

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ve ÖĞRETMEN ADAYLARININ MENTOR-MENTİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK ALGILARI: BİR METAFORİK ÇALIŞMA¹

Araştırma Makalesi / Research Article

Sarı, M.H., Dağ, N. ve Taşgın, Ö. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının Mentor-Menti İlişkisine Yönelik Algıları: Bir Metaforik Çalışma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(2), 813-831.
DOI: 10.30783/nevsosbilen.849836

Geliş Tarihi: 27.06.2020
Kabul Tarihi: 30.12.2020
E-ISSN: 2149-3871

Mehmet Hayri SARI
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü
mhsari@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-7159-2635

Nilgün DAĞ
Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü
ndag@mersin.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-5084-6472

Özden TAŞGIN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü
otaskin@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-9576-2865

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi”ne yönelik algılarının metaforlar aracılığıyla belirlenmesidir. Araştırmanın verileri, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı’nda öğrenim gören 165 öğretmen adayı ile Nevşehir ve Mersin il merkezinde görev yapan toplam 83 sınıf öğretmeninden elde edilmiştir. Araştırmada, temel nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş açık uçlu bir ölçme formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, katılımcılar mentor-menti ilişkisini aynı metaforla açıklamışlardır. Hem sınıf öğretmenlerinin hem de öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” için en fazla ürettikleri metafor *usta-çıraktır*. “Mentor-menti ilişkisi”nin anlamına yönelik olarak öğretmen adaylarının en fazla ürettikleri metafor *yardımlaşma*; sınıf öğretmenlerinin ise *tecrübeden faydalanmadır*. “Mentor-menti ilişkisi”ne yönelik olarak akıllara gelen ilk kişi öğretmen adayları için *üniversite hocası*; sınıf öğretmenleri içinse *mentorum* olmuştur. Hem öğretmen adaylarının hem de sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti” ilişkisine yönelik geliştirdikleri metaforlar “tek taraflı destek” ve “karşılıklı fayda birlikteliği” kategorileri altında toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mentor, Menti, Metafor, Öğretmen Adayı, Sınıf Öğretmeni.

¹ Bu çalışma, 21-23 Eylül 2017 tarihleri arasında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nde gerçekleştirilen I. Uluslararası İpekyolu Akademik Çalışmalar Sempozyumu’nda sunulan özet bildirinin genişletilmiş hâlidir.

PRIMARY TEACHERS and CANDIDATE TEACHERS' PERCEPTIONS OF THE CONCEPT OF MENTOR-MENTEE RELATION: A METAPHORIC STUDY

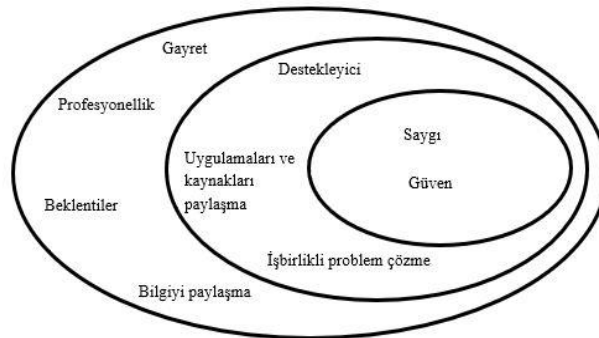
ABSTRACT

The main propose of this study is to determine primary teachers and teacher candidates' mental images about "mentor-mentee relation" via metaphors. This research was carried out by participating of 83 primary teachers working in the city center of Nevşehir and Mersin and by participating of 65 candidate teachers studying at Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Mersin University and Kastamonu University Education Faculty Department of Primary Education in the 2016-2017 academic year. Basic qualitative research design was used in the research. The data were collected through an open-ended measurement form developed by the researchers. Content analysis was used in the analysis of the data. Both candidate teachers and primary teachers explained the mentor-mentee relationship mostly through master-apprentice, teacher-student, mother-child metaphors. According to the results of the study, the participants explained the mentor-mentee relationship with the same metaphor. Metaphor master-apprentice is the most produced by both primary teachers and candidate teachers for the "mentor-mentee relationship". In terms of the meaning of "mentor-mentee relationship", the most metaphor produced by candidate teachers is "cooperation"; and for primary teachers is "benefiting from experience". The first person to come to mind regarding of "mentor-mentee relationship" is "university teacher" for candidate teachers; and "my mentor" for the primary teachers. The metaphors developed by both candidate teachers and primary teachers for the concept of "mentor-mentee relation" have been gathered under the categories of "unilateral cooperation" and "mutual benefit cooperation".

Keywords: Mentor, Mentee, Metaphor, Teacher Candidate, Primary Teacher.

1. GİRİŞ

Mentorluk, bireyselleştirilmiş bir profesyonel gelişim süreci olup öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının desteklenmesinde ve mesleğe daha nitelikli hazırlanmalarında bir dayanak noktasını teşkil etmektedir. Mentorluk süreci, mentorun mentinin pedagojik yönden gelişimini desteklediği bir uygulamalar bütününden ibaret değildir. Eğitim süreci ile gerçek yaşam deneyimi arasında köprü vazifesi gören (Barker, 2006: 56) ve mentor ile mentinin birlikte düşündüğü ve birlikte öğrendiği müşterek bir süreçtir. Inzer ve Crawford (2005: 32), mentorluğun dört bileşeni olduğundan söz ederler: "Mentor", "menti", "mentor-menti ilişkisi" ve "faaliyet gösterdikleri ortam". Mentor, mentinin daha az, daha yavaş öğrendiği ya da tek başına öğrenemeyeceği şeyleri öğrenmesine yardım eden kişidir (Bell, 2000). Menti ise, kendinden daha kıdemli ve deneyimli bir mentordan kariyer yardımı ve/veya psiko-sosyal destek alan kişidir (Bakioğlu, 2015: 2). Mentor ve menti arasındaki ilişkinin başarısı, evvela mentorun bilgi ve becerisinde yatar (Hudson, 2016: 31). Ancak, menti de öğrenme hevesi, gayreti, ilgisi ve merakı ile süreçteki önemli bir ortaktır. Mentor ve menti arasında teoride yakın bir ilişki vardır. Ancak pratikte işlevsel olanından işlevsiz olanına kadar çeşitli düzeylerde bir profesyonellik ilişkisiyle karşılaşmaktadır. Bu durum, mentor-menti ilişkisinin kalitesinde birçok değişkenin etkisi olduğunu göstermektedir. Dhillon'un (2009: 701) yaptığı araştırma, başarılı bir mentor-menti ilişkisinin "güven ve ortak norm ve değerler" gerektirdiğini ortaya koymuştur. Hudson & Hudson (2018: 17), mentörlere mentor-menti ilişkisini kurma ve sürdürmede yardımcı olabilecek temel yolları gösteren bir model önerisinde (Çizelge 1) bulunmuşlardır. Bu ilişkinin olumlu olmasında faaliyet gösterilen ortamın katkısı da son derece önemlidir.



Çizelge 1. Mentor-Menti İlişkisinin Kurulması ve Sürdürülmesi (Hudson, 2018)

Mentorluk, hem iş yaşamında hem de sosyal hayatta bireylerin kişisel gelişimleri açısından önemli bir olgudur. Bu olgu, usta-çırak ilişkisinin bugünün terminolojisindeki karşılığı olarak yorumlansa da bazı açılardan aralarında farklılıklar² vardır. Mentorluk, mentorun bilgi ve deneyimini mentinin gelişimini destekleyecek şekilde kullanmasını içeren bir gelişim ve paylaşım sürecidir (Kılınç ve Alparslan, 2014). Yani mentorluk, mentor ile menti arasındaki öğrenme ortaklığıdır ve iki yönlü fayda sağlayan bir süreçtir. Yalnızca mentinin bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı bulduğu bir süreç değildir; mentorun da mesleki gelişimine katkı sağlayan bir uygulamadır. Hatta üniversiteler açısından bir bilim ve akademik kültürün oluşmasına fayda sağlayacak bir sistemdir. Temeli, “sosyal öğrenme teorisine” dayanmaktadır. Menti, mentorun izleme ve gözleme yoluyla öğrenmekte; somut yaşantılar üzerinden tecrübeye dayalı bir bilinç ve farkındalık kazanmaktadır. Bu yönüyle mentorluk, okullarda uygulanması ve yaygınlaştırılması gereken bir uygulamadır. Mentorluk, kontrollü bir süreç olması bakımından öğretmen eğitime ve niteliğine olumlu katkılar sunan bir uygulamadır.

