

ADAY ÖĞRETMENLERİN YETİŞTİRİLMELERİNDE MENTÖRLÜK UYGULAMALARININ TARİHSEL SÜRECİ

HISTORICAL PROCESS OF MENTORING PRACTICES FOR THE TRAINING OF NOVICE TEACHERS

Emel YILMAZ

Milli Eğitim Bakanlığı
Çankaya Başkent Halk Eğitim Merkezi
emldnzyilmaz@gmail.com
ORCID: 0000-0002-3832-8760

Melike GÜNBEY

Giresun Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri
melike.gunbey@giresun.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0402-5611

ÖZ

ABSTRACT

Geliş Tarihi:

27.01.2024

Kabul Tarihi:

07.06.2024

Yayın Tarihi:

25.06.2024

Anahtar Kelimeler

Aday öğretmen,
Mentörlük,
Mentor

Keywords

Novice teacher,
Mentoring,
Mentor

Mentörlük, mesleki rehberlik ve desteğin sağlanması bakımından aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde önemlidir. Aday öğretmenlere uygulanan mentörlüğün onların mesleki gelişimini desteklemesi ve bunun sonucunda öğretimin iyileştirilmesine katkı sağlaması beklenir. Bu araştırmanın amacı Türk eğitim sisteminde aday öğretmen yetiştirme sürecinde aday öğretmenlere sağlanan mentörlük uygulamalarını yasal belgelere dayanarak incelemektir. Nitel araştırma yöntemi ile yürütülen bu çalışmada aday öğretmenlerin yetiştirilmesi sürecini açıklayan kanun, yönetmelik, kılavuz, yönerge ve genelge olmak üzere 1983-2022 yılları arasında yürürlüğe giren 11 yasal belge doküman analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Mentörlüğün, aday öğretmenlerin nasıl ve kimin sorumluluğunda yetiştirilmesi, mentör ile aday öğretmen ilişkisini anlatan bir süreçten çok tamamlanması gereken uygulamaların sayısal olarak vurgulandığı bir süreç olarak ilk belgelere yansıdığı tespit edilmiştir. İlk belgelerde mentörlüğün teorik kısmına odaklanılırken sonraki belgelerde uygulamada bu sürecin nasıl yürütülmesi gerektiği ile rol ve sorumlulukların kapsamına değinildiği saptanmıştır. Güncel yasal belgelerde, mentörlüğün aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde önemli bir yaklaşım olduğu; mentörlerin görevlerinin daha ayrıntılı bir biçimde açıklandığı belirlenmiştir.

Mentoring is important for novice teachers as for professional guidance and support. It is expected to improve the teaching from the mentoring for novice teachers. The study examines the mentoring practices in novice teacher training in the Turkish education system based on legal documents. In this qualitative research, 11 legal documents, including laws, regulations, guidelines, mandate, circular, and declarations, which were in force between 1983 and 2022, reflecting the process, were analyzed with the document analysis technique. In the first document in 1983, it was found that mentoring in teacher training was mentioned as a process in which the numerical data to be completed were emphasized rather than a process reflecting how and under whose responsibility novice teachers should be trained and the relationship between mentor and novice teacher. So, the focus was on the theoretical aspects of the process, it was found that the following documents mentioned how this process should be carried out in practice and who should play what roles. In the recent legal documents, it is stated that mentoring is an important approach to the training of novice teachers and the roles and responsibilities of mentors are described in detail.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1426833>

Atf/Cite as: Yılmaz, E., & Günbey, M. (2024). Aday öğretmenlerin yetiştirilmelerinde mentörlük uygulamalarının tarihsel süreci. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(2), 663-680.

Giriş

Toplumun geleceğini inşa etme görev ve sorumluluğunu taşıyan öğretmenlerin seçilmesi, eğitimi, yetiştirilmesi, işe alınması ve mesleki gelişiminin sürekli iyileştirilmesi çağdaş ve her anlamda gelişmişlik göstergelerine sahip olma beklentisi içinde olan tüm ülkeler açısından yaşamsal önemdedir. Sanayi devrimi, sonrasında gelen bilgi çağı ve küresel ölçekte meydana gelen hızlı gelişmeler toplumsal yaşayışın odağına eğitimi yerleştirmiştir. Bu paradigmatik dönüşüm sürecinde toplumlar için kendi kendine yetebilmek önem kazanmıştır. Bu bağlamda modern çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle uyumlu, problemlere çözüm üretebilen, yaratıcı bireyler yetiştirebilmek toplumların ana amacı olmuştur. Artık gelişmiş toplumlar, eğitimde tek tip uygulamalar yerine bilgi ve deneyimin paylaşımını esas alan, farklılaştırılmış, çoklu modellere yönelmektedir. Bilimsel düşünme ve araştırmaya dayalı bir öğretim sürecini gerçekleştirebilen, kaynakları etkin şekilde kullanabilen, bireylerin yaratıcılıklarını kullanarak bir ürün ortaya çıkarmalarına rehberlik edebilecek mesleki donanıma sahip olmak; öğretmenlerin sahip olması gereken temel nitelikler olarak belirtilebilir. Schlechty (2005), okulların ve öğretmenlerin öğrencilerin başarılarından sorumlu tutulması fikrinin arkasında, dolaylı olarak öğretmenlerin bu başarıda en etkili rolü üstlendiği fikri yattığını vurgulamaktadır. Bu doğrultuda eğitim politika yapımcıları ile eğitim yöneticilerinin nitelikli bir öğretim süreci sağlamak amacıyla öğretmenlerin yetiştirilmeleri ve mesleki gelişmelerinin sürdürülmesi konularındaki yaklaşımlarının önemli olduğu belirtilebilir. Bu aşamada nitelikli öğretmen yetiştirmede uygulanan çağdaş yaklaşımların ve özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlere -aday öğretmenlere- sağlanan mesleki gelişiminin nasıl yapılacağı konusu ön plana çıkmaktadır.

Deneyimli bir çalışan, üyesi olduğu örgütün işleyişine ilişkin en önemli bilgi kaynağıdır. Deneyimli çalışanların yeni göreve başlayan çalışanlara yaptığı bilgi paylaşımı belirli bir program çerçevesinde olursa ortaya çıkan sonuç daha etkili olabilir. Bu öneminden dolayı deneyimli bir çalışanın mesleğinin ilk yıllarında olan bir çalışana sağladığı bilgi ve deneyimin paylaşılma süreci olarak da adlandırılabilir olan mentörlük uzun süreden bu yana araştırmalara konu olmaktadır. Mentörlük, mitolojik bir hikâyeye dayanan bir kavram olarak bilinmektedir. Eski Yunan'da Homeros'un destanında Odysseus, Truva savaşına gitmeden, oğlu Telemachus'u güvenilir aile dostu Mentör'e emanet eder. Mentör'e verilen görev Telemachus'u eğitip bilgilendirmek ve Odysseus savaşta iken yerine Telemachus'u kral olarak yetiştirmektir. Telemachus ve Mentör, rehberliğe ve desteğe dayanan güçlü bir ilişki kurarlar. Diğer bir deyişle Mentör, koruyuculuk görevinin ötesine geçerek, Telemachus'a bir rehber ve danışman gibi davranarak onu her açıdan besleyip geliştirmiştir. Böylece mentör kavramı yüzyıllardır gelen güvenilir danışman, arkadaş, öğretmen, yol gösterici, deneyimli, bilgili bir kişi ve model kavramları ile eş anlamlı olarak kullanılmaya başlamıştır (Yirci ve Kocabaş, 2012). Bu açıdan bakıldığında mentörlüğün deneyimli bir çalışanın mesleğe yeni başlayan çalışanın sosyalleşmesi, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesini sağlayan bir yaklaşım olduğu belirtilebilir.

Mentörlük araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Kavrama, akademik bağlamda ilk ciddi ilgiyi uyandıran araştırmacı Levinson (1978) çalışmasında mentörlüğü kariyer gelişimi bakış açısından ele almış, mentörün mesleğe yeni başlayan kişinin öğrenme ve psiko-sosyal gelişimindeki önemi, iş dünyasında mentöre sahip olma ve sonrasında gelen başarı arasındaki ilişkiden söz etmiştir (akt. Lyons, vd., 1990). Lyons vd. (1990) çalışanlara bireysel, mesleki ve toplumsal gelişimlerinde destek sağlanmasında önemli bir süreci ve göreve yeni başlayan çalışan ile daha deneyimli çalışan arasındaki karşılıklı gelişime dayanan bir ilişkiyi ifade etmek için kullanmaktadır. Başka bir tanıma göre mentörlük sürecinde mesleğe yeni başlayan bireye, onun mesleğine ait yeterlikleri kazanabilmesi ve kişisel amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli bilgi, tavsiye, fırsat ve destek sağlanmaktadır (Searby & Tripses, 2006). Mentörlük kavramına ilişkin farklı bakış açılarını yansıtan bu tanımlarda mesleğe yeni başlayan çalışanların daha deneyimli çalışanlar tarafından desteklenmesi ve yönlendirilmesinin mesleki ve kişisel gelişim açısından önemi ortaya konulmuştur.

Geleceğin nitelikli insan gücünü yetiştirmesi beklenen öğretmenlerin gösterecekleri yüksek performans onların mesleğe iyi bir şekilde yetiştirilmeleri mentörlüğün öğretmen yetiştirmede önemli bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Mentörlük, meslekte yeni olan bir bireyin o meslekte daha tecrübeli olan birey tarafından mesleğin gerektirdiği bilgi ve yeterliliklere ilişkin yönlendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Sullivan (2000)'a göre genel olarak mentörlük iş birliği temeline dayanan mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sınıf içi öğretim performansını iyileştirmeyi hedefleyen bir uygulamadır. Odell ve Huling (2000), mentörlüğü öğretim bağlamında değerlendirmiş ve mentörlüğü deneyimli bir öğretmenin mesleğe yeni başlayan bir öğretmene öğretim uygulamalarında rehberlik yapma ve destek sağlama süreci olarak tanımlamıştır. Mentörlük, sınıf içindeki

öğretimin geliştirilmesini ve iyileştirilmesini sağlamak için, deneyimli bir eğitimcinin yeni ya da deneyimsiz öğretmenlerle iş birliği içinde çalışma sürecidir (Aydın, 2016).

Aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde mentörlük, deneyimli öğretmenin ya da mentörün deneyiminden faydalanarak aday öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak için birlikte öğrenmeyi temel alan gelişimsel bir yapı ortaya koymaktır. Mentörlüğün eğitim örgütlerinde genel olarak akademik başarının artmasını, yüksek başarı beklentisini, öğrenmede kalıcılığın sağlanmasını ve eğitimden genel bir doyumun sağlanması gibi yararları vardır (Sezgin vd., 2014). Deneyimli çalışan açısından sağladığı yararlar ise yeni iş arkadaşlarına yardımcı olarak mesleki açıdan doyum sağlama, kişisel yeteneklerini geliştirme ve yeni gelenlerin istekliliği sayesinde mesleki motivasyon düzeylerini artırma olarak belirtilebilir (Luna & Cullen, 1995). Mentör olarak çalışmanın sağladığı yararlar Murray ve diğerleri (1998) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarında da yer almaktadır. Avustralya'da mesleğe yeni girecek öğretmen adaylarına mentörlük yapan katılımcılara bu sürecin sağladığı yararlarla ilişkin sorular yöneltilmiş ve mesleki gelişim açısından fırsat yaratması, saygı duyulma hissi, mesleğe yeni başlayan öğretmene yardım etmenin gururu, farklı meslektaşlarla iletişim kurma ve bilgiyi aktarma memnuniyeti en çok ifade edilen mentörlük süreci yararları olarak belirtilmiştir. Eğitim alanında yapılan araştırmalarda mentörlük , mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin görevde kalmalarını sağlayan en güçlü etmen (Menter vd., 2010); mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kendine güvenini, uygulamalarında değişiklik yapabilme yeteneğini ve öğrencilerinin ihtiyaçları doğrultusunda mesleki bağlamda geniş bir bilgiye sahip olma becerilerini arttırmada yararlı olduğu bulunmuştur (Cordingly & Buckler, 2012).

Aday öğretmen yetiştirmede mentörlük yaklaşımı geleneksel danışmanlık yaklaşımından farklılaşmaktadır. Feiman-Nemser (1998; 2001), aday öğretmenlere yönelik bu tür bir mentörlüğü, geleneksel danışmanlık yaklaşımından ayırmak için 'eğitici mentörlük' terimini ortaya atmıştır. Eğitici mentörlük kavramı, öğreneni öğrenme sürecinde aktif bir katılımcı olarak niteleyen öğrenme teorilerine dayanmaktadır. Bu bağlamda günümüzde mentörlüğün kavramsal kökenindeki geleneksel yaklaşımdan farklılaşarak çağdaş bir yaklaşıma doğru evrildiği görülmektedir. Geleneksel yaklaşımda tek yönlü bir aktarım söz konusu iken çağdaş mentörlük yaklaşımlarında mesleğe yeni başlayan kişi ve mentor karşılıklı olarak öğrenme ortaklığına katkıda bulunmaktadır (Ewing, 2021; Tammets vd., 2019). Öğretmenliğe yeni başlayan aday öğretmenler, öğretmenlik mesleği konusunda çok az deneyime sahip olduklarından öğretmen olarak kimlikleri ve yeterliklerini sürekli geliştirmektedir (Olsen vd., 2020). Eraut (2007) mesleki yeterliğin öğretmenlik mesleğinin önemli bir boyutu olduğunu, bilgi ve ileri düzey beceri gerektiren durumlarda nasıl tepki vereceklerini belirlediğini belirtmektedir. Bu nedenle mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlerin uyum ve mesleki yeterliklerini iyileştirmede yöneticiler, deneticiler ve mesleki deneyime sahip öğretmenlerin çeşitli rolleri olduğu görülmektedir. Ancak mesleğe yeni başlayan aday öğretmenler özellikle eğitim program ve planları, öğretim yöntemleri, sınıf yönetimi gibi öğretmenlik mesleğine ilişkin konularda daha çok yardım ve desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Mentörlüğün, aday öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından ihtiyaç duydukları bu desteği etkin biçimde sağlayan bir süreç olduğu ifade edilebilir.

Dünyada Mentörlük Uygulamaları

Mentörlük programları 1980'lerde Amerika'da ilk ortaya çıktığında programların amacı çeşitli amaçlarla deneyimsiz öğretmenleri desteklemektir (Zembytko, 2015). Bu programlardan bazıları öğretmenlerin yıpranmasını azaltmayı, bazıları da deneyimsiz öğretmenleri öğretmenlik mesleğine alıştırmayı amaçlamıştır. Eğitim alanında başarılı uygulamaları ile öne çıkan ülkelerde mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlere verilen mentörlük hizmeti ve yetiştirme programı uygulamaları Tablo 1'de görülmektedir (SETA, 2017).

Tablo 1. Dünyada Öğretmen Eğitiminde Mentörlük Uygulamaları

Ülkeler	Uygulamalar
ABD / New York	<ul style="list-style-type: none">• Aday öğretmenler bir yıl süreli işe başlama eğitimine katılırlar.• Bu süreçte hem koçluk hem de mentörlük hizmeti verilmektedir.• Mentör ve koçların sorumluluk alanları farklıdır.• Mentörlerin "Mentör Akademisi" ve forumlara katılmaları gerekmektedir.
Japonya	<ul style="list-style-type: none">• Mesleğe yeni başlayan aday öğretmenler bir yıl süreyle iki aşamalı öğretmen eğitim programına katılırlar.• Birinci aşama ders anlatım ve uygulamalarını içeren 25 günlük eğitim, ikinci aşama mentör eşliğinde okulda gerçekleştirilen en az 300 saatlik bir eğitimidir.
Finlandiya	<ul style="list-style-type: none">• İşe başlama eğitimi var ancak bu eğitim standartlar, denetleme ve ölçme metodlarının olduğu bir süreç değildir.• Ayda bir meslektaşların bir araya gelerek deneyimlerini paylaştıkları bir modeldir.
Güney Kore	<ul style="list-style-type: none">• Mesleğe yeni başlayan aday öğretmenler önce iki hafta süren okul içi işe başlama eğitimine katılırlar.• Ardından altı ay süren bir eğitim programına tabi tutulmaktadır.
Kanada / Ontario	<ul style="list-style-type: none">• Öğretmenler atandıktan sonra tüm adaylar için bir yıl süreyle zorunlu olan "Aday Öğretmen Kurs Programı"na katılırlar.• Bu süreçte deneyimli öğretmenler tarafından adaylara mentörlük yapılmaktadır.
Singapur	<ul style="list-style-type: none">• Öğretmenler atandıktan sonra "Yeni Başlayan Öğretmenlerin Uyum Programı" olarak adlandırılan programa katılırlar.• Ardından aday öğretmenlerin göreve başlamasını takip eden iki yıl boyunca "Yapılandırılmış Mentörlük Programı"na katılırlar.
İsrail	<ul style="list-style-type: none">• Aday öğretmenler üç yıl süren bir işe başlama eğitimine katılırlar.• Bu süre içinde adaylara bölgedeki en deneyimli öğretmenler tarafından mentörlük hizmeti verilir.• Mentör her süreçte aday öğretmenle birlikte

Tablo 1’de yer alan uygulamalar incelendiğinde, mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlere altı ay ile üç yıl arasında değişen yetiştirme programları uygulandığı görülmektedir. Bu programlarla birlikte deneyimli öğretmenlerce danışmanlık hizmetinin de uygulandığı söylenebilir. Dünyadaki öğretmen eğitiminde mentörlük uygulamalarına bakıldığında ülkelerin eğitim sistemlerinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin uyum sürecini kolaylaştırmak ve mesleki gelişimlerini sağlamak amacıyla mentörlük programlarının uygulanmakta olduğu görülmektedir. Bu programlar genellikle adaylık sürecindeki öğretmenleri kapsamaktadır. Verilen eğitimlerin içeriği mesleğe ilişkin yasal düzenlemeler, okulun işleyişine ilişkin genel bilgiler ve mesleki yeterliliklerin kazandırılmasından oluşmaktadır.

Mesleğe yeni başlayan bir bireye o meslekte daha deneyimli olan birey tarafından sağlanan gelişimsel rehberlik olarak ifade edilebilecek olan mentörlük kavramının öğretmen yetiştirmeye ilişkin belgelerde nasıl ele alındığı, eğitim politikalarına bu doğrultuda rehberlik eden yasal dayanakların incelenmesiyle ortaya çıkarılabilir. Türkiye’de mentörlük bağlamında aday öğretmenlerin aldıkları adaylık eğitimleri mentörlük uygulamaları olarak kabul edilebilir. Bu süreçte öğretmenlik mesleğine ilk defa atanıp göreve başlayan aday öğretmenlere bir mentör gözetiminde mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere ilişkin rehberlik yapılmaktadır. Bu kapsamdaki yaklaşımların

ortaya konulabilmesi Türk eğitim sisteminde aday öğretmenlik sürecine ilişkin yasal metinlerde mentörlük olarak adlandırılabilir uygulamaların çözümlenmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın genel amacı Türk eğitim sisteminde aday öğretmenlere uygulanan mentörlük uygulamalarını yasal belgelere dayanarak incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu alt amaçlara yanıt aranmıştır;

1. Aday öğretmenlere yönelik mentörlük uygulamasına ilişkin yasal belgeler nelerdir?
2. Aday öğretmenlere yönelik yasal metinlerde mentörlük uygulamasına karşılık gelen düzenlemeler nelerdir?

