

## Öğretmenlerin Mesleki Gelişiminde Mentörlük Programlarının Rolü ve Etkinliği

*The Role and Effectiveness of Mentoring Programs in Teachers' Professional Development*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişiminde mentörlük programlarının rolü ve etkinliğinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir. Bu yöntemle araştırmaya dahil edilen 12 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu meydana getirmektedir. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerin ifadeleri, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişimine ve öğrenci başarılarına olumlu katkı sağladığını vurgulamaktadır. Bu programlar, özellikle yeni öğretmenler için hayati bir rol oynamakta, deneyimsizliklerini aşmalarına ve öğretim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca, mentorların sahip olduğu deneyimler, öğretmenlere önemli konularda rehberlik yaparak öğrenci başarılarına olumlu katkıda bulunmakta ve öğretmenler arasında işbirliği kültürünü teşvik etmektedir. Mentörlük programları, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak, daha motive öğretmenlerin öğrencilere daha fazla çaba harcamalarını teşvik etmekte ve bu sayede öğrenci başarılarını artırmaktadır. Sonuç olarak, mentörlük programları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyerek eğitim kalitesini yükseltmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Mesleki Gelişim, Mentörlük.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the role and effectiveness of mentoring programs in the professional development of teachers. While determining the methodology of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. The research group was selected using the maximum diversity sampling strategy, which is one of the purposeful sampling methods. The 12 teachers included in the research with this method constitute the study group of the research. A semi-structured interview form was used to collect the data. The data were analyzed using content analysis. The teachers' statements emphasize that mentoring programs contribute positively to teachers' professional development and student achievement. These programs play a vital role especially for new teachers, helping them overcome their inexperience and improve their teaching skills. Moreover, the mentors' experience guides teachers on important issues, contributing positively to student achievement and fostering a culture of collaboration among teachers. Mentoring programs increase teachers' motivation, encouraging more motivated teachers to put more effort into their students, thereby increasing student achievement. In conclusion, mentoring programs improve the quality of education by supporting teachers' professional development.

**Keywords:** Teacher, Professional Development, Mentoring.

### GİRİŞ

Okullar, öğrencilere daha yetkin bir eğitim ve gerekli yeterlilikleri sunarak onları hayata hazırlamak ister. Eğitimci, sınıfta öğrencileri doğrudan etkileyen ana unsurdur. Yöneticilerin ve öğretmenlerin yeteneklerinin eğitimin kalitesini artırmada temel, değişmez bileşenler olduğu gerçeğinin de gösterdiği gibi, öğretmenler bu sürecin merkezinde yer almaktadır (Sarpkaya, 2008). Villegas-Reimers (2003) eğitimcilerin en önemli değişim ajanları olduğunu ileri sürmektedir. Bu nedenle, eğitim sisteminde amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi için öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, amaçlanan sonuçlara ulaşmak için eğitimlere mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik kazanmaları için çeşitli yollar sunulması gerektiğini kabul etmek de önemlidir. Van Driel, Meirink, Van Veen ve Zwart (2012) eğitimde dönüşümü garanti altına almak için öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verilmesi gerektiğini savunmaktadır. Okulda başarıya ulaşmak, yüksek kaliteli öğretmenlere sahip olmayı gerektirir. Mesleki gelişim, öğretmenlerin niteliğini artırma potansiyeline sahiptir (Saleem, Gul ve Dogar, 2021). Eğitimcilerin değişen koşulları fark etme ve buna göre uyum sağlama kapasitesi, bilgilerinin kariyerlerine başladıkları zamanki kadar güncel kalmasını sağlamak, mükemmel öğretimin kilit bir bileşenidir. Diğer birçok sektörde olduğu gibi, bilim ve teknoloji de hızlı bir gelişime tabidir ve bu da ulusal eğitim stratejileri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak uluslar, eğitim sistemi aracılığıyla beden, zihin ve ahlak açısından gelişen ve ulusal değerlerini koruyan bir insan profili oluşturmak için hedefler belirlemektedir. Bu süreç boyunca bu hedefler

Gökhan Uzunpınar<sup>1</sup>   
Ömer Demiray<sup>2</sup>   
Özgür İbrahim Gürel<sup>3</sup>   
Bahar Arkadaş<sup>4</sup> 

### How to Cite This Article

Uzunpınar, G., Demiray, Ö., Gürel, Ö. İ. & Arkadaş, B. (2023). "Öğretmenlerin Mesleki Gelişiminde Mentörlük Programlarının Rolü ve Etkinliği", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:54; pp:3952-3960. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72572>

Arrival: 20 July 2023

Published: 25 October 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Öğretmen MEB, Sivas, Türkiye