Araştırmanın temelini oluşturan diğer kavram, metafordur. Metafor, Grekçe *metaphora*’dan gelen bir kavramdır. “Öte” anlamına gelen *meta* ile “taşımak, yüklenmek” anlamına gelen *pherin* kelimelerinden oluşmakta ve “bir yerden başka bir yere götürmek” manasına gelmektedir (Lakoff ve Johnson, 2005: 13). Yine bu kavramın Yunanca’da “değişmek” anlamına gelen *meta* ile “katlanmak” anlamına gelen *pherin* sözcüklerinin bir araya gelmesinden oluşmuş *metapherein* kelimesinden türediği de bildirilmektedir (Levin, 2005). Bu kavramın Türkçe’deki karşılığı ise “mecaz”, “istiare”, “eğretileme”, “benzetme” gibi kelimelerle karşılanmaktadır. Mecaz, Türkçe Sözlük’te (TDK, 1988: 999), “bir ilgi veya benzetme sonucu gerçek anlamından başka anlamda kullanılan söz” şeklinde; Osmanlıca Sözlük’te (Özön, 1959: 438) ise, “gerçek anlamıyla kullanılmayıp benzerlik ve benzetme yolu ile başka bir anlamda kullanılan söz” şeklinde tarif edilmektedir. İstiare³ veya onun Türkçe karşılığı olan eğretileme, ifadeyi süsleyen bir edebi sanattır. Metafor ise, daha çok zihinsel ve düşünsel kavrayış sistemimizi simgelemek için kullanılan (Saban, 2008: 460) bir anlamsal değişim aracıdır. Bir kavram, olgu veya olayın başka bir kavram, olgu veya olaya benzetilerek açıklanması hadisesidir. Yüksek düzeyde soyut, karmaşık veya kuramsal bir olguyu anlamada ve açıklamada işe koşulabilecek güçlü zihinsel araçlardır (Saban, 2008: 460). Ortony (1975), metaforların sadece soyut ve zor fikirlerin anlatılmasında değil; aynı zamanda deneyimlerin aktarılmasında da temel teşkil ettiğinin altını çizmektedir. Morgan (1998) ise, metaforun bir söz sanatı olmasına ek olarak dünyayı görme ve anlama biçimi olduğuna dikkat çekmektedir. Yani metaforlar, kavramlar hakkındaki düşüncelerimizi yapılandıran, şekillendiren, yönlendiren, kontrol eden ve onları somutlaştırmamızda etkili olan en temel vasıtalar olmanın yanı sıra hayatı anlama ve anlamlandırma biçimini de yansıtan temsil formlarıdır.

Öğretmen, öğrenci gibi eğitimin eksen şahsiyetidir. Temel uğraşı insan yetiştirmek olan bu mesleğin hususiyetini Topçu (2017: 71), “Ademoğlunu, beşikten alarak mezara kadar götürüp teslim eden, dünyanın en büyük mesuliyetine sahip insan muallimidir” sözüyle şerh eder. İhtisas ve profesyonellik gerektiren bu meslek ne yazık ki profesyonellik yitimi ve kaybı ile karşı karşıyadır (Sarı ve Altun, 2015; Dağ ve Sarı, 2017). Öğretmenlik, özü gereği insan, toplum, zaman ve teknoloji gibi parametreler göz önüne alındığında değişimi ve gelişimi en çok gerektiren meslek gruplarının başında gelmektedir. Ki bugün itibarıyla öğretmenlik, her zamankinden daha zorlu bir zanaat hâline gelmiştir (Dağ ve Özdemir, 2019: 56-57).

² Mentorluk, usta-çırak ilişkisi olarak algılsa da bazı açılardan farklılık arz etmektedir. Her ikisinde de deneyimden kaynaklanan bir dengesizlik durumu olsa da usta-çırak ilişkisinde güç ustadadır; mentorlukta ise güç daima mentorda değildir. Mentor ve hizmet alan arasında ortaya çıkacak “güç” faktörünü dengelemek mentorun sorumluluğundadır (Bakioğlu vd., 15: 3-4; Akt: Dağ ve Sarı, 2017: 115). Ayrıca mentorluk ilişkisinin temelinde açık görüşlülük ve tevazunun yanı sıra karşılıklı saygı, güven ve profesyonelliğe dayalı bir ortaklık ilişkisi söz konusudur. Usta-çırak ilişkisinde ise, tek taraflı bir tecrübe aktarımına dayalı bir ilişki vardır. Belki tam da bu nedenden ötürü karşılıklı yarar mentorluk ilişkisindeki kadar yoğun değildir. Usta-çırak ilişkisinde, tek yönlü iletişim ve öğrenme şekli daha ön plandadır (Dağ ve Sarı, 2017: 115).

³ Sevük’e (1942: 357) göre istiarede üç unsur vardır. Biri kendi mânâsının haricinde kullanılması, yani mecaz olması; diğeri kendi mânâsında kullanılmasına imkân olmaması, yani “karine-i mania” bulunması; üçüncüsü de “teşbih maksadı”nın bulunmasıdır.

Mentorluk, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yalnızlık hissini azaltma, öz güven geliştirme, mesleki gelişim, kendini değerlendirme ve problem çözme becerilerinin gelişmesine olumlu yönde katkılar sağlamakta (Hobson, Ashby, Malderez ve Tomlinson, 2009; Akt: Akçamete, Aslan ve Dinçer, 2010); ayrıca tecrübesiz öğretmenlerin potansiyellerini arttırarak sınıf ve zaman yönetimi becerilerinin gelişmesine de yardımcı olmaktadır (Akçamete, Aslan ve Dinçer, 2010). Dolayısıyla mentorluk, öğretmenlerin veya öğretmen adaylarının hem potansiyellerini açığa çıkarmada hem de mesleki becerilerini geliştirmelerinde etkili yollardan biri olmaktadır. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, meslek hayatlarının ilk yıllarında destek ve yardıma çok ihtiyaç duymaktadır. Birçoğu karşılaştıkları sorunları deneme-yanılma yoluyla veya model alarak ve taklit ederek çözüme kavuşturmaktadır. Oysa sorunları kendi doğal mecrası içinde akışına bir çözüme kavuşturmak yerine profesyonel destek alarak bir bilinç ve farkındalık içinde aşmak daha doğru bir yoldur (Dağ ve Sarı, 2017). Bu bağlamda sağlıklı bir mentor-menti ilişkisi imar etmek elzemdir.

