hem de istenilen hedefe ulaşmak için daha planlı ve programlı çalışmasını sağlayacaktır. Bilinen o ki ülkemizde denetim mekanizmasının olmadığına iş keyfiyete ve sadece evrak doldurmaktan ibaret olup birtakım sorunlar yaşanabilme olasılığı doğurabilmektedir. Ancak bu denetim sıkı kurallar

çerçevesinde değil örneğin sürecin takibi, işlem basamaklarının gerçekleşip gerçekleşmediğini kontrol, ulaşılan nokta gibi kriterlerin gözlenmesi şeklinde olmalıdır. Anlatmak istediğim hem gözlem yapılıyor imajı verip hem de strese girmeden çalışma özgürlüğü verilebilir. Zira mentör öğretmenin geçmiş yaşantısında teftiş sendromu hala var olduğundan gözünde tekrar o dönemlerin canlandırılmasına izin verilmemelidir.” (P5)

...Mentörü kim denetlemeli? Bir okulda işlerin en iyi şekilde yürümesini isteyen, süreci takip etme, sorunlara anında müdahale kabiliyetine sahip olmasından okul müdürü olmalıdır. Eğer istenirse il milli eğitim personeli de hem mentörü hem de okul müdürünü kontrol edebilir.” (P5)

3.2. Müdürlerin görüşleri

3.2.1. Mesleğe giriş eğitimine bakış

Okul müdürü M4 akademide öğretilen teorik eğitimin pratik yaşamda yeterli olmadığı kanısındadır, bu sebeple mesleğe giriş eğitiminin olması gerektiği düşüncesidir. M4 hem mesleğe yeni başlayan hem de tecrübeli öğretmenlerin eksik yönleri veya bilmedikleri ile ilgili meslektaşlarına soru sormaktan kaçındıkları düşüncesindedir. Bu sebeple de mesleğe giriş eğitimi özellikle genç öğretmenler açısından faydalı olacaktır. M4'e göre öncelikle, öğrenmeye açık olmayı, eleştirilere açık olmayı öğrenmemiz gerekir. Bu alışkanlık doğrultusunda mesleğe giriş eğitimi genç öğretmenler için anlam bulacaktır. M8'in de mesleğe giriş eğitimine bakış açısı olumludur. Kendisi mesleğe ilk başladığı yıllarda, hata yaparak öğrenmiştir.

“Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mentörlük sistemiyle eğitilmesi, olması gereken, zorunlu bir ihtiyaçtır. Yeni öğretmen teoride gördüğü şeyleri pratikte uygulamada çok zorluk çekiyor. O'na kılavuzluk yapacak, işin püf noktalarını öğretecek birine ihtiyaç duyuyor. Belki gidiyor teneffüste soruyor, zümre toplantısında soruyor. Ama genel itibariyle baktığınız zaman, çoğu kişi de soramıyor. Niye? Bunu sen bilmiyor musun denecek gibi... Mesela diyelim ki bir konuda eksiği var. O eksiği mesela diyelim ki mentör olsaydı, mentöre sorardı. Mentör yok. Bırak stajyer öğretmeni, tecrübeli stajyerlik yapmış öğretmenin bile eksiği varsa, soramıyor, o zaman sonuçta eleştirilere açık değiliz. Zaten ondan dolayı da sistemi tikiyoruz. Sonra da sistem bulmaya çalışıyoruz. Ama bulduğumuz sistem de belli bir şeyden sonra işlemiyor. Öğrenmeye kapalıyız.” (M6)

“Ben atandığımda gittiğim köyde öğretmen yoktu, ben yalnızdım. Mesela her şeyi kendi kendime öğrendim. Keşke biri olsaydı. Çünkü hep hata yaparak, yanlışta doğruyu öğrendim yani. Önce yanlış yaptım, sonra doğruyu öğrendim.” (M8)

Okul müdürü M7 mesleğe giriş eğitimine bakışı olumsuzdur. Eğitim fakültesini bitiren, fakülte eğitimi süresince uygulama eğitimi alan bir öğretmenin, mesleğe başladığında yeterli düzeye ulaşmış olması gerektiği düşüncesidir. M7'ye göre mesleğe giriş eğitimi yerine yüksek lisans eğitimi olabilir.

