



# Turkish Studies Educational Sciences

Volume 14 Issue 1, 2019, p. 183-204

DOI: 10.7827/TurkishStudies.14727

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL  
BALKAN  
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE  
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Aralık 2018

✓ Accepted/Kabul: Şubat 2019

✍ Referees/Hakemler: Doç. Dr. Ali ARSLAN – Dr. Öğr. Üyesi Murat İNCE - Dr. Öğr. Üyesi Tuba ACAR ERDOL

This article was checked by iThenticate.

## ÖĞRETMEN ADAYLARININ MENTOR ÖĞRETMENLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ\*

Alper YETKİNER\*\*

### ÖZET

Bu araştırmada, eğitim fakültesi son sınıfta okuyan öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması kapsamında gittikleri okullarda ki mentor öğretmenlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma desenlerinden biri olan olgu bilim deseni tercih edildiği araştırmanın katılımcılarını 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Temel Eğitim, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümleri Sınıf, Okul Öncesi, Fen Bilgisi, Türkçe ve Sosyal Bilgiler Eğitimi Anabilim Dallarında son sınıfta öğrenimlerine devam eden öğretmen adayları oluşturmuştur. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerine ilişkin görüşleri; mentor öğretmenlerin alan bilgilerinin yeterliği, mentor öğretmenlerin öğretmen adaylarının kişisel ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkileri, mentor öğretmenlerin sınıf idaresini sağlama aynı zamanda öğrencilerine ve öğretmen adaylarına yeterince vakit ayırma, dönüt verme, fakülte'deki öğretim elemanları/üyeleri ile iletişim kurma, genel değerlendirme toplantısı yapma ve öğretmen adaylarına rol model olabilme başlıkları altında toplanmıştır. Kıdemleri 4 ile 26 yıl arasında değişen 5 farklı mentor öğretmenin yer aldığı araştırmada öğretmenlerin mentorluk yapmaları için kıdemli olmalarının gerekmediği ancak daha az tecrübeye sahip öğretmenlerin öğretmen adayları tarafından çok fazla başarılı bulunmadıkları görülmüştür. Mentor öğretmenlerin alan bilgilerinin ve öğretmen adaylarının kişisel ve mesleki gelişimleri

\* Bu çalışma, 11-13 Ekim 2018 tarihleri arasında Kars Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Eğitim Programları ve Öğretim Derneği tarafından Kars'ta düzenlenen 6.Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresinde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\*  Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Programları ve Öğretim ABD, E-posta: alperyetkiner@gmail.com

üzerindeki etkilerinin öğretmen adaylarınca çok yeterli görülmediği, hem sınıf idaresini sağlama hem de öğretmen adaylarının gelişimlerinden sorumlu olma görevi bulunan mentorların çok yeterli olamadıkları belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının kısmen de olsa yeterli düzeyde dönüt aldıkları, fakülte ve uygulama okulu arasında çok düzenli olmasa da iletişim kurulduğu araştırma bulgularına yansımıştır. Araştırmanın bulguları göz önünde bulundurularak mentor öğretmenler belirlenirken dikkat edilmesi gerekenler ve daha profesyonel bir mentorlüğün yapılabilmesi için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mentor öğretmen, öğretmen adayı, öğretmenlik uygulaması.

## **DETERMINATION OF TEACHER CANDIDATES' VIEWS ON MENTOR TEACHERS**

### **ABSTRACT**

In this study, it is aimed to determine the opinions of the teacher candidates attending the last faculty of education in terms of their mentoring teachers in the schools they are attending. One of the qualitative research designs, which is one of the subjects, is selected as the case study. In 2017-2018 Academic Year, Kilis 7 Aralık University Muallim Rifat Faculty of Education Basic Education, Mathematics and Science Education Departments, Turkish and Social Science Education Departments Class, Preschool, Science, Turkish and Social Studies Education Departments. The data of the study were collected through semi-structured interview form developed by the researcher. The opinions of teacher candidates about mentor teachers; the competence of the field information of the mentor teachers, the effects of the mentor teachers on the personal and professional development of the teacher candidates, providing the classroom management of the mentor teachers, providing enough time to the students and the teacher candidates, giving feedback, communicating with the faculty members, making the general evaluation meeting and teacher candidates are grouped under the titles of role models. It was observed that teachers did not need to be senior in their mentoring, but teachers with less experience were not very successful by teacher candidates. It was determined that mentor teachers were not very qualified by teacher candidates in terms of their field knowledge and teacher candidates' personal and professional development, and that mentors who were responsible for both class management and development of teacher candidates were not very sufficient. It is reflected in the research findings that teacher candidates are not able to get adequate feedback and, in part, communication is established between faculty and practice school. Considering the findings of the study, mentors should be considered when determining teachers and suggestions were made for a more professional mentoring.

---

**STRUCTURED ABSTRACT**

In order to train qualified and adequate number of teachers, great and major duties fall to all the shareholders who take place in the period of education. Instructors, lecturers and the mentor teachers at schools where teaching practices are conducted are the ones whose roles are quite crucial in this period. While mentor is described as a person who supports his/her colleague whose experience is less than himself/herself in terms of personal and vocational cases and who guides him/her and a person whose knowledge, skills and experiences are taken advantage, mente is expressed as a less experienced person who is expected to gain skills and experiences in the period (Yirci, 2009). At the same time, a mentor is the person who has specialisation and is dedicated to better teaching and personal development, without thinking himself/herself superior than the mente. (Heung-Ling, 2003).

While the teacher trainers have the only say in the particular stage of the development process of the pre-service of the teacher candidates, their teachers, namely, their mentors have also say in their teaching experiences which the teacher candidates realize before being graduated and also in practise classes. Mentor teachers adopt great duties with regard to training the teacher candidates who attend to the specially adjusted schools in different branches during fourteen weeks in the scope of teaching training in one term. Whereas it is important to take action with the knowledge of the sanctity of preparing the teacher candidates yet to be graduated, the mentor whose features and qualities are emphasised is needed to be well identified. Today, when identifying a mentor, it is taken into consideration that mentors have professional experiences and level of knowledge to train the teacher candidate. However, it is also a fact that mentors are responsible for their service and training the teacher candidates to the extent of gaining experiences before they start their professions. For this reason, it is not possible for every teacher to mentor and to be responsible for one teacher candidate. The mentor teachers who are required to be quite equipped with qualification and have self-competence have great effect on preparing the teacher candidates to the profession of being a teacher. Therefore, according to the final year teacher candidates' opinions, the evaluation of the mentor teachers' proficiency to get the teacher candidates ready for their profession has been aimed in this research.

**Purpose of the Study**

In this research, it has been aimed to uncover the thoughts and opinions related to the mentor teachers of the final year students who have attended to different departments and branches at Kilis 7 Aralık University Muallim Rifat Faculty of Education In this sense, the following questions have been target to find answers to:

1. How long has your mentor been teaching?
2. Do you know whether your mentor has practised being a mentor before?
3. What are your thoughts on whether your mentor teacher has adequate subject matter knowledge so as to train a teacher candidate?

4. What kind of effects do you think your mentor has on you in terms of personal and professional development?
5. What do you think about both your mentor teacher's conducting a class discipline and his/her role on training a teacher candidate? Can your mentor take time for you and for his/her own students?
6. In this process, do you think that your mentor teacher has provided you a good feedback after each class?
7. Did your mentor teacher ask you to prepare daily lesson plan? If so, was any regular check provided? Were you able to have feedbacks in relation to your lesson plans?
8. What kind of interaction was set between your mentor and your instructor mentor at university in terms of your professional development?
9. What are your thoughts about your mentor's capability in taking care of ever each teacher candidate?
10. Did your mentor teacher have a general meeting at the end of the term? If so, what were the main interests?
11. Do you think that your mentor teacher might be a role model for you when you start your teaching career?
12. Do you think that you can still consult your mentor teacher about any proper problems, upon starting your teaching career?
13. How many points would you give to your mentor teacher, if you were asked to evaluate from 1 to 5 (1 the least, 5 the most)?