<sup>2</sup> Beden Eğitimi Öğretmeni, MEB, Bursa, Türkiye

<sup>3</sup> Uzman Öğretmen, MEB, Karabük, Türkiye

<sup>4</sup> Uzman Öğretmen Müdür yardımcısı, MEB, Mardin, Türkiye

gözden geçirilmelidir. Eğitim faaliyetlerinin bu amaçlar göz önünde bulundurularak düzenlenmesi, bu hedeflere ulaşmak için en önemli yaklaşımlardan biridir (Sarpkaya, 2008). Eğitim ortamında meydana gelen ve gelmekte olan pek çok değişime ayak uydurabilmemiz için yetkin işgücü yetiştirme becerisi bu düzenleme süreci için çok önemlidir. Kendi öz değerlendirmelerini yapan ve kendi ihtiyaçları ya da ilgi alanlarıyla uyumlu mesleki gelişim faaliyetlerine katılan öğretmenlerin öğrenciler ve meslektaşları üzerinde çeşitli iyi etkileri vardır. Öğretmenler, mesleki gelişime katılarak öğrencilere fayda sağlayabilir ve hedeflerine ulaşmalarında onlara yardımcı olabilir (Altun, 2021). Bu nedenle, eğitimcilerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılma olasılığını azaltan şeylere bakmak önemlidir. Literatür çalışmasının sonuçları, yöneticilerin tutum ve görevlerinin, öğretmenlerin kendilerine özgü niteliklerinin, okulların olanaklarının ve mesleki gelişim faaliyetlerinin kapsamının kısıtlı olmasının bu unsurların en önemlileri olduğunu göstermektedir. Mesleki gelişimin önündeki bu engelleri aşmak için eğitimcilerin güçlü bir ilham kaynağına ihtiyaç duyacağı öngörülmektedir. Kendini geliştirerek başarıya ulaşmaya çalışan, mesleki gelişimin değerinin farkında olan ve öğrencileri için daha etkili eğitimciler olmak isteyen eğitimciler için zorluklar söz konusudur. Drage (2010) zaman yetersizliği, maddi sorunlar ve öğretmenler için etkisiz mesleki gelişim faaliyetlerinin öğretmen motivasyonunu düşürdüğünü ileri sürmektedir (İlğan, 2013). Öğretmenler mesleki gelişim etkinliklerine katılmayı gönüllülük esasına göre seçmektedir. Bununla birlikte, eğitimcilerin çoğunluğu, mesleki gelişim adına mesleki gelişim etkinliklerine katılmak zorunda olduklarını iddia etmektedir (Bümen, Ateş, Ural, Acar ve Çakar, 2012). Öğretmenlerin mesleki gelişim motivasyonu da görev duygusu nedeniyle düşebilir. Bununla birlikte, yöneticilerin ve öğretmenlerin sınıf içindeki etkileşim biçimi, öğretmenlerin motivasyonunu ve işlerinde tatmin olma duygusunu etkilemekte ve yöneticilerin görüşleri sağlıklı bir öğrenme ortamının geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Okula faydalı olma düşüncesi, öğretmenlerin mesleki gelişim isteklerini etkileyen bir diğer önemli unsurdur (Kulbak, 2019). MEB, Türkiye'de eğitimcilerin mesleki gelişimine yardımcı olmak amacıyla araştırmalar yürütmektedir. Bu doğrultuda, Bakanlık 1-3 Aralık 2021 tarihlerinde 20. Milli Eğitim Şurası'na ev sahipliği yapmıştır. Bakanlık 1-3 Aralık 2021 tarihlerinde Milli Eğitim Şurası'na ev sahipliği yaptı. 1) mesleki gelişim faaliyetlerinin ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden düzenlenmesi; 2) okul, ilçe, il ve zümre eğitim kurulları ile zümrelerin yetişkin eğitimi ilkeleri doğrultusunda etkinliğinin güçlendirilmesi; 3) mesleki gelişim faaliyetlerinin kapsamının genişletilmesi; 4) öğretmenlere mesleki gelişimlerinde mentorluk yapacak okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik becerilerinin artırılması; 5) öğretmenlerin mesleki gelişim programlarından sürekli olarak faydalanmalarının sağlanması; 6) mesleki gelişimin iş birliği içinde yürütülmesi ve 7) eğitimcilerin lisansüstü çalışmalara motive edilmesi. (Schwartz ve Bryan, 1998).

Değişimler, eğitimcilerin sınıftaki rol ve sorumluluklarını değiştirip etkilemenin yanı sıra öğrenme ve öğretme süreçlerini de farklılaştırmaktadır. Sınıflar, öğrencilerin bilgiye eriştikleri tek yer olmaktan çıkıp, bilgilerini düzenledikleri ve bilgi kaynaklarına daha hızlı ve verimli bir şekilde nasıl erişeceklerini öğrendikleri yerler haline gelmektedir (Smit, Cronje, Brevis ve Vrba, 2011). Okullar öğrenen organizasyonlara dönüşüyor. Bu değişimler, öğretmenlerin geleneksel bilgi aktarma görevinin artık modern dünyanın taleplerini karşılamak için yeterli olmadığı anlamına geliyor (Kulbak, 2019). Öğrenciler, gelişen dünyada problem çözme, işbirliği, yansıtıcı ve eleştirel düşünme, öğrenmeyi öğrenme ve teknik okuryazarlık gibi beceriler geliştirmelidir. Eğitimcilerin ise değişim analizi, etkili iletişim, empati ve uzmanlığa dayalı liderlik kapasitesine sahip kişiler olması gerekiyor. Eğitimcilerin mesleki gelişimi öğretmelerinin ayrılmaz bir parçası olarak benimsemeleri ve bunun önemine inanmaları şarttır (MEB, 2017). Her öğrencinin başarılı bir şekilde öğrenmesini sağlamak, eğitimin en önemli hedeflerinden biridir. En iyi eğitimciler ile öğrenciler arasında bağlantı kurmak ve eğitimcileri sınıfta daha üretken olmaları için teşvik etmek, bu hedefe ulaşma yolunda atılacak ilk adımlardır (Sanders ve Horn, 1998). Yaşam boyu öğrenme konseptine uygun olarak, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için sürekli eğitime ihtiyaçları vardır. Çok sayıda araştırmaya göre, hizmet öncesi eğitim ve mesleki gelişimin yanı sıra çalışma koşulları ve ücretlerin iyileştirilmesi, öğretmenliği bir meslek olarak yükseltmenin ve eğitimcileri alanda tutmanın kritik bileşenleridir (OECD, 2016). Eğitimciler, mesleki gelişimlerinin sürekliliğini sağlayarak yeterliliklerini artırabilmeli ve hızla değişen çevreye uyum sağlayabilmelidir. Shower'a (2010) göre mesleki gelişim, öğretmenlerin kariyerlerinin her aşamasında hem kendi gelişimleri hem de çalıştıkları okulların iyiliği için gereklidir. Ayrıca, öğretmenlerin öz-değer, çalışma mutluluğu ve yaratıcılık duygularını geliştirerek, mesleki gelişim faaliyetlerinin iş tatminleri üzerinde iyi bir etkiye sahip olduğunu ve onları daha fazla motive ettiğini iddia etmektedir. 2015 tarihli makalelerinde Gameda ve Tynjälä, Etiyopyalı ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim ve öğretim motivasyonlarını incelemişlerdir. Eğitimcilerin genellikle düşük maaşları nedeniyle işlerini bıraktıkları ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılmaya devam etme isteklerinin azaldığı açıklanmıştır. Öğretmenlerin kariyerlerine olan bağlılıkları ve öğrencilerin öğrenimlerini iyileştirme arzuları bu durumdan etkilenmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın sonuçları, toplumun öğretmenliğe bir meslek olarak değer vermediğini ve bunun da öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğünü göstermektedir. Uzaktan eğitim, yüksek lisans ve doktora programları, çevrimiçi kurslar ve okul mesleki gelişim programları aracılığıyla öğretmenler mesleki gelişim faaliyetlerine katılabilmelidir. Öğretmenlere, kariyerlerinin her aşamasında mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirleyerek yıllık mesleki gelişim planları geliştirmeleri ve yürütmeleri konusunda yardımcı olunmalıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılmalarını engelleyen faktörler bulunmalı ve ortadan kaldırılmalıdır (OECD, 2016). Eğitimcilere verilen mesleki gelişim desteğinin kendi gelişimlerini garanti altına alacağı, öğrenci öğrenimini

