

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ
MESLEKİ GELİŞİMİNDE E-MENTÖRLÜK

Mehmet KAHRAMAN

(Doktora Tezi)

2012

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ
MESLEKİ GELİŞİMİNDE E-MENTÖRLÜK

Mehmet KAHRAMAN

DOKTORA TEZİ

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç.Dr. Abdullah KUZU

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

2012

“Kılavuzsuz seyahat edene; iki günlük yol için yüz yıl gerekir.”

Mevlana

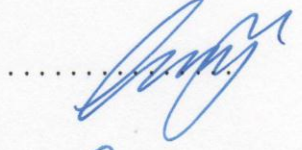
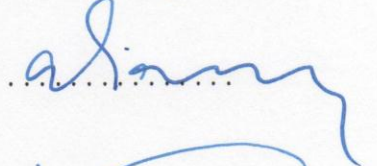
“Bende bir yumurta var, sende bir yumurta var. Eğer sen bana bir yumurta, ben sana bir yumurta veririm; yine bende bir yumurta, sende bir yumurta olur.

Sende bir bilgi var, bende bir bilgi var. Şayet sen bana bir bilgi, ben sana bir bilgi veririm; sende iki bilgi, bende iki bilgi olur.”

Konfüçyüs

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Mehmet KAHRAMAN'ın "Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişiminde E-Mentörlük" başlıklı tezi 08.06.2012 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Programında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Doç.Dr.Abdullah KUZU	
Üye	: Yard.Doç.Dr.Cem ÇUHADAR	
Üye	: Yard.Doç.Dr.Ali ERSOY	
Üye	: Yard.Doç.Dr.Yusuf Levent ŞAHİN	
Üye	: Yard.Doç.Dr.A.Aşkım KURT	

Prof.Dr.H.Ferhan ODABAŞI
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



Sengili eşim Necla'ya...

ÖZET

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ MESLEKİ GELİŞİMİNDE E-MENTÖRLÜK

Mehmet KAHRAMAN

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı

2012

Danışman: Doç.Dr. Abdullah KUZU

Bu araştırma bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük uygulaması ile mesleki gelişimlerinin desteklenmesini betimlemektedir. Araştırma, Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümünde 2010-2011 öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırma yöntemi olarak durum çalışması (Case study) kullanılmış ve bütüncül tek durum olarak desenlenmiştir. Araştırmanın katılımcıları BÖTE bölümünün lisans, lisansüstü öğrencileri ve mezunları ile akademisyenlerinden amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

E-mentörlük programı; hazırlık, eşleştirme, etkileşim ve sonlandırma olmak üzere dört temel aşamada düzenlenmiştir. Hazırlık aşaması e-mentörlük yazılımının seçimi, katılımcıların belirlenmesi, süreçle ilgili tanıtım ve eğitimleri kapsamaktadır. Eşleştirme aşaması için, katılımcılar 2011 Bahar yarıyılı başlangıcında bir araya getirilmiş ve istekleri doğrultusunda eşleştirmeler (öğrenme ortaklıkları) yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Etkileşim süreci e-mentörlük platformu başta olmak üzere katılımcıların tercihleri doğrultusunda farklı iletişim araçları aracılığıyla dönem sonuna kadar sürdürülmüştür. Çalışma sürecinde araştırmacı, günlük tutmanın yanı sıra, istekli katılımcılarla bire bir yapılandırılmış görüşmeler, odak grup görüşmeleri ve program sonunda yansıtma raporları ile çeşitlendirilen veriler toplamıştır. Elde edilen veriler Nvivo 8 programı yardımıyla içerik analizine tabi tutulmuş ve bulgular alanyazın ile karşılaştırmalı olarak betimlenmiştir.

Etkileşim süresi ve sıklığı ile tercih edilen iletişim araçları her eşleştirmede farklılık göstermektedir. Bununla birlikte etkileşimlerde mesleki gelişim açısından; bilgi ve tecrübe paylaşımı, yönlendirme ve hedef belirleme, üniversiteyi tanıma ve uyum, danışmanlığa

kolay ulaşma, özgüvenini geliştirme, iletişim becerilerini geliştirme, sosyal ve duygusal destek, bilgilerini güncel tutma ve pekiştirme konularında kazanımlar görülmektedir.

Araştırmada e-mentörlük uygulamasının örgün eğitim yanında katılımcıların mesleki gelişimini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. E-mentörlük programı öğrenciler, akademisyenler, mezunlar arasında bilgi ve tecrübe paylaşımını kolaylaştırmış, sosyal ağlarını da geliştirmiştir. Katılımcılar, kariyerlerine bir bütün olarak bakma fırsatı elde etmişler ve kariyer süreçleri ile ilgili birinci elden bilgi ve yönlendirmelere sahip olmuşlardır. E-mentörlük uygulaması, geleneksel sınıf ortamı yanında, kişisel ve mesleki gelişim sürecini desteklemekte ve bilgi toplumunun beklenti ve ihtiyaçlarına yaşam boyu öğrenme odaklı yenilikçi bir yaklaşım sağlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: E-mentörlük, mentörlük, bireysel danışmanlık, lala, yönder, mesleki gelişim

ABSTRACT**E-MENTORING FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF INFORMATION
TECHNOLOGIES TEACHER CANDIDATES****Mehmet KAHRAMAN**

Department of Computer Education and Instructional Technology

The Graduate School of Educational Sciences

2012

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Abdullah KUZU

This study describes professional development of information technologies teacher candidates through e-mentoring. The research conducted at Anadolu University Computer Education and Instructional Technology Department in the 2010-2011 academic years. Case study research method has been used and the research is designed as a single case. The research participants are determined by purposive sampling among the undergraduate and graduate students, academics and alumni of the department.

E-mentoring program is organized in four main stages as preparation, matching, interaction, and termination. Preparatory phase includes selection of the e-mentoring software, determination of participants, explanation of the process and training. The participants gathered together at the beginning of spring semester 2011 for matching phase and according to their demands, learning partnerships organized face to face. The interaction phase continued until the end of the semester, particularly on the platform and via the different communication tools that the participants preferred. During the study, researcher, as well as keeping diary, collected diversified data from participants through semi-structured interviews, focus group interviews and reflective reports at the end of the program. The data obtained firstly subjected to content analysis with the help Nvivo 8 software and findings are described in comparison with literature.

The duration and frequency of interaction, preferred communication means varies in every pair. However, in terms of professional development, it is observed that participant gained; knowledge and experience sharing, targeting, compliance with the university, easy access to counseling, self-esteem development, communication skills

development, social and emotional support, retention and enhancement of their information.

As a result, implementation of e-mentoring alongside formal education was positively affected participants' professional development. E-mentoring program facilitated the sharing of knowledge and experience among students, faculty and alumni and expanded their social networks. Participants have had the opportunity to look at their career as a whole and have first-hand knowledge about the processes of their career. E-mentoring supports, alongside the traditional classroom environment, personal and professional development in the view of lifelong learning and focus on the needs and expectations of information society by providing an innovative approach.

Key Words: E-mentoring, mentoring, mentorship, mentee, lala, professional development

ÖNSÖZ

Mentörlük kavram olarak yeni olmakla birlikte, uygulama biçimi insanlık tarihi kadar eskidir. Tarih boyunca nesilden nesile açık ve örtük bilginin aktarılmasında gelişimini devam ettiren yaklaşımlardan biri mentörlüktür. Geçmişten günümüze farklı ülkelerde ve kültürlerde farklı isimler almıştır.

Kültürümüzde; bey ile atabey, şehzade ile lala, usta ile çırak arasında yaşanan ilişkiler hep birer mentörlük uygulamasıdır. Günümüzde bilişim teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak yeniden yapılandırılan klasik mentörlük uygulaması, elektronik mentörlük (E-mentörlük) olarak yeni fırsatlar sunan bir yaşam boyu öğrenme yaklaşımına dönüşmüştür.

Benimde bu fırsatı elde ettiğim Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü, akademik formasyonumu geliştirdiğim ve kendimi yeniden keşfettiğim, daha önemlisi yıllardır aradığım mecraya ulaştığım yeni bir dünya oldu. Akademik anlamda doktora çalışması bireysel bir ürün olarak görülse de, hepimiz biliyoruz ki, bu çalışmalarda doğrudan ya da dolaylı birçok değerli insanın etkisi ve katkısı bulunmaktadır.

Bu nedenle akademik gelişimimde bana mentörlük yapan değerli hocalarım Prof.Dr. Hatice Ferhan ODABAŞI ve Doç.Dr. Abdullah KUZU'ya ne kadar teşekkür etsem azdır. Tez danışmanım Doç.Dr. Abdullah KUZU'nun çalışmanın yürütülmesinde ve tamamlanmasındaki katkılarını söz ya da yazı ile ifade etmem mümkün değil; bazen bir hoca, bazen bir arkadaş çoğu zaman dostluğu için sonsuz teşekkürler.

Bu çalışmanın şekillenmesi için geçerlilik komitesinde değerli katkılarını paylaştan Doç.Dr. Suzan Duygu ERİŞTİ ve Öğr. Grv. Dr. Özcan Özgür DURSUN'a da teşekkürlerimi sunarım. Tez jürisinde yer alan, değerli görüş ve önerileriyle çalışmaya katkı sağlayan Yard. Doç.Dr. Ali ERSOY, Yard. Doç.Dr. Adile Aşkın KURT, Yard. Doç.Dr. Cem ÇUHADAR ve Yard. Doç.Dr. Yusuf Levent ŞAHİN'e de teşekkür ederim.

Çalışmanın uygulama sürecine katılan Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü öğretmen adaylarına, mezunlarına ve akademisyenlerine verdikleri katkılardan dolayı şükranlarımı sunarım.

Afyon Kocatepe Üniversitesindeki arkadaşlarıma süreçte beni motive ettikleri, yöreklendikleri için teşekkür ederim. Özellikle Doç.Dr. Abdurrahman KARABULUT'a, Öğr. Grv. Süleyman BAYKARA ve Öğr. Grv. Türker GÖKSEL'e ayrı ayrı teşekkür ederim.

Benim bu günlere gelmemde maddi ve manevi katkısı olan aileme, biricik anneme ve sevgili babama minnet duygularımı sunarım. Bu süreçte beni yalnız bırakmayan kardeşlerime, kayınbiraderlerime ve yeğenlerime teşekkür ederim. Bu çalışmanın bitmesi için yıllardır bekleyen sevgili eşim Necla'ya ve onunla birlikte süreci takip eden sevgili çocuklarım Macide, Abdulkerim ve Mehmet Rauf'a teşekkür ederim.