Yöntem

Araştırma Deseni

Türk eğitim sisteminde aday öğretmen yetiştirme sürecindeki mentörlük uygulamalarını yasal belgelere dayanarak incelemeyi amaçlayan bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile tasarlanarak veri toplama yöntemi olarak belge (doküman) analizi tekniği kullanılmıştır. Fischer (2006) doküman analizini hem basılı hem de çevrimiçi ortamdaki belgelerin gözden geçirilmesi ya da değerlendirilmesi için sistematik bir süreç olarak tanımlamaktadır. Diğer analitik yöntemler gibi nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi de anlam üretmek, anlayış kazanmak ve ampirik bilgiyi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirir (Corbin & Strauss, 2008). Bir çalışmanın parçası olarak sistematik değerlendirme için kullanılabilir belgeler, kitaplar ve broşürler; günlükler ve dergiler, etkinlik programları (basılı taslaklar); mektuplar ve notlar, haritalar ve çizelgeler; gazeteler, kurumsal raporlar ve çeşitli kamu kayıtları şeklinde olabilir. Araştırmacılar genellikle çalışmalarının bir parçası olarak önceki literatürü gözden geçirir ve bu bilgileri raporlarına dahil ederler. Analiz süreci belgelerde yer alan verileri bulmayı, seçmeyi, değerlendirmeyi (anlamlandırmayı) ve sentezlemeyi gerektirir. Belge analizi, daha sonra ana temalar, kategoriler ve vaka örnekleri halinde organize edilen verileri (alıntılar, alıntılar veya tüm pasajlar) içerik analizi yoluyla ortaya çıkarır (Labuschagne, 2003). Araştırmacının ulaştığı belgeler değişim ve gelişimin izlenmesi için bir araç sağlarken belirli bir dokümanın çeşitli taslaklarına erişildiğinde araştırmacı, değişiklikleri belirlemek için bunları karşılaştırabilir. Taslaktaki küçük değişiklikler bile araştırmada önemli gelişmeleri yansıtabilir (Yin, 1994). Bu araştırma kapsamında ulaşılan belgelerden aday öğretmenlere uygulanan mentörlük tarihsel bir süreç içerisinde sunularak değerlendirilmiş ve konu ile ilgili gerçekleşen değişikliklerin ortaya çıkarılması sağlanmıştır.

Çalışma Belgeleri

Bu araştırmanın çalışma belgelerini Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yayınlanan aday öğretmen yetiştirme sürecine ilişkin yasal belgeler olan kanun, yönetmelik, genelge, yönerge ve kılavuzlar oluşturmaktadır. Çalışma belgelerine ulaşmak için araştırmacılar, MEB'in resmi sayfasında (www.meb.gov.tr) "aday öğretmen", "aday öğretmen yetiştirme" anahtar sözcüklerini kullanarak genel bir tarama yapmış ve sonuçlara yansıyan dokümanlar kanun, yönetmelik, genelge, yönerge ve kılavuz başlıkları altında kayıt altına almıştır. İlk tarama sonucunda ulaşılan belgelerin sayısı 18'dir. Daha sonra araştırmacılar, Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünde ilgili birimde görev yapmakta olan ve eğitim yönetimi alanında doktor unvanına sahip bir uzmana ulaşarak söz konusu belgeler ve bu belgelerin dışında farklı belgeler olup olmadığı konusunda uzman teyidi istemiştir. Uzman teyidi sonrasında ulaşılan belgelerin doğru ve araştırmanın amacı kapsamında gerekli belgelerin araştırmacıların ulaştığı belgeler ile aynı olduğu tarafımıza bildirilmiştir. Araştırmacılar, araştırmanın amacı bağlamında tüm belgeleri incelemiş; söz konusu amaçlar ile örtüşmeyen, diğer bir deyişle başlığı aday öğretmenlerle ilişkili olmasına karşın mentörlük sürecindeki uygulamalara ilişkin bilgi içermeyen sekiz belgeyi analiz ederek çalışma belgelerinin dışında bırakmıştır. Araştırmada çözümlenmesi için kalan 11 belge ilgili başlıklar (belgenin türü) altında kayıt altına alınmış ve tarihsel süreçteki değişim ve gelişimin yansıtılması amacıyla tarihlerine göre en eskiden en yeniye doğru kronolojik olarak sıralanmıştır. Ayrıca belgelere kod sayıları verilerek belgelerin analizinden ulaşılabilecek temaları yansıtırken bu kodlar kullanılmıştır. Örnek kodlama, belgeyi tarihsel süreçte göre sıralayacak 1, 2, vb. gibi sayı kodu ve belgenin türünü yansıtabilecek şekilde yönetmelik ise 1Y, 2Klvz şeklinde eklenmiştir. Örneğin belge kronolojik olarak ilk belge ve türü de yönetmelik ise örnek kodlama 1Y olarak oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Merriam (2009) doküman analizini şu şekilde aşamalandırmıştır: (1) Uygun dokümanları bulma, (2) dokümanların orijinalliğini kontrol etme, (3) kodlama ve kataloglama konusunda bir sistematik oluşturma ve (4) veri analizi yapma (içerik analizi yapma). Aday öğretmenlere adaylık sürecinde uygulanan mentörlüğe ilişkin toplanan belgelere araştırmacılar MEB'in resmi internet sitesinde daha önce de belirtilen anahtar sözcüklerle ayrı ayrı tarama yaparak ulaşılmış ve listelenen belgelerin uygunluğuna iki araştırmacının sonuçları karşılaştırılarak karar verilmiştir. Ulaşılan belgelerin orijinalliğini kontrol etmek için araştırmacılar MEB Personel Genel Müdürlüğünde görev yapan ilgili biriminde görev yapan ve eğitim yönetimi alanında doktor unvanına sahip bir uzmana e-posta yoluyla ulaşılmış ve araştırmada ulaşılan belgelerin orijinalliğini teyit etmesi için uzman görüşü istenmiştir. Uzman görüşü sonucunda son liste oluşturularak ayrı tüm belgeler araştırmanın amacı kapsamında derinlemesine okunmuştur. Son listeye karar verilerek tüm belgeler araştırmacılar tarafından içerik analizi ile çözümlenmiştir. Çözümlenen verilerden elde edilen bulgular ilgili belgede yer alan maddeler ile doğrudan alıntı yapılarak desteklenmiştir.

Bu çalışmada, Türk eğitim sisteminde aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde mentörlük uygulamalarının yer aldığı yasal belgeler "Yasal Belge İnceleme Formu" yardımıyla iki araştırmacı tarafından analiz edilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini kontrol etmek için kodlama güvenilirlik yüzdesi hesaplanmıştır. Kodlama yüzdesini hesaplamadan önce her iki araştırmacı ayrı ayrı yasal metinlerin analizinden sonra ortaya çıkan temaları kodlayarak yapılan kodlamaların benzerliklerini ve farklılıklarını sayısal olarak karşılaştırarak güvenilirlik yüzdesini belirlemiştir. Bu tür çalışmalarda kodlama güvenilirlik yüzdesinin en az %70 seviyesinde olması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Kodlamanın güvenilirliğinin hesaplanmasında Miles ve Huberman (1994)'ün $[Görüş\ birliğı / (Görüş\ birliğı + Görüş\ ayrılığı) \times 100]$ formülü kullanılmıştır. Bu amaçla aday öğretmenlere uygulanan mentörlük uygulamalarının yer aldığı yasal belgeler iki araştırmacı tarafından analiz edilmiş ve kodlama güvenilirlik yüzdesi %92 olarak bulunmuştur. Farklılık olan kodlar üzerinde iki araştırmacı uzlaşmaya vardıktan sonra veri analiz süreci tamamlanmıştır.

Bulgular

Aday Öğretmenlere Yönelik Mentörlük Uygulaması Düzenlemelerini İçeren Yasal Belgelere İlişkin Bulgular

Aday öğretmenlere yönelik mentörlük uygulaması kapsamında ulaşılan yasal belgelere ilişkin bulgular belgenin yılı, türü ve adı başlıkları altında Tablo 2'de gösterilmektedir. Tablo 2'de yer alan ilk belge olan Aday Memurların Yetiştirilmesine Dair Genel Yönetmelik (1983) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 55. Maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2. Aday Öğretmenlere Yönelik Mentörlük Uygulamasına İlişkin Yasal Belgeler

Belge Kodu	Belgenin yılı	Belgenin Türü	Belgenin Adı
1Y	1983	Yönetmelik	Aday Memurların Yetiştirilmesine Dair Genel Yönetmelik
2Y	1995	Yönetmelik	MEB Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik
3G	1995	Genelge	Adaylık Eğitimi Konulu Genelge
4G	2001	Genelge	Adaylık Eğitimi Konulu Genelge
5Y	2015	Yönetmelik	MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği
6Yng	2016	Yönerge	Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmelerine Yönelik Yönerge
7Y	2017	Yönetmelik	MEB Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik
8K	2022	Kanun	Öğretmenlik Meslek Kanunu
9Y	2022	Yönetmelik	Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği
10Klvz	2022	Kılavuz	Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz
11G	2022	Genelge	Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Genelge

Tablo 2’de görüldüğü üzere Türk eğitim sisteminde aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde mentör ve mentörlük uygulamaları ile ilgili 1983’ten 2022 yılına kadar 11 yasal metnin işe koşulduğu görülmektedir. Söz konusu yasal metinlerin beşi yönetmelik, üçü genelge, biri kanun, biri kılavuz ve biri genelgedir.

Aday Öğretmenlere Yönelik Yasal Belgelerde Mentörlük Uygulamasına Karşılık Gelen Düzenlemelere İlişkin Bulgular

Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik (1983) ile İlgili Bulgular (1Y)

Türkiye’de aday memurların yetiştirilmelerini düzenlemek amacıyla çıkarılan Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik (RG, 1983) aday memurların yetiştirilmelerinde uygulanacak olan eğitim programı, süre ve değerlendirme esaslarını düzenleyen hükümler içermektedir. İlgili yönetmelikte aday memurlar için adaylık süresi *“devlet kamu hizmet ve görevlerine ilk defa atanmaların atandıkları tarihten başlamak üzere bir yıldan az iki yıldan çok olmayan süreyi ifade eder”* biçiminde açıklanmıştır. Adaylık sürecinde verilecek eğitimler temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj olarak tanımlanmıştır. Aday memurlara verilen bilgi ve becerilere ilişkin deneyim kazandırılması amaçlanan staj, uygulamalı eğitimi işaret etmektedir (m. 3). Yönetmelikte temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim sürecini takip eden aşama staj aşamasıdır. Stajın süresine ilişkin ise *“staj iki aydan az olmamak kaydıyla adaylık süresi içinde tamamlanır”* ifadesine yer verilmiştir (m. 4).