“Bence mentörlük programı olmamalı. Çünkü bu öğretmen adayları dört yıllık bir fakülteyi bitiriyorlar. Fakülteyi bitirirken dördüncü sınıfta, üçüncü sınıfta hem okul deneyimine katılıyorlar. Bence ondan sonra gereksiz diye düşünüyorum. O zaman üniversiteden sonra bir yüksek lisans yaptırırsınlar, ondan sonra öğretmen olsunlar.” (M7)

3.2.2. Mentörün seçimi

Okul müdürü M3 mevcut uygulamanın mesleğe yeni başlayan öğretmenler için rehber öğretmen belirleme yolunu uygun bulmaktadır. Gönüllü olan öğretmenler rehber öğretmen olmaktadır. Öte yandan okul müdürü mentör öğretmeni veya uygulamada kullanılan isimle rehber öğretmeni okul müdürlerinin de seçebileceğine dair inancı söz konusudur. Okul müdürünün hangi

öğretmenin verimli olduğunu bildiği düşüncesindedir. Okul müdürü mentörü belirlerken, sadece öğretmenin sınıf içi davranışlarına bakmaz aynı zamanda okul içi görevler de ne kadar aktif olduğuyula da ilgilenir. Okul müdürü M2 mentörlük görevinin öğretmenlere emri vaki yapılarak verilmemesi kanaatindedir.

“Rehber öğretmen seçilirken şu anki uygulama iyi, gönüllü öğretmenler oluyor, ama şu da olabilir; mesela okul idaresi okulunda hangi öğretmenin verimli olduğunu bilir, rehber öğretmen seçerken okul idaresi de etkili olabilir.”(M3)

“Mentörlük öncelikle gönüllülük esasına dayanmalı emri vaki yapılmamalı. (M2)

3.2.3. Mentörün özellikleri ve yeterlilikleri

Okul müdürü M3 mentörün şevkle işini yapan, sempatik, neşeli , tatlı dille eleştire bilen özelliklere sahip olması gerektiğini düşünür. Okul müdürü M5, M3 ile benzer görüşleri düşünmekle beraber mentörün manevi değerlere sahip olması gerektiğine, empati yeteneğine sahip olması gerektiğine, deneyimli ve farklı okul türlerinde çalışmış bir öğretmen olması gerektiğine inanmaktadır.

“Mesela, yirmi iki yıllık bir öğretmen ama halen ilk günkü görev aşkla, azimle, okul için, öğrencileri için mücadele ediyor. Sempatik, neşeli....Diyelim ki eleştirdiği konuyla ilgili bu zamana kadar veya bu olayla ilgili duymuş olduğu bilgileri karşısındakine, onu üzmeden kırmadan, tatlı dille.” (M3)

“Sevecen, sabırlı, özverili ve yaptığı işten zevk alan kişilik özelliklerine sahip olmalıdır. Türk Milli Eğitimin temel ilke ve değerlerine bağlı milli ve manevi yönleri güçlü olmalıdır. Empati kurmayı bilen özellikte olmalıdır. Mesleki deneyimi 10-15 yıllar arasında olan öğretmenlerden olmalıdır. Köy-kasaba-merkez-birleştirilmiş sınıf gibi değişik alanlarda görev tecrübesi olmalıdır.”(M5)

Okul müdürü M2 mentör öğretmenlerin yeterliliklerine, siyasi görüşünden bağımsız hareket edebilme, rol-model olabilme özelliklerine dikkat çekmektedir.

“Mesleğini seven, işini gönüllü yapan, şikayetçi olmayan, sosyal olan, öğrenci ve velileriyle iyi ve olumlu iletişim kuran, inancını, değer ve siyasi görüşlerini empoze etmeyen, davranışları ve söylemleri tutarlı olan rol model olabilenler veya yüksek lisans, doktora olanlar, ödül alanlar, ceza almamış olması dikkate alınabilir.”(M2)

Okul müdürü M1 mentörün kendisine soru sorulmasına imkân tanıyan birisi olması gerektiğine dikkat çekmektedir.

“Ne istiyorsanız sorabilirsiniz diyorum. Kendisine soru sorulmasına imkan tanıyan biri...” (M1)

M9 mentörün sahip olması gereken etik değerlere ve yenilikçilik özelliğine dikkat çekerken, eğitim örgütleri açısından önemli olan kaynak bulma işlevi açısından etkili iletişim becerilerine sahip olan biri olması gerektiği düşüncesindedir. Mentör bu yönüyle ilgili mesleğe yeni başlayan öğretmenlere olumlu yönde katkıda bulunabilir.