Mentor-menti ilişkisi, karşılıklı öğrenme ve birlikte gelişme ilişkisidir. Bu bağlamda mentor, mentinin mesleki gelişimini ve öğrenmesini yönlendirip şekillendirmesine yardımcı olurken ve ona olumlu bir rol modeli olarak hizmet ederken menti de mesleki gelişimi ve kariyer hedefleri hakkında rehberlik ve yapıcı geri bildirimler alır. Mentor ve menti ilişkisi, bireylerin kariyerlerinde daha profesyonel hâle gelmelerine yardımcı olur. Bu ilişkinin teorik açıdan amacı bu şekilde olsa da pratikteki yansımaları farklılık gösterebilmektedir. Bu varsayımdan hareketle çalışmada sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi”ne yönelik algıları belirlenmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi”ne yönelik algılarını metaforlar yardımıyla belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Sınıf öğretmenleri ve öğretmen adayları “mentor-menti ilişkisi”yle ilgili algılarını hangi metaforlar aracılığıyla açıklamaktadırlar?
- 2) Sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi”nin anlamına yönelik metaforları nelerdir?
- 3) Sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramıyla ilgili akıllarına gelen ilk kelime nedir?
- 4) Sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramıyla ilgili akıllarına gelen ilk kişi kimdir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli ve Deseni

Araştırmada, temel nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Temel nitel araştırma deseninde, araştırmaya katılan bireylerin yaşamlarını veya yaşadıklarını nasıl yorumladıkları, oluşturdukları ve deneyimlerine ne anlam kattıkları üzerinde durulur (Merriam, 2013). Bu çalışmada, öğretmen adaylarının ve sınıf öğretmenlerinin mentor-menti ilişkisini nasıl algıladıklarını betimlemek ve bu algıları incelemek amacıyla temel nitel araştırma deseninden faydalanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde yapılmış olup araştırmaya Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı’nda öğrenim gören 180 öğretmen adayı ile Nevşehir ve Mersin il merkezinde görev yapan toplam 100 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde maliyet ve zaman planlaması göz önünde tutularak kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme, araştırmaya hız ve pratiklik kazandıran bir örnekleme yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Tablo 1’de araştırma kapsamındaki çalışma grubuna ilişkin kişisel bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 1: Çalışma Grubuna İlişkin Kişisel Bilgiler

Katılımcı Gruplar	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	39	29.7	9	26.5	48	29.1
Mersin Üniversitesi	30	23.0	12	35.3	42	25.4
Kastamonu Üniversitesi	62	47.3	13	38.2	75	45.5
Toplam	131	100	34	100	165	100
Mersin ili Sınıf Öğretmeni	22	52.4	18	43.9	40	48.2
Nevşehir İli Sınıf Öğretmeni	20	47.6	23	56.1	43	51.8
Toplam	42	50.6	41	49.4	83	100

Katılımcı sınıf öğretmeni adaylarının 131'i (%79.4) kadın, 34'ü (%20.6) erkektir. Katılımcıların kayıtlı oldukları üniversitelerin dağılımı ise şöyledir; Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nden 39 (%29.7) öğretmen adayı katılırken, Mersin Üniversitesi'nden 30 (%23) ve Kastamonu Üniversitesi'nden 62 (%47.3) öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma kapsamındaki sınıf öğretmenlerine ait katılımcı özellikleri ise şöyledir: 22 kadın öğretmen (%52.4) ve 18 erkek öğretmen (%43.9) Mersin ilinden, 20 kadın öğretmen (%47.6) ve 23 erkek öğretmen (%56.1) Nevşehir ilinden katılmıştır. Araştırmaya katılmada gönüllülük dikkate alınmıştır.

Çalışmada Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Mersin Üniversitesi ve Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı'ndan toplam 180 öğretmen adayından görüş alınmıştır. Araştırmada kullanılan formların 15'i eksik veya amaca uygun doldurulmadığından değerlendirmeye alınmamış ve toplam 165 form geçerli kabul edilerek analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Benzer şekilde Nevşehir ve Mersin il merkezinde görev yapan toplam 100 sınıf öğretmenin görüşüne başvurulmuş ancak 17'si "çünkü" bölümünün metafora uygun şekilde açıklanmaması ve bazı soruların cevaplanmaması nedeniyle değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Metafor araştırmalarında her ne kadar farklı formlarda veri toplama araçları kullanılsa da ekseriyetle kalıp sorular (... gibidir, çünkü ...; ... benzer, çünkü ...) tercih edilmektedir. Araştırmanın verileri, kalıp soru formlarından yararlanılarak oluşturulan açık uçlu ölçme formu aracılığıyla toplanmıştır. Formun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini betimleyen sorular; ikinci bölümünde ise katılımcıların "mentor-menti ilişkisi"ne ilişkin sahip oldukları metaforları ortaya çıkarmak amacıyla verilen sorular yer almıştır. Araştırmacılarla oluşturulan bu form, üç alan uzmanına değerlendirmeleri amacıyla gönderilmiş ve gelen görüşler doğrultusunda nihai şekli verilerek uygulanmıştır. Alan uzmanları arasında bir eğitim yönetimi ve denetimi uzmanı ile iki tane sınıf eğitimi uzmanı yer almaktadır. Araştırmada kullanılan kalıp sorular "Mentor-menti ilişkisini benzetiyorum; çünkü,", "Mentor-menti ilişkisi anlamına gelir; çünkü,", "Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kelimedir" ve "Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kişidir" şeklinde ifade edilmiştir. Kalıp sorulardan ikisinde yer alan "çünkü" vurgusu metaforun betimsel gücünü zenginleştirmek amacıyla sorulmuştur. Nitekim Yıldırım ve Şimşek (2013), metaforların hangi neden(ler)den ötürü belirtildiğinin "çünkü" kısmında verilecek cevaplarda yer aldığını ifade etmektedir. Bu nedenle araştırmada öğretmen adaylarının ve sınıf öğretmeni adaylarının metaforları hangi anlamda kullandıklarını açıklamaları için "çünkü" sorusu sorulmuş ve verilerin değerlendirilmesinde katılımcıların bu bölümdeki ifadeleri dikkate alınmıştır. Farklı katılımcıların aynı metaforu ifade etmelerine rağmen "çünkü" bölümünde belirttikleri hususlar ile aslında aynı algıyı taşımadıkları görülmüştür. "Çünkü" bölümünde herhangi bir açıklamaya yer vermeyen ve metaforla ilgisiz olan açıklamaları içeren cevap kâğıtları değerlendirmeye alınmamıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, önemli olan anlamların yapılandırılmasına ve sınıflandırılmasına yönelik nitelden nicele doğru genelleştirmeyi

sağlayan bir yorum biçimidir (Gökçe, 2006: 17-18). Veriler *kodlama ve ayıklama, kategori geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik ve verilerin yorumlanması* başlıkları altında analiz edilmiştir. Araştırmada ilk olarak katılımcıların yanıtları incelenmiş, araştırmanın amacına uygun olarak doğru bir şekilde doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiştir. 280 katılımcıdan 32'sinin kâğıtları uygun şekilde doldurulmadığından dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Geriye kalan cevap kâğıtlarına öğretmen adayları için 1'den 165'e; sınıf öğretmenleri için 1'den 83'e kadar numara verilmiştir. Katılımcıların geliştirdikleri metaforlar tablollaştırılarak listelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda oluşturulan verilerden ilişkisel kategori çerçevesi oluşturulmuştur. Kategori geliştirme aşamasında, katılımcıların ürettikleri metaforlardan ortak özellik taşıdığı belirlenenler aynı grup altında toplanmıştır. Temalar ve kategoriler belirlenmiştir. Araştırmanın geçerliliğini sağlamak için katılımcıların oluşturdukları metaforlara ve açıklamalara doğrudan yer verilmiş ve bu görüşlerden yola çıkarak sonuçlar yorumlanmıştır. Ayrıca, metaforların söz konusu kavramsal kategorileri temsil edip etmediğini teyit etmek amacıyla yetkin iki uzmanın görüşüne sunulmuş ve tutarlılık incelemesi yapılmıştır. Uzmanların ve araştırmacıların kodları ve kodlara ilişkin kategorileri karşılaştırılarak kodlayıcılar arası güvenilirlik Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği [Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100] formül kullanılarak hesaplanmıştır. Uzmanların ve araştırmacıların değerlendirmeleri arasındaki uyumun .94 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer, .90 üzerinde olduğu için arzu edilen güvenirliliğin sağlanmış olduğu kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Bu bölümdeki bulgular, öğretmen adaylarının ve sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik belirttikleri metaforları ile bu metaforların ilgili olduğu kategorileri kapsamaktadır. Belirlenen tüm metaforlar toplu hâlde bir tabloda belirtildikten sonra, belirlenen metaforların kategoriler bazında dağılımı tablolar hâlinde (Tablo 2 ve Tablo 3) verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmen Adaylarının “Mentor-Menti İlişkisi”ne Yönelik Belirttikleri Metaforlar