### **Method**

In this research it has been aimed to uncover the thoughts and opinions related to the mentor teachers of the final year students at Kilis 7 Aralık University, Muallim Rifat Faculty of Education. Hence, in this research, phenomenology, which is one of the qualitative designs, has been preferred. The data resources of the phenomenology designs that try to uncover the perceptions which the individuals are aware of and the senses and experiences related to the perceptions in which they have no profound understanding are the groups and individuals who can experience and express or reflect this perception. The basic data acquisition technique is the interviews (Yıldırım ve Şimşek, 2016). The phenomenology design is a kind of research design which focuses on the phenomenon which we are aware of but have no detailed comprehension. It is a negotiation strategy which the researcher tries to identify the human experiences about a phenomenon that the participants have explained (Creswell, 2003). The special phenomenon or cases in this research is what the teacher candidates think about the mentor teachers.

### **Results**

In this research in which the teacher candidates' opinions are identified, 5 different mentor teachers whose length of service is between 4 and 26 have taken place. It has been determined that the (26) of this group, the pre-school teacher has been four times, the 12-

year classroom teacher has been once, the 10-year social science teacher has been twice, the 8-year Turkish teacher for the first time and the 4-year science teacher has practiced mentoring twice in their lives. It does not seem that much possible to make an inference that there is a relation between the designation of the teachers as mentors and their length of service. The fact that the teacher who has been a mentor twice is in his/her fourth year of profession and is also mentor this year indicates this aforementioned case. It is hard to state that a teacher who is in early professional stages is as qualified as to train a teacher candidate. In order to mentor, it is expected from a mentor to have experiences and improved himself/herself. It is, then, possible to observe teachers who are in the bottom rung of the ladder have incompetency and inabilities.

It has been identified that mentor teachers have, generally, partially sufficient or sufficient influence on the teacher candidates with regard to having enough subject matter knowledge as to train a teacher candidate and as for the candidates' personal and professional development, they have, generally, huge effect on the teacher candidates. The teacher candidates have stated that mentor teachers have enough subject matter knowledge, but they do not apply adequately and they are not able to create equipped impression on the teacher candidates and in fact the mentor teachers also need training requirement. The mentors who are responsible for a candidate's development process are also subject to having proper trainings. The fact that the mentors who have duties in both conducting the class and training the teacher candidates cannot have that much influence on the teacher candidate is related to that they teach lessons and do classroom activities especially in crowded classes. Therefore, it can be said that they happen to fail in their roles to train the teacher candidates when they try to establish the classroom authority at the same time. It is obvious that they are not able to take their time for the teacher candidates due to the hardships from which the mentors suffer when they try to establish the authority especially in crowded classrooms. Due to the fact that there are a lot of both Syrians and Turkish students in the classrooms in the city of Kilis, teachers need to show more effort and also endeavour more. For that matter, most of the time, they ask for teacher candidates to help them. This can lead to unwanted circumstances in terms of the development of the teacher candidates. For this reason, designating the mentors who teach in crowded classes may leave negative marks.

It has been determined that mentor teachers have given partially adequate feedback to the teacher candidates. It is notable for the teacher candidates who stay in the course to get feedback in terms of their development process. It can be commented that because the mentor teachers generally have crowded classes, works to finish on time and they will have a general assessment meeting at the end of the term, they might neglect the teacher candidates. Moreover, it has been identified that the mentor teachers have not prepared daily lesson plans due to the annual plans well-adjusted in units, and have not asked the teacher candidates to prepare their own plans, either. It can be commented that a teacher candidate is unfortunately not sufficient on preparing a lesson plan which is required to be prepared in order to

teach a better course. It can also be said that cooperation has been set between the mentor teachers responsible for the professional development of the teacher candidates and the instructors at the faculty, however it is has not been sufficient at all. It should be underlined that according to teacher candidates' opinions, the communication between both sides is generally about if regular attendance to the classrooms is provided or not, but not all the mentor teachers are included in this generalisation. Also the teaching practise management instructors who follow closely the development process of the teacher candidates are present in this case. It is also obvious that this causes mentors at the faculty not to check and observe the teacher candidates regularly because they have also post-graduate degree duties, classes to conduct and students and administrative functions.

It has been stated that in spite of the fact that majority of the people affirm that the mentor teachers take care of the candidates adequately with regard to mentor teachers' capability of taking care of the teacher candidates, the great majority of people claim the vice versa. As stated before, on one hand the fact that the mentors have both crowded classes and need to take care of the teacher candidates' development process shows mentors' responsibilities are harsh, on the other hand the teacher candidates reckon this as the mentors do not pay enough attention to themselves. Nevertheless, it can be stated through teacher candidates' opinions that most of the mentor teachers have assessment meeting with the teacher candidates at the end of the term and especially they get suggestions on classroom management, time management and on what they should be careful about when they start their professions. It is also clear that mentor teachers have sprung up different influences on teacher candidates with the light of their business, the number of students in their classes and their experiences. Even though there are teacher candidates who have stated negative opinions on their mentors, it has showed that the teacher candidates carry different opinions showing they consider their mentors as their role models when they begin their profession, and they state that they can still consult their mentors even right after they start their teaching professions. That the teacher candidates evaluate their mentors with 3 out of 5 seems to claim that they have generally average opinion about their mentor teachers. Through the outcomes, it is considered the following suggestions can be identified in future researches and designation of the mentor teachers. Mentor teachers are also required to be evaluated so that the teacher candidates can be more successful and beneficial. At the end of one practice period, an evaluation system might be created to evaluate the mentor teachers. With this system, required level of point can be adjusted in order to be a mentor. Thus, we can identify the number of mentors under this designated scale and determine the qualified ones. The teacher candidates might be asked to fill this assessment through MEBBİS (Ministry of National Education Data Processing Systems) and to be fair, this can be applied weekly. Besides, apart from marking the teachers, another system can be adjusted where the candidates can express and write their own opinions about their mentors. Mentor teachers might also be asked to evaluate themselves and make self-evaluation about their actions during the process. Thus, both their thoughts and the candidates' thoughts can be compared. The teaching assistants and the members might also be

asked to evaluate the mentors via MEBBIS. With more than one evaluation report, it may be possible that more qualified mentors can be identified.

**Keywords:** Mentor teacher, teacher candidate, teaching practice.

## 1. Giriş

Bilginin, öğrenmenin ve öğretmenin anlamının daha da derinleştiği yirmi birinci yüzyılda sorumluluk alan, eleştiri yapabilen, çağın koşullarına ayak uydurabilen, kendisini kişisel ve mesleki anlamda sürekli geliştirebilen bireyler yetiştirmek hedeflenmektedir. Bu hedefi gerçekleştirmek ve yeni neslin, kendisini her anlamda geliştirmiş bireyler eşliğinde öğrenmelerini sağlamak için eğitimcilerle büyük görevler ve sorumluluklar düşmektedir.