“İşini seven, deneyimli, öz verili, dürüst, saygılı, düşünceleri önemseyen, empati kurabilen, iyi bir dinleyici ve gözlemleyici, iletişimi güçlü, bildiğini aktarabilen, yenilikleri takip eden kişi. Eğitim öğretim sürecinde kaynak bulma önemli bir unsurdur. Bu konuda da etkili bir iletişime sahip olmak gerekir.” (M9)

M6 mentörün mesleğe yeni başlayan öğretmenle usta-çırak iletişimini kurabilecek nitelikte iletişim becerilerine sahip olması gerektiği üzerinde durmakla beraber paylaşmayı sevmesi

özelliğine de dikkat çeker. Mentör olacak kişinin aday öğretmene rol-model olabilecek kapasitede bir kişi olması gerektiğini düşünür.

“Belki de mentörde ilk aranacak şartlardan birisi şu; paylaşmayı seven, ben bu işi erbabıyım, piriyim, ben mentörüm kardeşimle, sen de çömezsin tavrında olmamalı. Bir bakıma usta çırağa örnek bir model, giyiminden kuşamından, oturup kalkmasından konuşmasına kadar kendisine rol model, hedef olarak göreceği biri.”(M6)

3.2.4. Mesleğe girişim eğitim süreci

M6 mesleğe giriş eğitiminin öğretmen adayları tarafından ciddiye alınması sağlanmalı, öğretmen adaylarına duygusal yaklaşarak, yanlış davranışları örtülmeye çalışmamalıdır. M6 aynı bakış açısına eğitim fakültesindeki akademisyenlerin de sahip olması gerektiğini düşünmektedir. M6 akademisyenlerin sorumlu olduğu öğrencilerin sayılarının az olması görüşünü dile getirir. Ayrıca okul müdürü M6 öğretmen adaylarının eğitim fakültelerine seçimlerinde kaliteye önem verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Böylece eğitim sisteminde idealist öğretmenlerin sayısının artacağı kanısındadır. Öğretmen adaylarının eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra uzmanlık sınavına girmesi ve uzmanlık eğitimine akademiden kopmadan uygulamalı olarak devam etmesi gerektiği düşüncesindedir. M6 ülkenin doğusu ile batısı arasında fark olmadığı düşüncesindedir, bu sebeple farklı mesleğe giriş eğitimlerine ihtiyaç olmadığı kanaatindedir.

“Mesela üç stajyerimiz vardı. Stajyerlerin birisinin biraz daha rahat, uygulamayı fazla ciddiye almayan bir tavırla görmüştüm. Adayların o uygulamadan geçmek için ciddi manada bir değerlendirme sürecinden geçeceğini bilmesi gerekiyor. Bir kaygı hissetmesi gerekiyor. Şöyle söyleyeyim; bizde genelde şu yaklaşım var, mesela uygulama öğrencilerinde de aynı, mesela KPSS’ni etkilemesin diye daha duygusal davranmak, strese girmesin, dönem sonu finalleri olumsuz geçmesin vesaire gibi... Bu şekilde zaman içerisinde öğrenir şekilde düşünmeden ziyade biraz daha ben bunun ileride öğretmen olmasına engel olmayayım, KPSS’ini kazanır ama benim bu verdiğim nottan dolayı mesleğinden olmasın. Hayır bu böyle olmamalı. Profesyonelliğin içerisine duygusallığı katmamak gerekiyor.” (M6)

Belki şöyle olmalı; bir keresinde mesleğe girerken bu mesleği gerçekten yapıp yapmayacağını düşünerek üniversite sınavında da ona göre ciddi bir düşünceyle tercih yapmalı. Hiçbir şey olmayacaksa öğretmenlik olsun düşüncesiyle bir tercih yaparak fakülteye gelmemeli. Bunun önünü kesmek için de ne yapılabilir? Nasıl tıpta yirmi bin barajı varsa –yirmi bin diye hatırlıyorum- bizde de bir baraj olsun. Biraz daha yüksek puan insanlar geldiği zaman profesyonelliğin daha artacağını, biraz daha idealist eğitimcilerin sayısının artacağını düşünüyorum. Akademisyenler de belki aynı şekilde öğrencinin dört yıllına mani olmayayım, mezun olsun refleksiyle hareket edebiliyor üniversitedeki hocalarda mesela.” (M6)