Mehmet KAHRAMAN

Eskişehir, 2012

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ivii
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER.....	xii
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
Mentörlük	4
Mentörlüğün Tarihçesi	5
Mentörlüğün Tanımı.....	6
Mentörün Roller ve Nitelikleri	9
Mentinin Roller ve Sorumlulukları	11
Mentörlük Modelleri	12
Mentörlük Süreci	13
E-mentörlük.....	18
E-mentörlük Modülü Olarak Kullanılan Yazılımlar	21
E-mentörlük Sürecinin Tasarlanması	22
Mentörlük Programlarının Başarısızlık Nedenleri	25
Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği ve Mesleki Gelişim.....	27
İlgili Araştırmalar	29
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	29
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	32
Amaç.....	44
Önem	44
Sınırlılıklar.....	45
Tanımlar	46
İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM	47
Araştırma Modeli.....	47
Durum Çalışmalarında İzlenebilecek Aşamalar	50
Durum Çalışmasında Geçerlik ve Güvenirlik	51

Araştırma Ortamı.....	53
Araştırmanın Katılımcıları.....	60
Veri Toplama Araçları.....	65
Verilerin Analizi ve Yorumlanması	67
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR.....	69
Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının E-mentörlük Programından Beklentilerine İlişkin Bulgular	69
Bilgi ve Tecrübe Paylaşımı	70
Akademik ve Kariyer Gelişimi.....	72
Rehberlik ve Mentörlüğü Öğrenme	74
Sosyalleşme	74
Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişimini Desteklemek Amacıyla E-mentörlük Programının Düzenlenmesine İlişkin Bulgular	76
Hazırlık Aşaması	77
Alanyazın Taraması.....	78
E-mentörlük Çalıştay ve Yazılım Seçimi	79
Başvuru Formunun Hazırlanması.....	83
Tanıtım Sunumları.....	84
Başvuru Formlarının Uygulanması	84
Mentör ve Menti Listelerinin (Havuzlarının) Oluşturulması	85
Eşleştirme	85
Etkileşim Sürecinin Yönetimi ve İzlenmesi	87
Programın Sonlandırılması ve Değerlendirilmesi	88
Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının E-mentörlük Sürecinde Etkileşimlerine İlişkin Bulgular	90
Etkileşim Süresi ve Sıklığı	92
Tercih Edilen İletişim Araçları	93
Zaman Uyuşmazlığına Çözüm	95
Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişim Açısından E-Mentörlük Programından Kazanımlarına İlişkin Bulgular.....	96
Bilgi ve Tecrübe Paylaşımı	98
Yönlendirme ve Hedef Belirleme.....	99
Üniversiteyi Tanıma ve Uyum	102

Danışmanlığa Kolay Ulaşmak	102
Özgüvenini Geliştirme.....	103
İletişim Becerilerini Geliştirme	103
Sosyal ve Duygusal Destek	104
Bilgilerini Güncel Tutma ve Pekiştirme	106
E-mentörlük Programının Düzenlenmesinde ve Uygulamasında Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Bulgular	106
Hazırlık Süreci.....	107
Kullanılan Yazılım	108
Eşleştirme Süreci	111
Etkileşim Süreci.....	113
Program Geneli.....	117
Motivasyonu Sağlama ve Süreklilik.....	118
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	122
Sonuç	122
Tartışma.....	131
Öneriler.....	133
Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	133
İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler	134
Ek A- Başvuru Formu	137
Ek B- Yarı Yapılandırılmış Görüşme İzin Formu	139
Ek C- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	140
Ek D- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları.....	141
Ek E- Odak Grup Görüşmesi Soruları.....	142
Ek F- Odak Grup Görüşmesi Katılımcı Bilgilendirme Formu	143
Ek H- Tanıtım Sunumu	145
Ek J- E-mentörlük Çalıştayı Katılım Belgesi	154
Ek K- E-mentörlük Programı Katılım Belgesi	155
KAYNAKÇA	156

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Mentörlük Çeşitleri.....	14
Tablo 2: Durum Çalışması Desenlerinin Temel Türleri.....	47
Tablo 3: E-mentörlük Programında Roller.....	62
Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetleri.....	62
Tablo 5: Bilgisayara Sahip Olma Durumu.....	63
Tablo 6: Katılımcıların İnternete Erişim Sağladıkları Yerler.....	63
Tablo 7: Katılımcıların Kariyer Hedefleri.....	64
Tablo 8: Katılımcıların Kariyer Durumu.....	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Mentörlük, Koçluk ve Psikolojik Danışmanlık	7
Şekil 2: Mentörlüğün Kapsamı.....	8
Şekil 3: Mentörlük İlişkisini Etkileyen Faktörler.....	16
Şekil 4: E-mentörlük Modeli.....	20
Şekil 5: E-mentörlük Etkileşim Araçları.....	23
Şekil 6: E-mentörlük Süreci.....	24
Şekil 7: Başarısız Mentörlük ve Sonuçları.....	26
Şekil 8: E-mentörlük Platformu Anasayfa.....	53
Şekil 9: Giriş (Login) Ekran.....	54
Şekil 10: E-mentörlük Platformuna Giriş.....	54
Şekil 11: Yönetim Paneli.....	55
Şekil 12: Sistem Raporları.....	57
Şekil 13: Forum Alanı.....	58
Şekil 14: Öğrenme Ortaklıkları.....	59
Şekil 15: Öğrenme Ortaklığının Etkililiği Anketi.....	60
Şekil 16: E-mentörlük Programından Beklentiler.....	70
Şekil 17: E-mentörlük Programın Aşamaları.....	77
Şekil 18: Hazırlık Aşaması.....	78
Şekil 19: Docebo E-mentörlük Platformu.....	81
Şekil 20: Docebo E-mentörlük Alanları.....	82
Şekil 21: Ticari E-mentörlük Yazılımı Anasayfa.....	83
Şekil 22: E-mentörlük Programında Etkileşim Süreci.....	92
Şekil 23: E-mentörlük Programında Kazanımlar.....	97
Şekil 24: E-mentörlük Programında Yaşanan Zorluklar.....	107

KISALTMALAR LİSTESİ

BÖTE	: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi
BT	: Bilişim Teknolojileri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖYS	: Öğrenme Yönetim Sistemi, LMS
TDK	: Türk Dil Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bilgi ve tecrübenin paylaşımı insanlık tarihiyle başlar. Bu ilişki ve işbirliği, bilim ve teknolojinin gelişiminin ve değişiminin temelini oluşturmuştur. İnsanoğlu tarihin her döneminde ihtiyaç duyduğu bilgiyi üretme, edinme, geliştirerek kullanma konusunda çaba göstermiştir. Bugünkü gelişmişlik düzeyimiz bu çabanın başarısı kadardır. Bu çabanın sürdürülmesi ve paylaşılmasında ise teknolojinin etkisi yadsınamaz.

Özellikle bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, bilgi kaynaklarını çeşitlendirmiş ve her koşulda açık bilgiye (explicit knowledge) erişimi çok daha kolaylaştırmıştır. Ancak örtük bilginin (implicit/tacit knowledge) paylaşımı ve aktarılması ile ilgili yaklaşımlar her toplumda farklılıklar arz etmektedir.

Günümüzde yeni bilgilere ulaşma konusundaki kaynak ve yöntemlerdeki gelişmeler, açık bilginin üretimi ve paylaşımını hızlandırmıştır. Özellikle internet teknolojilerinin kullanımı ve bu yöndeki gelişmeler yararlanıcılarına güncel bilgiye ulaşma ve bunları kullanma konusunda büyük kolaylıklar sağlamıştır. Böylece insanlar arasındaki fiziksel uzaklık kısalmış ve insanların birbirlerini etkileme süreci hız kazanmıştır. Farklı coğrafya ve kültürlerde yaşam süren insanların ortak dili konuşma ve kullanma kolaylığı evreni küresel bir köy haline getirmiştir.

Toplumda bilgi üretim ve paylaşımının en yoğun olduğu yerlerden birisi de eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlarda çok sayıda ve farklı karakter ve kişilikte insanların bir arada bulunuyor olması; çeşitli yöntem ve tekniklerle mevcut bilgilerin paylaşımı yanında, farklı kişilerin edindikleri bilgilerin etkileşimini kolaylaştırmış, bu da eğitim sürecini tamamlayan insanların daha üretken olabilmeleri sonucunu doğurmuştur. Bu etkileşim süreci toplumsal yaşamda süreklilik arz edecektir.

Açık ve örtük bilginin öğrenilmesinde ve paylaşılmasında; formal, informal ve non-formal yöntemlerden yararlanılmaktadır. Formal öğrenme, sınıf ortamında amaçlı ve kontrollü gerçekleşen bilgi ve davranış değişikliğidir. Informal öğrenme ise kendiliğinden, yaşayarak gerçekleşen belli bir mekânı olmayan davranış değişikliği sürecidir. Günümüz dünyasında her ne kadar formal eğitim süreci önemseniyor olsa da, yapılan araştırmalar öğrenmenin %80'lik kısmının informal olarak edinildiği, %20'lik kısmının formal ortamlarda gerçekleştiğini göstermektedir (Cross, 2007).

Özellikle son yıllarda bu iki öğrenme yaklaşımının pozitif yönlerinden yararlanan non-formal öğrenme yöntemi gündeme gelmiştir. Non-formal öğrenmenin en önemli

özelliği her yönüyle esnek bir yapıya sahip olmasının yanında, öğrenen merkezli ve oto kontrol odaklı olmasıdır. Günümüzde bunun en güzel örneği Avrupa Birliği eğitim programlarında görülmekte olup, bu projeler yaşam boyu öğrenme (Grabowska, 2003) davranışını kazandırmaktadır.

Formal, informal, non-formal öğrenme ortamlarında etkililiği artıran faktörlerden biri de mentörlüktür. Kavram olarak yeni olmakla birlikte, uygulama biçimi insanlık tarihi kadar eskidir. Tarih boyunca farklı ülkelerde ve kültürlerde bu uygulama gelişimini farklı yaklaşımlarla sürdürmüş olup günümüze kadar ulaşmıştır. Kültürümüzü oluşturan yönetim anlayışında; bey ile atabey, şehzade ile lala, iş dünyasında; ahi baba ile kalfa, usta ile çırak arasında yaşanan ilişkiler hep birer mentörlük uygulamasıdır. Bununla birlikte günümüzde sosyal ilişkilerdeki ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler bilgi iletimini kolaylaştıran ve zenginleştiren yeni mentörlük tarzlarını karşımıza çıkarmaktadır.

Mentörlük, bireyler arası açık ve örtük bilginin paylaşım sürecidir. Aynı zamanda, mükemmeli bulma arayışı içinde insanın gerçek potansiyelini, gizli yeteneklerini ortaya çıkarma ve bunu yaşama aktararak insanın gelişimini sürdürmeyi etkileme çabasıdır (Shea, 1994).

Eğitim sürecinin temelinde deneyim edinme olduğu düşünüldüğünde, bu deneyimlerden elde edilen sonucun (tecrübenin) paylaşma süreci ile ilgili olarak çıraklık, danışmanlık, rehberlik, koçluk, tutorluk vb. birçok farklı kavramla karşılaşırız. Günümüzde öğrenme sürecinde ezberin önemini yitirmesi doğrultusunda e-mentörlük yeni uygulama alanları bulan önemli bir bilgi ve tecrübe paylaşım alanıdır. Eğitimcilerin çağlar boyunca mükemmel insanı yetiştirme ideali doğrultusunda farklı yaklaşımlar üzerinde çalışmalar gerçekleştirmesine rağmen, hali hazırda bir fikir birliğine vardıkları söylenemez (Bruner, 2009; Schrum, 2010).

Eğitim teknolojisi çalışmalarının Türkiye'deki öncülerinden biri olan Alkan (1976) çağdaş bilim ve teknolojiye gelişmelerin etkisiyle kurumların yapı ve fonksiyonlarındaki değişimlere paralel olarak eğitim kurumlarında uygulanan mevcut modellerin geçersiz hale geldiğini yıllar önce ifade etmiştir. Özellikle son dönemde bilgi ve iletişim teknolojilerinin internete dayalı olarak sürekli gelişimi ve yaygınlaşması temel dönüştürücü unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijital göçmenlikten, dijital yerliliğe doğru değişim ve dönüşüm yaşayan toplumumuzda (Odabaşı, 2010) her birey kendi akademik ve sosyal potansiyeline tam olarak ulaşamama riskini fazlasıyla taşımaktadır.

Öğrenme ve öğretme sürecinde bilgi ve tecrübenin genç nesillere aktarılmasında üniversiteler önemli eğitim merkezleridir. Özellikle son dönemde öğreten (öğretme) merkezli yaklaşımlardan, öğrenen (öğrenme) merkezli yaklaşımlara doğru değişen paradigma toplum hayatının her alanına nüfuz etmiştir. Aslında, bu dönemde bireyin merkeze yerleştiği ve bireyi çevreleyen sistemlerin bu doğrultuda yapılandığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte eğitim sürecinde paydaşların her zamankinden daha fazla ilişki ve işbirliği içinde bulunması gerekliliğine vurgu yapan İnelmen (2004) son 20 yılda öğretmen merkezli eğitim sisteminin, öğrenen merkezli eğitime dönüştüğünü ve yeni dönemde bu paradigmanın mentör merkezli eğitime dönüşeceğini öngörmektedir.

Mentörlük, tarih boyunca nesilden nesile açık bilginin aktarılması yanında, bilginin nasıl kullanılacağı ile ilgili temel gelişim yaklaşımlarından biri olmuştur (Rhodes, 2002). Mentörlük bütün paydaşların gelişimine olumlu katkı sağlamakla birlikte, paydaşların arasındaki etkileşimi de kolaylaştırmakta ve iyileştirmektedir (İnelmen, 2004). Paydaşların rolleri bellidir. Organizasyonun tüm aktörleri kendi sorumluluklarını kurallara göre yerine getirmelidirler.