Öğretmenlik hizmeti ile toplumların ekonomik, siyasal ve kültürel anlamda gelişimlerine olanak tanınmaktadır. Geleceğimiz olarak görülen çocukların yetiştirilmelerinde öğretmenlere oldukça büyük görevler düşmektedir. Bu sebeple de mesleğin taşıdığı anlam ve konum oldukça önemlidir (Darling Hammond, 2006). Toplumun ve Türkiye'nin geleceği için, öğretmenin ve öğretmenlik mesleğinin üzerinde yeterince durmak gerekmektedir. Bir eğitim sisteminin en önemli unsuru öğretmendir. İyi bir eğitimi iyi öğretmenler, nitelikli bir eğitimi de nitelikli öğretmenler yerine getirmektedir. Öğretme – öğrenme süreci içerisinde yer alan birden fazla unsur içerisinde görev ve sorumlulukları ile ön plana çıkan en önemli unsur öğretmen iken, kalkınma ve çağdaşlaşma için en önemli girdi ise iyi yetiştirilmiş insan gücüdür. Nitelikli insan gücünü yetiştirme görevi ise öğretmenlere aittir (Çelikten ve diğ., 2005, Şahin, 2011). Öğretmenlerin niteliği sadece bilgileri ve yetkinlikleri ile değil aynı zamanda bildiklerini aktarabilme başarıları ile de ilgilidir. Öğretim hizmetinin niteliği ne kadar etkili ise alınan verim de o denli yüksektir. Abazaoğlu ve diğ. (2014)'de eğitimde bireye bilgiye ulaşma yöntemlerinin öğretilmesinin eğitimin işlevleri arasında olduğunu, bunun da çağın ihtiyaçlarına ve eğitimin gerektirmiş olduğu kriterlere göre kendisini geliştiren, mesleğini seven öğretmenlerle gerçekleştirilebileceğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin etkili bir öğretim yapabilmeleri için aynı zamanda bildiklerini uygulamaya geçirme becerilerinin de gelişmiş olması gerekir. Bu sebeple öğretmenlerin, yeterli alan bilgisine sahip olmaları, kavramsal çerçeveler oluşturabilmeleri ve bilgilerini uygulamaya dönük bir şekilde düzenlemeleri gerekmektedir (Hammerness ve diğ., 2005). Öğretmenlerin, sahip olması gerektiği yeterlik ve niteliklerin neler olduğu ve bu niteliklere ne ölçüde sahip olmaları gerektiği ya da öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerinin ne şekilde öğrenileceği ve geliştirileceği de elbette ki oldukça önemli konulardır. Çünkü branşının ne olduğuna bakılmaksızın bir öğretmenin sahip olması gereken yeterliklerin sıralanması bile oldukça uzun ve zaman alıcıdır (Özer ve Gelen, 2008). Öğretmen yeterlikleri, öğretmenlerin “öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmek için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumlar” olarak alanyazında tanımlanmıştır. Eğitimde, tasarlanmış hedeflere ulaşabilmek, bu süreçte rol alan öğretmenlerin nitelik ve yeterlikleriyle yakından ilişkilidir. Eğer ki eğitim dünyasında hayata geçirilen bir yenilik öğretmenler tarafından kullanılmaz ve öğrenme ortamlarına yansıtılmaz ise planlanan hedeflere ulaşmakta da sıkıntı yaşanır. Çünkü öğretmenlerin temel yeterliklerine sahip olmaları, öğrenci başarısını artırmak ve kişisel gelişimi sağlamak için oldukça gereklidir. Bu sebeple öğretmenlerin gelişimlerini teşvik edip, yeterliklerini ve yeteneklerini artırmak oldukça önemlidir. Öğretmenlerde aranan nitelik ve yeterlikler MEB tarafından ilk önce 6 ana yeterlik, 31 alt yeterlik ve 233 performans göstergesinden oluşan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri olarak hazırlanmıştır. Daha sonra yeterlikler güncellenmiş ve güncellenen son hali ile Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri mesleki bilgi, mesleki beceri, tutum ve değerler olmak üzere 3 yeterlik alanı ile yeterlik alanları altında yer alan 11 yeterlik ve yeterliklere ilişkin 65 göstergeden oluşmuştur (MEB, 2017).

Nitelikli ve yeterli öğretmenlerin yetiştirilebilmesi için eğitim sürecinde rol alan tüm paydaşlara büyük görevler düşmektedir. Öğretim elemanları, üyeleri ve öğretmenlik uygulamalarının gerçekleştirildiği okullarda ki mentor öğretmenler bu süreçte rolleri oldukça önemli olan kişilerdir. Mentor, kendisinden daha az deneyime sahip olan bir meslektaşına kişisel ve mesleki olarak destek sağlayıp onu yönlendiren, bilgi, beceri ve tecrübesinden yararlanan deneyimli kişiyi ifade ederken, mente ise süreç içerisinde deneyim ve tecrübe kazanması istenen daha az tecrübeli kişiyi ifade etmektedir (Yirci, 2009). Mentor aynı zamanda uzmanlığa sahip, kendini menteden üstün görmeden ona rehberlik etme amacını üstlenen, kendini iyi bir öğretime ve profesyonel gelişime aday olan kişidir (Heung-Ling, 2003).

Öğretmen adaylarının hizmet öncesindeki gelişim sürecinin belirli bir aşamasında öğretmen eğitimcileri tek başına söz sahibi iken, öğretmen adaylarının mezun olmadan önce gerçekleştirdikleri öğretmenlik deneyimi ve uygulaması derslerinde ise uygulama yaptıkları okullarda ki öğretmenleri yani mentorleri de söz sahibidir. Bir dönem içerisinde on dört hafta boyunca öğretmenlik uygulaması kapsamında branşlara göre belirlenen okullara giden öğretmen adaylarının yetiştirilmelerinde mentor öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Henüz mezun olmayan öğretmen adaylarını, mesleğe hazırlama görevinin kutsallığı ve bilinci ile hareket etmek oldukça önemli iken, özellikleri ve nitelikleri vurgulanan mentorun iyi belirlenmesi gerekmektedir. Günümüzde mentor öğretmenler belirlenirken mesleki tecrübelerinin olması, bir öğretmen adayını yetiştirebilecek düzeyde olması göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak mentorlerin verdikleri hizmet ile öğretmen adaylarının mesleğe başlamadan deneyim kazanacak nitelikte yetiştirilmelerinden sorumlu oldukları da bir gerçektir. Bu sebeple her öğretmenin mentorlük (danışmanlık) yapması, bir öğretmen adayının gelişiminden sorumlu olması mümkün olmamalıdır. Nitelik ve yetkinlik yönünden oldukça donanımlı olması gereken mentor öğretmenlerin öğretmen adaylarını, öğretmenliğe hazırlamada ki etkileri oldukça önemlidir. Bu nedenle, bu çalışmada, son sınıfta öğrenim gören öğretmen adaylarının görüşlerine göre mentor öğretmenlerin öğretmen adaylarını mesleğe hazırlama yeterliklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmada, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi lisans son sınıflarda okuyan öğretmen adaylarının, mentor öğretmenlerine ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle çalışmada nitel araştırma desenlerinden biri olan olgu bilim tercih edilmiştir. Bireylerin farkında oldukları ve derinlemesine bir anlayışa sahip olmadıkları olgular ile ilgili algıları ve deneyimleri ortaya çıkarmaya çalışan olgu bilim desininin veri kaynakları, bu olguyu yaşayan ve dışa vurabilecek ya da yansıtabilecek bireyler ve gruplardır. Temel veri toplama tekniği ise görüşmelerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Olgu bilim deseni, farkında olup derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan bir tür araştırma desendir. Katılımcıların açıkladığı bir olgu hakkında araştırmacının insan deneyimlerini tanımlamaya çalıştığı bir sorgulama stratejisidir (Creswell, 2003). Bu çalışmadaki özel olgu veya olaylar öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerine ilişkin görüşlerinin neler olduğudur.

### 2.2. Katılımcılar

Bu çalışmada; bilgi edinmeye çalışılan durumların, olayların ayrıntılı bir biçimde ortaya konması için amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntem kapsamında da ölçüt örneklemeden yararlanılmıştır. Araştırmada; öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerine ilişkin görüşleri belirlendiği için ölçüt olarak öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulamasına gidip bir mentor öğretmen rehberliğinde öğretmenlik uygulamalarını gerçekleştiriyor olmaları dikkate alınmıştır. Araştırmada 5 farklı bölümden 6'şar öğretmen adayı olmak üzere toplam 30 öğretmen adayı yer almıştır. Katılımcılar, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında, Kilis 7 Aralık Üniversitesi



Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi Temel Eğitim, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümleri Sınıf, Okul Öncesi, Fen Bilgisi, Türkçe ve Sosyal Bilgiler Eğitimi Anabilim Dallarında son sınıfta öğrenimlerine devam eden öğretmen adaylarından oluşturulmuştur.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rıfat Eğitim Fakültesinde farklı bölüm ve anabilim dallarında öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencilerinin mentor öğretmenlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlandığı için nitel araştırma yönteminin görüşme tekniklerinden biri olan yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ile katılımcının algıladığı dünyayı kendi düşünceleri ile anlatması sağlanır. Bu sebeple de soruların genellikle açık uçlu olması tercih edilir (Merriam, 2013). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylıklardan birisi ise görüşmelerin önceden tasarlanmış görüşme protokolü doğrultusunda sürdürülmesi ve bu sebeple de daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmada kullanılan görüşme formu geliştirilirken, farklı uzmanlık alanlarından kişilerin görüşleri alınmış ve formun amacına uygun bir biçimde geliştirilmesi sağlanmıştır. Uzmanlardan alınan dönütler doğrultusunda formdan çıkarılması gerekli görülen sorular çıkarılmış, form üzerinde düzenlemeler yapılmış ve görüşme formu son halini almıştır. Sorular son halini aldıktan sonra bir öğretmen adayı ile pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmede daha sonra gerçekleştirilecek görüşmelerde yer almayan, son sınıfta öğrenim gören bir öğretmen adayı yer almıştır. Pilot görüşme sonrasında öğretmen adayının görüşmeye ilişkin verdiği yanıtlar dinlenmiş ve dökümü gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşme sonucunda araştırmada kullanılacak görüşme formunun içerik geçerliği saptanmış ve soruların yeterli olduğu görülmüştür. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıda belirtilmiştir:

1. Mentor öğretmeninizin meslekte kaçınıcı yılıdır?
2. Mentor öğretmeninizin daha önce mentorlük yapıp yapmadığını biliyor musunuz?
3. Mentor öğretmeninizin, bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisi olup olmadığı ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
4. Mentor öğretmeninizin kişisel ve mesleki gelişiminiz üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?
5. Mentor öğretmeninizin hem bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü hakkında ne düşünüyorsunuz? Hem öğrencilerine hem de size yeterince vakit ayırabiliyor mu?
6. Süreç içerisinde, mentor öğretmeninizin her ders sonrasında size yeterli dönüt verdiğini düşünüyor musunuz?
7. Mentor öğretmeniniz düzenli olarak ders planı hazırlamanızı istedi mi? İstediyse düzenli plan kontrolü yaptı mı? Planlarınıza ilişkin dönütler verdi mi?
8. Mentor öğretmeniniz ve fakültedeki danışman öğretim elemanınız/üyeniz arasında, sizin mesleki gelişiminiz açısından nasıl bir iletişim süreci kuruldu?
9. Mentor öğretmeninizin, mentorlüğündeki tüm öğretmen adayları ile ilgilenebilme durumu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
10. Mentor öğretmeniniz dönem sonunda sizinle genel bir değerlendirme toplantısı yaptı mı? Yaptıysa hangi konular üzerinde durdu?

11.Öğretmenlik mesleğine başladığınız zaman, mentor öğretmeninizin sizin için bir rol model olacağını düşünüyor musunuz?

12.Mesleğe başladıktan sonra karşılaşılabileceğiniz problemler ile ilgili mentor öğretmeninize danışabileceğinizi düşünüyor musunuz?

13.Mentor öğretmeninizi 1-5 puan arasında (1 en düşük, 5 en yüksek) değerlendirecek olursanız, kaç puan verirsiniz?

#### 2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla 23 – 25 Mayıs 2018 tarihleri arasında Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rıfat Eğitim Fakültesinde gerçekleştirilen görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Görüşmeler 45 ile 60 dk arasında sürmüştür. Görüşmelerde katılımcıların izni doğrultusunda, uygun bir ortam hazırlanmış, ses kayıt cihazı ile veriler kaydedilmiş ve 30 katılımcı ile 5 farklı oturumda görüşülmüştür. Görüşmenin başlangıcında öğretmen adaylarına görüşme sorularından dağıtılmış ve görüşme öncesinde incelemelerine imkân tanınmıştır. Sorular, tüm öğretmen adaylarına aynı sıra takip edilerek sorulmuştur.

#### 2.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri, odak grup görüşmeleri ile toplandıktan sonra tümdengelsel içerik analizi yaklaşımı doğrultusunda analiz edilmiştir. İçerik analizi, eldeki mevcut bilgilerin temel içeriklerinin ve içerdikleri mesajların özetlenmesi ve belirtilmesidir (Cohen ve diğ., 2007). Yazılı ve görsel verilerin analizinde kullanılan bir yöntem olup, öncelikli olarak araştırmanın konusuna uygun kategoriler geliştirmek gerekmektedir (Silverman, 2001). Bu doğrultuda, araştırmanın verileri de önce kodlanmış, kodlanan verilere ilişkin kategoriler oluşturulmuştur. Kodlar ve kategoriler, belirlenen temaların altına yerleştirilmiştir. Temalar yorumlanmış ve bulgulaştırılmıştır.

#### 2.6. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, nicel araştırmalara göre farklılık göstermektedir. Guba ve Lincoln (1982) nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlikten ziyade inandırıcılığın olması gerektiğini vurgulamış ve birtakım ölçütler getirmişlerdir. Creswell (2003) bir araştırma ile ilgili uzman olarak kabul edilecek bir kişiden, araştırmayı incelemesinin istenmesinin inandırıcılık için oldukça önemli olduğunu ve uzman incelemesi olarak adlandırılabilirliğini ifade etmektedir. Bu araştırmada inanılabilirliği sağlamak için araştırma konusuna hâkim olabileceği düşünülen bir uzmandan yararlanılarak inandırıcılık sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın incelenmesi istenmiş, veriler kodlanırken yardım alınmış ve birlikte çalışılmıştır. Böylelikle araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır.

### 3. Bulgular ve Yorum

Mentor öğretmenlerin, öğretmen adaylarını mesleğe hazırlama yeterliklerinin değerlendirildiği bu araştırmada aşağıdaki tablolarda yer alan bulgulara rastlanılmıştır.

**Tablo 1. Mentor öğretmenlerin meslekteki kıdemleri**

Branş	Meslekteki kıdem
Fen bilgisi öğretmeni	4
Okul öncesi öğretmeni	26
Sınıf öğretmeni	12
Sosyal bilgiler öğretmeni	10
Türkçe öğretmeni	8

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması kapsamında gittikleri okullardaki mentor öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin 4 ile 26 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Fen bilgisi öğretmeni 4 yıllık kıdeme, Okul öncesi öğretmeni 26 yıllık kıdeme, Sınıf öğretmeni 12 yıllık kıdeme, Sosyal bilgiler öğretmeni 10 yıllık kıdeme ve Türkçe öğretmeni ise 8 yıllık kıdeme sahiptir.

**Tablo 2. Mentor öğretmenlerin mentorluk tecrübeleri**

Brans	Mentorluk tecrübesi
Fen bilgisi öğretmeni	Daha önce 2 defa mentorluk yapmış
Okul öncesi öğretmeni	Daha önce 4 defa mentorluk yapmış
Sınıf öğretmeni	Daha önce 1 defa mentorluk yapmış
Sosyal bilgiler öğretmeni	Daha önce 2 defa mentorluk yapmış
Türkçe öğretmeni	İlk defa mentorluk yapmış

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerinden Fen bilgisi öğretmenin daha önce 2 defa mentorluk yaptığı, Okul öncesi öğretmenin daha önce 4 defa mentorluk yaptığı, Sınıf öğretmenin daha önce 1 defa mentorluk yaptığı, Sosyal bilgiler öğretmenin daha önce 2 defa mentorluk yaptığı ve Türkçe öğretmenin ise ilk defa bu araştırmada yer alan öğretmen adaylarına mentorluk yaptığı belirlenmiştir.

**Tablo 3. Öğretmen adaylarının, mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olması ile ilgili görüşler**

Brans	Yetersiz	Kısmen yeterli	Yeterli
Fen bilgisi öğretmeni adayları	3	-	3
Okul öncesi öğretmeni adayları	2	4	-
Sınıf öğretmeni adayları	3	1	2
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	-	5	1
Türkçe öğretmeni adayları	-	4	2
<b>Genel toplam</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının, mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olup, olmadığı ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar yetersiz, kısmen yeterli ve yeterli başlıkları altında toplanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmaya katılan öğretmen adaylarından Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olması ile ilgili yetersiz düzeyinde görüş belirtirken, 3'ü de mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olduğunu dile getirmiştir. Okul öncesi öğretmeni adaylarından 2'si mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olması ile ilgili yetersiz düzeyinde, 4'ü kısmen yeterli düzeyinde görüş belirtmiştir. Mentor öğretmenlerini tam anlamıyla hiçbiri yeterli bulmamaktadır. Sınıf öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olması ile ilgili yetersiz düzeyinde görüş belirtirken, 1'i kısmen yeterli, 2'si ise yeterli düzeyinde görüş belirtmiştir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 5'i mentor öğretmenlerin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek

yeterlikte alan bilgisine sahip olması ile ilgili kısmen yeterli düzeyinde görüş belirtirken, 1'i yeterli düzeyinde görüş belirtmiştir. Türkçe öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olması ile ilgili kısmen yeterli düzeyinde görüş belirtirken, 2'si yeterli düzeyinde görüş belirtmiştir.