“Tıptaki TUS sınavını kazanıyor ve dört yıl uzmanlık yapıyor ya... Tamam öğretmendir, öğretmenlik diploması vardır ve pratisyen doktor gibi pratisyen öğretmenlik yapabilir. Ama uzman öğretmen olması için bir TUS sınavına girmesi gerekir. O TUS sınavına girdikten sonra da bir akademisyenin öğrencisi olarak üç yıllık, dört yıllık, bu belki iki yıl da olabilir bilemiyorum... Aslında o mentörle beraber ettiği süreç üniversitenin devamı, akademinin devamı. Belki de o akademisyenin birkaç öğrencisi olabilir ama o sayıyı da fazla arttırmamak gerekiyor. Belki iki ya da üç öğrencisi olabilir gibi... bir profesör yanında asistan var. Bir bakıma usta çırağa örnek bir model.” (M6)

“Bir de şunu söyleyeyim; yani ben şu sisteme karşıyım, Türkiye’nin batısıyla doğusu arasında çok büyük farklar yok. Yani farklı mentörlük uygulamalarına gerek yok!”(M6)

M5 mesleğe giriş eğitiminde aday öğretmenlerin haftalık olarak değerlendirilmesi üzerinde durur.

“Her mesleğe yeni atanan öğretmenin bir mentörü olmalı, mentörler konusunda uzman kişilerden seçilmeli, adaylar mentörleri ile birlikte bütün derslere gün boyu girmeli, adaylardan alınan geri bildirimler okuldaki bütün mentörler tarafından haftada bir kez olmak üzere bir toplantıyla değerlendirilmeli varsa tikanlıkları ortadan kaldıracak tedbirlerin kararlaştırılması sağlanmalıdır.”

M9 aday öğretmenlerin eğitimine kademeli yaklaşılması gerektiği düşüncesindedir. Aday öğretmenlerin öncelikle gözlem yapması sonrasında aktif öğretmenlik sürecine dahil olması gerektiği düşüncesindedir. M9 her öğretmenin bir okul müdürü adayı olması sebebiyle aday öğretmenlere okul yönetimiyle ilgili okul müdürleri tarafından eğitim verilmesi düşüncesindedir.

“Dediğim gibi öncelikle gözlemci ve dinleyici rolü ile en az iki dönem geçirilmeli. Her gün devam eden bir süreç olmalı. Daha sora kendi sınıfında en az dört dönem mentörü gözetiminde uygulama gerçekleştirilmelidir. Bu dönemde de haftalık aylık dönemlik ve yıllık toplantılar yapılarak karşılıklı bilgi alış verişi yapılmalıdır. Ayrıca Ne yazık ki günümüzde okul idarecileri üniversitede yönetim bölümünü okuyarak gelen kimseler değil. Yani uygulama yaparak bu işi öğrenmektedirler. Her öğretmen isteği dahilinde ve ya zorunlu birer idareci adaydır. Bu nedenle her öğretmenin işleyişin devamını sağlamak için okul yönetimi konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Bu konuda okul idarecilerinin de mentörlük görevi olmalıdır.” (M9)

M2 mentörlerin görev ve sorumluluklarının üniversiteler veya bakanlık tarafından belirlenmesine inanmakla beraber mentörlere tam yetki verilmesi kanaatindedir.

“Plan ve uygulama ana çerçevede bakanlık veya üniversite tarafından çizilse de (izleme -uygulama saat ve günleri, değerlendirme.. vb.) mentör öğretmenlere tam yetki ve sorumluluk verilmeli, aşırı evrak ve resmiyete boğulmamalı” (M2)

3.2.5. Mesleğe giriş eğitiminin içeriği

3.2.5.1. Mentörler için eğitim içeriği

Okul müdürü M6 mentörlerin eğitimlerinin sürekli olarak devam etmesi düşüncesindedir.

“Evet, bir keresinde şunu söyleyeyim; bakın mentör sürekli bir eğitime tabi olmalı. Sadece yerinde sayan değil, öğrencisine veyahut da kendisine verilen stajyere eğitim veren değil, kendisi de. Çünkü sürekli olarak hayat bir öğrenmedir. Ne diyoruz? Beşikten mezara kadar öğreniriz, öğrenme bitmez.” (M6)

3.2.5.2. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için eğitim içeriği

M6 mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin temel düzeyde eğitime sahip olduğunu ancak deneyimleri olmadığı için eğitimlerinin içeriği daha ziyade göremediklerini görmelerini sağlayan onlara ufuk oluşturan nitelikte olması gerektiği kanısındadır.

“Belki senin o meslekteki tecrübenle senin o çıkardığın sonuç ile o mesleğe yeni başlayanın çıkardığı sonucu, O belki fark etmemiştir bile. Görüp ona ufuk olma, ona daha olayı farklı düşünme, daha geniş açıdan bakmasını sağlama. Hatta olayın dört beş basamak ilerisini düşünmesini sağlama, belki o sadece bir basamak sonrasını düşünecek. Deneyimi az olduğu için...” (M6)

M5 mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin velilerle iletişim ve bürokratik prosedürlerle ilgili eğitim alması kanaatindedir.