Son dönemde gelişme gösteren teknolojilere dayalı olarak iş yaşamında ve sosyal yaşamda ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerin çeşitlenmesi ve artması, beklentilerin yükselmesi, eğitim kurumlarında yeni arayışları hızlandırmış ve eğitim kurumlarında uygulanan geleneksel eğitimin mezuniyet sonrası duruma ne derece cevap verebildiği ile ilgili tartışma konularını gündeme getirmiştir.

Bu beklentileri karşılamada ve bireylerin bilgi ve becerilerini kendi belirledikleri hedef ve istekler doğrultusunda geliştirmede tarih boyunca kullanılan mentörlük yaklaşımı, gelişimini devam ettirmekte ve bu konu üzerine yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır (Headlam-Wells, Gosland ve Craig, 2006). Bu bağlamda, yeniden yapılandırılan klasik mentörlük yaklaşımı, elektronik mentörlük (e-mentörlük) olarak örgün eğitim çemberi yanında yeni fırsat ve kaynaklar sunan bir yaşam boyu öğrenme yaklaşımı olarak değerlendirilebilir. Bireyin özgün ihtiyaçları ile sınıf ortamında verilen genel bilgilerin ne kadar örtüştüğü, daha da önemlisi bilginin ihtiyaç duyulduğu andan itibaren elde edilip edilemediği sorgulanmalıdır.

Bu sorgulamanın, bireyin eğitim kurumlarında edinemediği ancak ihtiyaç duyduğu bilgi ve tecrübeyi nereden ve nasıl karşılayabileceği sorusunu sorgulatması mentörlüğün önemini çağrıştırmaktadır.

Mentörlük

Bilgi paylaşımı, birden fazla kişinin düşüncesini bir araya toplayıp yeni bir kanaat edinmek adına eğitim ve gelişim süreci açısından önem arz eder. Mentörlük sürecinde mentor ve menti arasında iki yönlü bilgi paylaşımı söz konusudur; fikirler paylaşılarak yeni bilgiler inşa edilir, dolayısıyla bireysel ve işbirlikçi bir süreçten söz etmek mümkün olur (Heirdsfield, Walker, Walsh ve Wilss, 2008).

Mentörlük uygulamalarının akademik başarıya, kariyer gelişimine ve kişisel gelişime olumlu katkılar sağladığı noktasında alanyazında genel bir kabul vardır (Bierema ve Merriam, 2002; Jacobi, 1991). Crisp ve Cruz (2009), mentörlük ile ilgili uygulamaların iş yeri mentörlüğü, psikolojik destek amaçlı mentörlük ve eğitim alanında yapılan mentörlük olmak üzere üç ayrı alanda incelenebileceğini belirtmişler ve bu uygulamaları; duygusal ve psikolojik destek, kariyer planlaması, akademik bilgi desteği ile rol modellik olarak dört alanda gruplandırmışlardır.

Mentörlükte kullanılan kuramsal temel, Ismail ve Arokiasamy (2007) tarafından sosyal oluşturmacı öğrenme kuramına dayandırılmaktadır. Eby, Allen, Evans, Ng ve DuBois (2008) mentörlük uygulamalarının bireye sağladığı olumlu yönleri; davranış ve tutumlarda pozitif gelişim, ilişkilerde olumlu etki, motivasyon sağlama ve kariyerde pozitif yönelim olarak sıralamaktadır. Gençlerde, akademik dünyada ve iş hayatında karşılaşılan mentörlük uygulamalarında yaklaşım olarak benzerlikler olmasına rağmen, her mentörlük uygulaması kendi içinde özel farklılıklar barındırır.

Mentör deneyimini, uzmanlığını ve bilgisini paylaşarak mentiyi dinler, destekler, cesaretlendirir, ona yardımcı olmak üzere bireysel danışmanlık ve rehberlik yapar. Mentörlük uygulamaları çok eski tarihlere kadar uzanmakla birlikte zamanla değişmiş, yeni çehreler kazanmıştır. Bir çeşit usta çırak ilişkisi olarak ta tanımlanan mentörlük, işe yeni başlayanların kurumu benimsemelerinde ve uyum sağlamalarında kolaylıklar sağlar.

Günümüzde mentörlüğe çok farklı anlamlar yüklenmektedir. Bir yanda bireyin eğitimine odaklanan uygulamalar göze çarparken diğer yandan bu uygulamalarla mentörlüğün verimliliği arttırması hedeflenmektedir. Ya da bireyin kişisel gelişimine odaklanılarak kişinin kendi farkındalığını arttırmasına yardım edilmektedir. Günümüz örgütlerinde yapılandırılmış mentörlük programlarının, çalışanların yetenek ve potansiyeline katkı sağladığı anlaşılmıştır. Son yıllarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde her kurumda mentörlük programlarında önemli bir artış yaşandığı gözlenmektedir (Eby ve Lockwood, 2005).

Artık mentörlük uygulamaları daha fazla değer kazanmakta ve birçok meslek dalında mesleki ve kişisel gelişimde yer bulmaktadır. Giderek daha çok sayıda kurum mentörlük uygulamalarına yer vermektedir. Mentörlük üzerine yapılan yayınlarda buna paralel olarak artmaktadır. Bireysel kariyer gelişiminde ve personel destek sistemi olarak mentörlük uygulamaları son yıllarda teşvik edilmektedir (Bland, Taylor, Shollen, Weber-Main ve Mulcahy, 2009).

Mentörlük uygulamaları insan potansiyelini geliştirmenin yanında, kurum kültürünü aktarmada, bireylerin karmaşık ve sürekli değişken iş ve sosyal yaşama ayak uydurmalarını da kolaylaştırmaktadır. Mentörlük, özellikle eğitim kurumlarında mezun bireylerin öğrencilere deneyimlerini aktarmalarına da fırsat sağlamaktadır. Ülkemizde de bununla ilgili uygulamalar hemen hemen tüm özel üniversitelerde yaygınlık kazanmıştır.

Mentörlüğün Tarihçesi

Mentörlük yeni bir kavram olmadığı gibi, kökleri insanlık tarihi kadar eskidir. Günümüz gelişmişlik düzeyine erişmede mentörlüğün önemli rolü olduğu genel bir kabul görmektedir. Mentörlük uygulamaları tarih boyunca farklı isim ve yapıda gelişimini sürdürmüştür.

Mentörlük ile ilgili ilk yazılı kayıt Yunan mitolojisine dayandırılmaktadır. Homeros'un yazdığı mitolojik destanda, Itaca kralı olan Odeyesus Truva savaşına giderken oğlu Telemakus'u yetiştirilmek üzere en yakın dostlarından biri olan Mentor'e emanet eder. Mentor'un bu süreçte zayıf ve yetersiz kaldığı durumlarda bilgelik (Wisdom) tanrıçası Athena'nın Mentor kılığında Telemakus'un yetişmesine yardım ettiği belirtilmektedir. Mentör özel ismi tarihe bu şekilde geçmiştir (Miller, 2002; Mueller, 2004).

Mentor terimi Fransa'da 14. Louis'in torununa öğreticilik yapan Fenelon tarafından 1699 yılında kaleme aldığı "Telamak'ın Maceraları" romanında kullanıldıktan sonra yaygınlık kazanmıştır (Mueller, 2004). Ayrıca bu roman Türkçeye çevrilen ilk yapıt özelliğini de taşımaktadır.

Her insan yaşamında zor durumda kaldığında; sorunlarını paylaştığı, fikrine danıştığı bir yol göstericiye ihtiyaç duyar. Bu kişi davranış ve sözüyle uygun olan yolu gösterir, deneyimlerini güven duygusu vererek aktarır ve sorunlara ışık tutar. Mentör, bireyin birçok kitap ya da kaynaktan okuyarak elde edemeyeceği bilgiyi, tecrübesiyle kısa zamanda sorunların üstesinden nasıl gelinebileceğini gösterir. Tarihte Sokrat ve Plato, Freud ve Jung, Medici ve Michelangelo gibi pek çok mentörlük ilişkisi görmek mümkündür (Wright ve Wright, 1987). Bu örneklerde deneyimli bir kişi ve onun

deneyimlerinden yararlanarak yetişen bir birey ilişkisi gözlenmektedir. Burada mentör deneyimlerini ve birikimini mentinin mesleki ve kişisel gelişimi doğrultusunda kullanır. Bu bağlamda kültürümüzde bireyin yetiştirilmesinde mentörlük uygulamasının oldukça eskilere dayandığı söylenebilir.

Onüçüncü yüzyılda ahilik örgütünde üyelerin sanat ve meslek becerilerini öğrenmesi bir mentörlük uygulamasıdır. Ahilerde, meslek ve sanat alanlarında çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi vardı. En üst makam ahi babalık idi. Bu uygulamada iş dünyasına yeni giren bireyler sanat ve meslek alanlarında yetişmeleri yanında, ahlaki yönden gelişmelerini sağlardı (Kutunis, 2011).

Selçuklu döneminde atabeyler ve Osmanlı döneminde lalalar şehzadelerin yetiştirilmesinde günümüzdeki mentörlerin görevini üstlenmişlerdi. Şehzadeler lalaların himayesinde bir yönetici adayı olarak bilgi ve becerileri uygulamalı olarak geliştirirlerdi. Osmanlılarda şehzadeler çok genç yaşlarda sancaklara gönderilir ve yanlarında tecrübeli birer yetiştirici ve devlet adamı olan lalaların gözetiminde hem sancağın işlerini yürütür hem de geleceğe hazırlanırlardı. Şehzadeler almış oldukları bu eğitimden sonra devlet işlerinde daha başarılı olurlar, hatta hükümdar olduktan sonra da lalalarının fikirlerine müracaat ederek devlet işlerinde karar verirlerdi (Akyüz, 2012; Uyumaz, 2008).

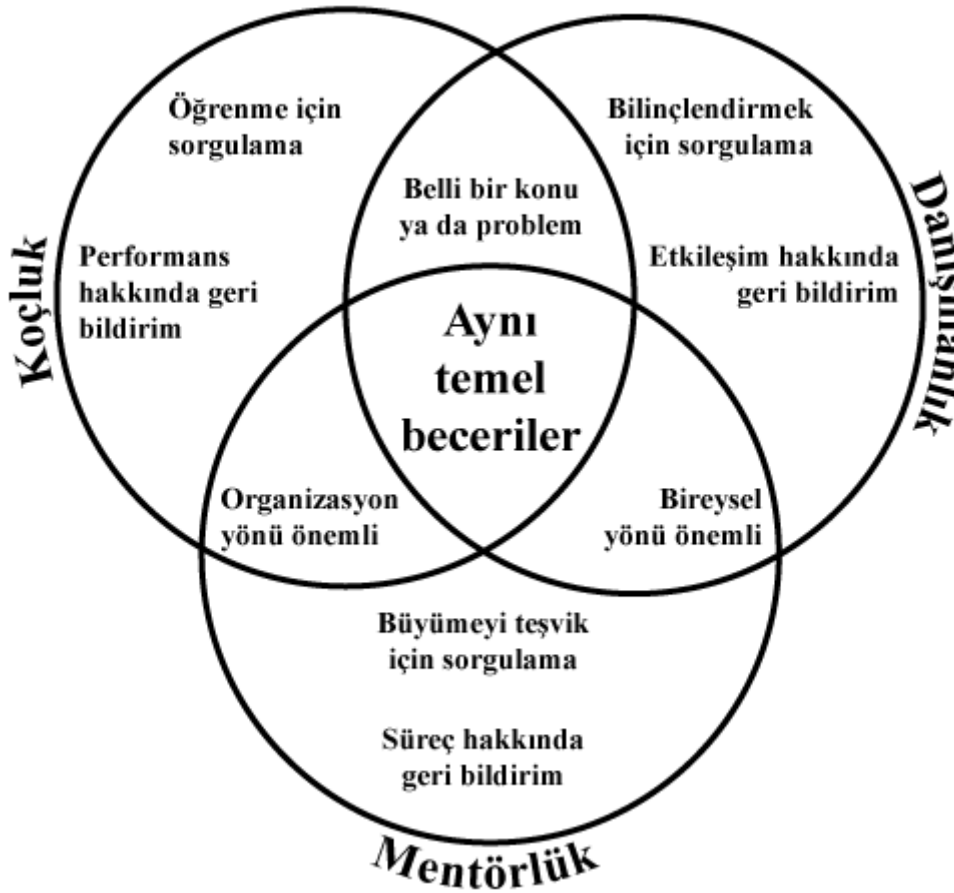
Benzer bir uygulama da Selçuklular döneminde şehzadelerin eğitimi görevi atabey denen tecrübeli devlet adamlarına verilir ve şehzadeler bunların gözetimi ve rehberliği altında bir ilin yönetimiyle görevlendirilirlerdi. Böylece atabeyler, şehzadelerin devletin yönetiminde uygulamalı olarak yetişmesini üstlenirlerdi. Örneğin Alpaslan, oğlu Melikşah'ın atabeyliğine Nizamülmülk'ü tayin etmiş ve ona Atabey, Ata hoca unvanlarını vermiştir (Uyumaz, 2008).