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Usta-çırak	59	24.	Fabrika	1
2.	Öğretmen-öğrenci	31	25.	Akran öğrenme	1
3.	Anne-çocuk	13	26.	Trafik işaretleri	1
4.	Doktor-hasta	8	27.	Gökkuşağı	1
5.	Ast-üst	6	28.	Astronot	1
6.	Döngü	2	29.	Uçurtma	1
7.	Orkestra	2	30.	Yol	1
8.	Yardım	2	31.	Cambaz-ip	1
9.	Meyve ağacı	2	32.	Tom ve Jerry	1
10.	Okul	2	33.	Arı	1
11.	Kalem-defter	2	34.	Arkadaşlık	1
12.	Fırıncı-hamur	2	35.	Kardeşlik	1
13.	Yaşam koçluğu	2	36.	Çoban	1
14.	Koyun ve yavrusu	1	37.	Düşün-eşleş-paylaş metodu	1
15.	Tembel-çalışkan	1	38.	Dayanışma	1
16.	Balina-plankton	1	39.	Alışveriş	1
17.	Karagöz-Hacivat	1	40.	Kültür	1
18.	Kitap-okur	1	41.	Bilen-bilmeyen	1
19.	Başarılı-başarısız öğrenci	1	42.	Danışan-danışman	1
20.	Çiçek-bahçıvan	1	43.	Yetkili-çalışan	1
21.	Futbolcu-teknik direktör	1	44.	Kurum-danışman	1
22.	Diş fırçası-diş macunu	1	45.	İşveren-işçi	1
23.	Ehliyet kursu	1		Toplam	165

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak toplam 45 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 165 görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisi kavramıyla ilgili ilk beş sırada en fazla belirttikleri metaforlar usta-çırak (59), öğretmen-öğrenci (31), anne-çocuk (13), doktor-hasta (8) ve ast-üst (6)

olarak sıralanmıştır. Sekiz metaforun 2 tekrar edilme sıklığı olduğu belirlenirken, 32 metaforun ise birer kez tekrar edildiği belirlenmiştir.

Öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramıyla ilgili geliştirdikleri metafor çeşitlerinin ortak özellikleri bakımından ayrıldıkları kategorilere göre sınıflandırılmasına Tablo 3’te yer verilmektedir.

Tablo 3: Öğretmen Adaylarının Geliştirdikleri Metafor Çeşitlerinin Kategorilere Göre Dağılımı

Kategoriler	Metafor Sayısı	%
1. Tek taraflı destek bakımından	37	82.2
2. Karşılıklı fayda birlikteliği bakımından	8	17.8
TOPLAM	45	100

Tablo 3’e göre, öğretmen adaylarının “mentor-menti” ilişkisi kavramına yönelik geliştirdikleri metaforlar tek taraflı destek (37-%82.2) ve karşılıklı fayda birlikteliği bakımından (8-%17.8) iki kategori altında toplanmıştır. Kategoriler incelendiğinde en fazla belirtilen metaforların “tek taraflı destek” kategorisine ait olduğu görülmektedir. Aşağıda bu iki kategoriye ilişkin açıklama örnekleri yer almaktadır.

1) Mentor-menti ilişkisini... Usta-çırak ilişkisi... benzetiyorum.
Çünkü... Usta... çıraka... öğretir...

1) Mentor-menti ilişkisini... usta-çırak... benzetiyorum.
Çünkü... usta... öğretir... çırak... öğrenendir...

1) Mentor-menti ilişkisini... abnison-abnison ilişkisine... benzetiyorum.
Çünkü... karşılıklı... etkileşim söz konusu...

1) Mentor-menti ilişkisini... Alıcı-verici... benzetiyorum.
Çünkü... ikili... bir... ilişki söz konusu...

Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin “Mentor-Menti İlişkisi”ne Yönelik Belirttikleri Metaforlar

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Usta-çırak	49	11.	Tohum-filiz	1
2.	Öğretmen-öğrenci	6	12.	Alıcı-verici	1
3.	Anne-kız	6	13.	Ağaçtaki meyve	1
4.	Deneyimli-deneyimsiz	5	14.	Soğutucu	1
5.	Tecrübe	2	15.	Şoför-muavin	1
6.	Ekip çalışması	1	16.	Simbiyotik yaşam tarzı	1
7.	Ata-evlat	1	17.	Yolculuk	1
8.	Abi-kardeş	1	18.	Gelin-kaynana	1
9.	Yardımlaşma	1	19.	Sıcak su-soğuk su	1
10.	Toprak-bitki	1	20.	Badi sistemi	1
Toplam					83

Tablo 4 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak toplam 20 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 83 görüş belirttikleri görülmektedir.

Metaforların usta-çırak (49), öğretmen-öğrenci (6), anne-kız (6), deneyimli-deneyimsiz (5) ve tecrübe (2) metaforları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramıyla ilgili geliştirdikleri metafor çeşitlerinin ortak özellikleri bakımından ayrıldıkları kategorilere göre sınıflandırılmasına Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5: Sınıf öğretmenlerinin Geliştirdikleri Metafor Çeşitlerinin Kategorilere Göre Dağılımı

Kategoriler	Metafor Sayısı	%
1. Tek taraflı destek bakımından	13	65
2. Karşılıklı fayda birlikteliği bakımından	7	35
TOPLAM	20	100

Tablo 5’te görüldüğü üzere, sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti” ilişkisi kavramına yönelik geliştirdikleri metaforlar tek taraflı destek (13-%65) ve karşılıklı fayda birlikteliği bakımından (7-%35) iki kategori altında toplanmıştır. Kategoriler incelendiğinde en fazla belirtilen metaforların “rol dağılımı” kategorisine ait olduğu görülmektedir. Aşağıda bu iki kategoriye ilişkin açıklama örneklerine yer verilmektedir.

Çünkü...Usta'nın (Mentor) bilgilerini, tecrübelerini ken-
disinden daha az deneyimli çıracına (menti) ye
aktarmasıdır.

Çünkü...Tecrübeli kişiden tecrübelerini öğrenmek, okulda öğrenilenin
dışında uygulamalı öğrenmek, burada mentorun mentiden
öğrenecekleri de olacaktır. Mentinin kuruma uyum sağlama,
ve ortama alışması için tecrübeli almanın yanında paylaşımcı
Sevecen bir Mentor ile çalışması faydalı olur.

3.2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Bu bölümdeki bulgular, öğretmen adaylarının ve sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramının anlamına yönelik belirttikleri metaforları ile bu metaforların ilgili olduğu kategorileri kapsamaktadır. Belirlenen tüm metaforlar toplu hâlde bir tabloda belirtildikten sonra, belirlenen metaforların kategoriler bazında dağılımı tablolar hâlinde (Tablo 6 ve Tablo 7) verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmen Adaylarının “Mentor-Menti İlişkisi”nin Anlamına Yönelik Belirttikleri Metaforlar

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Yardımlaşma	23	26.	Yapı iskelesi	1
2.	Yardım/Destek sağlama	13	27.	Eğitmek	1
3.	Öğreten-öğrenen	11	28.	Şans	1
4.	Tecrübelenme	10	29.	Kavşak	1
5.	Rehberlik	7	30.	Saygı	1
6.	Etkileşim	6	31.	Özverili çalışma	1
7.	Danışma	6	32.	Öğrenci-üniversite	1
8.	Başarı	6	33.	Öğretmen-kurum	1
9.	Ast-üst	6	34.	Kazanç	1
10.	Öğrenme	6	35.	Birbirine değer verme	1
11.	Gelişim	6	36.	Uzay yolculuğu	1
12.	Usta-çırak	5	37.	Aile sıcaklığı	1
13.	Bilgi edinme	5	38.	Geleceğin ışığı	1
14.	Bilgi alışverişi	4	39.	Abi-kardeş	1
15.	Uyum	4	40.	Doktor-hasta	1
16.	Aktarım	4	41.	Onarmak	1
17.	Karşılıklı bir ilişki	4	42.	Pişmek	1