**Tablo 4. Öğretmen adaylarının, mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkileri ile ilgili görüşler**

Branş	Etkisiz	Kısmen etkili	Oldukça etkili
Fen bilgisi öğretmeni adayları	2	2	2
Okul öncesi öğretmeni adayları	1	3	2
Sınıf öğretmeni adayları	3	-	3
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	-	4	2
Türkçe öğretmeni adayları	1	4	1
<b>Genel toplam</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının, mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkileri ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar etkisiz, kısmen etkili ve oldukça etkili başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerinde etkisi olmadığını, 2'si kısmen etkili olduğunu ve diğer 2'si ise oldukça etkili olduğunu dile getirmiştir. Okul öncesi öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerinde bir etkisi olmadığını, 3'ü kısmen etkili olduğunu ve 2'si ise oldukça etkili olduğunu belirtmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerinde bir etkisi olmadığını, 3'ü de oldukça etkili olduğunu belirtmiştir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerinde kısmen etkili olduğunu, 2'si ise oldukça etkili olduğunu açıklamıştır. Türkçe öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimleri üzerinde etkisi olmadığını, 4'ü kısmen etkili olduğunu ve 1'i ise oldukça etkili olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 5. Mentor öğretmenlerin hem sınıf idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ve hem öğrencilerine hem de öğretmen adaylarına ayırdığı vakit ile ilgili öğretmen adaylarının görüşleri**

Branş	Başarısız	Kısmen başarılı	Başarılı
Fen bilgisi öğretmeni adayları	4	1	1
Okul öncesi öğretmeni adayları	2	3	1
Sınıf öğretmeni adayları	3	2	1
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	2	2	2
Türkçe öğretmeni adayları	2	2	2
<b>Genel toplam</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının, mentor öğretmenlerinin hem bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ile öğrencileri ve öğretmen adaylarına ayırdığı vakit hakkında ki soruya ilişkin verdikleri yanıtlar başarısız, kısmen başarılı, başarılı başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin hem

bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ve mentor öğretmenlerinin hem öğrencilerine hem de öğretmen adaylarına ayırdığı vakit ile ilgili başarısız düzeyinde görüş belirtirken, 1'i kısmen başarılı olduğunu ve diğer 1'i de başarılı olduğunu belirtmiştir. Okul öncesi öğretmeni adaylarından 2'si mentor öğretmenlerinin hem bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ve mentor öğretmenlerinin hem öğrencilerine hem de öğretmen adaylarına ayırdığı vakit ile ilgili başarısız düzeyinde görüş belirtirken, 3'ü kısmen başarılı ve 1'i de başarılı düzeyinde görüş belirtmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin hem bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ve mentor öğretmenlerinin hem öğrencilerine hem de öğretmen adaylarına ayırdığı vakit ile ilgili başarısız düzeyinde görüş belirtirken, 2'si kısmen başarılı, 1'i de başarılı düzeyinde görüş vermiştir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin hem bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ve mentor öğretmenlerinin hem öğrencilerine hem de öğretmen adaylarına ayırdığı vakit ile ilgili başarısız düzeyinde görüş belirtirken, 2'si kısmen başarılı, diğer 2'si ise başarılı düzeyinde görüşlerini dile getirmiştir. Türkçe öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin hem bir sınıfın idaresini sağlama hem de bir öğretmen adayını yetiştirmedeki rolü ve mentor öğretmenlerinin hem öğrencilerine hem de öğretmen adaylarına ayırdığı vakit ile ilgili başarısız düzeyinde görüş belirtirken, 2'si kısmen başarılı ve diğer 2'si de başarılı düzeyinde görüşlerini belirtmiştir.

**Tablo 6. Mentor öğretmenlerin, süreç içerisinde her ders sonrasında öğretmen adaylarına yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili öğretmen adaylarının görüşleri**

Branş	Yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum	Kısmen yeterli dönüt verdiği düşünüyorum	Yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum
Fen bilgisi öğretmeni adayları	3	3	-
Okul öncesi öğretmen adayları	1	2	3
Sınıf öğretmeni adayları	2	-	4
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	1	1	4
Türkçe öğretmeni adayları	4	2	-
<b>Genel toplam</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerinin süreç içerisinde her ders sonrasında kendilerine yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum, kısmen yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum, yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmen adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin her ders sonrası yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum derken, 3'ü ise kısmen yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum biçiminde görüş belirtmiştir. Okul öncesi öğretmen adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin her ders sonrası yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum, 2'si kısmen yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum ve 3'ü de yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum diye görüş belirtmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin her ders sonrası yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum derken 4'ü ise yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum diye görüş belirtmiştir. Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin her ders sonrası yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum, 1'i kısmen yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum ve 4'ü de yeterli dönüt verdiğini

düşünüyorum biçiminde görüşlerini belirtmişlerdir. Türkçe öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin her ders sonrası yeterli dönüt verip, vermemeleri ile ilgili yeterli dönüt verdiğini düşünmüyorum diye görüşlerini belirtirken 2'si de kısmen yeterli dönüt verdiğini düşünüyorum diye görüş belirtmiştir.

**Tablo 7. Mentor öğretmenlerin, düzenli olarak ders planı hazırlanmasını istemeleri, plan kontrolü yapmaları ve planlara ilişkin dönütler vermeleri ile ilgili öğretmen adaylarının görüşleri**

Brans	İstemedi/Kontrol etmedi/Dönüt vermedi	Kısmen istedi/Kontrol etti/Dönüt verdi	İstedi/Kontrol etti/Dönüt verdi
Fen bilgisi öğretmeni adayları	4	1	1
Okul öncesi öğretmeni adayları	1	1	4
Sınıf öğretmeni adayları	2	1	3
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	1	2	3
Türkçe öğretmeni adayları	3	2	1
<b>Genel toplam</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerinin düzenli olarak ders planı hazırlamalarını istemesi, istediye düzenli ders planı kontrolü yapması ve planlara ilişkin dönütler vermesi ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar, istemedi/kontrol etmedi/dönüt vermedi, kısmen istedi/kontrol etti/dönüt verdi ve istedi/kontrol etti/dönüt verdi başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin düzenli olarak ders planı hazırlamalarını istemesi, istediye düzenli ders planı kontrolü yapması ve planlara ilişkin dönütler vermesi ile ilgili olarak istemedi, kontrol etmedi ve dönüt vermedi, 1'i kısmen istedi, kontrol etti, dönüt verdi ve 1'i de istedi, kontrol etti ve dönüt verdi biçiminde görüş belirtmişlerdir. Okul öncesi öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin düzenli olarak ders planı hazırlamalarını istemesi, istediye düzenli ders planı kontrolü yapması ve planlara ilişkin dönütler vermesi ile ilgili olarak istemedi, kontrol etmedi ve dönüt vermedi, 1'i kısmen istedi, kontrol etti, dönüt verdi ve 4'ü de istedi, kontrol etti ve dönüt verdi diye görüşlerini açıklamışlardır. Sınıf öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin düzenli olarak ders planı hazırlamalarını istemesi, istediye düzenli ders planı kontrolü yapması ve planlara ilişkin dönütler vermesi ile ilgili olarak istemedi, kontrol etmedi, dönüt vermedi, 1'i kısmen istedi, kontrol etti, dönüt verdi ve 3'ü de istedi, kontrol etti ve dönüt verdi biçiminde görüşlerini iletmişlerdir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin düzenli olarak ders planı hazırlamalarını istemesi, istediye düzenli ders planı kontrolü yapması ve planlara ilişkin dönütler vermesi ile ilgili olarak istemedi, kontrol etmedi, dönüt vermedi, 2'si kısmen istedi, kontrol etti, dönüt verdi ve 3'ü de istedi, kontrol etti ve dönüt verdi diye görüş belirtmişlerdir. Türkçe öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin düzenli olarak ders planı hazırlamalarını istemesi, istediye düzenli ders planı kontrolü yapması ve planlara ilişkin dönütler vermesi ile ilgili olarak istemedi, kontrol etmedi, dönüt vermedi, 2'si kısmen istedi, kontrol etti, dönüt verdi ve 1'i de istedi, kontrol etti ve dönüt verdi diye görüşlerini ifade etmişlerdir.