Özetle mentörlük, tarih boyunca farklı isimler almış ve birçok ortamda uygulama alanı bulmuştur. Önceleri informal olarak devam eden mentörlük, zamanla formal ve sistemli bir çerçeveye dönüşmüştür (Douglas, 1997). Ayrıca günümüze kadar yeni işlevler ve uygulama alanları bulmuş, eğitim sisteminde bugünkü yerini almıştır. Mentörlük yaklaşımı, hayatın her alanına etki etmiş, verim elde edildikçe farklı alanlardaki kullanımı artmıştır.

Mentörlüğün Tanımı

Jacobi (1991) mentörlüğün ortak bir tanımının olmadığını ve alanyazında incelediği tanımlardan yola çıkarak mentörlüğü tanımlamanın kör birisinin fili tarifine

benzetmektedir. Çünkü mentörlük; koçluk, tutorluk ve psikolojik danışmanlık (Counsellor) kavramları ile benzerlikler gösterir.



Şekil 1: Mentörlük, Koçluk ve Psikolojik Danışmanlık

Kaynak: Visagie, U. (2011). *Coaching, mentoring and counseling explained*.

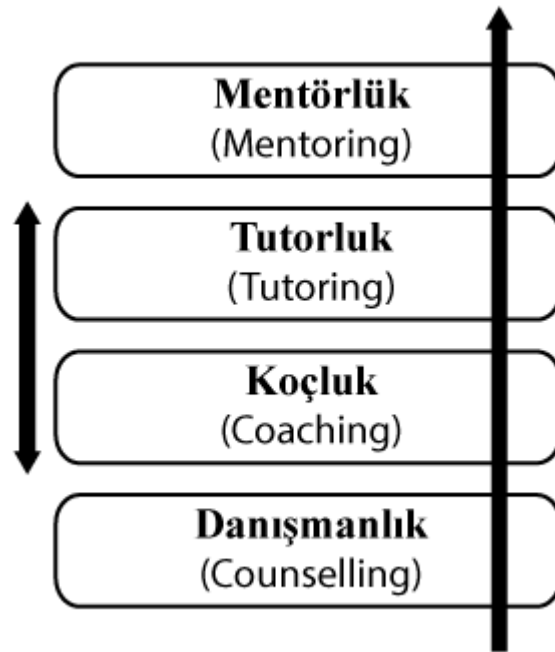
<http://careerdevelopmentplan.net/coaching-counseling-mentoring-160>

Bu kavramların temel benzerlikleri davranış, tutum ve becerileri geliştirmek amacıyla öğrenme fırsatları sunmalarıdır (Rhodes, Stokes ve Hampton, 2004). Ancak bu kavramlar arasında benzerlik olduğu kadar önemli farklılıklar da vardır (Brockbank ve McGill, 2006). Koçluk beceri geliştirme odaklıdır, kişinin belli bir konudaki performansına odaklanır. Psikolojik danışman kişinin sorunlarına, problemlerine odaklanır; özgüven ve destek verir. Mentörlük, koçluk ve psikolojik danışmanlık uygulamalarında aktif dinleme, soru sorma, hedef belirleme, geri bildirim gibi beceriler görülür. Mentörlük kısmen (Şekil 1) koçluk ve psikolojik danışmanlık rollerini kapsayıcı niteliktedir (Visagie, 2011).

Mentörlük sürecinde bilgi ve tecrübe paylaşımı ön plandadır. Mentörlük ve koçluk arasında ki temel farklar şöyle sıralanabilir. Mentörlük süreci sonunda mentinin kişisel ve mesleki gelişim sağlaması hedeflenir. Koçluk süreci sonunda belli bir alanda performans

arttırılması hedeflenir. Mentör ve menti arasında hayatın her yönünü kapsayan samimi bir ilişki söz konusudur. Koçluk performansın geliştirilmesine odaklandığı için taraflar arasında daha resmi ve sınırlı bir ilişki vardır. Mentörlük, formal, informal ya da yarı formal olabilir. Ancak koçluk genellikle formal bir süreç için iki tarafın belirlemiş olduğu hedeflere odaklanır. Mentörlük ilişkisinde mentör, tüm soruları cevaplama konumundan çok bir yol göstericidir. Ancak koç ilgili alanda bilgi sahibi olan uzman bir kişidir. Mentörlük her iki tarafa da katkı sağlamayı amaçlayan karşılıklı bir ilişkidir. Koçluk sürecinde tek yönlü bir paylaşım söz konusudur (Stone, 1998).

Perchiazzi (2009) Şekil 2’deki hiyerarşiyi sunarak, mentörlük sürecinin tutorluk, koçluk ve psikolojik danışmanlık süreçleri ile ilişkili olduğunu ve bu kavramları kapsayan bir ifade olduğunu belirtmektedir.



Şekil 2: Mentörlüğün Kapsamı

Kaynak: Perchiazzi, M. (2009). *Apprendere il mentoring. manuale operativo per la formazione dei mentor*. Massa-İtalya: Transeuropa, s.67.

Mentörlük ve koçluk arasında ortak noktalar olmasına rağmen birbirinden ayrı iki kavramdır. Koçluk spesifik bir konu üzerine bilgi ve beceri paylaşımıdır. Mentörlük ise yaşam odaklı ve hayata dair her türlü konuyu kapsayan bir yaklaşımdır. Koçluk sürecinde koçun ilgili konuda bilgi ve beceri sahibi olması gerekir. Mentörlük sürecinde ise mentör yaşadığı tecrübelerden yola çıkarak mentinin gerçek potansiyeline ulaşması için yönlendirmelerde bulunur ve yol gösterir. Sadece belli bir konuda bilgi ve beceri sahibi

olma zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla mentörlüğün koçluğa göre daha geniş fonksiyonları vardır ve daha kapsayıcıdır.

Mentörlük kavramı ile ilgili alanyazında farklı terim ve tanımlarla karşılaşılma birlikte, genel anlamda bir kişinin (mentör) bilgi ve deneyimini paylaşarak, bir başka kişinin (menti) gelişimine destek olduğu bir gelişim süreci olarak ifade edilebilir. Temel amaç bireyin kişisel ve mesleki gelişim hedefleri doğrultusunda, bilgi ve yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlamaktır (Rhodes, Stokes ve Hampton, 2004). Mentörlük sürecinin hiyerarşik kanallar dışında, herhangi bir statü gözetmeden bireyler arası bilgi ve birikim paylaşımı olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile mentörlük daha deneyimli bir kişi ile (mentör) daha az deneyimli bir kişi (menti) arasında gerçekleşen etkileşim ile bir anlamda tecrübenin paylaşımından yola çıkarak bilgelige ulaşma sürecidir (Crisp ve Cruz, 2009).

Mentörlük Türkçede bağlamına göre *bireysel danışman, akıl hocası, atabey, lala, ahi, usta, üstat, staj sorumlusu, pir, yol gösterici, guru, lider, koruyucu, hami, yetiştirici, rehber, kılavuz, yönder* vb. isimler ile ifade edilmeye çalışılmakla birlikte tam bir karşılığı olduğu söylenemez. Uluslararası alanyazında mentör kelimesi genel kabul görmekle birlikte menti ile ilgili olarak; *öğrenci (student), çırak (apprentice), korunan (protege)* vb. kelimeler karşımıza çıkmaktadır. Son dönemde yayımlanan uluslararası akademik yayınlarda *mentor, mentee, mentorship/mentoring* kelimelerinin daha sık kullanıldığı gözlenmektedir.

Bu nedenle sürece dâhil olan bireylere menti ve mentör, sürecin kendisi de mentörlük olarak ifade edilebilir. Mentörlüğün, bireyin kişisel ve mesleki gelişim hedefleri doğrultusunda karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayalı olarak bilgi, beceri ve tecrübe paylaşımı ile danışmanlık, rehberlik, koçluk ve tutorluk süreçlerini kapsayan bir gelişim ve öğrenme süreci olduğu söylenebilir.

Bu süreçte mentör birikim ve tecrübelerini menti ile paylaşarak hem kişisel tatmin hissini güçlendirir, hem de kendi gelişim süreçlerini gözden geçirme fırsatı bulur (Crisp ve Cruz, 2009; Kuzu ve Kahraman, 2010; Perchiazzi, 2009). Bütün bu açıklamalar doğrultusunda mentörlüğün çok boyutlu bir kavram olduğu görülmektedir.

Mentörün Roller ve Nitelikleri

Mentinin istediği gelişimi sağlayabilmesi için mentörün bazı temel özelliklere sahip olması beklenir. Mentörlük bireyin ihtiyaçlarına ve bulunduğu durumun özelliğine göre farklılıklar gösterse de etkili bir mentörün sahip olması gereken bazı ortak nitelikler vardır.

Öncelikle mentör kendisini mentinin gelişimine adanmalıdır. Bunu yaparken sabırlı, anlayışlı, destekleyici, cesaretlendirici olmanın yanında, bilgilerini sürekli güncellemeli ve iletişim becerilerini etkili kullanmalıdır. Mentörün etkili iletişim becerilerine sahip olması bilgi ve becerilerini aktarabilmesi açısından önemlidir. Parikh ve Kollan (2010) mentörün sahip olması gereken nitelikleri yedi başlık altında toplamıştır:

1. Yardım etmeye istekli,
2. Deneyimli,
3. Başkalarını yetiştirmede saygınlık sahibi,
4. Süreç için yeterli zamanı ve enerjisi olan,
5. Güncel bilgi birikimine sahip,
6. Öğrenmeye açık,
7. Etkili yönetim becerileri sahip kişidir.

Mentörün iyi bir dinleyici olması mentinin kendisini daha rahat ifade etmesini sağlayacaktır. Bu nedenle etkili bir mentörün güvenilir, sabırlı ve iyi bir dinleyici olması beklenir. Mentörün görevi, mentiyi doğru cevaba yönlendirecek ipuçlarını vermek ve önerilerde bulunmaktır, mentör anahtar sorularıyla mentiyi yönlendirir (Sanders, 2009). Mentörler doğru zamanda yerinde sorular sorarlar; bu sorular mentilerin karar verme sürecinde rehberlik sağlar. Bu süreç mentinin yaratıcı ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirir, gelecek hakkında öngöründe bulunmalarına yardımcı olur ve onları cesaretlendirir (Shea, 2002). Rowley (1999) ise iyi bir mentörün niteliklerini şöyle sıralamaktadır:

1. Mentörlük rolüne bağlı,
2. Empati yeteneğine sahip,
3. Eğitimsel destek sağlamada yetenekli,
4. Kişiler arası ilişkilerde etkili,
5. Umut ve iyimserlik aşılayıcıdır.

Mentörlük alanında çok sayıda yayını olan Clutterbuck (1991) mentörün sahip olması gereken nitelikleri şu şekilde belirtmiştir:

1. Kendine ait farkındalık,
2. Diğerlerini anlayabilme,
3. İlişki yönetim becerileri,
4. Sürekli öğrenme,
5. İletişim becerileri,
6. Kavramsal modelleme,

7. Kendini başkalarını geliştirmeye adanma,
8. Açık hedef koyabilme becerisine sahip olmak.

Mentörün işini yapabilmesi için bazı temel özellikleri taşımak zorunda olması onun kusursuz bir insan olmasını gerektirmez. Aynı şekilde mentörlük hizmeti alan kişilerde mentörden aşırı bir beklenti içinde olmamalıdır. Bu açıdan bakıldığında mentör bir ebeveyn vekili, terapist, yanılmayan ve hata yapmayan bir idol, bir sosyal işçi veya romantik bir eş ya da oyun arkadaşı değildir (Nakagawa, 2010).