18.	Tecrübeli-tecrübesiz	2	43.	Fayda sağlama	1
19.	Hayat	2	44.	Staj	1
20.	Anne-çocuk	2	45.	Okul	1
21.	Kıdem	2	46.	Demiri demirle dövmek	1
22.	Kültür	2	47.	Kariyer geliştirme	1
23.	Aktarıcı-alıcı	2	48.	Fırsat	1
24.	Tamamlama	2	49.	Üst düzey bir iş	1
25.	Bilen-daha az bilen	1	Toplam	165	

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi”nin anlamına yönelik olarak toplam 49 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 165 görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisinin anlamıyla ilgili ilk üç sırada en fazla belirttikleri metaforlar yardımlaşma (23), yardım/destek sağlama (13), öğreten-öğrenen (11), tecrübelenme (10) ve rehberlik (7) olarak sıralanmıştır. Öğretmen adaylarının mentor ve menti arasındaki ilişkisinin anlamına ilişkin en fazla yardımlaşma metaforunu ürettikleri görülmektedir. Altı metaforun 6, iki metaforun 5, 4 metaforun 4, 7 metaforun 2 ve 25 metaforun da 1 tekrar edilme sıklığı olduğu belirlenmiştir.

Öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramının anlamıyla ilgili geliştirdikleri metafor çeşitlerinin ortak özellikleri bakımından ayrıldıkları kategorilere göre sınıflandırılmasına Tablo 7’de yer verilmektedir.

Tablo 7: Öğretmen Adaylarının Geliştirdikleri Metafor Çeşitlerinin Kategorilere Göre Dağılımı

Kategoriler	Metafor Sayısı	%
1. Bilenin bilmeyene yardımı bakımından	39	79.6
2. Karşılıklı işbirliği bakımından	7	14.3
3. Kılavuzluk etme bakımından	3	6.1
TOPLAM	49	100

Tablo 7’ye göre, öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramının anlamına ilişkin geliştirdikleri metaforlar bilenin bilmeyene yardımı (39-%79.6), karşılıklı işbirliği (7-%14.3) ve kılavuzluk etme (3-%6.1) bakımından toplam üç kategori altında toplanmıştır. Aşağıda bu alt kategorilere ilişkin açıklama örneklerine yer verilmektedir.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için yardımlaşma eğitimi alma anlamına gelir.
Çünkü bilen bir kişiden bilmeyene bir şeyi daha iyi bilen kişiden öğrenmesi
.....
.....

2) Mentor-menti ilişkisi benim için yardımlaşma anlamına gelir.
Çünkü mentor ile yardım sağlama destek almaktayız ve biranne de paylaşım ve söz konusudur
.....
.....

2) Mentor-menti ilişkisi benim için destek ve yardım anlamına gelir.
Çünkü bu ilişki temelinde destek ve yardım vardır
.....
.....

2) Mentor-menti ilişkisi benim için mentor, mentee bilgiyi verir. Mentinin eksik olduğu konuları mentor tamamlar. Böylelikle de mentorla mentinin arasında bilgi alışverişi gerçekleşir
.....
.....

2) Mentor-menti ilişkisi benim için rehber olma, klasikalit, yapma anlamına gelir.
 Çünkü mentige yol gösterme, ona yardımcı olma, tesirli bir
 denetimle rehber olma görevini mentor üstlendiği için.....

Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin “Mentor-Menti İlişkisi”nin Anlamına Yönelik Belirttikleri Metaforlar

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Tecrübeden faydalanma	15	16.	Ast-üst	1
2.	Usta-çırak	9	17.	Bilgi aktaran-bilgi alan	1
3.	Yardımlaşma	6	18.	Bilgiye bilgi katma	1
4.	Etkileşim	6	19.	Bilene danışma	1
5.	Rehberlik	5	20.	Boşluk	1
6.	Anne-çocuk	4	21.	Başarı	1
7.	Bilgi ve tecrübe paylaşımı	4	22.	Performansın artması	1
8.	Verimlilik	4	23.	Zorunluluk	1
9.	Alışveriş	3	24.	Kalıcı öğrenme	1
10.	Tecrübe	2	25.	Karşılıklı kazanma	1
11.	Model olma	2	26.	Uyum	1
12.	Öğreten-öğrenen	2	27.	Danışmanlık	1
13.	Teorinin pratiğe aktarılması	2	28.	Güven	1
14.	Bayrak yarışı	2	29.	Kariyerin ilk basamağı	1
15.	Destekçi	2	30.	Öğretmenliğe ilk adım	1
				Toplam	83

Tablo 8 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi”nin anlamına yönelik olarak toplam 30 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 83 görüş belirttikleri görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin mentor-menti ilişkisinin anlamıyla ilgili ilk üç sırada en fazla belirttikleri metaforlar tecrübeden faydalanma (15), usta-çırak (9) ve yardımlaşma (6) olarak sıralanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin mentor-menti ilişkisi için en fazla tecrübeden faydalanma metaforunu ürettikleri görülmektedir. Bu, sınıf öğretmenlerinin mentor ve menti arasındaki ilişkiyi aktarıma dayalı tek yönlü bir süreç olarak algıladıklarını göstermektedir.

Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Geliştirdikleri Metafor Çeşitlerinin Kategorilere Göre Dağılımı

Kategoriler	Metafor Sayısı	%
1. Bilenin bilmeyene yardımı bakımından	21	70
2. Karşılıklı işbirliği bakımından	7	23.3
3. Diğer	2	6.7
TOPLAM	30	100

Tablo 9’a göre, sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramının anlamına ilişkin geliştirdikleri metaforlar bilen bilmeyene yardımı (21-%70), karşılıklı işbirliği (7-%23.3) ve diğer bakımından (2-%6.7) toplam üç kategori altında toplanmıştır. En fazla belirtilen metaforların “bilen bilmeyene yardımı” kategorisine ait olduğu görülmektedir. Aşağıda bu alt kategoriye ilişkin açıklama örneklerine yer verilmektedir.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için Bilgi - tecrübe aktarımı anlamına gelir.
 Çünkü Mentora mentige deneyimlerini aktarması ona
 yol göstermektedir.....

2) Mentor-menti ilişkisi benim için tecrübe edinme, aktarılma ve yardım alma anlamına gelir.
Çünkü Mentor yıllardır öğretici ortamında yapıyorlar (mentörün) olumlu ve olumsuz yönlerini bilgi ve deneyimlerini koruyorlar farklı yöntem ve teknikleri Mentoriye katkıda bulunuyorlar onu motive eder.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için ilk tarafında karşılıklı öğrenme anlamına gelir.
Çünkü deneyimlerini anlatan öğretmen bir mentor, menti ile birlikte kendisi de bu deneyimleri tekrar yapacak. Bir nevi yenileme olacak. Herlik becerilerini görebilmesi açısından da katkıda bulunacak. Öğrenmeyecek. Öğrenmeyle ilgili farklılıklar yaratacak.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için alı ve veriş anlamına gelir.
Çünkü Bilen ile bilmeyen, tecrübe eden tecrübesiz e alıp vermedir.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için Olgunlaşma / Verimlilik anlamına gelir.
Çünkü Mentori aka demik bilgilerine tecrübe, deneyimleri etkililikle olgunlaşacak, metformun da verimlilik orta olacaktır.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için daha verimli ve etkili çalışma anlamına gelir.
Çünkü deneyimleri öğretmenler öğretmenlerden alırlar destekle daha etkili ve verimli çalışmalarını yaparlar öğrenirler.