**Tablo 8. Mentor öğretmenler ve fakülteadaki danışman öğretim elemanları/üyeleri arasında, öğretmen adaylarının mesleki gelişimleri açısından kurulan iletişim süreci ile ilgili öğretmen adaylarının görüşleri**

Branş	Yeterli iletişim kurulmadı	Kısmen iletişim kuruldu	İletişim kuruldu
Fen bilgisi öğretmeni adayları	2	3	1
Okul öncesi öğretmeni adayları	1	4	1
Sınıf öğretmeni adayları	2	2	2
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	1	3	2
Türkçe öğretmeni adayları	1	3	2
<b>Genel toplam</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>8</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mentor öğretmenleri ve fakültelerindeki öğretim elemanları/üyeleri arasında kendilerinin mesleki gelişimleri açısından herhangi bir iletişim sürecinin kurulup, kurulmadığı ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar yeterli iletişim kurulmadı, kısmen iletişim kuruldu ve iletişim kuruldu başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenleri ve fakülteadaki öğretim elemanı/üyesi arasında yeterli iletişim kurulmadığını, 3'ü kısmen iletişim kurulduğunu ve 1'i se iletişim kurulduğunu ifade etmiştir. Okul öncesi öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenleri ve fakülteadaki öğretim elemanı/üyesi arasında yeterli iletişim kurulmadığını, 4'ü kısmen iletişim kurulduğunu ve 1'i de iletişim kurulduğunu belirtmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenleri ve fakülteadaki öğretim elemanı/üyesi arasında yeterli iletişim kurulmadığını, 2'si kısmen iletişim kurulduğunu ve diğer 2'si ise iletişim kurulduğunu dile getirmiştir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenleri ve fakülteadaki öğretim elemanı/üyesi arasında yeterli iletişim kurulmadığını, 3'ü kısmen iletişim kurulduğunu ve 2'si ise iletişim kurulduğunu belirtmiştir. Türkçe öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenleri ve fakülteadaki öğretim elemanı/üyesi arasında yeterli iletişim kurulmadığını, 3'ü kısmen iletişim kurulduğunu ve 2'si ise iletişim kurulduğunu dile getirmişlerdir.

**Tablo 9. Mentor öğretmenlerin mentorluğundaki öğretmen adayları ile ilgilenebilme durumu hakkında öğretmen adaylarının görüşleri**

Branş	Yeterince ilgilendi	Kısmen ilgilendi	Yeterince ilgilendi
Fen bilgisi öğretmeni adayları	4	1	1
Okul öncesi öğretmeni adayları	1	1	4
Sınıf öğretmeni adayları	1	2	3
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	1	2	3
Türkçe öğretmeni adayları	3	1	2
<b>Genel toplam</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerinin mentorluğundaki tüm öğretmen adayları ile ilgilenebilme durumları hakkındaki soruya verdikleri yanıtlar yeterince ilgilendi, kısmen ilgilendi ve yeterince ilgilendi başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi

öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin mentorluğundaki tüm öğretmen adayları ile ilgilenilme durumu ile ilgili olarak yeterince ilgilenmedi, 1'i kısmen ilgilenildi, 1'i ise yeterince ilgilenildi diye yanıt vermişlerdir. Okul öncesi öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin mentorluğundaki tüm öğretmen adayları ile ilgilenilme durumu ile ilgili olarak yeterince ilgilenmedi, 1'i kısmen ilgilenildi ve 4'ü de yeterince ilgilenildi demişlerdir. Sınıf öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin mentorluğundaki tüm öğretmen adayları ile ilgilenilme durumu ile ilgili olarak yeterince ilgilenmedi, 2'si kısmen ilgilenildi ve 3'ü de yeterince ilgilenildi diye yanıt vermişlerdir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin mentorluğundaki tüm öğretmen adayları ile ilgilenilme durumu ile ilgili olarak yeterince ilgilenmedi, 2'si kısmen ilgilenildi ve 3'ü de yeterince ilgilenildi diye görüş ifade etmişlerdir. Türkçe öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin mentorluğundaki tüm öğretmen adayları ile ilgilenilme durumu ile ilgili olarak yeterince ilgilenmedi, 1'i kısmen ilgilenildi ve 2'si de yeterince ilgilenildi olarak yanıt vermişlerdir.

**Tablo 10. Mentor öğretmenlerin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla genel bir değerlendirme toplantısı yapıp, üzerinde durduğu konular ile ilgili öğretmen adaylarının görüşleri**

Branş	Toplantı yapmadı	Kısmen de olsa toplantı yapıldı	Toplantı yaptı
Fen bilgisi öğretmeni adayları	4	-	2
Okul öncesi öğretmeni adayları	-	2	4
Sınıf öğretmeni adayları	-	1	5
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	-	-	6
Türkçe öğretmeni adayları	3	1	2
<b>Genel toplam</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla genel bir değerlendirme toplantısı yapıp hangi konular üzerinde durduğu ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar toplantı yapmadı, kısmen de olsa toplantı yaptı ve toplantı yaptı başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 4'ü mentor öğretmenlerinin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla toplantı yapıp, hangi konular üzerinde durduğu ile ilgili olarak toplantı yapmadığını belirtirken, 2'si ise toplantı yaptığını ve genel olarak zaman kontrolü ve sınıf yönetimi boyutlarında önerilerde bulunduğunu ifade etmiştir. Okul öncesi öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla toplantı yapıp, hangi konular üzerinde durduğu ile ilgili olarak kısmen de olsa toplantı yaptığını, 4'ü ise genel bir değerlendirme toplantısı yapıldığını ve mesleki açıdan mentorlarının kendilerine uyarılarda bulunduğunu ve öneriler getirdiğini belirtmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla toplantı yapıp, hangi konular üzerinde durduğu ile ilgili olarak kısmen de olsa toplantı yapıldığını, 5'i ise toplantı yapıldığını ve sınıf hâkimiyeti, alan bilgisinin daha da geliştirilmesi gerektiği konularında genel olarak konuşulduğunu belirtmiştir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 6'sı da mentor öğretmenlerinin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla toplantı yaptığını ve genel bir değerlendirmede bulduklarını ve kişisel/mesleki yönden tavsiyeler aldıklarını ifade etmişlerdir. Türkçe öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin dönem sonunda öğretmen adaylarıyla toplantı yapıp, hangi konular üzerinde durduğu ile ilgili olarak kısmen de olsa toplantı yaptığını, 2 öğretmen adayı ise genel bir değerlendirme toplantısının yapıldığını özellikle otorite, sınıf hâkimiyeti ve öğretmenin sıftaki duruşu konularında konuştuklarını ifade etmişlerdir.



**Tablo 11. Öğretmenlik mesleğine başlanıldığında mentor öğretmenlerin bir rol model olarak alınması ile ilgili öğretmen adaylarının görüşleri**

Brans	Asla düşünmüyorum	Belki	Kesinlikle düşünüyorum
Fen bilgisi öğretmen adayları	3	3	-
Okul öncesi öğretmen adayları	-	1	5
Sınıf öğretmeni adayları	-	2	4
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	-	2	4
Türkçe öğretmeni adayları	3	2	1
<b>Genel toplam</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine başladıkları zaman mentor öğretmenlerinin kendileri için bir rol model olup olmayacağı ile ilgili düşünceleri asla düşünmüyorum, belki ve kesinlikle düşünüyorum başlıkları altında toplanmıştır. Fen bilgisi öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başladıklarında kendileri için bir rol model olup olmayacağı ile ilgili asla düşünmüyorum derken, 3'ü ise belki düşünürüm diye yanıt vermiştir. Okul öncesi öğretmeni adaylarının 1'i mentor öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başladıklarında kendileri için bir rol model olup olmayacağı ile ilgili belki diye düşünürken, 5'i ise kesinlikle düşünüyorum diye yanıt vermiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başladıklarında kendileri için bir rol model olup olmayacağı ile ilgili belki diye görüş belirtirken, 4'ü ise kesinlikle düşünüyorum diye yanıt vermiştir. Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının 2'si mentor öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başladıklarında kendileri için bir rol model olup olmayacağı ile ilgili belki diye yanıt verirken, 4'ü ise kesinlikle düşünüyorum diye görüşlerini belirtmiştir. Türkçe öğretmeni adaylarının 3'ü mentor öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine başladıklarında kendileri için bir rol model olup olmayacağı ile ilgili asla düşünmüyorum derken, 2'si belki demiş ve 1'i de kesinlikle düşünüyorum diye görüşlerini belirtmiştir.