“Ders saatleri dışında aday öğretmenler mentörleri birlikte veli ziyaretleri gerçekleştirilmeli, aday öğretmenlerin velilerin beklentisiyle adaylık sürecinde yüz yüze gelmeleri sağlanmalı ve velilerle iletişim ile onlara okulu tanıtmaya konusunda neler yapılabileceğini hızlı bir şekilde görmeleri sağlanmalıdır.”

“Mentörlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere tutulması gereken defter ve dosyalar konusunda, tabii oldukları mevzuat konularında gerekli bilgilendirmeleri yaparak, onlara görev ve sorumluluklarını, bunun yanı sıra haklarını öğretmeleri gerekir.” (M5)

3.2.6. Mentörün denetimi

M6, M2 ve M8 mentörün denetlenmesi gerektiği kanaatindedir. M6 mentörleri denetleyen kişiler okul müdürü olması gerektiği düşüncesinde olmakla beraber üniversite öğretim üyelerinin de aday öğretmenleri takip etmesi gerektiğine inanır. M8 mentörlerin görevlerini suiistimal ederek mesleğe yeni başlayan öğretmenlere kendi sorumluluklarını yükleyebilme potansiyeli olduğu düşüncesiyle mentörlerin denetlenmesi gerektiğini söyler.

“Okul müdürü mentör olmamalı. Olması gerekiyorsa da bence okul müdürleri başöğretmen olmalı ve mentörlükten geçen kişi ancak müdür olmalı, ...başöğretmen unvanıyla müdür olmalı ve mentörleri denetlemeli.”

“Görüyoruz, bazen akademisyenimiz hiç uygulama öğrencisini kontrole bile gelmez. Takip edilen öğrenciyle takip edilmeyen öğrenci çok fark ediyor.” (M6)

“...gerektiğinde denetlenebilir olmalı” (M2)

“Okul kültürüne zararı şöyle olur; bizim öğretmenimiz atıyorum, stajyer öğretmen geldiği zaman der ki stajyer öğretmenim var deyip mesela sınıfa bazen gitmeyebilir, o idare eder şeklinde. Orada biraz gevşeme olabilir, suiistimal olabilir ara sıra.” (M8)

4. Tartışma ve Sonuç

Okul müdürlerinden biri hariç, katılımcıların hepsinin ‘mesleğe giriş eğitime’ bakışı olumludur. Uçar (2015) ve Sezgin ve diğerlerinin (2014) çalışmalarında da ‘mesleğe giriş eğitiminin’ mesleğe yeni başlayan öğretmenler için yararlı olacağına dair bulgular mevcuttur. Olumsuz görüş bildiren okul müdürü, mevcut aday öğretmen yetiştirme sistemini yararlı bulmamakta ve öğretmenlerin mesleki eğitim sürecinin üniversite öğrenimi sırasında bitmesi gerektiğini düşünmektedir. Eğer okul sonrasında eğitim sürecinin devam etmesi gerekiyorsa bu sürecin mesleğe giriş eğitimi yerine yüksek lisans eğitimi ile devam etmesini önerir. Uçar’ın (2015) çalışmasının bulguları da yüksek lisans eğitime önem verilmesi üzerinde durur. Öte yandan Rivkin vd.’nin (2005) çalışmasında yüksek lisans derecesinin öğretmenlerin mesleki becerilerine katkısı olmadığına dair bulgular vardır. Başka bir okul müdürü ve bir öğretmen ‘mesleğe giriş eğitimi’ yararlı bulmakta ancak sistemde köklü değişiklikler olmadan salt ‘mesleğe giriş eğitiminin’ kendisinin yararlı olmayacağını düşünmektedirler. Bahsi geçen öğretmene göre öğretmenlik mesleği itibarsızlaşmış durumdadır ve öğretmenler mesleki şevklerini kaybetmiştir. ‘Mesleğe giriş eğitiminin’ etkililiğinin sistemde köklü değişikliklerle gerçekleşebileceğini söyleyen okul müdürüne göre ise öğretmenlerin eğitim fakültelerine seçimlerinde ve yetiştirilme süreçlerinde sorun vardır. Etkili olmayan öğretmen seçme ve yetiştirme süreçleri gönülsüz ve çabasız öğretmenleri milli eğitim sistemine dahil etmektedir, bu durumda ne kadar etkili bir ‘mesleğe giriş eğitimi’ olsa da eğitimin başarıya ulaşmasına gölge düşür; çünkü okul müdürü mevcut aday öğretmen yetiştirme sürecinde mesleğe tutumu uygunsuz olan aday öğretmenlerin mesleki gelişim açısından zorluk çıkardığına

şahit olmuştur. Bu bulgu, Gömleksiz ve *diğerlerinin* (2017), Altıntaş & Görge'nin (2014), Akpınar ve *diğerlerinin* (2012) çalışmalarındaki bulgularla örtüşür.