2) Mentor-menti ilişkisi benim için yol göstericilik anlamına gelir.
Çünkü Meslekte edinilen tecrübe okullarda öğretilen teorik bilgilerden çok çok daha değerlidir. Mentor mentiler tecrübe aktarabilir.

3.3. Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Bu bölümdeki bulgular, öğretmen adaylarının ve sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik akıllarına gelen ilk kelimeye ilişkin görüşlerini içermektedir.

Tablo 10: Öğretmen Adaylarının “Mentor-Menti İlişkisi” Kavramına Yönelik Akıllarına Gelen İlk Kelime

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Tecrübe	20	38.	Heyecan	1
2.	Yardım/Destek	16	39.	Cuma günü	1
3.	Usta-çırak	6	40.	İlim	1
4.	Aktarım	6	41.	Işık	1
5.	Eğitim	5	42.	Ahilik	1
6.	Yardımlaşma	5	43.	Araştırma	1
7.	Rehberlik	5	44.	Minör-majör	1
8.	Üniversite	5	45.	Pikolog-danışman	1
9.	İletişim	4	46.	Çaba	1
10.	Üniversite	4	47.	Başarılı-başarısız kimse	1
11.	Bilgi edinme	4	48.	Karşılıklı öğrenme	1
12.	Başarı	4	49.	Döngü	1
13.	Öğretmen	3	50.	Danışan	1
14.	Okul	3	51.	Üretkenlik	1
15.	Uyum	3	52.	Heykeltraş	1

16.	Hiçbir şey	3	53.	Mentollü selpak	1
17.	Etkileşim	3	54.	Mentollü şeker	1
18.	Dayanışma	3	55.	Yoldaşlık	1
19.	Staj	3	56.	Olgunlaşma	1
20.	Gelişme	3	57.	Yaşam koçu	1
21.	Uzman	3	58.	Güven	1
22.	Öğreten-öğrenen	3	59.	Yüksek lisans	1
23.	Anne-kız	2	60.	Makam, mevki	1
24.	Öğrenme	2	61.	Sınıf	1
25.	Alışveriş	2	62.	Şirket	1
26.	Paylaşım	2	63.	Aşçılık	1
Tablo 10: Devamı					
27.	Tamamlama	2	64.	Öğreticiler	1
28.	Ortak kazanım	2	65.	Kıdem	1
29.	Statü	2	66.	Yönetici-çalışan	1
30.	Meslek	2	67.	Aşçılık	1
31.	Saygı	2	68.	Model olma	1
32.	Tecrübeli-tecrübesiz	2	69.	Soru sormak	1
33.	Anne	1	70.	Sorgulamak	1
34.	Ast-üst	1	71.	Aile	1
35.	Emektarlık	1	72.	Ruhi bunalım	1
36.	Sevgi	1	73.	Bağlılık	1
37.	Hiyerarşi	1	Toplam	165	

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak akıllarına gelen ilk kelimeyle ilgili toplam 73 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 165 görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisi kavramıyla ilgili ilk üç sırada en fazla belirttikleri metaforlar tecrübe (20), yardım/destek (16), usta-çırak (6) ve aktarım (6) olarak sıralanmıştır.

Tablo 11 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak akıllarına gelen ilk kelimeyle ilgili toplam 40 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 83 görüş belirttikleri görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin mentor-menti ilişkisi kavramıyla ilgili en fazla belirttikleri metaforlar, tecrübe (18) ve usta-çıraktır (11).

Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin “Mentor-Menti İlişkisi” Kavramına Yönelik Akıllarına Gelen İlk Kelime

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Tecrübe	18	21.	Sevgi ve saygı	1
2.	Usta-çırak	11	22.	Resmiyet	1
3.	Paylaşım	5	23.	İdol	1
4.	Öğretmen	4	24.	Kültür	1
5.	Model olma	4	25.	Bilgi alışverişi	1
6.	Yol gösterme	3	26.	Anne-kız	1
7.	Öğrenme	3	27.	Hakem	1
8.	İletişim	3	28.	Futbol	1
9.	Yardımlaşma	2	29.	Uygulama	1
10.	Staj	1	30.	Mevlâna	1
11.	Evlat	2	31.	Mücadele	1
12.	Anne-kız	1	32.	Anlayış	1
13.	Yardım/Destek	1	33.	Akarsu	1
14.	Eğitim	1	34.	Yolculuk	1
15.	İşbirliği	1	35.	Güven	1
16.	Aktarım	1	36.	Başarı	1
17.	Rehberlik	1	37.	Geçmiş	1
18.	Öğrenci	1	38.	Uyum	1
19.	Gençlik	1	39.	Kariyer	1
20.	Liderlik	1	40.	Değerli bir taş	1

Aşağıda sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisi kavramına yönelik olarak akıllarına gelen ilk kelimeyle ilgili belirttikleri görüşler örnekleri sunulmaktadır.

3) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kelime:

3) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kelime: Usta - Girek

3) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kelime: yardım

3) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kelime: yardımlaşma

3.4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Bu bölümdeki bulgular, öğretmen adaylarının ve sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramına akıllarına gelen ilk kişiye ilişkin görüşlerini içermektedir.

Tablo 12: Öğretmen Adaylarının “Mentor-Menti İlişkisi” Kavramına Yönelik Akıllarına Gelen İlk Kişi

Metafor Sırası	Metafor Adı	F	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Üniversite hocası	42	18.	Aile	2
2.	Öğretmen	30	19.	Ortaokul öğretmeni	1
3.	Annem	11	20.	Dekan	1
4.	Staj hocası	10	21.	Dedem	1
5.	Psikolog	7	22.	Kardeşim	1
6.	Ünlü kimseler	7	23.	Menti	1
7.	İlkokul öğretmeni	5	24.	Asistanlar	1
8.	Babam	5	25.	Yüksek lisans öğrencisi	1
9.	Öğretmen-öğrenci	5	26.	Bilen-bilmeyen	1
10.	Müdür	5	27.	Devlet kurumları	1
11.	Başarılı kimseler	4	28.	Pedagog	1
12.	Kendim	3	29.	Öğrenci	1
13.	Çırak-berber	3	30.	Hakim	1
14.	Hiçkimse	3	31.	CEO	1
15.	Yöneticiler	3	32.	Uzman	1

16.	Lise öğretmeni	3	33.	Menfaatçiler	1
17.	Doktor	2		Toplam	165

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak akıllarına gelen ilk kişiyle ilgili toplam 33 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 165 görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisi kavramıyla ilgili ilk üç sırada en fazla belirttikleri metaforlar üniversite hocası, öğretmen ve staj hocası olarak sıralanmıştır.

Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin “Mentor-Menti İlişkisi” Kavramına Yönelik Akıllarına Gelen İlk Kişi

Metafor Sırası	Metafor Adı	f	Metafor Sırası	Metafor Adı	f
1.	Mentorum	11	11.	Tecrübeli kimseler	3
2.	Öğretmen	10	12.	Arkadaşım	3
3.	Müdür	10	13.	Usta-çırak	2
4.	Diğer*	8	14.	Annem	2
5.	Hiçkimse	6	15.	Öğretmen-öğrenci	2
6.	İlkokul öğretmenim	5	16.	Öğrenci	2
7.	Ünlü kimseler	5	17.	Ben ve kızım	1
8.	Meslektaşlarım	4	18.	Danışman	1
9.	Kendim	3	19.	Ağabeyim	1
10.	Babam	3	20.	Üniversitedeki hocalarım	1
			Toplam		83

*Katılımcıların isim olarak belirttikleri ancak kim olduklarına dair bir açıklama ifadesine yer vermedikleri kişi adları “diğer” başlığı altında toplulaştırılmıştır.