Mentörün en belirgin özelliği bilgi ve birikimini içtenlikle paylaşmasıdır. Mentör olacak kişinin öncelikle bu rolü özümsemiş olması gereklidir. Menti üzerinde en çok etkili olacak yönü ise mentörün olumlu düşüncelere sahip olması ve mentiye umut ve ilham verebilmesidir. Mentinin bu süreçte olumlu düşünceler edinmesi isteklendirme açısından önemlidir. Aynsley (2009) mentörün sorumluluklarını şöyle sıralamaktadır:

1. Gizliliği sağlamak,
2. Ulaşılabilir olmak,
3. Mentiye dikkatle dinlemek,
4. Karar alma süreçlerinde destekçi olmak,
5. Mentiye hedeflerini gerçekleştirebilmesi için güdülemek,
6. Profesyonel bir ilişki oluşturmak,
7. Rol model olarak hareket etmek,
8. Sürecin ne zaman biteceğini belirlemektir.

Mentörlük yaklaşımının en önemli unsuru olan mentörlerin; süreçte bilgi, beceri ve tecrübelerini menti ile paylaşmaya açık, gerektiğinde mentiye psikolojik olarak destek olan, onu motive eden roller üstlenmesidir. Bunun yanında mentinin performansını gözden geçiren, olumlu ve olumsuz yönleri ile yorumlayan, fırsat ve tehditler konusunda öneriler getiren, mentinin her zaman rahat erişebileceği ve her konuda danışabileceği, gerektiğinde rol model olabilmesi beklenir (Ragins ve Kram, 2007). Daha önemlisi mentörün, mentiye yeti ve yetenekleri doğrultusunda yönlendiren kişi olması gerekir. Ayrıca mentörler öğretme ve sosyal becerilere sahip olmalı ve karşılaşılan problemlere profesyonel çözümler önerebilmeli ve en önemlisi ilham kaynağı olmalıdırlar (Miller, 2002).

Mentinin Roller ve Sorumlulukları

Mentörlük ilişkisinden olumlu çıktıların elde edilebilmesi için mentinin de belli değerlere sahip olması ve sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir. Mentörlük süreci sadece mentörün çabalarıyla amacına ulaşamaz. Mentinin öğrenme ve iletişime açık olmanın

yanında öğrendiklerini uygulayıcı olması da gerekir. Mentinin, mentörlük sürecine etkin ve istekli bir şekilde katılması sürecin kalitesini ve verimini artır. Menti mentörünü olağanüstü güçlere sahip bir kişi olarak görmemelidir. Daha ziyade mentörü önemli bir destek ve rehberlik kaynağı olarak bilmelidir. Mentinin mentörlük süresince dürüst ve işbirlikçi bir yaklaşım ortaya koyması en başta gelen sorumluluk olarak gösterilebilir (Cohen, 2000). Lee, Theoharis, Fitzpatrick, Kim, Liss ve Nix-Williams (2006) etkili bir mentörlük ilişkisi oluşturmak için mentinin sorumluluklarını şöyle sıralamaktadır:

1. Mentörlük ilişkisine hazır olmak,
2. Hedeflerini belirlemek,
3. Açık, samimi bir iletişim kurmak,
4. Planlı olmak,
5. Paylaşımçı olmak,
6. Öğrenmeye istek duymak,
7. Yeni öğrenmeler için risk almak,
8. İyimserlik ve etkili problem çözme arasında denge kurmak.

Mentörlük sürecinde taraflar rollerini doğru bir şekilde uygulayıp, sorumluluklarını yerine getirirse hedeflere daha kolay ulaşılır. Formal mentörlük programları sonucunda başarılı bir ilişkiden tüm taraflar olumlu sonuçlar elde ederler. Tam tersine olumsuz sonuçlar ortaya çıkarsa; bu durumdan hem mentör, hem menti, hem de organizasyon olumsuz etkilenir.

Mentörlük Modelleri

Mentörlük, ilk olarak informal ortamlarda iki kişi arasında birebir etkileşim olarak başlamasına rağmen, zamanla mentörlük ile ilgili çalışmalarda hem kapsam hem de model olarak çarpıcı gelişmeler yaşanmıştır. Alanyazında farklı mentörlük modelleri ile karşılaşılmakla birlikte (Klasen ve Clutterbuck, 2002); bu modeller, genel olarak şöyle sıralanabilir:

- Birebir mentörlük (One to One Mentoring)
- Akran mentörlüğü (Peer Mentoring)
- Grup mentörlüğü (Group Mentoring)
- Takım mentörlüğü (Team Mentoring)
- Ters yönde mentörlük (Reverse Mentoring)
- Kendine mentörlük (Self Mentoring)

- Kademeli mentörlük (Tri Mentoring)

Birebir mentörlük klasik ve en temel mentörlük modelidir; yaşlı bir kişinin (mentör) bilgi ve tecrübesini genç bir kişi (menti) ile paylaşmasıdır. Özellikle iş dünyasında yeni yöneticilerin yetiştirilmesinde tercih edilen bir yaklaşımdır.

Akran mentörlüğü, benzer özelliklere ve şartlara sahip akranların öğrenme sürecinde birbirine destek olmasını kapsar. Eğitim kurumlarında yaygın uygulamaları ile karşılaşılmaktadır (Terriona ve Leonarda, 2007).

Grup mentörlüğü, bir mentörün birden fazla menti ile aynı anda etkileşimde bulunma sürecidir. Mentör sayısının az olduğu durumlarda ve mentiler arasında benzerlik olduğu durumlarda kullanılan bir yöntemdir (Zachary ve Fischler, 2009).

Takım mentörlüğü, farklı özelliklere sahip en az 3-4 kişinin etkileşimde bulunduğu bir süreçtir. Etkileşimi ve paylaşımı arttırmak açısından tercih edilmektedir (Wadia-Fascetti ve Leventman, 2000).

Ters yönde mentörlükte ise tecrübe sahibi yaşlı değil gençtir, özellikle son dönemde yeni nesil (internet nesli) bilgiye daha kolay ulaşabilmekte ve özellikle bilgisayar ve benzeri teknolojilerin kullanımında yaşlılardan tecrübeli olabilmektedirler (Zachary ve Fischler, 2009).

Kendine mentörlük ise kişinin belli hedefler doğrultusunda bireysel olarak süreci yürütmesidir. Her birey kendini geliştirme yolunda informal mentörlük sürecini yaşar. Bu süreci ne kadar yapılandırır ve net hedefler belirlerse formal mentörlüğe doğru bir süreç başlatmış olur.

Kademeli mentörlük aynı anda bir kişinin hem menti hem mentör rolünü üstlenmesidir. Bir taraftan kendisi birine mentörlük yaparken, diğer taraftan bir başkasının mentisi konumunda bulunma sürecidir.

Alanyazında en yaygın kullanılan mentörlük modelleri birebir mentörlük, grup mentörlüğü ve akran mentörlüğüdür. (Crisp ve Cruz, 2009; Ensher, Heun ve Blanchard, 2003; Headlam-Wells, Gosland, ve Craig, 2006; Ismail ve Arokiasamy, 2007; Single ve Single, 2005; Zachary ve Fischler, 2009). Bu yaklaşımlardan yalnız biri tercihi edilebileceği gibi, aynı anda birden fazla farklı model de bir arada kullanılabilir.

Mentörlük Süreci

Aslında her birey yaşamının belli evrelerinde, özellikle geçiş dönemlerinde, farkında olmadan bir mentörlük sürecine dâhil olmuştur. Birey bir konuyu öğrenme sürecinde ya da

bir problemi çözerken yardım almışsa bir mentör ile iletişim kurmuş demektir. Bu süreç tamamen kendiliğinden gelişmiş ve mentör kelimesi hiç kullanılmamış olabilir.

Mentörlük temelde yapılandırılmış (formal) ve yapılandırılmamış (informal) iki farklı yaklaşım olarak karşımıza çıkmakla birlikte; Klansen ve Clutterbuck (2002) mentörlük sürecinin Tablo 1’de görüldüğü gibi, formal (yapılandırılmış), semi formal (yarı yapılandırılmış), informal (yapılandırılmamış) olarak gelişebileceğini belirtmektedirler. Herhangi bir planlamanın olmadığı kendiliğinden gelişen mentörlük yapılandırılmamış mentörlük olarak ifade edilmektedir.

Tablo 1

Mentörlük Çeşitleri

	Organizasyon Kontrollü	Mentör Kontrollü	Menti Kontrollü
Yapılandırılmış (Formal)	Menti ve mentörü organizasyon seçer ve eşleştirir.	Mentör, mentiyi organizasyon yardımıyla seçer.	Menti, mentörü organizasyon yardımıyla seçer.
Yarı Yapılandırılmış (Semi Formal)	Organizasyon, bir mentör ve menti havuzu oluşturur. Eşleşmenin gerçekleşmesini teşvik eder.	Mentör çalışma ve ilgi alanları ile mentinin dikkatini çeker.	Menti organizasyonu bilgilendirerek, mentörle iletişime geçer.
Yapılandırılmamış (Informal)	Organizasyon mentörlük eşleşmesinin doğaçlama yani kendiliğinden oluşmasına olanak sağlar.	Mentör mentiyi benimser, ilişki derece derece geliştirilir.	Menti çalışma alanlarını mentöre belirtir, ilişki derece derece geliştirilir.

Yapılandırılmış mentörlük ile yapılandırılmamış mentörlük arasında önemli farklılıklar bulunmakta, en önemlisi yapılandırılmış mentörlük bir program olarak belli bir organizasyon tarafından belli bir amaç ve süre için düzenlenmektedir. Programlara katılım gönüllülük esasına dayalıdır ve bazı programlarda hazırlık ve oryantasyon mevcuttur. Yapılandırılmış mentörlük programlarının asıl amacı yapılandırılmamış mentörlükte elde edilen faydaları yaygınlaştırmak ve iyileştirmektir. Bugün araştırmalara konu olan çalışmaların çoğu yapılandırılmış mentörlük uygulamaları ile ilgilidir. Cohen (2000)

yapılandırılmış mentörlük programlarında organizasyon, mentör ve mentinin aynı hedefler için çaba sarfetmesinin kritik önemine vurgu yapmaktadır.

Kram (1983) mentörlük ilişkisini dört evrede açıklamaktadır. Bunlar başlatma (initiation), yetiştirme (cultivation), ayrılma (separation) ve yeniden tanımlama (redefinition) evreleridir. İlk evre birbirini tanıma ve güven geliştirme aşamasıdır. İkinci evre mentör ve mentinin karşılıklı beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirme ve gelişim sürecidir. Üçüncü evre ilişkinin belli bir doyuma ulaştığı evredir, bu evrede mentörün rolü azalır. Son evre ilişkinin yeniden tanımlanma evresidir; ilişkinin arkadaşlığa ya da meslektaşlığa dönüşmesi beklenir.

Kochan ve Pascarelli (2005) yapılandırılmış mentörlük uygulama sürecinin genelde hazırlık, eşleştirme, etkileşim ve sonlandırma olarak dört ana aşamadan oluşacak şekilde düzenlenmesini önermektedirler.

Hazırlık aşamasında mentörlük sürecinde başarılı sonuçlar sağlanabilmesi için, mentör ve mentilerin ön eğitime tabi tutulması beklenir. Bu aşamada öncelikle mentilerin hazırlığı ile ilgili bilgilendirme, hedeflerinin belirlenmesi vb. süreçler yer alır.

Eşleştirme aşaması mentörlüğün en temel aşamasıdır. Bu eşleştirme ne kadar uygun ve uyumlu olursa mentörlüğün yararı ve çıktıları o derece yüksek olur. Eğer eşleştirme uygun olmazsa süreç işlemez ve başlamadan biter. Bu süreç düzenlenirken ve uygulanırken yaş, kültür, cinsiyet, sınıf (toplumdaki yer), eğitim düzeyi, iş tecrübesi, katılımcıların karakterleri vb. konuların önemli değişkenler olduğu görülmektedir. Eşleştirmede mentör ve mentilerin cinsiyet, yaş vb. özelliklerinin yanında öne çıkan diğer unsurlar; kişilik özellikleri ile öğrenme stilleridir (Kuzu ve Kahraman, 2010).