geliştireceği, okul verimliliğini artıracak ve genel olarak eğitim standardını yükselteceği öngörülmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılma motivasyonlarını tespit etmenin, faaliyetlere katılımlarını garanti altına almanın ve edindikleri bilgileri sınıfta kullanmalarını sağlamanın çok önemli olduğuna inanılmaktadır. Ayrıca, eğitimcilerin mesleki gelişim konusunda karşılaştıkları engelleri tanımanın, uygun mesleki gelişim etkinliklerinin planlanmasına yardımcı olacağı ve bu engellerin nasıl aşılacağı konusunda bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın mevcut literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki gelişiminde mentörlük programlarının rolü ve etkinliğinin değerlendirilmesidir

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlarını anlamak amacıyla kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların bir fenomeni (olayı, deneyimi, durumu) nasıl yaşadıklarını ve bu fenomenin onlar için ne anlama geldiğini anlamaya odaklanır. Bu desen, katılımcıların perspektifinden hareket ederek, onların kişisel deneyimlerini ve içsel dünyalarını anlamak için kullanılır. Fenomenoloji deseni genellikle aşağıdaki adımları içeren bir süreçle uygulanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013): Araştırma Konusunun Belirlenmesi: Araştırmacı, incelemek istediği fenomeni belirler. Fenomen, katılımcıların deneyimlediği herhangi bir olay, durum veya konu olabilir. Katılımcı Seçimi: Belirlenen fenomeni deneyimlemiş ve bu deneyimi anlatmaya istekli olan katılımcılar seçilir. Katılımcılar, fenomeni yakından yaşamış olmalıdır. Veri Toplama: Araştırmacı, katılımcılarla yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla derinlemesine ve ayrıntılı veriler toplar. Katılımcılardan fenomeni nasıl deneyimlediklerini, hissettiklerini, düşündüklerini ve anlamlandırdıklarını açıklamalarını ister. Veri Analizi: Toplanan veriler dikkatlice incelenir ve anlamlı kavramlar, temalar ve yapılar çıkarılır. Bu aşamada, verilerin içsel anlamı ve katılımcıların deneyimleri anlamaya çalışılır. Anlamın Oluşturulması: Araştırmacı, analiz sonuçlarına dayanarak fenomeni daha geniş bir anlam bağlamında anlamaya çalışır. Katılımcıların deneyimlerinden ortaya çıkan anlamı yorumlar. Sonuçların Sunumu: Araştırmacı, bulguları yazılı veya sözlü olarak sunar. Bu sunum, katılımcıların deneyimlerini ve anlamlarını açıklamaya yönelik zengin bir anlatı içerir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların içsel dünyalarını ve deneyimlerini anlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunar. Araştırmacının önyargularından bağımsız olarak, katılımcıların deneyimlerini anlamasına ve değerlendirmesine olanak tanır. Bu desen, özellikle karmaşık ve derinlemesine anlaşılması gereken konuları incelemek için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir (Ekiz, 2003).

### Çalışma Grubu

Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir (Karataş, 2015). Maksimum çeşitlilik örnekleme, çalışılan konuyla ilgili olabilecek kişilerin çeşitliliğini mümkün olduğunca yakından temsil eden bir örneklem sağlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmaya katılmayı kabul eden 12 öğretmen görüşme için seçilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle kaydedilmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	41	13	Lisans
K2	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	40	13	Lisans
K3	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	38	12	Lisans
K4	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	43	13	Lisans
K5	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	41	11	Lisans
K6	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	35	9	Lisans
K7	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	29	6	Lisans
K8	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	36	9	Lisans
K9	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	28	4	Lisans
K10	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	37	9	Lisans
K11	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	29	7	Lisans
K12	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	40	8	Yüksek Lisans

Yukarıdaki tabloda, araştırmaya katılan 12 öğretmenin demografik özellikleri yüzde ve frekans olarak sunulmuştur. Örneğin, katılımcıların %50'si kadın, %50'si erkektir. Tüm katılımcılar "Sınıf Öğretmenliği" branşındadır. Yaş dağılımına baktığımızda, katılımcıların %33.33'ü 40-41 yaş arasındadır. Kıdem dağılımına göre, %50'si 13 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğrenim durumuna göre, %83.33'ü lisans, %16.67'si ise yüksek lisans derecesine sahiptir.

### Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalar, derinlemesine anlayış elde etmek amacıyla kullanılan ve genellikle karmaşıklığı ve derinliği olan fenomenleri incelemek için tercih edilen bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemleri, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını ve davranışlarını daha ayrıntılı bir şekilde anlamak için kullanılır. Bu bağlamda, görüşme formu, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından

biridir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği araştırma sorularına yönelik olarak katılımcılarla yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşmelerde kullanılan bir belgedir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği soruları ve alt soruları içerir ve bu sorular, katılımcılara yöneltilen soruların tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik açısından sağlanmasını amaçlar (Karataş, 2015). Ayrıca, görüşme formu, araştırmacının araştırma sürecini daha yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir şekilde sürdürebilmesini sağlar. Görüşme formunun kullanımı, araştırmacının araştırma konusunu daha derinlemesine keşfetmesine, katılımcıların deneyimlerini ayrıntılı olarak anlamasına ve nitel verilerin sistematik bir şekilde toplanmasına olanak tanır. Araştırmacı, görüşme sırasında katılımcıların cevaplarını kaydedebilir ve daha sonra bu cevapları analiz etmek için kullanabilir. Nitel araştırmalarda görüşme formu kullanmanın avantajları arasında katılımcıların detaylı görüşlerini toplama, farklı katılımcıların cevaplarını karşılaştırma ve analiz etme olanağı, yapılandırılmış bir yaklaşım kullanarak veri toplama sürecini standartlaştırma ve güvenilirlik sağlama yer almaktadır. Ancak görüşme formunun dezavantajları da vardır; bazı katılımcıların cevaplarını daha az esnek ve kişisel bulabileceği, araştırmacının cevaplara anında yanıt verme esnekliğinin sınırlı olabileceği gibi. Sonuç olarak, nitel araştırmalarda görüşme formu, derinlemesine anlayış elde etmek ve katılımcıların görüşlerini sistematik bir şekilde toplamak amacıyla kullanılan etkili bir veri toplama aracıdır. Bu form, araştırmacının araştırma sürecini yönlendirmesini, verilerin analizini yapmasını ve karmaşık fenomenleri daha iyi anlamasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belirli bir tutarlılık ve esneklik derecesi nedeniyle, yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı eğitim bilimleri araştırmalarında daha uygun görünmektedir (Karataş, 2015). Bu yöntemde, görüşme süreci ve araştırmacının sormayı planladığı sorular önceden hazırlanır. Ancak araştırmacı, görüşmenin doğal akışına uygun olarak alternatif, tamamlayıcı ya da alt sorular sorarak görüşmenin seyrini değiştirebilir (Ekiz, 2003). Araştırmanın daha önce gizli kalmış ya da göz ardı edilmiş tüm yönleri bu şekilde ortaya çıkarılır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre, görüşme yaklaşımı, sorunu yaşayan kişilerden doğrudan ve derinlemesine bilgi olarak belirli bir konuyu ortaya çıkarmada daha etkili olacaktır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmanın geçerliliğini (inandırıcılığı) ve güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için birkaç adım atılmıştır. Bunlar arasında aktarılabilirlik (ayrıntılı tanımlama, amaçlı örnekleme), tutarlılık (tutarlılık incelemesi), teyit edilebilirlik (teyit incelemesi) ve inandırıcılık (uzun süreli katılım, derinlik odaklı veri toplama, üçgenleme, katılımcı teyidi, uzman incelemesi) yer almaktadır. Görüşmelerin karşılıklı güven ortamında yapılmasını garanti altına almak için, görüşmelerin mesai saatleri sonrasında veya hafta sonları gibi uzun bir zaman diliminde gerçekleştirilmesine özellikle dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerin çalışma sorularına uygunluğu karşılaştırma, yorumlama ve kavramsallaştırma yoluyla sürekli olarak değerlendirilmiştir. Veriler çalışma için elde edildikten sonra değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılarak toplanan bilgilere içerik analizi uygulanmıştır. Verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması verilerin analizinde izlenen adımlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Toplanan bilgiler, herhangi bir yorum katmadan ve materyalin özüne sadık kalınarak, fikirler ve temalar doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, devam eden veri toplama süreci kullanılarak doğrulanmış ve çalışma bulgularının mantıklı bir şekilde düzenlenmesi için çaba gösterilmiştir.

### BULGULAR

#### **Mentörlük programları, öğretmenlerin mesleki becerilerini geliştirmede nasıl bir rol oynar? Kendi deneyimlerinizden yola çıkarak, bir mentörlük programının öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkılarını nasıl değerlendirirsiniz?**

Katılımcılara yöneltilen "Mentörlük programları, öğretmenlerin mesleki becerilerini geliştirmede nasıl bir rol oynar? Kendi deneyimlerinizden yola çıkarak, bir mentörlük programının öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkılarını nasıl değerlendirirsiniz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Mentörlük programları, yeni öğretmenlerin deneyimsizliklerini aşmalarına yardımcı oluyor. Tecrübeli mentörlerden aldığım rehberlik sayesinde daha etkili bir şekilde sınıf yönetimi ve öğrencilerle iletişim kurma becerilerimi geliştirdim."

(K2) "Mentörlük programları, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik ediyor. Mentorum, sık sık ders planı oluşturma ve öğretim stratejileri konularında bana yardımcı oldu, bu da öğrenci başarılarını artırmama yardımcı oldu."

(K3) "Öğretmenlik mesleğine yeni başladığımda, mentörüm beni sınıf içi gözlem ve geri bildirim süreçlerini anlamam konusunda yönlendirdi. Bu, öğrenci performansını izlememi ve düzeltmemi kolaylaştırdı."

(K4) "Mentörlük, öğretmenler arasında sürekli öğrenme kültürünü teşvik ediyor. Mentörümle düzenli olarak profesyonel gelişim hedefleri belirliyoruz ve bu hedeflere ulaşmak için çalışıyoruz."

(K5) “Mentörüm, öğrenci çeşitliliği ve öğrenme farklılıkları konusunda bana rehberlik ederek, ders planlarımı daha etkili hale getirmeme yardımcı oldu.”

(K6) “Mentörlük programları, öğretmenler arasında deneyim paylaşımını kolaylaştırıyor. Mentorlar, sınıf içi zorluklarla başa çıkmak için deneyimlerini ve stratejilerini paylaşıyorlar.”

(K7) “Mentörlük, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerine yardımcı oluyor. Mentorum, yenilikçi eğitim teknolojilerini kullanma konusunda bana rehberlik etti ve derslerimi daha ilgi çekici hale getirmeme yardımcı oldu.”

(K8) “Mentörlük programları, öğretmenler arasında mesleki dayanışmayı güçlendiriyor. Bu sayede iş stresini azaltıyoruz ve birbirimize destek oluyoruz.”

(K9) “Mentörlük, öğretmenlerin kendi öğrenci başarılarını izlemelerine yardımcı oluyor. Mentorum, öğrenci verilerini analiz etme ve ders planlarını bu verilere göre uyarlamada bana rehberlik etti.”