Tablo 13 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak akıllarına gelen ilk kişiyle ilgili toplam 20 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 83 görüş belirttikleri görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin mentor-menti ilişkisi kavramıyla ilgili ilk üç sırada en fazla belirttikleri metaforlar mentorum (11), öğretmen (10) ve müdür (10) olarak sıralanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisi kavramına yönelik olarak akıllarına gelen ilk kişiyle ilgili belirttikleri görüşlerden bazı örnekler aşağıda yer almaktadır.

4) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kişi: ...*öğretmen*.....

4) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kişi: ...*kendim*.....

4) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kişi: ...*müdür*.....

4) Mentor-menti ilişkisi denilince aklıma gelen ilk kişi: Mentorum

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının mentor-menti ilişkisi kavramıyla ilgili geliştirdikleri metaforları analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada, “mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik olarak öğretmen adaylarının 45, sınıf öğretmenlerinin ise 20 metafor ürettikleri tespit edilmiştir. Katılımcılar mentor-menti ilişkisini aynı metaforla açıklamışlardır. Hem sınıf öğretmenlerinin hem de öğretmen adaylarının “mentor-menti ilişkisi” için en fazla ürettikleri metafor *usta-çırak* olmuştur. Bu, oldukça anlamlıdır. Çünkü bu sonuç, katılımcıların mentor ve menti arasındaki ilişkiyi statüye dayalı bir ilişki olarak kavramsallaştırdıklarını göstermektedir. Her ne kadar mentorluk, usta-çırak ilişkisi olarak algılsa da bazı açılardan ondan farklılık arz etmektedir. Her ikisinde de deneyimden kaynaklanan bir dengesizlik durumu olduğu açıktır. Ancak usta-çırak ilişkisinde güç ustadadır; mentorlukta ise, güç daima mentorda değildir. Mentor ve menti arasında ortaya çıkacak “güç” faktörünü dengelemek mentorun sorumluluğundadır (Bakioğlu, 2015: 3-4). Ayrıca mentorluk ilişkisinin temelinde açık görüşlülük ve tevazunun yanı sıra karşılıklı saygı, güven ve profesyonelliğe dayalı bir ortaklık ilişkisi söz konusudur. Usta-çırak ilişkisinde ise, tek taraflı bir tecrübe aktarımına dayalı bir ilişki vardır. Belki tam da bu nedenden ötürü karşılıklı yarar mentorluk ilişkisindeki kadar yoğun değildir. Usta-çırak ilişkisinde, tek yönlü iletişim ve öğrenme şekli daha ön plandadır.

“Mentor-menti ilişkisi”nin anlamına yönelik olarak öğretmen adaylarının en fazla ürettikleri metafor “yardımlaşma” olurken sınıf öğretmenlerinin “tecrübeden faydalanma” olmuştur. Bu sonuç, katılımcıların büyük çoğunluğunun mentor-menti ilişkisini bilen’in bilmeyen’e sağladığı yardım/destek şeklinde düşündüğünü ve bu ilişkiyi tecrübelerin aktarımına dayalı bir süreç olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. “Mentor-menti ilişkisi” kavramına yönelik akıllarına gelen ilk kelimenin tecrübe olması da bu bakış açısını desteklemektedir.

Ancak, katılımcıların mentor-menti ilişkisini usta-çırak ilişkisi olarak yorumlamaları eksik ve kısmen hatalı bir algılamanın olduğunu da göstermektedir. Çünkü mentor ve menti arasındaki ilişki, yukarıda da açıklandığı gibi usta-çırak ilişkisinden roller bağlamında farklılık gösterir. Mentorun ebeveyn figürü, sorun giderici, yapı kurucu, tavsiye sağlayıcı, destekleyici, eğitim modeli, koç veya rehber gibi bir dizi rolü vardır (Leshem, 2014: 262). Usta ise, sadece öğreten ve aktaran rolündedir. Ayrıca mentorluk, tek yönlü öğrenmeye dayalı bir süreç değildir; mentorun ve mentinin bilgilerini ve deneyimlerini birlikte paylaştıkları, birlikte sorguladıkları ve birlikte yapılandırdıkları bir ortaklık sürecidir. Üstelik bu süreç, sadece bilgi ve tecrübe paylaşımına dayalı da değildir; pedagojik rehberliğin yanı sıra duygusal destek ve profesyonel sosyalleşme gibi hususları da içeren bir yapıdır ve çift yönlü bir profesyonelleşme sürecidir. Usta-çırak ilişkisi ise, hiyerarşik bir ilişkidir.

Mentorluk, ne mentorun öğretmenlik mesleğine dair bilgi, beceri, değer ve normları mentiyeye aktarması süreci şeklindeki dar bir anlama sığdırılabilir ne de mentinin ihtiyaç hissettiği konularda mentora başvurmasına ve danışmasına dayalı sınırlı bir yapı olarak sistemleştirilebilir. Bu ikisinin iç içe geçtiği bir sistem olduğu söylenebilir. Mentorluk, mentorun ve mentinin birbirlerinden karşılıklı olarak fayda sağladığı çift yönlü bir süreçtir. Öğretme veya aktarma kavramından daha büyük bir mânâ ihtiva eder. Mentor mentiyeye ilham veren, kurumsal kültüre alışmasına yardımcı olan bir ilham kaynağıdır aynı zamanda.

Türkiye’de profesyonel anlamda bir mentorluk sistemi olduğunu söyleyemeyiz. Ancak ülke genelinde sistemleştirilmesine, profesyonel bağlamda ele alınmasına, prosedüral anlamda tutarlı ve düzenli bir yapıya kavuşturulmasına ihtiyaç olduğu muhakkaktır. Nitekim 2014 yılında gerçekleştirilen 19. Milli Eğitim Şurası’nda mesleğe yeni adım atmış öğretmenlere mentorluk hizmeti sağlanmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Yapılan araştırmalar (Sarı ve Altun, 2015; Dağ ve Sarı, 2017; Karacabey, 2019; Kozikoğlu, 2017) mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bilgi, beceri, değer ve norm edinme ve profesyonelleşme sürecinde yardıma ve

desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Şüphesiz mentorluk, öğretmenlerin yaşadıkları tüm sorunların ilacı olamaz. Ancak birçok öğretmenin karşılaştıkları sorunları deneme-yanılma yoluyla veya model alarak ve taklit ederek çözdüğü düşünülürse profesyonelleşme adına mentorluk kilit bir süreçtir. Üniversite eğitimi mesleki gelişimde önemli bir yere sahip olsa da meslek adına öğrencilere zengin yaşantılar kazandıramamaktadır. Dewey'in pedagojiye ilişkin en önemli savlarından biri "tecrübe"dir; yani, "yaparak yaşayarak" öğrenmedir. Okullarda uygulama çalışmaları yapmak, sınıf ortamını bizatihi tecrübe etmek ve öğrenilenleri pratikte uygulamak nitelikli öğretmenlerin yetişmesi açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda mentorluk sisteminin olumlu bir deneyim olarak görülmesi ve öğretmen yetiştirme alanında Türkiye'de sistemleştirilmesi gerekli ve acil bir ihtiyaçtır. Ancak bu çalışmanın da gösterdiği gibi, mentorluk hizmetinin indirgeyici bir yaklaşımla kurumsallaştırılmaması oldukça önemlidir. Mentorluğa yönelik indirgeyici bir yaklaşımın benimsenmesi yaygın bir eğilimdir. Çoğu mentor, profesyonel gelişimi sınırlı olarak sürdürdüğünden ve öğretmenlerin veya öğretmen adaylarının gelişimi hakkında sınırlı bilgiye sahip olduklarından mentorluk problematik bir durum (Achinstejn & Athanases 2006) olabilmektedir. Mentor ve menti arasındaki ilişkinin mânâ ve muhtevasının sağlıklı bir zemine oturtulması ve kurumsallaşmanın bu zemin üzerinden sağlanması gereği açıktır.