'*Mesleğe giriş eğitiminin*' etkililiğinin sistemde köklü değişikliklerle gerçekleştirilebileceğini söyleyen okul müdürüne göre mentörlerin görev ve sorumlulukları ile ilgili işlem basamakları açık, net ve sınırları iyi çizilmiş olarak belirlenirse '*mesleğe giriş eğitiminin*' etkili olacağını düşünmektedir. Yazıcı & Tekerci'nin (2017) çalışması da benzer öneriler üzerinde durur. Aynı okul müdürü öğretmen olabilmek için üniversite eğitiminden sonra tekrar sınava girilmesi gerektiğini ve başarılı olanların tıpta uzmanlık eğitimi gibi uzun soluklu, üniversiteden kopmadan eğitime tabi olmaları gerektiğini düşünmektedir. '*Mesleğe giriş eğitiminin*' süresi ile ilgili görüşler 1-4 yıl arasında değişmektedir. Uçar (2015) araştırması hem uzun süreli eğitimden bahseder hem de profesyonel bir '*mesleğe giriş eğitiminin*' önemi üzerinde durur. Bu araştırmanın bulgularına göre mentörler bu görev ve sorumluluklarından ötürü ödüllendirilmeli veyahut ücret almalıdır.

Okul müdürlerinin mentörü seçmesine dair katılımcılar mevcuttur. Gönüllü olan öğretmenlerin mentör olmasını vurgulayan katılımcılar da söz konusudur. Mentörün özellikleri arasında farklı okul türlerinde görev yapması, etik değerlere sahip olması, eleştirilere, öğrenmeye ve iletişime açık olması, etkili iletişim becerilerine sahip olması, deneyimli olması, ustalık yapması, rol model olması gibi görüşler mevcuttur. Mentörlerin, vizyon oluşturan, bilgi yerine ustalıkla ilgili nüansları sunan kişi olmasına dair katılımcı görüşleri vardır. Sezgin ve diğerleri (2014) ve Uçar (2015) çalışmaları da mentörün rol-model olma vasfının önemi üzerinde durur. Mullen'in (2005) çalışması ise mentörlerin denetmen yerine destekleyen bir profile sahip olmasının önemini vurgular. '*Mesleğe giriş eğitiminin*' içeriğinin sınıf yönetimi, öğrenci profili, velilerle iletişim, yönetimle ilişkiler dolayısıyla insan ilişkileri ve iletişim gibi konular üzerine olmasına dair görüşler mevcuttur. Yazıcı & Tekerci'nin (2017) ve Uçar (2017) çalışmalarında mentörlerin etkili iletişim becerilerine sahip olması ve mesleki gelişime açık olan bireyler olması gerektiği söylenir. Bu bulgu, bu çalışmanın bulgularıyla örtüşür.

Aday öğretmenlerin çalışacakları okul bölgesine uygun nitelikte özellikle köy okullarında çalışacak öğretmenlerin farklı yeterliklerle yetiştirilmesinin önemini söyleyen katılımcılar olduğu gibi ülkenin doğusu ile batısı arasında fark olmadığını bu sebeple '*mesleğe giriş eğitimi*' sürecinde farklılığa gidilmesini gereksiz bulan katılımcı görüşü de mevcuttur. Gömleksiz ve *diğerlerinin* (2017), Kana (2014), Altıntaş & Görge (2014), Yeşilyurt & Semerci (2012), Barrera, vd. (2010) ve Gökçe & Demirhan'ın (2005) çalışmaları '*mesleğe giriş eğitiminin*' içeriğinde okulun bulunduğu bölgenin farklılık oluşturacağına dair bulguları söz konusudur.