Genel yönetmelik mentörlük uygulamaları bağlamında incelendiğinde, yetiştirilme sürecine ilişkin eğitim ilke ve esasları, eğitim konuları, eğitim programları ve değerlendirme esasları genel hatlarıyla belirtilmiş olmasına karşın bu süreçte adaya rehberlik/danışmanlık yapacak bir çalışanın görevlendirilmesine ilişkin bir madde ve buna yönelik bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Bu durum aday öğretmenin yetiştirilmesinde sorumluluğun kime ait olduğu ile ilgili bir belirsizliğin olduğunu göstermektedir.

Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik (1995) ile İlgili Bulgular (2Y)

Aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri süreciyle ilişkili kapsamlı yasal belgelerden biri olan Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelikte (MEB, 1995) *“rehber öğretmen”* kavramına yer verildiği görülmektedir (m.4). İlgili yönetmelikte *“rehber öğretmen, aday öğretmeni yetiştirmek üzere görevlendirilen öğretmeni ifade eder”* biçiminde tanımlanmıştır. Yönetmelikle birlikte aday memurların yetiştirilmelerine yönelik temel ve hazırlayıcı eğitim ile uygulama eğitimi olmak üzere üç bölümü içeren eğitim programı uygulanmıştır.

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde (MEB, 1995) aday memurların kadro ve görevleri göz önünde bulundurularak oluşturulan temel ve hazırlayıcı eğitimin ilkeleri, programı ve uygulamasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir (m. 10-15). Bu kapsamda MEB merkez ve taşra teşkilatına aday olarak atanmış bulunan tüm bireylere yönelik olduğu belirtilebilir. Ancak yönetmeliğin beşinci bölümünde ele alınan uygulamalı eğitim bölümünde aday öğretmenlere yönelik düzenlemelerin ayrıca ele alındığı görülmektedir. Örneğin ilgili yönetmeliğe göre toplam eğitim süresinin 220 saatten az olamayacağı uygulamalı eğitimde (m. 24-d) *“aday öğretmenlerin uygulamalı eğitim yerlerinin belirlenmesinde, kendi branşında rehber öğretmenlik yeterliğini taşıyan en az bir öğretmenin ve branşı ile ilgili ders araç, gereci vb. imkanların bulunması gerekli şart olarak aranır”* ibaresine yer verilmiştir.

Yönetmeliğin uygulamalı eğitimlerin yaptırılmasına ilişkin bölümünde rehber öğretmenlerin seçilmeleri ve görevleri düzenlenmiştir. İlgili maddede *“yeterli görev ve meslek tecrübesine sahip, hizmete yatkın ve başarılı personel arasından aday öğretmenlerin yetiştirilmesi amacıyla rehber öğretmen görevlendirilir”* ibaresi yer almıştır (m. 27-a). Bu ölçütlere göre belirlenen rehber öğretmenin görevleri arasında, uygulama sürecinde aday öğretmenin yetiştirilmesi için izleme, yöneltme ve rehberlikte bulunma, aday öğretmeni değerlendirme görevleri olduğu belirtilmiştir (m. 28). Rehber öğretmen ve eğitimcilerin görevleri arasında *“periyodik olarak aday memur bakımındaki görüşlerini raporlar halinde birim amirine sunmak. Bu raporlarda aday memur bakımında: eksiklerini tamamlamaya ve yetiştirilmesine yönelik önerileri, değerlendirilmesine ilişkin hususları belirtmek, varsa bu hususlara ilişkin belgeleri ibraz etmek”* de yer almaktadır (m. 28-c).

Bu yönetmelik aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde mentörlük uygulamalarında bir mentörün sorumlu olduğunu göstermektedir. Adaylık eğitiminin uygulamalı eğitim aşamasında rehber öğretmenlerin aday öğretmenlerin

yetiştirilmelerinde önemli bir rol üstlendikleri, yetiştirilme sürecini gelişimsel bir yaklaşımla düzenli aralıklara izleyip değerlendirdikleri görülmektedir. Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik (MEB, 1995) mentörlük bağlamında değerlendirildiğinde aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecinde onların yeterliklerini artırmak ve mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla rehber öğretmenlerin görevlendirilmesinin önemli olduğu belirtilebilir. Çünkü mesleki gelişim için ayrılan süre ve bu süreçte sağlanacak danışmanlık ve yürütülen çalışmaların sürekli değerlendirilmesi gibi unsurlar eğitim süreçlerini daha etkili kılmaktadır (Hall vd., 1983). Aday öğretmenlerin nöbet görevlerinde rehber öğretmenle birlikte görev alması, aday öğretmenlere görev başladıkları ilk yıl rehber öğretmen olmaksızın bağımsız ders görevi verilemeyeceği hükmü gibi öğeler ile, uygulamalı eğitim programı başlıklarının geniş kapsamlı olması açısından olumlu yönleri bulunduğu ifade edilebilir. Bu yönetmelik 2014 yılında Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişiklikle iptal edilmiştir.

Adaylık Eğitimi Konulu Genelge (1995) ile İlgili Bulgular (3G)

MEB Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmeliğin uygulanması bakımından bazı açıklamalar içeren “Adaylık Eğitimi” konulu genelge yayımlanmıştır (MEB, 1995-b). Söz konusu genelgeye göre aday memurlara atanmalarını takiben hemen rehber öğretmen ya da rehber eğitici görevlendirmeleri yapılacaktır. Rehber öğretmen ya da eğitimciler aday memurların adaylıkları kaldırılincaya kadar gerekli olan rehberliği sürdürecektir. Rehber öğretmenlerin aday öğretmenin görev yaptığı kurumdaki ve aday öğretmenle aynı branşta olmaları esastır. Ancak bu şartları sağlanamaması durumunda adayın görevli olduğu kuruma en yakın kurumdaki, farklı branşlardan deneyim sahibi, hizmete yatkın ve başarılı öğretmenler arasından görevlendirme yapılabilecektir. Genelge, mentörlük bağlamında değerlendirildiğinde diğer belgelerden farklı olarak görevlendirilen rehber öğretmenlerin yapacağı bilgilendirme ve rehberliğe ilişkin açık ve somut bazı ifadeler olduğu görülmektedir. Bunlardan biri *“aday öğretmen yıllık, ünite ve her dersten yeteri kadar günlük planını rehber öğretmenle birlikte hazırlayacaktır”* ifadesidir. Belgede yer alan rehberlik sürecine ilişkin bir diğer ifade ise *“aday ve rehber öğretmenin aynı okulda olması halinde rehberlik görevi, rehber öğretmenin kurum müdürü ile birlikte hazırlayacakları çalışma planı doğrultusunda yürütülecektir”* şeklindedir. Belgede yer alan aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri sürecine ilişkin süreç değerlendirme olarak nitelendirilebilecek bir diğer ifade ise *“rehber öğretmenler aday öğretmenin uygulamalı eğitimi ile ilgili görüşlerini en az ayda bir defa rapor halinde kurum amirine bildireceklerdir”* ifadesidir. Uygulamalı eğitim sürecinde rehber öğretmenin görevlerine ilişkin olarak *“eğitimin ilk yarısında aday öğretmen haftada bir gün rehber öğretmenin yanına giderek yaptığı çalışmaları gösterip gerekli tavsiyeleri alacak ve aynı gün rehber öğretmenin dersine girerek izleyecektir. Eğitimin ikinci yarısı içinde bu uygulama aralıkları uzatılabilecektir”* ifadesi yer almaktadır. Eğitimin ikinci yarısından itibaren uygulama sıklığının azaltılabileceği belirtilmiştir. Genelgede ilköğretim müfettişlerinin aday öğretmenin görevli olduğu okula giderek ayda bir kez rehberlik yapacağı yönünde planlama yapılacağı da ifadesi edilmiştir.

Adaylık Eğitimi Konulu Genelge (2001) ile İlgili Bulgular (4G)

MEB tarafından yayımlanan “Adaylık Eğitimi” konulu (80 nolu) genelge (MEB, 2001) çeşitli gerekçelerle adaylık eğitimine katılmayan personel ile adaylık süreci içinde formasyon eğitimlerine katılmamış, katılmış olsa bile başarısız olmuş veya formasyon konusunda eksiklikleri adaylıklarının kaldırılmasından sonra da devam eden öğretmenlere yönelik çeşitli hükümleri içermektedir. Genelgenin yayımlandığı dönemde demografik yapıda meydana gelen değişiklikler ile öğretmenlerin emekli olmaları gibi gerekçelerle ortaya çıktığı ileri sürülen öğretmen ihtiyacının öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarından karşılanamaması sebebiyle formasyon eğitimi olmayan yüksek öğretim kurumlarından atama yapıldığı belirtilmiştir. Bu bağlamda formasyon eğitimi olmayan aday öğretmenlere yönelik adaylık sürecinde formasyon eğitimi kursları düzenlenmiştir. İlgili genelgede *“Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinesinde açılan eğitim programlarını veya ilgili yüksek öğretim kurumlarında açılacak formasyon eğitimi programlarını kendi imkanlarıyla her durumda 2002 yılı sonuna kadar tamamlamayanların görevlerine son verilecektir”* ibaresi yer almıştır (MEB, 2001).

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (2015) ile İlgili Bulgular (5Y)

MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (MEB, 2015) aday öğretmenler ve yetiştirilme sürecine ilişkin pek çok maddeyi kapsamaktadır (m. 15-26). Yönetmelikte aday öğretmenlerin performanslarına yönelik olarak MEB tarafından belirlenmiş olan öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri çerçevesinde oluşturulmuş mesleki

ölçütlere göre tespit edilecek başarı düzeyi ve yazılı ve/veya sözlü sınav olguları öne çıkmaktadır. Yönetmelikte aday öğretmenlerin performans değerlendirmesine geniş bir yer ayrılmıştır. Eğitim müfettişi, eğitim kurumu yöneticisi ile danışman öğretmen ilk dönem için bir, ikinci dönem için ise iki olmak üzere toplam üç değerlendirmeyi yapan kişiler olarak belirlenmiştir. Eğitim müfettişi yalnızca üçüncü değerlendirme aşamasında süreci değerlendirmektedir.