Mentinin geliştirmek veya iyileştirmek istediği birçok konusu/sorunu olabilir; eşleştirme öncesi öncelikle mentinin hedefini belirlenmesi gerekir. Eşleştirme yapılırken mentörün ve mentinin kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmak uyumlu bir öğrenme ortaklığının meydana getirilmesini sağlar. Gelişi güzel bir eşleştirme mentör ve menti arasında bazı sorunlara neden olabilir. Sağlıklı bir eşleştirmenin yapılması için mentör ve mentinin özelliklerini tanımaya yönelik araçlar kullanılabilir. Eşleştirmede mentör ve mentinin ilgi alanlarını, hobilerini göz önünde bulundurmak etkileşimi olumlu yönde etkiler.

Etkileşim tecrübe paylaşımı aşamasıdır; öğrenme ve gelişim mentörlük programlarının iki temel amacıdır. Mentörlük bir tür ustalık-çıraklık olarak ta nitelendirildiğinden, etkileşim sürecinde görüşmelerin sıklığı ve aralığı önemlidir. Bilgi ve

tecrübenin kazanılmasının yanında, menti bu süreçte özgüven, özsaygı, iç disiplin ve benzeri davranışlar kazanır.



Şekil 3: Mentörlük İlişisini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Klasen, N ve Clutterbuck, D. (2002). *Implementing mentoring schemes a practical guide to successful programs*. Oxford: Butterworth-Heinemann, s.118.

Klasen ve Clutterbuck (2002) mentörlük ilişkisini etkileyen faktörleri (Şekil 3) iç faktörler, dış faktörler ve ortak faktörler olarak gruplandırmıştır. İç faktörler cinsiyet, etnik köken, kişilik, zamanlama, mentinin hedeflerinden oluşurken; dış faktörler, organizasyonun hedefi, kullanılan mentörlük modeli, seçilen yaklaşım vb. özelliklerden oluşmaktadır. Hem iç, hem dış faktörlerde göz önüne alınması gereken ortak faktör ise etik konulardır. Dolayısıyla mentörlük sürecinde etğin hem iç hem dış faktörleri etkileyen önemli bir konumda olduğu ifade edilebilir.

Mentör ve menti arasındaki ilişki onları çevreleyen ve bu etkileşimin devam ettiği bir ortamda gerçekleşir. Bu nedenle mentör ve menti arasındaki ilişkisinin sınırları, bulundukları ortamdan ya da programdan bağımsız olarak değil, bu ortam ve bağlam çerçevesinde, doğal bir biçimde sürer.

Etkileşim sürecinde mentör ve menti arasındaki bağlanma kuramı da (attachment theory) dikkate alınması gereken konulardan biridir (Germain, 2011). Bu kuram ikinci dünya savaşından sonra kimsesiz çocuklar üzerine araştırmalar yapan John Bowlby tarafından ortaya konmuştur.

Bağlanma stili bireyin güvenlik hissinin temelini oluşturduğundan, diğer insanlarla kurmuş olduğu ilişkilerde önemli bir işleve sahiptir. Bağlanma kuramı, bağlanmanın insan davranışlarına etkisini açıklar. Bowlby (1979), bağlanma kuramını değişik zaman dilimlerinde bebeklerin ve çocukların onlara bakım veren kişiden ayrıldığında sergilediği davranışları gözlemleyerek geliştirmiştir.

Bowlby'ye (1979) göre birey, insan ilişkilerinde; güvenli, korkulu, kayıtsız ya da saplantılı bağlanma stiline sahiptir. Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler daha esnek bir benliğe sahip olduklarından sorunlarla etkili bir şekilde baş edebilirler. Sosyal becerileri daha iyidir ve bir sorun yaşadıklarında başkalarından yardım alırlar. Ayrıca sosyal etkileşimleri artıran olumlu, rahat ve yapıcı davranışlarda bulunurlar (Mikulincer, 1998). Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, korkulu, kayıtsız ve saplantılı bağlanma stiline sahip bireylere göre olumlu yönde ilişki geliştirirler (Georgioua, Demetrioua ve Stavriniadesa, 2008). Dolayısıyla eşleşen mentör ve menti arasında duygusal bir bağ oluşur ve bu bağın karşılıklı güven duygusuna dönüşmesi etkileşimin kalitesini etkiler (Germain, 2011).

Eşleştirme aşamasıyla başlayan mentör ve menti ilişkisi, etkileşim ve öğrenme süreci ile devam eder, öğrenme ortaklığı belli bir aşamada sonlandırılrsa da arkadaşlığın sürmesi bağlamında devamlılık gösterebilir.

Sonlandırma aşaması mentör ve mentinin ayrılma aşamasıdır. Diğer bir anlamda ilişkinin yeniden tanımlanma aşamasıdır. Mentörlük süreci başında, taraflar resmi olarak sürecin ne zaman biteceğini bilmelidir. Ancak yapılandırılmış mentörlük sonrası taraflar isterlerse mentörlük sürecini informal olarak devam ettirebilirler (Zachary, 2005). Mentörlükte eşler arasında ilişkiyi sonlandırma, ilişkiyi yeniden tanımlama sürecidir. Başarılı bir mentörlük uzun yıllar sürebilir ve arkadaşlığın yanında meslektaşlığa da dönüşebilir (Shrestha, May, Edirisingha, Linsey ve Burke, 2009).

Mentörlük uygulaması içerisinde süreci iyileştirmek için sürekli değerlendirmeler yapılmasının yanında mentörlüğün formal olarak sonlandırılmasından sonra menti, mentör ve organizasyon açısından sürecin genel değerlendirmesi yapılır. Mentörlük ilişkisinin sonuçları süreçteki herkes için büyük önem taşır. Çünkü süreç sonucunda ortaya

çıkabilecek olumsuz sonuçlar hem mentöre, hem mentiye hem de örgüte olumsuz şekilde yansiyacaktır. Ancak olumlu sonuçlanan bir mentörlük ilişkisinden tüm taraflar faydalanmış olacaktır.

Yapılandırılmış mentörlük sürecinde programı düzenleyen organizasyona da önemli görevler düşer. Mentörlük sürecinde pozitif ortam oluşturmak, sağlıklı bir iletişim ortamı ile sürecin iyi planlanması kurumun temel rolleridir (Stone, 2004). Süreç sonunda mentör ve mentinin bu ilişkiyi eşsiz bir deneyim olarak algılaması kurumun süreci başarılı olarak planladığının göstergesidir.

E-mentörlük

Watson (2006) e-mentörlük ile ilgili araştırmaların başlangıç aşamasında olduğunu belirtmektedir. Yüz yüze gerçekleştirilen mentörlük uygulamalarında, uygun olmayan eşleştirme, görüşmelerin uygun zamanlanamaması, coğrafi engel, mentör tarafından mentinin ihmali ve beklentileri karşılayamama, mentörlük yapanlarda da kendini yetersizlik hissi ve az sayıda mentör bulunması vb. farklı problemler karşımıza çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin entegrasyonu sonucunda e-mentörlük, geleneksel yüz yüze gerçekleşen mentörlük yanında (bazen tamamlayıcı olarak) esnek bir alternatif olarak görülmektedir (Shrestha, May, Edirisingha, Linsey ve Burke, 2009; Single ve Single, 2005).

E-mentörlük zamana ve coğrafi yerleşime bağlı olmadan bilgi, tecrübe paylaşımına olanak sağlaması ve sosyal önyargılardan bağımsız, kolay ve farklı etkileşim yöntemleri sunması nedeniyle önemlidir. E-mentörlük sürecinin statü farkını ortadan daha kolay kaldırmasının yanı sıra, yüz yüze mentörlüğe göre cevaplama süresinde esneklik sağlamak ve daha fazla kişiye ulaşılabilme imkânı da sunmaktadır (Akin ve Hilbun, 2007).

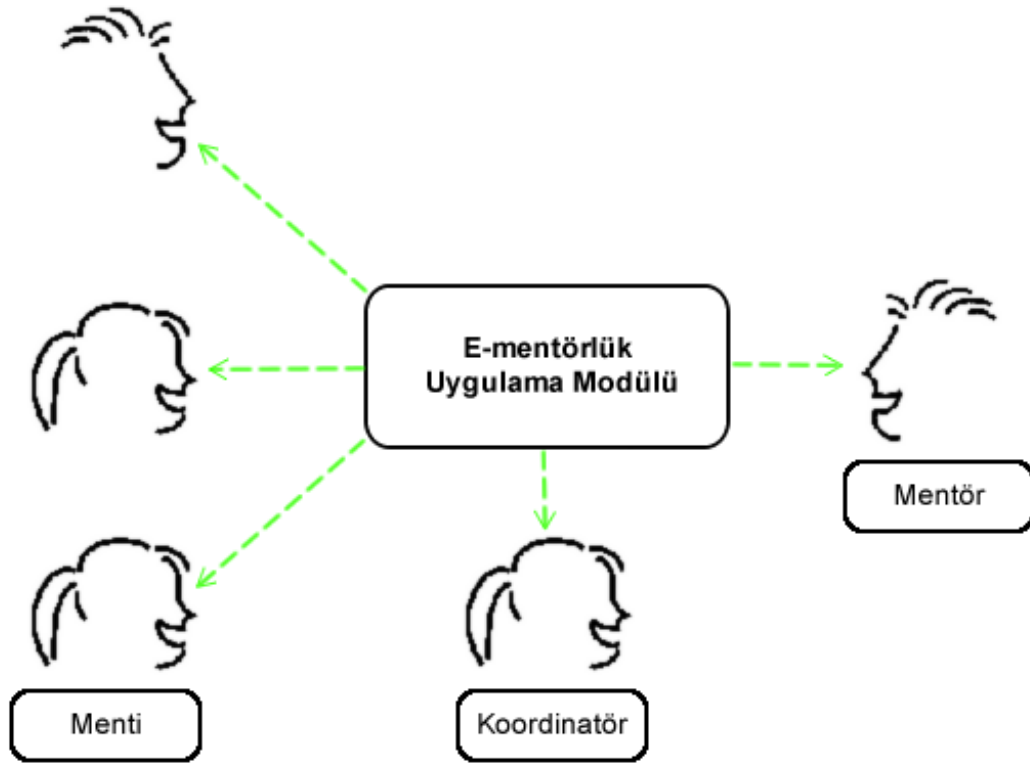
E-mentörlük yüz yüze mentörlükte bulunmayan bazı özellikleri sunmakta ve çevrimiçi ortamlarda yürütülen e-mentörlük, bireylere erişilebilir olması nedeniyle yeni alternatifler sağlamaktadır. Özellikle çevrimiçi tartışma, e-posta vb. araçlar zaman ve mekân sınırlılığını kaldırdığı için çok tercih edilir olmuştur. Dolayısıyla e-mentörlük ile erişilebilirlik sorunu çözülmektedir. Ancak e-mentörlük programına dâhil olan bireylerin belli bir düzeyde kullanılan teknoloji/yazılım ile ilgili bilgi ve beceriye sahip olmaları gereklidir. Ayrıca e-mentörlük uygulamalarında etkili stratejiler geliştirilerek çevrimiçi ortama uygun düzenlemeler yapılmalıdır (Ensher, Heun ve Blanchard, 2003).

Her ne kadar yeni ve farklı anlamlarda kullanılsa da e-mentörlük bir öğrenme yaklaşımı ve etkinliğidir. Sanal topluluk oluşturma ve yürütme ile e-mentörlük; zaman ve coğrafi yerleşime bağlı olmadan bilgi ve tecrübe paylaşımına olanak sağlamaktadır. Ayrıca sosyal önyargılardan bağımsız, kolay ve farklı etkileşim yöntemleri sunması nedeniyle e-mentörlük önerilmektedir (Akin ve Hilbun, 2007). *Elektronik mentörlük (e-mentörlük), telementoring, cybermentoring, instant mentoring, distance mentoring, online mentoring* veya *virtual mentoring* olarak da isimlendirilebilmektedir.

E-mentörlük bireylerin hayatına çok önemli pozitif etki sağlamakla birlikte, e-mentörlük çalışmalarında potansiyel zorluklar da bulunmaktadır. Mentörlük uygulamalarının nasıl tasarlanacağı ile ilgili çok fazla kaynak olmasına rağmen e-mentörlük ile ilgili çalışmalar sınırlıdır. Bunların çok azı Türkçe olarak kaleme alınmış çalışmalardır.