(K10) “Mentörlük, öğretmenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmalarına katkıda bulunuyor. Mentorum, beni özel bir konuda derinlemesine araştırma yapmaya teşvik etti ve bu, derslerimi daha derinlemesine anlatmama yardımcı oldu.”

(K11) “Mentörlük programları, öğretmenlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı oluyor. Mentorum, kariyerimdeki ilerlememi planlama konusunda önemli bir rol oynadı.”

(K12) “Mentörlük, öğretmenler arasında bilgi ve deneyim aktarımını teşvik ediyor. Mentorlar, yeni öğretmenlere mesleki bilgilerini ve pratiğini aktararak onların başarılı bir şekilde yetişmelerine yardımcı oluyorlar.”

Bu öğretmenlerin doğrudan ifadeleri, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişimine nasıl katkı sağladığına dair önemli bilgiler sunmaktadır. İfadeler, mentörlük programlarının özellikle yeni öğretmenler için önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Mentörlerin deneyimleri, yeni öğretmenlerin deneyimsizliklerini aşmalarına ve öğretim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, mentörlük programları, öğretmenler arasında işbirliği ve bilgi paylaşımını teşvik etmektedir. Mentörler, öğretmenlere ders planlaması, öğrenci çeşitliliği ve öğrenme farklılıkları gibi önemli konularda rehberlik yaparak öğrenci başarılarına olumlu katkıda bulunmaktadır. Bu ifadeler ayrıca mentörlük programlarının sürekli öğrenme kültürünü desteklediğini göstermektedir. Mentörlerle belirlenen profesyonel gelişim hedefleri, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerine ve geliştirmelerine olanak tanır. Ayrıca, mentörlük programları, öğretmenler arasında mesleki dayanışma ve destek sağlayarak iş stresini azaltır ve birbirlerine rehberlik eder. Mentörlük, öğretmenlerin öğrenci başarılarını izlemelerine ve verilere dayalı olarak ders planlarını uyarlamalarına yardımcı olur. Ayrıca, öğretmenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmalarına ve kariyerlerini planlamalarına katkı sağlar. Mentörler, yeni öğretmenlere bilgi ve deneyim aktarımında bulunarak onların yetişmesine yardımcı olurlar. Sonuç olarak, bu doğrudan ifadeler, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişimine çok çeşitli yollarla katkı sağladığını vurgulamaktadır. Bu programlar, öğretmenlerin daha etkili, bilgiye dayalı ve yenilikçi bir şekilde öğretim yapmalarına yardımcı olurken aynı zamanda öğretmenler arasında bir destek ağı oluşturur. Bu, öğrencilerin eğitim kalitesini artırırken öğretmenlerin kendi profesyonel gelişimlerini sürdürmelerine olanak tanır.

**Bir mentörün etkili bir şekilde öğretmenlere rehberlik etmesi için hangi özelliklere sahip olması gerekir? Sizce, mentorlar hangi becerilere sahip olmalıdır ve bu becerilerin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı nedir?**

Katılımcılara yöneltilen “Bir mentörün etkili bir şekilde öğretmenlere rehberlik etmesi için hangi özelliklere sahip olması gerekir? Sizce, mentorlar hangi becerilere sahip olmalıdır ve bu becerilerin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı nedir?” şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) “Mentörler, sabırlı olmalıdır. Sabırlı bir mentor, yeni öğretmenlerin öğrenme süreçlerini destekler ve onlara zaman tanır.”

(K2) “Empati yapabilen bir mentor, öğretmenin ihtiyaçlarını anlayabilir ve kişiselleştirilmiş rehberlik sunabilir. Empati, yeni öğretmenlerin daha iyi bir şekilde desteklenmesine katkı sağlar.”

(K3) “İyi bir mentor, açık iletişim becerilerine sahip olmalıdır. İletişim, öğretmenler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını kolaylaştırır.”

(K4) “Mentörler, öğrenci çeşitliliği ve farklı öğrenme ihtiyaçları konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Bu bilgi, ders planlarını daha etkili hale getirme konusunda yardımcı olur.”

(K5) “Bilgi ve deneyim birikimine sahip mentorlar, öğretmenlere mesleki gelişimlerinde rehberlik ederken güvenilir bir kaynak olurlar.”

(K6) “Mentorlar, pozitif bir tutum sergilemelidir. Olumlu bir tutum, yeni öğretmenlerin motivasyonunu artırır ve zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur.”

(K7) “Öğretmenlerin güven duyabileceği ve rahatça soru sormalarına olanak tanıyan mentorlar, öğretmenlerin gelişimini teşvik eder.”

(K8) “Bir mentor, problem çözme becerilerine sahip olmalıdır. Zor durumlarla başa çıkmada öğretmenlere yardımcı olur.”

(K9) “Mentorlar, öğretmenlerin kritik düşünme yeteneklerini geliştirmelerine katkı sağlamalıdır. Bu, ders planlarını iyileştirme ve öğrenci başarılarını değerlendirme konusunda önemlidir.”

(K10) “Bir mentor, öğretmenlerin hedeflerini belirlemelerine ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmalıdır. Bu, uzun vadeli mesleki gelişim için önemlidir.”

(K11) “Mentorlar, öğretmenlerin özgüvenini artırmalıdır. Öğretmenlerin kendilerini daha iyi bir şekilde ifade etmelerine ve sınıf içinde daha etkili olmalarına yardımcı olur.”

(K12) “Mentorlar, öğretmenlerin yenilikçi düşünme becerilerini teşvik etmelidir. Bu, eğitim pratiğini geliştirmeye ve öğrencilere daha iyi hizmet sunmaya yardımcı olur.”