Mentörlük kavramı bağlamında yönetmelik incelendiğinde adaylık sürecinde aday öğretmene rehberlik yapan danışma öğretmenlere ilişkin olarak *“danışman öğretmen, aday öğretmeni eğitim kurumundaki çalışmalarında mesleki ölçütler bağlamında gözlemler. Bu doğrultuda tüm performans değerlendirme sürecinde rehberlik eder”* ibaresi yer almaktadır (m. 5). Genel olarak yönetmelik incelendiğinde ise danışman öğretmenin performans değerlendirme süreci ile bu süreçteki görev ve sorumluluklarına yer verilmiş olduğu (m. 17-18), aday öğretmene yönelik mesleki rehberlik sürecine ilişkin herhangi bir hükmün bulunmadığı görülmektedir. Bu durumun yönetmelikte adaylık süreci algısıyla ilgili olduğu belirtilebilir. Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde adaylık süreci *“adaylık süresinin tamamı veya bir kısmıyla ilgili olarak başlangıcından sonuçlanıncaya kadar yapılan performans değerlendirmesi, sınav ve sonrasına ilişkin uygulamalar dizisini ifade eder”* biçiminde tanımlanmıştır (m. 4-b). Her ne kadar yönetmelikte danışman öğretmen ve aday öğretmene yapılacak danışmanlıkla ilgili ifadeler yer alsın da (m. 4, m. 18 vb.) danışmanlığın süre, kapsam, biçim ve içeriğinden ziyade değerlendirme boyutuna vurgu yapıldığı belirtilebilir.

Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmelerine Yönelik Yönerge (2016) ile İlgili Bulgular (6Yng)

Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmelerine Yönelik Yönerge (MEB, 2016), MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır. Yönergede aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecinde uygulanacak programın Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğüne hazırlanacağı belirtilmiştir. Yetiştirme programı sınıf ve okul içinde yürütülecek izleme etkinlikleri, öğretmenlik uygulamaları, okul dışı etkinlikler, ilgili yönetmelikte yer alan sınav konularını içeren hizmet içi eğitim etkinliklerini kapsamaktadır. Aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunun yöneticisi ve danışman öğretmenin iş birliğinde yetiştirme programına dayanılarak hazırlanan çalışma programı eğitim kurumunun özelliği ve danışman öğretmenin programı dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Yönergede, genel müdürlükçe aday öğretmen yetiştirme sürecinde kullanılmak üzere standart olarak hazırlanan formları eğitim kurumu yöneticisi ve danışman öğretmenin kurum ve çevrenin şartlarına göre düzenleyerek kullanabilecekleri belirtilmiştir.

Yönergede aday öğretmenlerin görevli oldukları eğitim kurumu dışında il/ilçe Millî Eğitim Müdürlüklerinde gerçekleştirecekleri izleme etkinliklerinin organize edilmesi ve yetiştirme süreci koordinatörünün görevlendirilmesi iş ve işlemleri Millî Eğitim Müdürlerinin görevleri arasında sayılmıştır. Yetiştirme süreci koordinatörünün işlevi eğitim kurumu dışında aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecini düzenlemek ve yetiştirme programı çerçevesinde gerçekleştirilecek hizmet içi eğitim etkinliklerini koordine etmektir.

Danışman öğretmenlerin belirlenmesine yönelik olarak öne çıkan temel unsurlar danışman öğretmenlerin en az on yıllık hizmet süresine sahip olması, aday öğretmenle aynı alandan olması, projelerde, sosyal ve kültürel etkinliklere katılım konusunda deneyim sahibi, iletişim ve temsil yeteneği güçlü olan öğretmenler olması gibi konular olmuştur. Danışman öğretmenlerin temel görevi ise aday öğretmenin yetiştirilmesi sürecinde rehberlik etmek olarak belirtilmiştir.

Yönetmeliğe dayalı olarak hazırlanan yönerge mentörlük kavramı bağlamında değerlendirildiğinde aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri sürecinde yapılacak iş ve işlemlerin kademeli olarak açıklandığı, bu süreçte kişi ve kurumların görevlerinin tanımlandığı, bu kapsamda danışman öğretmenin görevlerinin de açıklandığı görülmektedir. Ancak aday öğretmene danışman öğretmen tarafından yapılacak mentörlüğün kapsamı, adayın gelişim süreci doğrultusunda içermesi gereken konu başlıkları ile mentörün tutumuna yönelik usul ve esaslara ilişkin determinist bir yaklaşımın benimsenmediği belirtilebilir.

Millî Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik (2017) ile İlgili Bulgular (7Y)

Millî Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik, genel yönetmelikte bazı değişiklikler yapılması nedeniyle yönetmeliğin 33. maddesine dayanılarak yeniden düzenlenmiş ve çıkarılmıştır (MEB, 2017). Bu yönetmelik ile beraber MEB aday öğretmenler ile merkez ve taşra teşkilatında görev yapmak

üzere ilgili kadrolara atanan aday memurların yetiştirilmeleri ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu husus yönetmelikte “*Bu Yönetmelik, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında olanlar hariç Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatındaki kadrolarına aday olarak atanan memurların yetiştirilmeleri ve aslı memurluğa atanmaları için uygulanacak eğitim programlarını, eğitim sürelerini, eğitimlerde uygulanacak sınavları, sınav ve staj değerlendirme esasları ile diğer hususlara ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla düzenlemiştir*” ifadesiyle yer bulmuştur (m. 4). Yapılan bu düzenleme ile aday öğretmenlerin yetiştirilmelerinin genel idari hizmetler sınıfında görev yapacak olan diğer aday memurlardan ayrıca ele alınmış olmasının öğretmen yetiştirme süreci açısından önemli olduğu belirtilebilir.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022) ile İlgili Bulgular (8K)

Öğretmenlerin mesleğe atanmaları, mesleki gelişmelerinin sağlanması ve mesleklerinde ilerlemelerini düzenlemek amacıyla çıkarılan Öğretmenlik Meslek Kanunu (RG, 2022a) aday öğretmenlere yönelik çeşitli hükümler içermektedir (m. 5). Kanunda adaylık eğitiminin süresine ilişkin olarak “*Adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz. Bu süre içinde, zorunlu hâller dışında aday öğretmenlerin görev yeri değiştirilemez*” ifadesine yer verilmiştir (m. 5-2). İlgili madde de aday öğretmenlerin eğitim ve uygulama aşamalarını içeren “*Aday Öğretmen Yetiştirme Programı*”na tabi tutulacakları belirtilmiştir. Programın içeriğine ilişkin eğitim ve uygulama aşamalarına dair ek bir bilgiye yer verilmediği görülmektedir. İlgili maddede aday öğretmenlerin yetiştirme programına katılmamaları ya da yapılan değerlendirmeler sonucunda başarısız kabul edilmeleri durumunda görevlerine son verileceği ve üç yıl süresince öğretmenlik mesleğine alınmayacakları hükmü yer almaktadır. Kanunda aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri ve bu süreçte yapılacak iş ve işlemlere ilişkin konuların yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmiştir.

Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (2022) ile İlgili Bulgular (9Y)

Öğretmenlik Meslek Kanununa (m. 5-6) dayanılarak çıkarılan Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (MEB, 2022-b) adaylık süreci ve öğretmenliğe atama ile ilgili maddeleri içermektedir (m. 5-10). İlgili maddelerde aday öğretmenlik süresi, yetiştirme programı, aday öğretmenlerin yetiştirilmelerinde danışman öğretmenlerin görevlendirilmeleri, ders ve nöbet görevleri, danışman öğretmen ve eğitim kurumu müdürünün görevleri, değerlendirme komisyonu ve atama ile ilgili hükümleri içermektedir. Yönetmeliğe göre aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri için uygulanacak olan programın süresi bir yıldan az iki yıldan ise çok olamaz (m. 5). Yönetmelikte aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri sürecinde görevlendirilecek danışman öğretmenlerin tespiti için bir madde ayrıldığı görülmektedir. Buna göre “*Danışman öğretmenin, aday öğretmenin atandığı eğitim kurumunda aday öğretmenle aynı alanda olmak şartıyla sırasıyla; başöğretmen, uzman öğretmen, en fazla hizmet süresi bulunan öğretmenden başlamak üzere öğretmenler arasından belirlenmesi esastır. Aday öğretmenin atandığı eğitim kurumunda aynı alanda öğretmen bulunmaması hâlinde aynı sıralama dikkate alınarak farklı alandan danışman öğretmen görevlendirilir. Aday öğretmenin atandığı eğitim kurumunda danışman öğretmen niteliklerine sahip herhangi bir öğretmen bulunmaması durumunda sırasıyla; eğitim bölgesinde, ilçede, ilde bulunan öğretmenler arasından aynı usulle danışman öğretmen görevlendirilir*” (m. 6). Aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri sürecinde yönetmelikte danışman öğretmenlere önemli bir rol verildiği görülmektedir. Buna göre aday öğretmenlerin “*yetiştirme programında öngörülen izleme ve uygulama görevlerini yapmak üzere danışman öğretmen gözetiminde derse girmeleri esastır*” (m. 7-2a). Yönetmelikte danışman öğretmenin görev ve sorumluluklarına ilişkin olarak “*aday öğretmenin eğitim kurumundaki çalışmalarını gözlemler ve adaylık sürecinde rehberlik eder*” ile “*aday öğretmenlere mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla örnek olur ve tecrübelerini aktarır*” (m. 8- a,b) ifadelerine yer verilmiştir. Bu ifadelerin, tecrübeli bir çalışanın mesleğe yeni başlayan, deneyimsiz bir çalışana rehberlik yapmak ve gelişim sürecine destek olmak gibi mentörlüğün temel işlevlerine yönelik olduğu belirtilebilir.

Yönetmelikte başarı değerlendirmesine ilişkin esasların yer almaması önemli bir eksiklik olarak nitelendirilebilir. Aday öğretmenlere danışman öğretmen ataması yapılmasının mentörlük uygulamaları açısından olumlu değerlendirilebileceği belirtilebilir. Ancak bu aşamada danışman öğretmenin görev tanımının oldukça sınırlı olduğu, genel olarak sürece ilişkin önemli hususların açıklığa kavuşturulmadığı **anlaşılmaktadır**.