KAYNAKÇA

- Achinstejn, B. & Athanases, S. Z. (Eds.) (2006). *Mentors in The Making: Developing New Leaders for New Teachers*. New York: Teachers College Press.
- Akçamete, G., Aslan, B. ve Dinçer, Ç. (2010). Uygulama Öğretmenlerinin Mentörlük Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II*, 16-18 Mayıs, Ankara.
- Bakioğlu A. (Edt.) (2015). *Eğitimde Mentorluk*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Barker, E. R. (2006). Mentoring-A Complex Relationship. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 18(2), 56-61.
- Bell, C. R. (2000). The Mentor As Partner. *Training and Development*, 54(2), 52-56.
- Dağ, N. ve Sarı, M. H. (2017). Areas of Mentoring Needs of Novice and Preservice Teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education (IEJEE)*, 10 (1), 115-129.
- Dağ, N. ve Özdemir, S.M. (2019). Sosyal, Kültürel, Ahlâkî ve Etik Yönleriyle Öğretmenlik Mesleği. (Edt.: B. Oral, A. Çoban ve M. Bars), *Eğitimde Ahlâk ve Etik* (ss. 51-71). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dhillon, J. K. (2009). The Role of Social Capital In Sustaining Partnership. *British Educational Research Journal*, 35 (5), 687-704.
- Gökçe, O. (2006). *İçerik Analizi: Kuramsal ve Pratik Bilgiler*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Hudson, P. (2016). Forming the Mentor-Mentee Relationship. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24 (1), 30-43.
- Hudson, P. & Hudson, S. (2018). Mentoring Preservice Teachers: Identifying Tensions and Possible Resolutions. *Teacher Development*, 22(1), 16-30.
- Inzer, L.D. & Crawford, C.B. (2005). A Review of Formal and Informal Mentoring: Processes, Problems, and Design. *Journal of Leadership Education*, 4(1), 31-50.
- Karacabey, M.F. (2019). Okul Müdürlerinin Aday Öğretmenlere Rehberlik Etmeleri İle Liderlik Oryantasyonları Arasındaki İlişki. *Yaşadıkça Eğitim*, 33(2), 140-150.
- Kılınç, U. ve Alparslan, A.M. (2014). Yükseköğretimde Mentörlük: Mentör ve Menti Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(2), 91-101.
- Kozikoglu, I. (2017). A Content Analysis Concerning the Studies on Challenges Faced by Novice Teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 12(2), 91-106.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (2005). *Metaforlar: Hayat, anlam ve dil* (Çev.: G. Y. Demir). İstanbul: Paradigma Yayınları.

- Lehsem S (2014) How Do Teachers Mentors Perceive Their Role, Does It Matter?. *Asia-Pasific Journal Teacher of Education* 42(3), 261-274.
- Levin, P. M. (2005). Metaphors and Images of Classrooms. Available at: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ724893.pdf>. Eriřim tarihi Ağustos, 12, 2017.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (ev. Edt.: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor* (ev.: G. Bulut). İstanbul: MESS.
- Ortony, A. (1975). Why Metaphors Are Necessary and Not Just Nice?. *Educational Review*, 2, 45-53.
- Özön, M.N. (1959). *Osmanlıca-Türkçe Sözlük*. (3. Baskı), İstanbul: İnkılâp ve Aka Kitapevi.
- Saban, A. (2008). Okula İlişkin Metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 459-496.
- Sarı, M.H., ve Altun, Y. (2015). Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 213-226.
- Sevük, İ.H. (1942). *Edebiyat Bilgileri*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Topçu, N. (2017). *Türkiye'nin Maarif Davası*. (29. Baskı), İstanbul: Dergâh Yayınları.
- TDK (1988). *Türkçe Sözlük*. II. Cilt (K-Z), Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

In recent years, PISA, PIRLS, TIMSS place in the ranking of Turkey in international exams such as teacher training and qualification has moved the issue of Turkey's education agenda. In this framework, the concept of mentoring and the support of teachers and their preparation for their profession are discussed in the national literature. Mentoring is an individualized professional development process. This process is not just a whole set of practices in which the mentor supports the development of the mentee pedagogically. It is a common process that acts as a bridge between the education process and the real life experience and the mentor and mentee think together and learn together. In this study, it is aimed to determine perceptions of primary teachers and candidate teachers towards the concept of “mentor-mentee relation” with the help of metaphors.

Methodology

Basic qualitative research design was used in the research. In the basic qualitative research design, the emphasis is on how individuals participating in the research interpret their lives, create and add meaning to their experiences (Merriam, 2013). In this study, basic qualitative research design was used to describe how pre-service teachers and classroom teachers perceive the mentor-mentee relationship and to examine these perceptions.

This research was carried out by participating of 83 primary teachers working in the city center of Nevsehir and Mersin and by participating of 65 candidate teachers studying at Nevsehir Haci Bektas Veli University, Mersin University and Kastamonu University Education Faculty Department of Primary Education in the 2016-2017 academic year. The data were collected through an open-ended measurement form developed by the researchers. Content analysis was used in the analysis of the data.

Findings

It was determined that candidate teachers produced 45 kinds of metaphors for the concept of “mentor-mentee relation” and 20 kinds of metaphors for primary teachers. The metaphor that both pre-service teachers and classroom teachers stated most about the concept of mentor-mentee relation was “master-apprentice”.

It was found that candidate teachers produced a total of 49 metaphors for the meaning of the “mentor-mentee relation”, while the primary teachers produced 30 kinds of metaphors. In terms of the meaning of “mentor-mentee relationship”, the most metaphor produced by candidate teachers is “cooperation”; and for the primary teachers is “benefiting from experience”.

Also, in the research, it was concluded that the candidate teachers related to the concept of “mentor-mentee relation” produced 73 kinds of metaphors and primary teachers produced 40 kinds of metaphors. Regarding the concept of “mentor-mentee relation”, candidate teachers related to the first person who came to their mind produced 33 types of metaphors while primary teachers produced 20 types of metaphors.

Conclusion and Discussion

According to the findings of the research, the metaphor of both primary teachers and candidate teachers for the “mentor-mentee relation” is the “master-apprentice”. This is quite meaningful. Because this result shows that the participants conceptualized the relationship between mentor and mentee as a status-based relationship. Although mentoring is perceived as a master-apprentice relationship, it differs from it in some ways. It is clear that there is an imbalance situation in both of them. But in the master-apprentice relationship, the power is master; In mentoring, power is not always in mentoring. It is the mentor’s responsibility to balance the “power” factor that will arise between the mentor and the mentee. Besides, besides open-mindedness and humility, a partnership relationship based on mutual respect, trust and professionalism is at the core of the mentoring relationship. In the master-apprentice relationship, there is a relationship based on a one-sided transfer of experience. Perhaps precisely for this reason, mutual benefit is not as intense as in the mentoring relationship. In the master-apprentice relationship, one-way communication and learning style is more prominent.

However, the participants' interpretation of the mentor-mentee relationship as a master-apprentice relationship also shows that there is an incomplete and partially incorrect perception. Because the relationship between mentor and mentee differs from master-apprentice relationship in terms of roles as explained above. The mentor has a number of roles such as parent figure, troubleshooter, builder, advice provider, supporter, educational model, coach or guide. The master is only in the role of teaching and transmitting. In addition, mentoring is not a one-way learning process; is a partnership process in which the mentor and mentee share their knowledge and experience together, question and build together. Moreover, this process is not only based on sharing knowledge and experience; It is a structure that includes pedagogical guidance as well as emotional support and professional socialization and is a two-way professionalization process. The master-apprentice relationship is a hierarchical relationship.

It is a common trend to adopt a reductive approach to mentoring. Mentoring can be a problematic situation, as most mentors continue their professional development and have limited knowledge about the development of teachers or prospective teachers. It is evident that the meaning and content of the relationship between the mentor and the mentee should be placed on a healthy ground and institutionalization should be provided on this basis.