Genel olarak e-mentörlük uygulama programlarında çevrimiçi ve çevrimdışı etkileşim araçları kullanılmaktadır. Çoğu zaman eş zamanlı ve eş zamansız iletişim araçların bir arada da kullanılmaktadır (Smith-Jentsch, Scielzo, Yarbrough ve Rosopa, 2008). İlk e-mentörlük uygulamasının e-posta ile başladığı ve halen e-mentörlük programlarında önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Ancak son dönemde tasarlanan e-mentörlük uygulamalarında, mentör ve mentilerin başta e-posta olmak üzere, forum ve sesli-görüntülü sohbet yazılımı ile etkileşime geçmesinin yanında, gerçekleştirilen etkileşimleri e-mentörlük uygulama modülünde bulunan veri tabanında toplamak, araştırma ve geliştirme açısından önem arz etmektedir. O'Neil ve arkadaşları (2005) gerçekleştirdikleri mentörlük araştırmalarından yola çıkarak çevrimiçi mentörlük uygulamalarında kullanılmak üzere bir yazılım geliştirmişler ve etkileşim süreci ile ilgili içeriğin veri tabanında tutularak incelenmesinin önemini vurgulamışlardır.

Bazı e-mentörlük uygulamaları harmanlanmış (blended) olarak tasarlanmaktadır. Harmanlanmış bir e-mentörlük programı öncesinde, çalışmaya gönüllü olarak katılacak olan mentör ve mentiler ile hazırlık toplantısı düzenlenmesi ve e-mentörlük sürecinin işleyişine yönelik eğitim verilmesi önerilmektedir. Bu eğitim sonunda koordinatörlerin gözetiminde menti ve mentörlerin eşleştirilmesi de yapılabilir (Kuzu, Perchiazzi ve Kahraman, 2010). E-mentörlük yaklaşımı tamamen çevrimiçi bir program olarak düzenlenebileceği gibi, yüz yüze mentörlük programına destek ya da çevrimiçi bir programa destek amaçlı da kullanılabilir.



Şekil 4: E-mentörlük Modeli

Kaynak: O'Neill, K., Weiler, M. ve Sha, L. (2005). Software support for online mentoring programs: A research-inspired design. *Mentoring and Tutoring*, s.122.

E-mentörlük modeli kavramsal olarak Şekil 4'te yer almakta ve merkezde uygulama modülü bulunmaktadır (Kuzu ve Kahraman, 2010; O'Neill, Weiler ve Sha, 2005). Mentör ve mentilerin hazırlığı, eşleştirmenin yapılması ile tüm etkileşim sürecinin koordine edilmesi bu modül aracılığı ile gerçekleşir. Program süresince menti ve mentörlerin etkileşiminden elde edilen verilerin analiz sonuçları sürece ve daha sonradan gerçekleştirilecek e-mentörlük çalışmalarına yön verir.

E-mentörlük, mentörlük sürecinin elektronik posta başta olmak üzere diğer bilgisayar ve web destekli araçların kullanılması ile yürütülür. E-mentörlük internet ve bilgisayar kullanımı yaygınlaştıkça daha fazla uygulama alanı bulmaktadır. E-mentörlük geleneksel mentörlüğe göre daha fazla zaman ve mekân esnekliğine sahiptir. Bu süreçte mentör ve menti aynı yerde yaşamak zorunda değildir. E-mentörlükte menti ve mentör farklı zamanlarda, yüz yüze görüşmeden, e-posta ve diğer teknolojiler yoluyla iletişim kurabilirler.

E-mentörlüğün etkili bir şekilde gerçekleşmesi için bazı gereksinimler vardır. Bunlar arasında bilgisayar okuryazarlığı, uygun bilgisayar donanımı, internet erişimi, etkili

iletişim becerileri, ulaşılabilir olma, görüşme aralıklarını düzenleme, iletilerin gizliliğini sağlama, geri dönüt için istekli olma ve yazı yoluyla açık, dürüst, samimi bir paylaşım ortamı oluşturma başlıkları sayılabilir (Clutterbuck ve Lane, 2004).

Sunduğu pek çok faydalara rağmen e-mentörlüğün olumsuz bazı yönleri de bulunmaktadır. E-mentörlük henüz yeni gelişmekte olan bir mentörlük türüdür. Bu nedenle iyi uygulamaların yaygınlaşması zaman alacaktır. Ayrıca e-mentörlükte mentör-menti eşleştirmesinde, mentörün seçilmesinde ve sürecin devam ettirilmesi konularında sorunlar yaşanmaktadır (Watson, 2006). Esasen bir dayanışma ve yardımlaşma süreci olarak görülen mentörlükte başarılı sonuçlara ulaşılması için kişiler arası etkileşim gereklidir. Bu açıdan bakıldığında e-mentörlükte tarafların birbirleriyle samimi ve sıcak bir ilişki kurmaları zor olabilir. Bu nedenle e-mentörlük bazı mentörlük programlarında tamamlayıcı bir destek programı olarak da uygulanabilmektedir.

E-mentörlük sürecinde bir takım zayıf yönler ortaya çıkabilir. Örneğin, internet veya e-posta yoluyla iletişim kurmak, diğer etkileşim türlerinden oldukça farklıdır. E-mentörlükte yüz yüze görüşmelerde doğal olan görsel ve duyuşsal etkileşimi sağlamak ta zor olabilir.

Mentör, kişinin hedeflediği amaçlarına ulaşmasında, başarı sağlamasında bireysel ve kişiye özel destek sağlar. Mentörlük sürecinin özü kişiye özel olmasıdır. Gençler göz önüne alındığında ebeveynlerin yönlendirmede yetersiz olduğu ya da uzakta olduklarında mentörler gerekli yönlendirme ve desteği sağlayabilir. Birey mentörlükte hem eğitimini iyileştirir, hem de kariyer hedeflerini netleştirir. Davranış, bilgi ve motivasyonda değişimi sağlamak üzere düzenlenecek bir mentörlük programında katılımcıların ihtiyaçlarını bilmek ve belirlemek, ulaşmak istedikleri hedefleri ortaya koymak; neredeyiz (başlangıç) ve nereye (sonuç) ulaşmak istiyoruz? Sorularına cevap verir. Her mentör ve mentinin yaş, tecrübe, teknolojiyi kullanım düzeyi, iletişim becerisi, beklenti ve hedefleri farklılık gösterir. Özellikle e-mentörlükte katılımcıların ilgili teknolojilere erişime sahip olması da önem arz eder (Landefeld, 2009).

E-mentörlük Modülü Olarak Kullanılan Yazılımlar

E-mentörlük sürecin merkezinde bulunan e-mentörlük modülü için kullanılan platform ile ilgili farklı seçenekler karşımıza çıkmaktadır. E-mentörlük sürecinin koordine edildiği, etkileşimin sağlandığı, kayıtların tutulduğu bu modül için ya mevcut yazılımlardan birinin seçimi ya da sıfırdan bir yazılım geliştirilmesi mümkündür.

Mentörlük sürecinde kullanılan yazılımlar üç farklı kategoride sıralanabilir:

- Programa özel geliştirilen yazılımlar; örneğin *Telementoring Orchestrator* (O'Neill, Weiler ve Sha, 2005)
- Ticari mentörlük yazılımları; örneğin *Chronus Mentor* (Chronus, 2010)
- Öğrenme yönetim sistemlerinin uyarlanması; örneğin Docebo yazılımı (Kuzu, Perchiazzi ve Kahraman, 2010)

Avrupa'da yapılan çalışmalarda genelde Atutor, Moodle ve Docebo gibi öğrenme yönetim sistemi (LMS- Learning Management System) yazılımlarının e-mentörlük platformu olarak tercih edildiği söylenebilir, bunun önemli nedenlerinden biri açık kaynak kodlu olmaları diğeri ise yazılım maliyetin olmamasıdır. Platform seçiminin yanında e-mentörlük sürecinin nasıl yönetileceği de önem arz etmektedir. Hem yazılımla hem de mentörlük süreci ile ilgili karşılaşılabilecek problemlere sürekli destek sağlamak önemlidir. Bu nedenle her hangi bir yazılım seçilirken temel ve gerekli özelliklerinin yanında sürecin en az sorunla yürütülmesi için sağlanacak teknik destekte göz önünde bulundurulmalıdır.

E-mentörlük Sürecinin Tasarlanması

E-mentörlük sürecinin düzenlenmesinde farklı yaklaşımlar olmakla birlikte genel olarak kullanılan platformlarda; *mentör*, *menti* ve *eşler* için ayrı etkileşim alanlarının yanında hem mentörlerin hem de mentilerin erişim sağladığı *ortak* alan olabilir. *Ortak alan* genelde koordinatör tarafından düzenlenir ve bu alanda mentör ve mentiler genel olarak bilgilendirilir ve ortak mesajlar paylaşılabilir. İkinci olarak *mentör alanı* sadece mentörlerin ve koordinatörlerin erişimi için düzenlenir; mentörlerin süreçte nelere dikkat edeceği ve e-mentörlük süreciyle ilgili dokümanların paylaşımı yanında mentörlerin kendi aralarında etkileşimi bu alanda gerçekleştirilebilir. Üçüncü alan *menti alanı* olarak düzenlenebilir; bu alan sadece menti ve koordinatörlerin erişimi için tasarlanır ve burada mentiler için hazırlanmış dokümanlar bulunur, ayrıca mentilerin kendi arasında etkileşimi de mümkündür. E-mentörlük sürecini mentör ve menti kendi tercihleri eş zamanlı ve eş

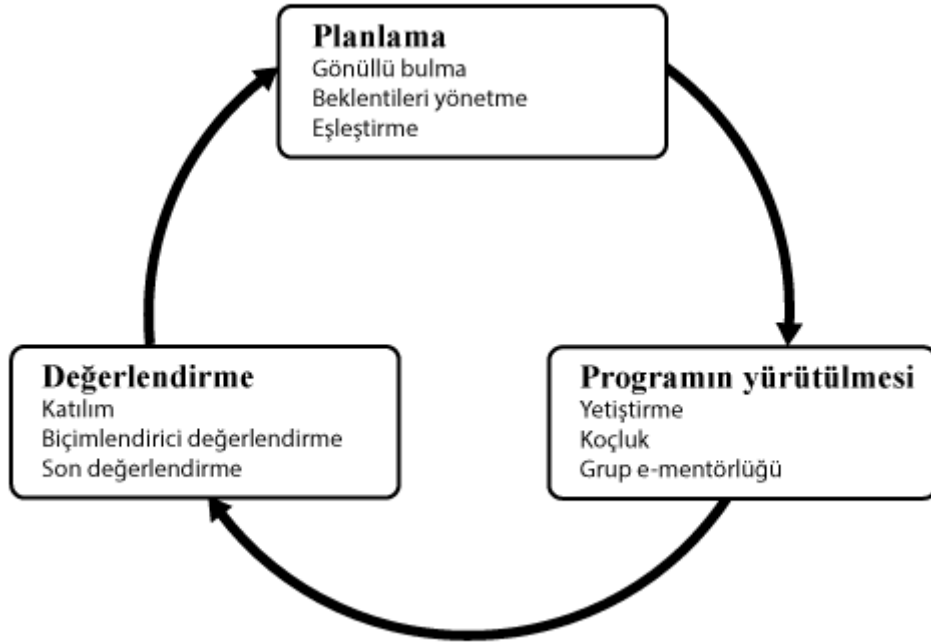
zamansız iletişim araçlarını (Şekil 5) kullanabilirler.



Şekil 5: E-mentörlük Etkileşim Araçları

Bu aşamadan sonra her eşleştirilen mentör ve menti için yeni bir alan oluşturulur. Bu alan da sadece eşleştirilen ilgili mentör ve menti ile koordinatörün erişimi ile kısıtlanır. Koordinatör, mentör ve menti arasındaki eşleştirmeyi gerçekleştirdikten sonra sürece müdahil olmaz. Ancak süreci izler, eğer mentör ve menti arasında gereken etkileşim önceden belirlenen sıklıkta gerçekleşmezse hatırlatmada bulunabilir. Etkileşim sürecinin aksaması sistem kaynaklı bir sorundan dolayı ise koordinatör ya da sistemden sorumlu kişi gerekli müdahaleleri yapar. Ayrıca koordinatör etkileşim sürecini teşvik edebilir. Böylece mentör ve mentilerin süreçle ilgili dokümanlara her zaman ulaşması ve eşleştirilen mentör ve mentinin kendi alanlarında forum, viki, sohbet, mesaj ve video konferans vb. araçlar ile etkileşim gerçekleştirmesi mümkündür (Kuzu, Perchiazzi ve Kahraman, 2010). DiRenzo ve arkadaşları mentör ve mentinin internet teknolojilerini kullanma becerisi yanında mentörlük programına ilgi ve başlangıç motivasyonunun etkileşim sıklığını etkilediğini belirtmektedir (DiRenzo, Linnehan, Shao ve Rosenberg, 2010).