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz (2022) ile İlgili Bulgular (10Klvz)

Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz (MEB, 2022-c) aday öğretmenin adaylık sürecinde iki temel görevine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bunlar eğitim (uyum eğitimi ve adaylık eğitimi) ve uygulama (gözlem

ve uygulama) görevleridir. Kılavuza göre *“eğitim görevi uyum eğitimini ve aday öğretmenler için hazırlanan adaylık eğitimini ifade eder. Uygulama görevleri ise sınıf içi, eğitim kurumu içi ve eğitim kurumu dışı yapılacak gözlem görevleri ile sınıf ve eğitim kurumu içerisinde yapılacak uygulama görevlerini ifade eder.”*

Aday öğretmenler görevlendirildikleri süre başlangıcından itibaren ilk üç ay izleme, uygulama ve gözlem yaparlar. Buna göre aday öğretmenlere ilk üç ay bağımsız ders ve nöbet görevi verilemez. Belirlenen yetiştirme programı doğrultusunda eğitimlerini tamamlarlar. Üç aylık süreci tamamladıklarında ise diğer öğretmenlere verilen ders ve ilave görevleri yapabilirler. Adaylık süreci boyunca aday öğretmene rehberlik etmesi amacıyla aday öğretmenin görevli olduğu eğitim kurumundan öncelikli olmak üzere danışman öğretmen görevlendirilmesi esastır. Buna göre *“aday öğretmen adaylık sürecinde danışman öğretmenle iş birliği içinde çalışmalarını yürütür. Danışman öğretmenin tavsiyeleri doğrultusunda çalışmalarını gözden geçirir ve gerektiğinde yeniden düzenler.”* Kılavuzda danışman öğretmenin görevlerine ilişkin olarak şu ifadeler yer almaktadır; *“Aday öğretmenin eğitim kurumundaki çalışmalarını gözlemler ve adaylık sürecinde aday öğretmene rehberlik eder. Aday öğretmenlere mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla örnek olur ve tecrübelerini aktarır.”* Belgede aday öğretmenin görevli olduğu eğitim kurumu müdürü tarafından danışman öğretmen görevlendirilmesinin Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (MEB, 2022-b) m. 6'ya göre yapıldığı görölmektedir. Eğitim kurumu müdürü ayrıca *“aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunda görevlendirilecek danışman öğretmen bulunamaması hâlinde, başka bir eğitim kurumundan danışman öğretmen görevlendirilebilmesi için durumu eğitim kurumunun bağlı olduğu il/ilçe millî eğitim müdürlüğüne bildirir”* ibaresi de danışman öğretmen görevlendirme sürecine ilişkin yer alan açıklamalardan biridir. Aday öğretmenlerin katılacağı uyum eğitimi programını aday öğretmen ile birlikte hazırlamak ve onaylamak da sürece ilişkin eğitim kurumu müdürünün görevlerinden bir diğeridir. Uygulama eğitimi programının hazırlanması sürecine danışman öğretmenin de dahil edildiği kılavuzda şu ibare ile belirtilmiştir; *“Danışman öğretmen ve aday öğretmenle birlikte Aday Öğretmen Yetiştirme Programını esas alarak uygulama görevlerine yönelik bir çalışma programı hazırlar.”* Kılavuzda aday öğretmenlere yetiştirilmeleri sürecinde danışman öğretmen dışında eğitim kurumu müdürüne de rehberlik görevi verildiği görölmektedir; *“eğitim kurumu müdürü aday öğretmenin eğitim kurumundaki çalışmalarını gözlemler ve tüm adaylık sürecinde aday öğretmene rehberlik eder.”*

Adaylık değerlendirme komisyonu tarafından yetiştirme programını tamamlayan adaylar başarılı sayılır. Başarılı kabul edilen adaylar atanırken, yetiştirme programına katılmayan, bu süreçte kademe ilerlemesinin durdurulması ya da aylıktan kesme cezası alan adayların görevlerine son verilir. Kılavuzda başarı değerlendirilmesi esaslarında dosyanın içeriği önemli bir yer teşkil etmektedir. Ancak değerlendirmeye ilişkin ayrıntılı bir betimleme söz konusu değildir. Eğitim sonunda yapılan değerlendirme dışında ara değerlendirmelerin varlığına işaret eden bir hüküm görölmemektedir.

Mentörlük kavramı bağlamında kılavuz değerlendirildiğinde, danışman öğretmenin görevleri içinde aday öğretmene danışman öğretmenin rehberlik yapması hükmünün yer aldığı görölmektedir. Ancak diğer yönetmelik, yönerge, kılavuz vb. metinlerde olduğu gibi bu rehberliğin içerik, yöntem ve yaklaşımına ilişkin ölçütlerin kapsamlı biçimde ifade edilmediği görölmektedir. Kılavuzda ayrıca danışman öğretmenin görevlerinin eğitim kurumu müdürünün görevlerinden daha az ve sınırlı biçimde ifade bulduğu görölmektedir. Yönetmelikte eğitim kurumu müdürünün uyum eğitimi programı aday öğretmenle birlikte hazırladığı, danışman öğretmenin bu aşamada bir görevinin bulunmadığı ve sürece dahil olmadığı görölmektedir. Bu süreçte mentörlük görevini üstlenen danışman öğretmenin yer almamasının önemli bir eksiklik olduğu belirtilebilir.

Kılavuza göre uyum eğitimleri iki haftalık sürece yayılan 30 saatlik bir programdır. Bu programı tamamlayan aday öğretmenler 210 saatlik adaylık eğitimi programına geçmektedirler. Adaylık eğitimi programının 180 saatlik bölümü ortak konulardan, 30 saatlik bölümü ise aday öğretmen tarafından seçilen konulardan oluşmaktadır. Bu eğitim programının tamamının uzaktan eğitim şeklinde verilmesi, mentörlük bağlamından eleştirilebilecek bir konudur. Özellikle yerele yönelik konu başlıklarının ya da eğitim konusunun içerik ve özelliğine göre yüz yüze yöntemlerin tercih edilmesi, bu aşamada danışman öğretmen tarafından aday öğretmene mentörlük yapılmasının süreci daha verimli hale getirebileceği ifade edilebilir.

Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Genelge (2022) ile İlgili Bulgular (11G)

Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Genelge (MEB, 2022-d) hükümlerine göre 12.05.2022 yılından önce mesleğe atanmış ve hâlen aday öğretmen statüsünde görev yapmakta olan öğretmenlerin adaylık sürecine

ilişkin iş ve işlemler MEB Öğretmen Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliğinin aday öğretmenlikle ilgili hükümleri doğrultusunda yürütülecektir. Buna göre Aday Öğretmen Yetiştirme Programı kapsamındaki eğitim ve uygulama görevlerini bitirmiş ve bir yıllık görev süresini tamamlamış olan öğretmen adaylarının adaylıkları kaldırılacaktır. Bu süreçte ilgili yönetmelik doğrultusunda, mentörlük bağlamında eğitim kurumu yöneticisi, danışman öğretmen ve yetiştirme süreci koordinatörünün çeşitli rollerinin söz konusu olduğu belirtilebilir. Belirtilen tarihten sonra atanan aday öğretmenlerin adaylık sürecindeki iş ve işlemler ise MEB Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği ile Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

Aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde mentörlük uygulamalarını içeren yasal belgelerin analizi sonucu elde edilen bulgulardan aşağıdaki temaların ortaya çıktığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmesinde Mentörlük İzlerini Taşıyan Uygulamalara İlişkin Temalar

Tema	Kodlar /Belgeler
Adaylık eğitimi süresi	<ul style="list-style-type: none"> 1 yıldan az 2 yıldan çok olmaması (1Y, 1983; 8K, 2022) 1 yıl olması (11G, 2022)
Adaylık eğitim programının içeriği	<ul style="list-style-type: none"> Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj (1Y, 1983) Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulama (2Y, 1995) İzleme, uygulama, okul dışı etkinlikler ve sınav konuları (6Yng, 2016) Alanlara göre uygulama (10 Klzv, 2022).
Mentöre karşılık gelen kavramlar	<ul style="list-style-type: none"> Rehber öğretmen (2Y, 1995) Rehber öğretmen, rehber eğitici (3G, 1995) Danışman öğretmen (5G, 2015; 6Yng, 2016; 9Y, 2022; 10 Klzv, 2022; 11G, 2022).
Mentör seçilme ölçütleri	<ul style="list-style-type: none"> Yeterli görev ve meslek tecrübesine sahip, hizmete yatkın ve başarılı (2Y, 1995; 3G, 1995). Aday öğretmenin görev yaptığı kurum ve aynı branşta olma (3G, 1995; 9Y, 2022; 10 Klzv, 2022). En az on yıllık hizmet süresine sahip olması, aday öğretmenle aynı alandan olması, projelerde, sosyal ve kültürel etkinliklere katılım konusunda deneyim sahibi, iletişim ve temsil yeteneği güçlü (6 Yng, 2016). Aday öğretmenin atandığı eğitim kurumunda aday öğretmenle aynı alanda olmak şartıyla sırasıyla; başöğretmen, uzman öğretmen arasından en fazla hizmet süresi bulunan öğretmen (9Y, 2022).
Mentörün rolleri	<ul style="list-style-type: none"> Aday öğretmeni izleme, yöneltme ve rehberlikte bulunma ve değerlendirme (2Y, 1995; 3G, 1995; 5Y, 2015). Danışman öğretmenlerin temel görevi, aday öğretmenin yetiştirilmesi sürecinde rehberlik etme (6 Yng, 2016). “Aday öğretmenin eğitim kurumundaki çalışmalarını gözlemler ve adaylık sürecinde rehberlik eder” ve aday öğretmenlere mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarıyla örnek olur ve tecrübelerini aktarır (9Y, 2022).