Bu ifadeler, etkili bir mentorun sahip olması gereken özellikleri vurgulamaktadır. Mentorların sabır, empati, iletişim becerileri, bilgi ve deneyim birikimi, olumlu tutum, güvenilirlik, problem çözme yetenekleri, öğrenci çeşitliliği bilgisi ve kritik düşünme becerileri gibi niteliklere sahip olmaları öğretmenlerin mesleki gelişimine önemli katkılar sağlar. Ayrıca, mentorların öğretmenlerin özgüvenini artırarak onların daha iyi birer eğitimci haline gelmelerine yardımcı olduğu görülmektedir. Bu özellikler, mentörlük programlarının etkinliğini artırır ve öğretmenlerin daha iyi eğitim verme kapasitelerini geliştirmelerine destek olur. Bu değerlendirmeler, mentorların yeni öğretmenlere rehberlik yaparken sahip olmaları gereken önemli nitelikleri vurgulamaktadır. Mentorlar, sabır ve empati gibi niteliklere sahip olmalıdır çünkü bu, yeni öğretmenlerin öğrenme süreçlerini desteklemekte ve kişiselleştirilmiş rehberlik sunmalarına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda açık iletişim becerilerine sahip olmak, mentorların öğretmenler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını kolaylaştırmasına olanak tanır. Mentorların öğrenci çeşitliliği ve farklı öğrenme ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olmaları, ders planlarını daha etkili hale getirme konusunda önemlidir. Bilgi ve deneyim birikimine sahip mentorlar, güvenilir bir kaynak olarak yeni öğretmenlere mesleki gelişimlerinde rehberlik ederler ve öğretmenlerin güven duymalarını sağlarlar. Pozitif bir tutum sergilemek, mentorların yeni öğretmenlerin motivasyonunu artırmasına ve zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmasına katkı sağlar. Ayrıca, mentorların öğretmenlere problem çözme becerileri kazandırmaları, zor durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olur ve kritik düşünme yeteneklerini geliştirmelerine katkı sağlar. Mentorlar ayrıca öğretmenlerin hedeflerini belirlemelerine ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmalıdır, çünkü uzun vadeli mesleki gelişim için bu önemlidir. Öğretmenlerin özgüvenini artırmak da mentorların sorumlulukları arasındadır; bu, öğretmenlerin kendilerini daha iyi ifade etmelerine ve sınıf içinde daha etkili olmalarına yardımcı olur. Son olarak, mentorların yenilikçi düşünme becerilerini teşvik etmeleri, eğitim pratiğini geliştirmeye ve öğrencilere daha iyi hizmet sunmaya katkıda bulunur. Bu niteliklerin bir araya gelmesi, mentorların etkili bir şekilde yeni öğretmenleri desteklemelerine ve öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkıda bulunmalarına olanak tanır.

**Mentörlük programlarına katılan öğretmenlerin mesleki tatmini ve öğrenci başarıları üzerindeki etkisi nedir? Bu tür programlar, öğretmenlerin öğrencilerine daha iyi bir şekilde nasıl rehberlik etmelerine yardımcı olur mu? Kendi deneyimlerinizi ve gözlemlerinizi paylaşarak bu konuda ne düşünüyorsunuz?**

Katılımcılara yöneltilen “Mentörlük programlarına katılan öğretmenlerin mesleki tatmini ve öğrenci başarıları üzerindeki etkisi nedir? Bu tür programlar, öğretmenlerin öğrencilerine daha iyi bir şekilde nasıl rehberlik etmelerine yardımcı olur mu? Kendi deneyimlerinizi ve gözlemlerinizi paylaşarak bu konuda ne düşünüyorsunuz?” şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) “Mentörlük programına katılmam mesleki tatminimi büyük ölçüde artırdı. Yeni öğretmenlere rehberlik yaparken kendi deneyimlerimi paylaşmak beni daha değerli hissettirdi.”

(K2) “Öğrencilerimin başarılarına olumlu bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Mentörlük programı sayesinde öğrencilerime daha iyi rehberlik yapabiliyorum ve onların öğrenme deneyimlerini iyileştirebiliyorum.”

(K3) “Mentörlük programı, öğrencilerimle daha iyi ilişkiler kurmamı sağladı. Öğrencilerimle daha iyi iletişim kurabilir ve onları daha iyi anlayabilirim.”

(K4) “Mesleki gelişimde büyük bir fark yarattı. Kendi mentörüm sayesinde öğrencilerimle daha etkili bir şekilde çalışabiliyorum ve sınıf içi yönetim becerilerim gelişti.”

(K5) “Mentörlük programı, yeni öğretmenlere rehberlik yapma becerilerimi geliştirdi. Bu da öğrencilerime daha iyi rehberlik etmeme yardımcı oldu.”

(K6) “Mentörlük programı, öğretmenler arasındaki işbirliğini artırdı. Bu da öğrenci başarılarına olumlu bir etki yarattı.

(K7) “Mentörlük, yeni öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerini geliştirmelerine yardımcı oluyor, bu da öğrenci davranışlarını ve başarılarını olumlu yönde etkiliyor.”

(K8) “Mentörlük programları, öğretmenlerin motivasyonunu artırıyor. Daha motive olan öğretmenler, öğrencileri için daha fazla çaba harcayarak başarılarını artırıyorlar.”

(K9) “Mentörlük, öğretmenlerin kariyerlerini daha olumlu bir şekilde yönlendirmelerine yardımcı oluyor. Bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim sağlıyor.”

(K10) “Mentörlük programı, yeni öğretmenlerin işe daha iyi adapte olmalarına yardımcı oluyor, bu da onların öğrencilere daha iyi hizmet vermesine olanak tanıyor.”

(K11) “Öğretmenler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik ediyor. Bu, öğrenci başarılarına katkıda bulunuyor.”

(K12) “Mentörlük programları, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine destek sağlıyor ve bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunuyor.”