**Tablo 12. Mesleğe başladıktan sonra karşılaşılabilecek problemler ile ilgili öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerine danışma durumları hakkındaki görüşleri**

Brans	Düşünmüyorum	Kısmen düşünüyorum	Düşünüyorum
Fen bilgisi öğretmen adayları	3	3	-
Okul öncesi öğretmen adayları	-	1	5
Sınıf öğretmeni adayları	-	2	4
Sosyal bilgiler öğretmeni adayları	-	2	4
Türkçe öğretmeni adayları	3	2	1
<b>Genel toplam</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mesleğe başladıktan sonra karşılaşılabilecekleri problemler ile ilgili mentor öğretmenlerine danışmayı düşünüp düşünmedikleri ile ilgili olarak görüşleri düşünmüyorum, kısmen düşünüyorum ve düşünüyorum başlıkları altında toplanmıştır.

Fen bilgisi öğretmen adaylarının 3'ü mesleğe başladıktan sonra karşılaşabileceğiniz problemler ile ilgili olarak mentor öğretmenimize danışmayı düşünüyorum musunuz sorusuna düşünmüyorum diye görüş belirtirken, 3'ü ise kısmen düşünüyorum diye görüş belirtmiştir. Okul öncesi öğretmen adaylarının 1'i mesleğe başladıktan sonra karşılaşabileceğiniz problemler ile ilgili olarak mentor öğretmenimize danışmayı düşünüyorum musunuz sorusuna kısmen düşünüyorum diye görüş belirtirken, 5'i düşünüyorum diye görüşlerini dile getirmiştir. Sınıf öğretmeni adaylarının 2'si mesleğe başladıktan sonra karşılaşabileceğiniz problemler ile ilgili olarak mentor öğretmenimize danışmayı düşünüyorum musunuz sorusuna kısmen düşünüyorum diye görüş belirtirken, 4'ü ise düşünüyorum diye görüş belirtmiştir. Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının 2'si mesleğe başladıktan sonra karşılaşabileceğiniz problemler ile ilgili olarak mentor öğretmenimize danışmayı düşünüyorum musunuz sorusuna kısmen düşünüyorum derken, 4'ü düşünüyorum diye görüş belirtmiştir. Türkçe öğretmenlerinin 3'ü mesleğe başladıktan sonra karşılaşabileceğiniz problemler ile ilgili olarak mentor öğretmenimize danışmayı düşünüyorum musunuz sorusuna düşünmüyorum derken, 2'si kısmen düşünüyorum ve 1'i de düşünüyorum diye görüşlerini belirtmiştir.

**Tablo 13. Öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerini 1-5 arasında değerlendirmelerine ilişkin puanlar**

<b>Branş</b>	<b>Puan</b>
Fen bilgisi öğretmen adaylarının verdiği ortalama puan	2
Okul öncesi öğretmeni adaylarının verdiği ortalama puan	4
Sınıf öğretmeni adaylarının verdiği ortalama puan	4
Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının verdiği ortalama puan	3
Türkçe öğretmeni adaylarının verdiği ortalama puan	2
<b>Genel ortalama</b>	<b>3</b>

Öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerini 1-5 puan arasında (1 en düşük, 5 en yüksek) değerlendirmelerine ilişkin bulgulara bakıldığında; Fen bilgisi öğretmeni adaylarının mentorlarına ortalama 2 puan verdiği, Okul öncesi öğretmeni adaylarının mentorlarına ortalama 4 puan verdiği, Sınıf öğretmeni adaylarının mentorlarına ortalama 4 puan verdiği, Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının mentorlarına ortalama 3 puan verdiği ve Türkçe öğretmeni adaylarının da mentorlarına ortalama 2 puan verdiği ve genel puan ortalamasının 3 olduğu görülmektedir.

#### **4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler**

Öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerine ilişkin görüşlerinin belirlendiği bu araştırmada kıdemleri 4 ile 26 yıl arasında farklılık gösteren 5 farklı mentor öğretmen yer almıştır. Bu öğretmenlerden en kıdemli (26 yıl) olan Okul öncesi öğretmenin daha önce 4 defa, 12 yıl kıdemli olan Sınıf öğretmenin 1 defa, 10 yıl kıdemli olan Sosyal bilgiler öğretmenin 2 defa, 8 yıl kıdemli olan Türkçe öğretmenin ilk defa ve 4 yıl kıdemli olan Fen bilgisi öğretmenin daha önce 2 defa mentorluk yaptığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin mentor olarak belirlenmeleri ile kıdemleri arasında bir ilişki olduğu yorumunu yapmak pek mümkün görünmemektedir. Daha önce iki defa mentorluk yapan bir öğretmenin meslekte dördüncü yılında olması ve bu sene de mentorluk yapması bu durumun bir göstergesidir. Henüz ilk yıllarında olan bir öğretmenin, bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte olduğunu söylemek oldukça güçtür. Mentorluk yapabilmek için bir öğretmenin tecrübe edinmiş ve kendisini geliştirmiş olması beklenir. Henüz yolun başında olan öğretmenlerin mentorluklarında yetersizlikler görülmesi de bu yüzden oldukça

muhtemeldir. Yazıcı ve Tekerci (2017)'de 200 öğretmen adayıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mentorluk becerilerinin yetersiz olduğunu ve öğretmen adaylarıyla yeterince ilgilenemediklerini ortaya koymuştur.

Mentor öğretmenlerin bir öğretmen adayını yetiştirebilecek yeterlikte alan bilgisine sahip olmaları ile ilgili genellikle kısmen yeterli ya da yeterli oldukları, öğretmen adaylarının kişisel ve mesleki gelişimleri üzerinde ise genellikle etkili oldukları belirlenmiştir. Öğretmen adayları, mentor öğretmenlerinin alan bilgilerinin yeterli olduğunu ancak yeterince kullanmadıklarını ve öğretmen adayları üzerinde donanımlı izlenimi yaratamadıklarını ve aslında mentor öğretmenlerin de eğitim ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Bir öğretmen adayının gelişim sürecinden sorumlu olan mentorların de elbette ki almaları gereken eğitimler söz konusudur. Yılmaz (2015)'da araştırmalarında mentor öğretmenlerin mesleki bilgi ve beceriler, alan bilgisi, sosyal yeterlikler, öğretmen adayına rehberlik yapmak için gereken bilgi ve beceriler konusunda gereksinimleri olduğunu belirtmiştir.