Tablo 3 incelendiğinde, aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecini düzenleyen yasal metinlerde mentörlük izlerini taşıyan uygulamaların genel olarak “Adaylık eğitimi süresi”, “Adaylık eğitim programının içeriği” , “Mentöre karşılık gelen kavramlar”, “Mentör seçilme ölçütleri” ve “Mentörün rolleri” temaları altında ortaya çıktığı

görülmektedir. *Adaylık eğitimi süresi* teması altında yer alan yasal metinlerde, eğitim süresinin en az bir en çok iki yıl olmasını düzenleyen bir kanun ve bir yönetmelik yer alırken, yalnızca bir yıl olması ifadesini içeren bir genelge tespit edilmiştir. *Adaylık eğitim programının içeriği* teması altında belirlenen yasal metinler, iki yönetmelik, bir yönerge ve bir de kılavuz olarak tespit edilmiştir. Yönetmeliklerde belirtilen eğitim programları temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj -uygulama olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Yönergede ise eğitim programının içeriği izleme, uygulama, okul dışı etkinlikler ve sınav konuları olmak üzere dört bölüm olarak belirlenmiştir. *Mentöre karşılık gelen kavramlar* teması altında yoğunlaştığı görülmektedir. Yasal metinlerden elde edilen bulgulara göre mentöre karşılık gelen kavramlardan rehber öğretmen ve rehber eğitici kavramları biri yönetmelik diğeri ise genelge olmak üzere iki yasal metinde yer almıştır. Danışman öğretmen kavramının ise biri yönetmelik, ikisi genelge, biri yönerge ve biri kılavuz olmak üzere toplam beş yasal metinde yer aldığı görülmektedir. *Mentör seçilme ölçütleri* teması altında kıdem, başarı, aday öğretmenle aynı kurumda çalışıyor olma, aday öğretmenle aynı branşta olma gibi ölçütlerin öne çıktığı görülmektedir. Yeterli görev ve meslek tecrübesine sahip, hizmete yatkın ve başarılı öğretmenler arasından danışman öğretmenin görevlendirilmesi ölçütlerine bir yönetmelik ve genelgede yer verilmiştir. Danışman olarak görevlendirilecek öğretmenin aday öğretmenin görev yaptığı kurumda ve aynı branşta olması ölçütü bir yönetmelik, bir genelge, bir yönerge ve bir kılavuz olmak üzere toplam dört yasal metinde yer almıştır. yasal metinlerin birinde danışman öğretmenin hizmet süresine ve niteliklerine ilişkin olarak “En az on yıllık hizmet süresine sahip olması, aday öğretmenle aynı alandan olması, projelerde, sosyal ve kültürel etkinliklere katılım konusunda deneyim sahibi, iletişim ve temsil yeteneği güçlü” ifadesi yer almıştır. Ölçüt olarak öğretmenlik kariyer basamaklarını önceleyen yönetmelikte ise danışman öğretmenin aday öğretmenle aynı kurum ve aynı branşta olmasının yanı sıra sırasıyla başöğretmen ve uzman öğretmen arasından en fazla hizmet süresi bulunan öğretmenler arasından görevlendirilmesi ölçütü yer almıştır. Bu ifade aday öğretmenin branşında birden fazla başöğretmen ya da uzman öğretmen bulunması durumunda aynı kariyer basamağında olan bu öğretmenler arasından görev süresi daha fazla olanın görevlendirileceğine işaret etmektedir. *Mentörün rolleri* teması altında izleme, yöneltme ve rehberlikte bulunma, rol model olma (örnek olma) ve tecrübelerin aktarılması rollerinin yasal metinlerde yer alan ifadeler olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda yer alan yasal metinlerin dağılımı üç yönetmelik, bir genelge ve bir yönerge biçiminde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Toplumsal bir kurum olarak okullar, sağlıklı bir yaşam sürdürebilmeleri için bireyleri eğitime sorumluluğunu üstlenmektedir. Tüm modern toplumlarda rol model olarak değerlendirilen öğretmenler geçmişte ve günümüzde toplumun ve bireylerin geliştirilip şekillendirilmelerinde önemli roller üstlenmiş durumdadırlar. Ülkelerin eğitim sistemlerinin toplumsal, politik ve ekonomik işlevlerini etkili biçimde yerine getirebilmelerine duyulan ihtiyaç öğretmenlik mesleğinden beklentileri sürekli artırmaktadır.

Türk Milli Eğitim Sisteminde aday öğretmenlere yönelik mentörlük uygulamasının izlerini içeren yasal belgelerin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada, 1983 yılından 2022 yılına kadar çeşitli yönetmelik, kanun, kılavuz ve genelge çıkarıldığı ve bu belgelerde sürece ilişkin uygulamaların nasıl yürütülmesi gerektiğinin açıklandığı görülmektedir. İlk çıkarılan belgede (Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik, 1983) öğretmen, diğer memurlardan ayrı bir süreçte yetiştirilmesi gereken bir memur olarak görülmemektedir. Nasıl ve kimin sorumluluğunda yetiştirilmesi, diğer bir deyişle mentör ve aday öğretmen ilişkisini yansıtan bir süreçten çok nicelik boyutları ile yürütülmesi gereken bir süreç olarak aday öğretmen yetiştirmesinden söz edildiği tespit edilmiştir. Daha sonra yayımlanmış yönetmelik ve genelge ile (Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik, 1995 ve Adaylık Eğitimi Genelgesi, 1995) aday öğretmenin bir mentör sorumluluğunda yetiştirilmesi gerektiğine ilişkin açıklamaların olduğu saptanmıştır. Mentör bağlamında *rehber öğretmen* kavramının kullanıldığı bu belgelerde aday öğretmenlerin rehber öğretmenin gözlemi dahilinde adaylıklarını tamamladıkları belirtilmektedir. Bu bağlamda söz konusu yasal düzenlemelerle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yetiştirilmesinde deneyimli bir öğretmenin önemli olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu sonuç çeşitli çalışmalarda mentörlüğün öğretmen yetiştirmedeki rolünün gerekliliğini göstermesi açısından değerlidir. Meslekte yeni olan aday öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlara en kısa sürede çözüm üretebilen deneyimli bir öğretmenin aday öğretmenin başarısına katkı sunduğunu gösteren araştırmalar (Balkar & Şahin; 2014; Mason & Bailey, 2007) yasal belgelerin uygulamada karşılaşılan sorunlara ışık tutabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Sonrasında yayımlanan yasal belgede (Adaylık Eğitimi Konulu Genelge, 2001) dönemin öğretmen gereksinimini karşılamak

için uygulanan politika gereği aday öğretmenlerin meslek öncesi formasyon eğitimi almadıkları için aday öğretmen yetiştirme sürecinin formasyon eğitimi verme şeklinde yürütüldüğü görülmektedir. Aday öğretmenin yetiştirilmesinde Mentörlük uygulamalarına kapsamlı yer veren yasal belgelerde (Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2015; Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmelerine Yönelik Yönerge, 2016) aday öğretmenin yetiştirilmesinden sorumlu olan danışman öğretmen ile okul müdürünün Mentörlük uygulamaları kapsamında görev ve sorumlulukları detaylandırılmıştır. Ancak süreçte mentörlük yapan görevlilerin sorumluluk alanları ile tam anlamıyla bir çerçeve çizilemediği görülmektedir. Ulubey (2017) tarafından yapılan bir araştırmada da aday öğretmenlerin görev sınırlarının paydaşlar (danışman, öğrenci, yönetici) tarafından tam olarak bilinmemesinin mentörlük uygulamalarında istenmeyen sorunlara neden olduğu ortaya konulmuştur. 2022 yılında çıkarılan yasal belgelerde danışman öğretmenlerin rollerinin daha da genişletildiği görülmektedir. Bu bağlamda mentörlük uygulamalarında danışman öğretmenin adaya öğretmen yetiştirmede birincil önemde olduğu belirtilebilir.

Aday öğretmen yetiştirmede Türk eğitim sisteminde uygulamaya konulan yasal belgelerde mentörlüğün öneminin anlaşıldığı söylenebilir. Diğer bir deyişle, ilk çıkarılan yasal belgelerde uygulamaya yönelik bilgilere yer verilmediği; ancak sonraki yasal metinlerin uygulamaya dönük detaylı bilgilerle mentörlüğün nasıl işlemesi ve yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Formel ya da informal düzeyde mentörlük uygulamalarının içerdiği yol göstericilik, bilginin paylaşılması, deneyimlerin aktarılması ve birlikte çalışma olgularıyla okulların nihai hedefi olan etkili bir öğretim sürecinin gerçekleştirilmesine ve öğretimin denetimine pozitif yansımaları olduğu belirtilebilir.

Eğitimde mentörlük kavramıyla ilişkili olarak gelecekte Türk eğitim sistemini düzenleyen yasal belgelerde mentörlük kavramının hangi boyutlarına ilişkin, ne nitelikte düzenlemelerin yer alması gerektiğini ortaya koymayı amaçlayan, farklı araştırma yöntemlerinin kullanılacağı çalışmalar yapılabilir. Eğitim kurumlarında niteliği geliştirmeye yönelik okul temelli mesleki gelişim çalışmalarında mentörlüğün etkin biçimde kullanılmasına yönelik uygulamalara ağırlık verilmelidir. Etkili bir mentörlük sağlayacak sürdürülebilir eğitim programlarının önemli olduğu belirtilmektedir (Childre, & Van Rie, 2015). Aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri sürecinde görevlendirilecek mentörlerin niteliklerinin, yetiştirilme sürecinin etkililiği açısından oldukça önemli olduğu belirtilebilir. Mentörlük aday öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerinin sağlanması sürecinin önemli bir bileşenidir. Aday öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından iyileştirilmesi gereken bir dizi kilit alan içinde mentörlerin seçilmeleri ve eğitilmeleri de tanımlanmaktadır (Gjedia & Gardinier, 2018). Bu nedenle mentörlerin nitelikleri ve eğitilmelerine ilişkin olarak yasal belgelerde yer alması gereken geniş kapsamlı düzenlemelere yönelik çalışmalar yürütülebilir. Bu çalışmalar farklı eğitim tür ve düzeyleri açısından çeşitlendirilebilir. Bu çalışmada aday öğretmenlerin yetiştirilmesi, Türk milli eğitim sisteminde uygulamaya konulan yasal düzenlemeler üzerinden tarihsel süreç bağlamında değerlendirilmiştir. Söz konusu bulgular yasal belgelere yansıyan değişikliklerin nedenine ilişkin bir açıklama getiremediğinden bundan sonraki çalışmaların uygulamada olan sürecin hem mentörler hem de aday öğretmenlerin görüşlerine yola çıkarak geribildirimlerin değerlendirilmesi şeklinde tasarlanması önerilmektedir.