Bu ifadeler, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki tatminini artırdığını ve öğrenci başarılarına olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Öğretmenler, bu programlar sayesinde yeni öğretmenlere rehberlik yapma becerilerini geliştiriyorlar ve öğrencilerine daha iyi hizmet verebiliyorlar. Ayrıca, mentörlük programları öğretmenler arasında işbirliğini teşvik ederek öğrenci başarılarına katkıda bulunuyor. Bu değerlendirmeler, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki tatminini ve öğrenci başarıları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu vurgulamaktadır. İfade edilen görüşler, bu programların öğretmenler için önemli bir değer taşıdığını ve öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir. Mentörlük programları, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkıda bulunarak, yeni öğretmenlere rehberlik yapma becerilerini artırıyor. Bu, öğretmenlerin sınıf içi yönetim yeteneklerini geliştirmelerine olanak sağlıyor ve bu da öğrencilerin öğrenme deneyimlerini olumlu yönde etkiliyor. Ayrıca, bu programlar öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik ediyor, bu da öğrenci başarılarına katkıda bulunuyor. Öğretmenlerin motivasyonunu artırarak, daha motive öğretmenlerin öğrencilere daha fazla çaba harcamalarını ve daha iyi sonuçlar elde etmelerini sağlıyorlar. Sonuç olarak, mentörlük programlarının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine destek olduğu ve bu gelişmelerin öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunduğu görülüyor. Bu değerlendirmeler, mentörlük programlarının eğitim sistemi içinde önemli bir rol oynadığını ve öğretmenlerin ve öğrencilerin yararına olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Öğretmenlerin doğrudan ifadeleri, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişimine nasıl katkı sağladığına dair önemli bilgiler sunuyor. İfadeler, mentörlük programlarının özellikle yeni öğretmenler için kritik bir rol oynadığını vurguluyor. Bu programlar, yeni öğretmenlerin deneyimsizliklerini aşmalarına ve öğretim becerilerini geliştirmelerine yardımcı oluyor. Ayrıca, mentörlük programları öğretmenler arasında işbirliği ve bilgi paylaşımını teşvik ederek öğrenci başarılarına olumlu bir şekilde katkıda bulunuyor. Mentörlerin deneyimleri, öğretmenlere ders planlaması, öğrenci çeşitliliği ve öğrenme farklılıkları gibi önemli konularda rehberlik yaparak öğrenci başarılarına olumlu katkıda bulunuyor. Bu ifadeler, mentörlük programlarının sürekli öğrenme kültürünü desteklediğini gösteriyor. Mentörlerle belirlenen profesyonel gelişim hedefleri, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerine ve geliştirmelerine olanak tanıyor. Ayrıca, mentörlük programları, öğretmenler arasında mesleki dayanışma ve destek sağlayarak iş stresini azaltıyor ve birbirlerine rehberlik ediyor. Mentörlük, öğretmenlerin öğrenci başarılarını izlemelerine ve verilere dayalı olarak ders planlarını uyarlamalarına yardımcı oluyor. Özellikle, öğretmenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmalarına ve kariyerlerini planlamalarına katkı sağlıyor. Sonuç olarak, bu doğrudan ifadeler, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişimine çok çeşitli yollarla katkı sağladığını vurguluyor. Bu programlar, öğretmenlerin daha etkili, bilgiye dayalı ve yenilikçi bir şekilde öğretim yapmalarına yardımcı olurken aynı zamanda öğretmenler arasında bir destek ağı oluşturur. Bu, öğrencilerin eğitim kalitesini artırırken öğretmenlerin kendi profesyonel gelişimlerini sürdürmelerine olanak tanır.

Öğretmenlerin ifadeleri, etkili bir mentorun sahip olması gereken nitelikleri ayrıntılı bir şekilde vurguluyor. Mentorların sahip olması gereken özellikler arasında sabır, empati, iletişim becerileri, bilgi ve deneyim birikimi, olumlu tutum, güvenilirlik, problem çözme yetenekleri, öğrenci çeşitliliği bilgisi ve kritik düşünme becerileri öne çıkıyor. Bu özellikler, mentorların öğretmenlerin mesleki gelişimine önemli katkılar sağlayabileceğini gösteriyor. Özellikle, sabır ve empatinin yeni öğretmenlerin öğrenme süreçlerini desteklemekte ve kişiselleştirilmiş rehberlik sunmada kritik bir rol oynadığı belirtiliyor. Ayrıca, açık iletişim becerilerinin mentorların öğretmenler arasında bilgi

ve deneyim paylaşımını kolaylaştırdığı vurgulanıyor. Mentorların öğrenci çeşitliliği ve öğrenme farklılıkları hakkında bilgi sahibi olmalarının, ders planlarını daha etkili hale getirmede önemli olduğu ifade ediliyor. Bu, mentorların öğretmenlere daha iyi rehberlik yapmalarına ve öğrenci başarılarını artırmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, mentorların pozitif bir tutum sergilemelerinin, yeni öğretmenlerin motivasyonunu artırarak zorluklarla başa çıkmalarına katkı sağladığı belirtiliyor. Problem çözme yeteneklerinin mentorlar için önemli olduğu ve bu becerilerin öğretmenlere yardımcı olabileceği vurgulanıyor. Mentorların öğretmenlerin hedeflerini belirlemelerine, kariyerlerini planlamalarına ve özgüvenlerini artırmalarına yardımcı olmalarının uzun vadeli mesleki gelişim için kritik olduğu ifade ediliyor. Son olarak, yenilikçi düşünme becerilerinin teşvik edilmesinin, eğitim pratiğini geliştirmeye ve öğrencilere daha iyi hizmet sunmaya katkı sağlayabileceği belirtiliyor. Bu ifadeler, mentorların öğretmenlerin mesleki gelişimine çeşitli yollarla katkı sağladığını öne sürüyor ve mentorların rolünün önemini vurguluyor. Mentorlar, yeni öğretmenlerin yetişmesi ve öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin desteklenmesi için kritik bir kaynak olarak görülüyor.

Bu değerlendirmeler, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki tatminini artırdığını ve öğrenci başarılarına olumlu etkiler sağladığını vurgulamaktadır. Öğretmenler, bu programlara katılarak yeni öğretmenlere rehberlik yapma yeteneklerini geliştiriyor ve öğrencilere daha iyi hizmet sunma konusunda kendilerini daha yetkin hissediyorlar. Bu, öğrenci deneyimlerini ve başarılarını iyileştiriyor. Mentörlük programlarının öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etmesi, öğretmenlerin bilgi ve deneyim paylaşımını kolaylaştırarak öğrenci başarılarına katkı sağlıyor. Bu işbirliği, daha motive öğretmenlerin öğrencilerine daha fazla çaba harcamalarını teşvik ediyor ve sonuç olarak öğrenci başarılarını artırıyor. Ayrıca, mentörlük programlarının öğretmenlerin motivasyonunu artırarak, öğrencilere daha etkili bir şekilde hizmet vermelerine yardımcı olduğu belirtiliyor. Bu, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine destek sağlıyor ve sınıf içi yönetim becerilerini geliştirmelerine olanak tanıyor. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler mentörlük programlarının eğitim sistemi içinde önemli bir rol oynadığını ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmalarına katkı sağladığını açıkça ortaya koyuyor. Bu programlar, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini teşvik ediyor ve böylece eğitim kalitesini artırıyor.