Hem bir sınıf idaresini sağlama hem de öğretmen adayını yetiştirme görevi bulunan mentorların öğretmen adayları üzerinde çok fazla etki bırakamamaları ise özellikle mevcudu kalabalık olan sınıflarda eğitim-öğretim etkinliklerini yapıyor olmaları ile ilgilidir. Bu sebeple, mentor öğretmenlerin sınıf idaresini sağlamaya çalışırken öğretmen adaylarının yetiştirilmelerinde ki rollerinde başarısızlıklar yaşadığı söylenebilir. Mentor öğretmenlerin özellikle mevcudu kalabalık olan sınıflarda sınıf idaresini sağlarken yaşadıkları güçlüklerden ötürü öğretmen adaylarına yeterince vakit ayıramadığı oldukça açıktır. Özellikle Kilis ilinde hem Suriyeli hem de Türk öğrencilerin sınıflarda oldukça fazla yer alması, öğretmenlerin daha fazla performans göstermelerini gerektirdiğinden daha fazla emek harcamaktadırlar. Hatta çoğu zaman öğretmen adaylarından kendilerine yardımcı olmalarını talep etmektedirler. Bu durum da öğretmen adaylarının gelişimleri açısından bazen olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sebeple kalabalık mevcutlu sınıflarda görev yapan öğretmenlerin mentor olarak belirlenmesi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Mentor öğretmenlerin her ders sonrasında öğretmen adaylarına kısmen yeterli dönüt verdikleri belirlenmiştir. Öğretmen olma yolunda ilerleyen öğretmen adaylarının gelişimsel süreçleri açısından dönüt almaları oldukça önemlidir. Ambrosetti (2014), alanında uzman bir uygulama öğretmenin geri bildiriminin öğretmen adayının mesleğe uyumunun sağlanmasını, etkili, mantıklı kararlar almasını ve mesleğe hazırlanmasını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Genellikle mentor öğretmenlerin kalabalık sınıflar, yetiştirmeleri gereken işler ve dönem sonunda genel bir değerlendirme toplantısı yapacak olmalarından ötürü öğretmen adaylarını bazen ihmal ettikleri yorumu yapılabilir. Ayrıca mentor öğretmenlerin ünitelendirilmiş yıllık planlardan ötürü kendilerinin de düzenli ders planı hazırlamadıkları ve öğretmen adaylarından da genellikle düzenli ders planı hazırlamalarını istemedikleri belirlenmiştir. Demir ve Çamlı (2011)'de araştırmalarında öğretim materyali ve ders planı hazırlama konularında uygulama öğretmenlerinin öğretmen adaylarına yeterince destek olmadığını belirtmiştir. Bir öğretmen adayının dersin gidişatı ve planlı bir ders işleyebilmesi için gerekli olan ders planı hazırlanması konusunda maalesef ki yeterli olmadıkları yorumu yapılabilir. Öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerinden sorumlu olan mentor öğretmenler ve fakültedeki öğretim elemanları/üyeleri arasında öğretmen adaylarının gelişimsel süreçleri açısından bir iletişim kurulduğu ancak çok yeterli olmadığı söylenebilir. Öğretmen adaylarının görüşlerine göre kurulan iletişimin genellikle düzenli olarak öğretmenlik uygulamasına gidilip gidilmediği ile ilgili olduğu ancak her öğretim elemanı/üyesi ve mentor öğretmenin bu genellemeye dahil edilemeyeceğinin altının çizilmesi gerekir. Öğretmen adaylarının gelişimsel süreçlerini yakından takip eden uygulama öğretim elemanları ve üyeleri de mevcuttur. Ancak fakültelerdeki öğretim elemanlarının/üyelerinin lisansüstü öğrenimlerinin, yürütmekle sorumlu oldukları derslerinin, danışmanlıklarının ve idari görevlerinin öğretmen adaylarının

öğretmenlik uygulamalarını kontrol edememelerine, düzenli ders gözlemi yapamamalarına neden olduğu da oldukça açıktır.

Mentor öğretmenlerin mentorluğundaki öğretmen adayları ile ilgilenebilmeleri ile ilgili olarak her ne kadar araştırmada çoğunluk, yeterince ilgilenildiğini söylese de büyük bir çoğunluk da mentorlarının yeterince ilgilenemediğini belirtmiştir. Mentorların daha önce de ifade edildiği gibi hem kalabalık sınıflarda olması hem de öğretmen adaylarının gelişimsel süreçleri ile ilgilenmelerinin gerekmesi görev yüklerinin fazla olduğunu gösterirken, öğretmen adayları ise yeterince ilgilenilmediği biçiminde algılanmaktadır. Ancak mentor öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun dönem sonunda öğretmen adaylarıyla genel bir değerlendirme toplantısı yaptığı ve özellikle sınıf yönetimi, zaman kontrolü ve öğretmen oldukları zaman nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda öneriler aldığı öğretmen adaylarının görüşleri doğrultusunda ifade edilebilir.

Yoğunlukları, sınıflarındaki öğrenci mevcutları ve tecrübeleri ışığında mentor öğretmenlerin öğretmen adayları üzerinde farklı etkiler doğurduğu da oldukça açıktır. Her ne kadar olumsuz görüş belirten öğretmen adayları olsa da öğretmen adaylarının birçoğunun mesleğe başladıklarında mentor öğretmenlerinin kendileri için bir rol model olabileceğini düşünmeleri ve öğretmenliğe başladıklarında kendilerine danışma ihtiyacı da hissedebileceklerini belirtmeleri farklı görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. Öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerini değerlendirirken 1-5 puan arasından 3 puan ile değerlendirmeleri de genel olarak mentor öğretmenleri ile ilgili orta düzeyde bir görüşe sahip olduklarını açıkça ifade etmektedir.

Öğretmen adaylarının mentor öğretmenlerine ilişkin değerlendirmeleri, mentor öğretmenlerinin alan bilgisi yeterlikleri, öğretmen adaylarının kişisel ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkileri, öğretmen adaylarına ayırdıkları vakit, dönüt verme durumları, öğretim elemanları/üyeleri ile olan iletişimleri, kendileri ile yaptığı değerlendirmeler doğrultusunda, yapılacak araştırmalara ve mentor öğretmenlerin belirlenmesinde şu önerilerin getirilebileceği düşünülmektedir:

- Öğretmen adaylarının kişisel ve mesleki gelişimleri açısından daha başarılı ve yararlı olabilmeleri için mentor öğretmenlerin de bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Bir uygulama dönemi sonunda mentor öğretmenlerin de değerlendirilebileceği bir değerlendirme sistemi oluşturulabilir. Oluşturulan değerlendirme sistemi ile mentorluk yapabilmek için belirli bir puan (baraj) şartı oluşturulabilir. Böylelikle bu barajın altında kalan öğretmenlerin mentorluk yapmalarının önüne geçilebilir.

- Öğretmen adaylarının bu puanlamayı MEBBİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri) üzerinden ve adil olması için haftalık olarak yapmaları sağlanabilir. Ayrıca değerlendirme yaparken sadece puanlama ile yetinilmeyip muhakkak görüşlerinin de dile getirileceği bir sistem oluşturulabilir. Böylelikle öğretmen adaylarının, mentor öğretmenleri ile ilgili yazılı görüşleri de alınabilir.

- Mentor öğretmenlerin de uygulama dönemi sonunda kendi öz değerlendirmelerini yapmaları istenebilir. Böylelikle kendileri ile ilgili görüşleri ve öğretmen adaylarının görüşleri alınıp karşılaştırılabilir.

- Uygulama öğretim elemanının ve üyelerinin de MEBBİS üzerinden mentor öğretmen ile ilgili değerlendirme yapmaları sağlanabilir. Birden fazla değerlendirme ile mentor öğretmenlerin daha nitelikli olarak belirlenmeleri mümkün olabilir.

**KAYNAKÇA**

- Abazaoğlu, İ., Yıldırım, O. ve Yıldızhan, Y. (2014). Türkiye'nin Öğretmen Profili, *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), Winter 2014, p. 1-20, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6491>, Ankara-Türkiye.
- Ambrosetti, A. (2014). Are you ready to be a mentor? Preparing teachers for mentoring pre-service teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 1(14), 259-267.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). New York, NY: Routledge.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Demir, Ö. ve Çamlı, Ö. (2011). Öğretmenlik uygulaması dersinde uygulama okullarında karşılaşılan sorunların sınıf ve okul öncesi öğretmenliği öğrenci görüşleri çerçevesinde incelenmesi: Nitel bir çalışma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 117-139.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252.
- Hammerness, K., Hammond-Darling, L., Bransford, J., Berliner, D., Cochran-Smith, M., McDonald, M. & Zeichner, Z. (2005). How teachers learn and develop. In L. Darling Hammond and J. Bransford (Eds.), *Preparing teachers for a changing world* (p. 358-389). San Francisco: Jossey Bass.
- Hammond, D. L. (2006). Constructing 21st-Century Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 57(10), 1-15.
- Heung-Ling, Y. (2003). Mentoring student-teacher case studies. *In Early Child Development and Care*, 173(1), 33-41.
- MEB, (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (Çev. Editörü: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayınları.
- Özer, B. ve Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE Publication.
- Şahin, A. (2011). Öğretmen Algılarına Göre Etkili Öğretmen Davranışları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 239-259.
- Yazıcı, Z. ve Tekerci, H. (2017). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Mentor Öğretmen Algısı. *Route Educational & Social Science Journal*, 4(5), 156-166.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Basım). Ankara: Seçkin Yayınları.

- 
- Yılmaz, G. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Uygulama Öğretmenliğine İlişkin Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yirci, R. (2009). *Mentorluğun Eğitimde Kullanılması ve Okul Yöneticisi Yetiştirmede Yeni Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.