Mentörler de eğitim almaya devam etmelidir; çünkü eğitim yaşam boyudur. Mesleğe giriş eğitimi ve mentörler denetimden geçirilmelidir. Denetimin gerekliliği, Gömleksiz ve *diğerlerinin*, (2017), Flynn & Nolan'nın (2008) ve Dursun & Kuzu, (2008) çalışmalarının bulgularıyla örtüşür. Denetim görevinin okul müdürlerine bırakılmasıyla beraber okul müdürlerinin baş öğretmen niteliğinde ve daha önceden mentörlük yapmış olmasına dair görüşler mevcuttur.

Bu çalışmada, üniversite eğitiminin mesleğin ilk yıllarında karşılaşılan sorunlara tam olarak cevap verememesi sebebiyle öğretmenlerin mesleğe başlamalarıyla birlikte eğitimlerinin sonlandırılmaması ve gerçekleşecek eğitimin etkili, nitelikli, hatta akademiden kopmadan devam etmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Uygulanacak eğitimin etkililiği önemli ölçüde öğretmenlerin üniversiteye seçilip, yerleştirilmesi ve yetiştirilmesiyle ilintilidir. Çünkü başarılı, nitelikli aday öğretmenlerle '*mesleğe giriş eğitimi*' amacına ulaşma konusunda zorluk yaşamayacaktır. '*Mesleğe giriş eğitiminin*' ana aktörleri olan mentörlerin etkili insan ilişkileri ve

iletişim becerilerine sahip olması, etik değerlere sahip olması, rol-model olması, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere meslekteki incelikleri göstermesi, mesleki becerilerinin gelişimine katkı sağlayarak onlara ustalık yapması, sahip olduğu vizyon ile onlara ufuk açması gibi özelliklere ve yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. 'Mesleğe giriş eğitiminin' içeriği sınıf yönetimi, öğrencileri tanıma, velilerle iletişim, yönetimle ilişkiler gibi konular üzerinedir. Son olarak, mentörlerin eğitimi devam etmeli ve 'mesleğe giriş eğitimi' denetim ve değerlendirilmelerden geçirilerek, gerekli geribildirimler 'mesleğe giriş eğitime' yansıtılmalıdır; çünkü toplumun geleceğini oluşturan öğrencilerin başarısından ve gelişiminden sorumlu olan öğretmenlerin eğitimi tesadüfe bırakılmayacak ölçüde değerlidir.

Kaynakça

- Akpınar, M., Çolak, K. ve Yiğit, E. Ö. (2012). Öğretmenlik uygulaması dersi kapsamında sosyal bilgiler öğretmen adaylarının yeterliklerine yönelik uygulama öğretmenlerinin görüşleri, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 36, 41-67.
- Alliance for Excellent Education. (2004). *Tapping the potential: Retaining and developing high-quality new teachers*. Washington, DC: Alliance for Excellent Education.
- Altıntaş, S. ve Görgeç, İ. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik uygulaması üzerine görüşleri (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği), *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(8), 197-208.
- Ballantyne, R., Hansford, B., & Packer, J. (1995). Mentoring beginning teachers: A qualitative analysis of process and outcomes. *Educational Review*, 47(3), 297-307.
- Barrera, A., Braley, R. T., & Slate, J. R. (2010). Beginning teacher success: An investigation into the feedback from mentors of formal mentoring programs. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18(1), 61-74.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do. *Educational Leadership*, 60(8), 6-13.
- Dursun, Ö. Ö ve Kuzu, A. (2008). Öğretmenlik uygulaması dersinde yaşanan sorunlara yönelik öğretmen adayı ve öğretim elemanı görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25, 159 -178.
- Flynn, G. V., & Nolan, B. (2008). The rise and fall of a successful mentor program: What lessons can be learned?. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 81(4), 173-179.
- Gökçe, E. ve Demirhan, C. (2005). Öğretmen adaylarının ve ilköğretim okullarında görev yapan uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik uygulaması etkinliklerine ilişkin görüşleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*.1, 43-71.
- Gömlüksiz, M. N., Kan, A. Ü. & Öner, Ü. (2017). Etkili öğretmenlik eğitimi perspektifinde öğretmenlik uygulaması dersine eleştirel bir yaklaşım: nitel bir inceleme. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 10(XXXII), 927-954.
- Kana, F. (2014). Türkçe eğitiminde öğretmenlik uygulaması dersi: bir durum çalışması. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 7(XVII), 745-764.
- Madison, J., Watson, K., & Knight, B. A. (1994). Mentors and preceptors in the nursing profession. *Contemporary Nurse*, 3(3), 121-126.