Bu sonuçlara dayalı olarak, mentörlük programlarının etkinliğini artırmak ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini daha da desteklemek için aşağıdaki önerilere dikkat edilebilir:

- ✓ **Mentör Seçimi ve Eğitimi:** Mentörler, sabır, empati, iletişim becerileri gibi önemli niteliklere sahip olmalıdır. Mentörlerin bu becerileri geliştirmeleri için özel eğitimlere tabi tutulmaları sağlanmalıdır.
- ✓ **Kişiselleştirilmiş Rehberlik:** Mentörler, yeni öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre rehberlik sunmalıdır. Mentorlar, öğretmenlerin güçlü ve zayıf yönlerini tanımalı ve buna göre destek sağlamalıdır.
- ✓ **İşbirliği ve Paylaşım Ortamı:** Mentörlük programları, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etmelidir. Mentorlar ve mentörlük, deneyim ve bilgi paylaşımına açık bir ortam oluşturmalıdır.
- ✓ **Profesyonel Gelişim Hedefleri Belirleme:** Mentörler ve mentörlük arasında profesyonel gelişim hedefleri belirlenmelidir. Bu hedefler, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmelerine yol göstermelidir.
- ✓ **Öğrenci Başarılarını İzleme ve Değerlendirme:** Mentörler, öğrenci başarılarını izlemek için verilere dayalı bir yaklaşım benimsemelidir. Bu, ders planlarını ve öğretim stratejilerini sürekli olarak iyileştirmelerine olanak tanır.
- ✓ **Öğretmenler Arası Destek Ağı:** Mentörlük programları, öğretmenler arasında mesleki dayanışma ve destek sağlayarak iş stresini azaltmalıdır. Bu, öğretmenlerin birbirlerine rehberlik etmelerine olanak tanır.
- ✓ **Kariyer Planlama ve Uzmanlaşma:** Mentorlar, öğretmenlere kariyer planlamalarında yardımcı olmalıdır. Bu, öğretmenlerin uzun vadeli mesleki hedeflerini belirlemelerine yardımcı olabilir.
- ✓ **Yenilikçi Düşünme Teşviki:** Mentorlar, öğretmenleri yenilikçi düşünmeye teşvik etmelidir. Bu, eğitim pratiğini geliştirmeye ve öğrencilere daha iyi hizmet sunmaya katkı sağlar.

Bu öneriler, mentörlük programlarının öğretmenlerin mesleki gelişimine ve öğrenci başarılarına daha fazla katkı sağlamalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, bu programların etkinliğini artırarak eğitim kalitesini yükseltebilirler.

## KAYNAKÇA

Altun, B. ve Yengin- Sarpkaya, P. (2021). Öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerine bir durum çalışması, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi Eğitim Bilimleri Özel Sayısı, 18 DOI: 10.26466/opus.932403

Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında Öğretmenlerin mesleki gelişimi sorunları ve öneriler. Milli Eğitim, 194, 31-49.

Drage, K. (2010). Professional development: Implications for illinois career technical education teachers. Journal of Career and Technical Education, 25 (2), 27-37.

Ekiz, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.



- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim etkinlikleri. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı, 41-56.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.
- Kulbak, H. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik motivasyonları ve mesleki gelişimleri önünde algıladıkları engeller: Bir karma yöntem araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Çanakkale
- MEB. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. 3 Ocak 2022 tarihinde [http://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_12/11115355\\_YYRETMENLYK\\_MESLEYY\\_GENEL\\_YETERLYKLERI.pdf](http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERI.pdf) adresinden alınmıştır.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2016). Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030. 20 Haziran 2022 tarihinde [https://www.oecd.org/education/2030-project/teachingandlearning/learning/learningcompass2030/OECD\\_Learning\\_Compass\\_2030\\_Concept\\_Note\\_Series.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teachingandlearning/learning/learningcompass2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf) adresinden alınmıştır.
- Saleem, A., Gül, D. R. ve Dogar, A. A. (2021). Effectiveness of continuous Professional development program as perceived by primary level teachers. Elementary Education Online, doi:10.17051/ilkonline.2021.03.06.
- Sanders, W. L., ve S. P. Horn. (1998). Research findings from the tennessee value added assessment system (TVAAS) Database: Implication for Educational Evaluation and Research. Journal of Personnel Evaluation in Education. 12 (3): 247–256.
- Sarpkaya, P. (2021). Okul müdürü olmanın anlamı üzerine bir olgubilim çalışması. OPUS International Journal of Society Researches, 17(35), 1785-1822. DOI: 10.26466/opus.885162
- Schwartz, R. A., ve Bryan, W. A. (1998). What is professional development? New Directions for Student Services, 3(84)
- Shawer, S. (2010). Classroom-level teacher professional development and satisfaction: Teachers learn in the context of classroom-level curriculum development. Professional Development in Education, 36(4):597-620. DOI:10.1080/19415257.2010.489802
- Smit, P.J., Cronje G.E., Brevis T. ve Vrba M.J. (2011). Management principles: A contemporary edition for Africa. 5th edition. Cape Town: Juta Publishers.
- van Driel, J. H., Meirink, J., van Veen, K., ve Zwart, R. (2012). Current trends and missing links in studies on teacher professional development in science education: A review of design features and quality of research. Studies in Science Education, 48(2), 129- 160. <https://doi.org/10.1080/03057267.2012.738020>
- Villegas-Reimers, E. (2003). Teacher Professional Development: An International Review of the Literature. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.