Kaynakça

- Aydın, İ. (2016). *Öğretimde denetim: Durum saptama, değerlendirme ve geliştirme*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balkar, B. & Şahin, S. (2014). The opinions of educators on implementing mentorship program for novice teachers. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 3(29), 83-100.
- Childre, A. L., & Van Rie, G. L. (2015). Mentor teacher training: A hybrid model to promote partnering in candidate development. *Rural special education quarterly*, 34(1), 10-16.
- Corbin, J., & Strauss, A. (1994). Grounded theory methodology. *Handbook of qualitative research*, 17, 273-285.
- Cordingley, P. & Buckler, N. (2012). Mentoring and coaching for teachers' continuing professional development", in Fletcher, S.J. and Mullen, C.A. (Eds), *The Sage Handbook of Mentoring and Coaching in Education*, Sage, Los Angeles, CA, pp. 215-227.
- Ewing, L. A. (2021). Mentoring novice teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 29(1), 50-69.

- Feiman-Nemser, S. (1998). Teachers as teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 21(1), 63–74.
- Feiman-Nemser, S. (2001). Helping novices learn to teach: Lessons from an experienced support teacher. *Journal of Teacher Education*, 52(1), 17–30.
- Fischer C. (2006) Research Methods for Psychologists: Introduction through Empirical Studies. Elsevier Inc.
- Gjedia, R., & Gardinier, M. P. (2018). Mentoring and teachers' professional development in Albania. *European Journal of Education*, 53(1), 102-117.
- Hall, J., Benninga, J. & Clark, C. (1983). A Comprehensive Approach To The Inservice Training of Teachers. NASSP Bulletin, 67(461), 17–21. <https://doi.org/10.1177/019263658306746103>
- Labuschagne, A. (2003). Qualitative research: Airy fairy or fundamental?. *The Qualitative Report*, 8(1), 1-4.
- Levinson, D. J. (1978) *The seasons of a man's life*. Alfred A. Knopf.
- Luna, G. & Cullen, D. L. (1995). Empowering the faculty: Mentoring redirected and renewed. *Higher Education Reports*, 3, 1-87.
- Lyons, W. Scroggins, D. & Rule, P. B. (1990). The mentor in graduate education. *Studies in Higher Education*, 15(3), 277-285.
- Mason, C., & Bailey, E. (2003). Benefits and pitfalls of mentoring. In *Annual Conference-Society for Technical Communication*, 50, pp. 6-10.
- Menter, I., Hulme, M., Dely, E. & Lewin, J. (2010), Literature Review on Teacher Education in the 21st Century, *Education Analytical Services*, Edinburgh.
- Merriam, S. B. (2002). Introduction to qualitative research. *Qualitative Research in Practice: Examples for Discussion and Analysis*, 1(1), 1-17.
- Millî Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge. (2016). Erişim adresi: <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1769.pdf>.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (1995-a). Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik. Erişim adresi: <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/325.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (1995/55-b). Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik. Erişim adresi: <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1460.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2001). Adaylık Eğitimi. Erişim adresi: <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1488.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2015). Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2022-a). Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2022-b). Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Kılavuz. Erişim adresi: <https://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-is-ve-islemleri/icerik/452>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2022-c). Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin Genelge. Erişim adresi: <https://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-is-ve-islemleri/icerik/452>.
- Murray, S., Mitchell, J. & Dobbins, R. (1998). An Australian mentoring program for beginner teachers: Benefits for mentors. *Australian Journal of Teacher Education*, 23(1), 22-28.
- Odell, S. J. & Huling, L. (2000). Quality mentoring for novice teachers. www.books.google.com adresinden 03.01.2024 tarihinde alındı.

- Olsen, K. R., Bjerkholt, E. M., & Heikinnen, H. L. (2020). *New Teachers in Nordic Countries: Ecologies of Mentoring and Induction* (p. 203). Cappelen Damm Akademisk/NOASP (Nordic Open Access Scholarly Publishing).
- Resmi Gazete. (1983). Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.836061.pdf>.
- Resmi Gazete. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Schlechty, P. C. (2005). *Okulu yeniden kurmak*. (Çev. Yüksel Özden). Nobel Yayınları.
- Searby, L. & Tripses, J. (2006). Breaking perceptions of ‘old boys’ networks: Women leaders learning to market the most of mentoring relationships. *Journal of Women in Educational Leadership*, 4(3), 179-198.
- SETA (2017). *Türkiye’de aday öğretmen yetiştirme modeli izleme ve değerlendirme*. SETA Yayınları.
- Sezgin, F., Coşar, S. ve Ar, E. (2014). Okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentörlük sürecinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 22 (3), 1337-1357.
- Sullivan, S. & Glanz, J. (1999). *Supervision that improves teaching: strategies and techniques*. Sage Publication. Corwin Press Inc.
- Tammets, K., Pata, K., & Eisenschmidt, E. (2019). Novice teachers’ learning and knowledge building during the induction programme. *European Journal of Teacher Education*, 42(1), 36–51.
- Ulubey, Ö. (2017). Aday öğretmen yetiştirme programının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 201, 1-23, doi: 10.16986/HUJE.2017031014
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R.K. (1994). *Case study research – design and methods* (2nd Edition). Sage Publications
- Yirci, R. ve Kocabaş, İ. (2012). *Dünyada mentorluk uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Zembytska, M. (2015). Supporting novice teachers through mentoring and induction in the United States. *Comparative Professional Pedagogy* 5(1).

EXTENDED SUMMARY

The professional development of teachers is essential for all countries. Schlechty (2005) emphasizes the importance of developing teachers who ensure student success. Lyons et al. (1990) use mentoring to refer to an important process in providing support in their individual, professional and social development and a relationship based on mutual development between a new employee and a more experienced employee. In the mentoring process, the newcomer is provided with the necessary information, advice, and support to acquire the competencies of his/her profession and to achieve his/her personal goals (Searby & Tripses, 2006). Sullivan (2000) told that mentoring aims to improve the teaching performance of beginning teachers based on collaboration. Mentoring is the process of an experienced educator working in collaboration with new teachers to ensure the improvement of teaching in the classroom (Aydın, 2016). Mentoring in educational organizations generally has benefits such as increasing academic achievement, ensuring permanence in learning and providing a general satisfaction with education (Sezgin, et al., 2014). As for mentoring in Turkey, the training novice teachers receive can be considered as mentoring practices. To reveal the functioning of the mentoring applied to novice teachers requires the analysis of legal documents from past to present regarding how mentoring is applied to novice teachers in the Turkish education system. In this context, the general purpose of this study is to examine the mentoring practices applied to novice teachers in the Turkish education system based on legal documents. With this general purpose, answers to the following sub-questions are sought;

1. What are the legal documents related to mentoring practices for novice teachers?
2. How mentoring is practiced in legal documents related to mentoring of novice teachers

This study examines mentoring practices for novice teacher training in the Turkish education system based on legal documents. It was designed with qualitative method and document analysis technique was used. The documents consist of laws, regulations, circulars, directives and guidelines, related to the process of novice teacher training published by the Ministry of National Education (MoNE). In order to access the documents, the researchers conducted a general search on the official page of MoNE (www.meb.gov.tr) using the keywords "novice teacher", "novice teacher training" and the documents reflected in the results were recorded under the titles of law, regulation, circular, directives and guidelines. The researchers reached out to an expert working in the relevant unit at MoNE and holding a doctorate degree in the field of educational administration and asked for expert confirmation about the documents. After the expert confirmation, we were informed the documents were the same as the documents obtained by the researchers. The researchers examined all the documents and excluded 8 documents out of 18 that did not overlap with the aforementioned purposes. Although the title was related, there was no regulation on the subject of the research in the content. The remaining 10 documents for analysis were recorded under the relevant titles (type of document) and ordered chronologically from the oldest to the newest according to their dates in order to reflect the change and development in the historical process. All documents were analyzed by the researchers through content analysis. The findings were supported by direct quotations with the articles in the relevant document. Mentoring is seen that various regulations, laws, guidelines and circulars have been issued between 1983 and 2022 and these documents explain how the practices related to the process should be carried out. The first document (General Regulation on the Training of Novice Civil Servants, 1983) does not see the teacher who should be trained in a separate process from other civil servants. It was determined that the training of novice teachers was mentioned as a process that should be carried out with quantitative dimensions rather than reflecting the relationship between mentor and novice teacher. Later on, it was found that the regulations and circulars (Regulation on the Training of Candidate Civil Servants, 1995 and Circular on Candidacy Training, 1995) made statements about the need to train the novice teacher under the responsibility of a mentor. In these documents, it is stated that novice teachers complete their candidacy under the observation of the mentor. These legal regulations emphasize the importance of an experienced teacher in the training of new teachers. This result is valuable in terms of showing the necessity of the role of mentoring in teacher training in various studies. Studies showing that an experienced teacher who can produce solutions to the problems encountered by novice teachers in the shortest time contributes to the success of the novice teacher (Balkar & Şahin; 2014; Mason & Bailey, 2007). In the legal document published afterwards (Circular on Candidacy Education, 2001), it is seen that training novice teachers is carried out in the form of providing formation training since novice teachers do not receive pre-professional pedagogical formation in

accordance with the policy implemented to meet the teacher needs. In legal documents (Ministry of National Education Regulation on Teacher Appointment and Relocation, 2015; Directive on the Training of Prospective Teachers, 2016), the duties and responsibilities of the mentor teacher and school principal are detailed within the scope of mentoring practices. However, it is seen that a complete framework cannot be drawn with the areas of responsibility of mentoring officials in the process. Ulubey (2017) revealed that the boundaries of mentor teachers are not fully known by the stakeholders (mentor, student, administrator) cause problems in mentoring practices. In the 2022 legal documents, it is seen that the roles of mentor teachers are further expanded. The mentor teacher is of primary importance in novice teacher training. About mentoring in education, studies using different research methods can be conducted in the future, aiming to reveal which dimensions of the concept of mentoring and what kind of regulations should be included in the legal documents regulating the Turkish education system. Emphasis should be placed on the effective use of mentoring in school-based professional development activities aimed at improving quality in educational institutions.