- Mullen, C.A. (2005). *The mentorship primer*. New York: Peter Lang.
- Rivkin, S.G., Hanushek, E.A., & Kain, J.F. (2005). Teachers, schools and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Sezgin, F., Koşar, S., & Emre, E. R. (2014). Okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentörlük sürecinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337-1356
- Stanulis, N.R., & Floden, R. E. (2009). Intensive mentoring as a way to help beginning teachers develop balanced instruction. *Journal of Teacher Education*, 60(2), 112-122.
- Uçar, M. Y. (2017). Uygulama öğretmenlerinin görev, rol ve eğitim gereksinimlerine ilişkin alguları. *Eğitim ve Bilim*, 32(1), 46-62.
- Uçar, M. Y. (2015). Uygulama öğretmenlerinin perspektifinden “Uygulama Öğretmeni” Yeterlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52).
- Yazıcı, Z. & Tekerci, H. (2017). The pre-service preschool teachers' perception of mentor teacher. *Route Educational and Social Science Journal*. 4(5).
- Yeşilyurt, E., Semerci, Ç. (2012). Öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması öğretim programı bağlamında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *International Journal of Human Sciences*. 9(2), 477-497.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin yayıncılık.
- Villar, A. (2004). *Measuring the benefits and costs of mentor-based induction: A value-added assessment of new teacher effectiveness linked to student achievement*. Santa Cruz, CA: New Teacher Center.

Extended Abstract

1. Introduction

The good quality of teachers for individuals depends on how much importance is given to teachers. First-year teachers need support and development to be a highly qualified teacher. Furthermore, teachers get more awareness in the first year compared to other years (Rivkin *et al.*, 2005). Although the society expects that first-year teachers must have the same qualifications with experienced teachers, the maximum effect of teachers on pupils' achievement without being any support occurs in between year of 3-7. An extensive mentoring program can contribute to accelerate of improving the process (Alliance for Excellent Education, 2004; Villar, 2004; cited in, Stanulis & Floden, 2009). Mentoring programs occurred by mentors can be an effective way for enhancing professional skills of first-year teachers (Barrera *et al.*, 2010) and decreasing the level of getting away from the profession (Darling-Hammond, 2003).

The current research aims to determine views of 8 primary school principals and 8 primary school teachers regarding with both the mentoring program and the qualifications of mentors. In this context; the research expects to reach the views regarding with how the mentoring program and the qualifications of mentors should be.

2. Method

The research have been structured through the phenomenological approach based on the qualitative research method. While the school principals were determined via maximum variation sampling method, the teachers were determined via convenience sampling method. For the research, it was reached to 8 primary school principal and 8 primary school teachers. While determining the school principals, it was taken in consideration of the level of schools in terms of socio-economic conditions. The two of school principals were female, three were teachers. Results have been reached by transforming the data collected by the interview technique to themes through the descriptive analyzing technique. Interview questions were prepared in accordance with the objectives of the study and 10 questions in total were prepared before the study. These 10 questions were checked by a field specialist and tried to ensure the reliability of the questions. Moreover, in the process of collecting data, the participants were also asked questions at the end; thus, the meaning of the views expressed by the participant was examined in detail.

3. Findings, Discussion and Results

The participants' opinions have been grouped in 6 themes in the result of examining the data of the research. These themes are: (1) The approach to mentoring program, (2) Choosing mentors, (3) Characteristics and qualifications of mentors, (4) The process of mentoring program, (5) The content of mentoring program, (6) The supervision of mentoring program.

The current research have reached the findings of Gömleksiz *et al.*, (2017); Yazıcı & Tekerci, (2017); Uçar, (2017); Uçar, (2015); Sezgin *et al.*, (2014); Kana, (2014); Barrera, *et al.*, (2010)

Consequently; the current research has found the importance of efficient and qualified mentoring program due to the necessity of professional experience for the first-year teachers. The efficiency of the mentoring program has connected to choosing pre-service teachers to universities and training them. Another finding has been about qualifications of mentors being the most important actor of the mentoring program because successful and qualified pre-service teachers will not have difficulty in reaching to the aim of "mentoring program". The mentors who are the main actors of "mentoring program" are expected to have effective human relationships,

communications skills, ethical values, to be role-model and to have vision. The content of the mentoring program should include class-management, introducing students, the relationship of parents and principals. Furthermore, the research has reached the findings about the significance of supervision of the mentoring program and of the education of mentors because the education of the teachers who are responsible for the success and development of the students who make up the future of the society is valuable enough not to be left to chance.

Araştırma makalesi: Börü, N. (2019). Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için mentörlük ve mesleğe giriş eğitimi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 68-87.