E-mentörlük sürecinin Şekil 6’da şemalandırıldığı gibi temelde üç aşamada yapılandırılması önerilmektedir (Single ve Single, 2005). Bunlar planlama, yürütme ve değerlendirme aşamalarıdır.



Şekil 6: E-mentörlük Süreci

Kaynak: Single, P. B. ve Single, R. M. (2005). E-mentoring for social equity: Review of research to inform program development. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, s.310.

Planlama aşamasında öncelikle e-mentörlük programına katılacak gönüllü mentör ve menti havuzu oluşturulur. Daha sonra sürece katılacak menti ve mentörlerin beklentileri doğrultusunda somut hedefler belirlenir ve uygun eşleştirmeler yapılır. Yürütme aşamasında mentörler, rehberlik koçluk vb. becerilerini kullanarak mentinin gelişimine ve yetişmesine destek verirler. Ayrıca daha geniş bir etkileşim sağlamak için *Ortak Alan* aracılığıyla grup e-mentörlüğüne ortam sağlanabilir. Bütün bu süreçlerde ara değerlendirmeler yapılır, ayrıca program sonunda genel değerlendirmelerde gerçekleştirilir. E-mentörlük kesinlikle yüzü yüze mentörlüğe ekonomik bir alternatif değil, esnek bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir. Çünkü yüz yüze mentörlük sürecinde olan yönetim, hazırlık, eşleştirme, değerlendirme ile ilgili masrafların yanında e-mentörlük sürecinde yazılım ve web masrafları ek olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnternet, toplumda yeni bir iletişim modeli olan çevrimiçi sosyal ağların doğmasını sağlamıştır, bu ağların oluşturulmasında insan bilgisayar etkileşimi öne çıkan konulardan biridir. Yeni dönemde değişen ve kişiselleşen eğitim anlayışı, elektronik ağların yaygınlaşması ve internete her yerden erişim sağlanabilmesi ile bireylerin her yerde her

zaman öğrenme fırsatı bulduğu bir süreç haline gelmektedir. E-mentörlük anında (just in time), yeterince (just enough), bireye özel (just for you), eş zamanlı ya da eş zamansız bilgi ve tecrübe paylaşımına olanak sağlayan işbirlikçi bir öğrenme yaklaşımı olarak göz önünde bulundurulmalıdır.

Mentörlük Programlarının Başarısızlık Nedenleri

Alanyazında mentörlük programlarının neden beklenen sonuçları vermediğiyle ilgili çok az yayın vardır. Bunun nedenleri arasında başarısızlığı kabullenmemek ve bunu paylaşmayı saygınlık (prestij) kaybı olarak görmek sayılabilir. Ancak bir mentörlük programının başarısızlık nedenlerini ortaya koymak daha başarılı mentörlük programlarının tasarlanmasında kilit rol oynayabilir.

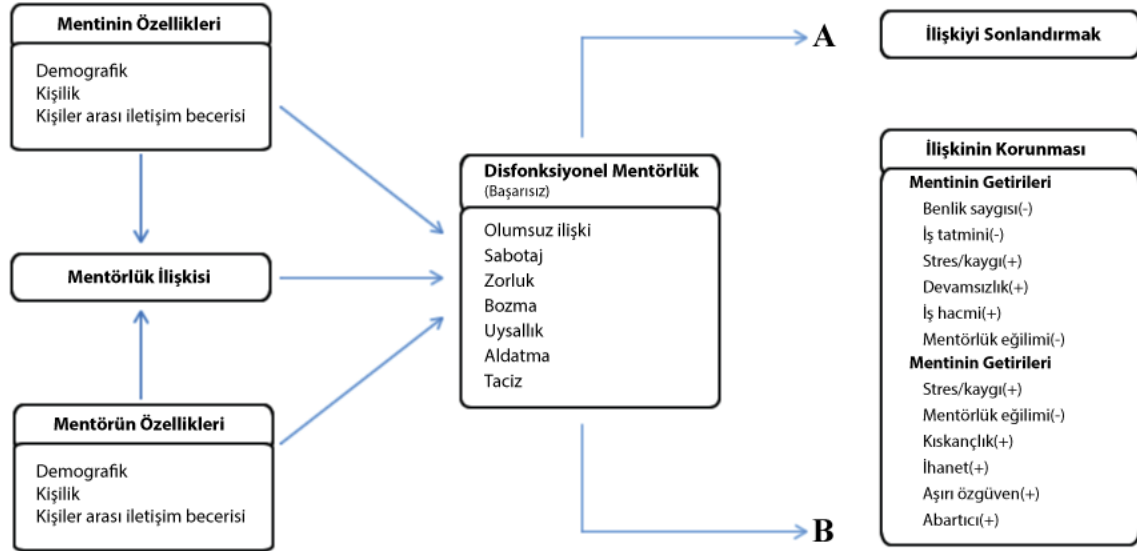
Mentörlük programlarının istenilen seviyeye erişememesinin nedenlerini Clutterbuck (2011) üç kategoride açıklamaktadır. Bunlar sırasıyla bağlamsal nedenler, kişiler arası ilişkiler ve yönetsel nedenlerdir. Bağlamsal problemlerin birincil nedeni mentörlük programının net ve açık hedeflerinin olmaması olarak ifade edilmektedir. Ayrıca eşlerin karşılıklı beklentilerine uygun bir mentörlük modeli seçilmesi önerilmektedir. Programın hedefinin açık olması yanında katılımcıların beklentileri, sorumluluk ve rolleri en başta belirlenmelidir. Mentörlük programlarının yürütülmesinde organizasyonun desteği büyük önem taşır. Eğer organizasyondaki yetkililer gerekli ilgi ve desteği göstermezlerse programa ilgi düşük olur.

Mentörlük ilişkisinin başarısızlıkla sonuçlanmasının en büyük sebeplerinden bir diğeri de kişisel ilişkilere dayanmasıdır. Herhangi iki kişi arasındaki ilişkinin hassasiyeti ve kırılganlığı mentörlük sürecinde eşler açısından göz önüne alınması gereken konuların başında gelir. Mentörlük sürecinde kişiler arası ilişkilerde yaşanan zorluklar önemli problemlerin ana kaynağını teşkil eder.

Şu bilinmelidir ki yürümeyen mentörlük ilişkileri yürüten mentörlük programları kadar karşılaşılan durumlar değildir. Scandura (1998) gerçekleştirdiği alanyazın taraması sonucunda başarısız sonuçlanan mentörlük programları ile çok az karşılaşıldığını belirtmiş ve mentörlüğün başarısızlık nedenlerini ortaya koymaya çalışmıştır. Scandura şekil 7’de bu araştırmalar sonunda olumsuz sonuçlanan mentörlük ilişkisinin sürecini ve sonuçlarını bir model ile ortaya koymaktadır.

Mentörlük ilişkisi sürecinde mentör ve mentinin ortaya koyduğu belli davranışlar başarısız mentörlük ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olur. Genellikle bu tür başarısız

ilişkilerde mentör üstünlük rolünü benimserken menti de uysallık rolüne bürünür. Sonuç olarak tipik baskıcı bir mentör ve başarısız bir mentörlük ilişkisi ortaya çıkar. Mentörün baskıcı bir role bürünmesinde yaş, cinsiyet, ırk gibi nedenler sayılabilir. İlişkilerde başarısızlığın bir diğer nedeni de eşlerin kendilerini ifade etmedeki yetersizliği ya da tecrübesizliğidir. İki tarafın kişiler arasındaki iletişim yetersizliği başarısızlık mentörlüklerde karşılaşılan en sık durumlardan birisidir (Scandura, 1998).



Şekil 7: Başarısız Mentörlük ve Sonuçları

Kaynak: Scandura, T. A. (1998). Dysfunctional mentoring relationships and outcomes. *Journal of Managemen*, s.461.

Mentör ve menti arasında yetersiz iletişim ve çeşitli nedenlerden kaynaklanan başarısız mentörlük süreci iki şekilde sonlanır. Şekil 7’de A ile ifade edildiği gibi ilişkiler karşılaşılan olumsuzlukların sonunda sonlandırılır. Ya da Şekil 7’de B ile ifade edilen potansiyel olumsuzluklara rağmen süreç devam ettirilir. Bu durumda menti ve mentör açısından şekilde ifade edilen kaygı, stres vb. potansiyel problemler devam eder. Kişiler arası ilişkilerde yaşanan; kavga, çatışma, kıskançlık, sabotaj, bencillik, aldatma, hükmetme, ihanet, fırsatçılık vb. problemler mentörlük sürecinde de karşımıza farklı şekillerde çıkabilir (Eby ve McManus, 2002).

Mentörlükteki başarısızlığın nedenlerinden bir diğeri de mentör ve menti arasındaki beklentilerin örtüşmemesidir (Eby ve McManus, 2002; Scandura, 1998). Bunun yanında formal mentörlük programlarında organizasyonun beklentilerinin de örtüşmesi önemlidir. Çünkü formal mentörlük programı belli bir amaca yönelik olarak planlanır ve bu hedef

çerçevesinde tarafların ortak bir noktada buluşması gerekir. Aksi takdirde mentörlük ilişkisi fayda beklentisinin tersi bir duruma dönüşüp sıkıcı bir ilişki halini alabilir.

Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği ve Mesleki Gelişim

Türkiye’de öğretmen yetiştiren kurumlar 1848 yılında kurulmuş, cumhuriyet döneminden günümüze kadar öğretmen yetiştirme sisteminde önemli değişiklikler olmuştur (Yazıcı, 2009). Ülkemizde öğretmen yetiştirme görevi, Yüksek Öğretim Kurumu tarafından eğitim fakültelerine verilmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de bilgi ve iletişim teknolojilerinin öğretim ve eğitim amaçlı kullanımını gerçekleştirmek için yetişmiş insan gücü kaynağını karşılamaya yönelik bilgisayar öğretmenliği bölümleri açılmıştır. Bu bölümün mezunları ilk ve ortaöğretim kurumlarında Bilişim Teknolojileri (BT) öğretmeni olarak görev yapmaktadır (YÖK, 2007).

Çalıştığı eğitim kurum ya da kuruluşunda; öğrencilere ya da yetişkinlere, bilgisayar ile ilgili eğitim veren kişi olarak tanımlanan BT öğretmenleri, bilgisayar okuryazarı bireylerin yetiştirilmesinde önemli rol ve sorumluluklara sahiptirler (Odabaşı ve Kabakçı, 2007).

Çuhadar ve Dursun (2010) Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümlerinde öğrenim gören öğretmen adaylarının sahip olmaları gereken temel nitelikleri; alan uzmanlığı, mesleki gelişim, öğretmenlik meslek yeterlikleri ve örnek kişilik özellikleri olarak sıralamış ve bilgisayar alanındaki gelişmelere paralel olarak sürekli mesleki gelişimin önemi vurgulamıştır.

Mesleki gelişim, mesleki bilgilerin, becerilerinin, değerlerin ve tutumların gelişimini destekleyen süreçleri içerir. Öğretmenin gelişen mesleki davranışları sonucunda öğrenci, okul yöneticileri ve ailelerde yarar görür. Mesleki gelişim hizmet öncesinden başlayarak, öğretmenliğe ilk girişte ve hizmet içinde devam eden bir süreçtir. Başarılı eğiticiler, yaşam boyu öğrenen ve gelişimleri boyunca becerilerini rafineleştiren, yeni yöntemleri öğrenen ve uygulayan bireylerdir (Kabakçı ve Odabaşı, 2007).

Odabaşı (2011) öğretmenlikte mesleki gelişimi öğrencilerin öğrenmelerini geliştirmek, eğitimde belirlenen amaçlara ulaşmak ve okul gelişimi sağlamak amacıyla yürütülen bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Bu süreci öğretmenlerin konu alanı, öğretimsel alan, yönetsel ve kişisel alandaki bilgilerini, becerilerini ve tutumlarını arttırmak, geliştirmek ve güncellemek için tasarlanan ve geliştirilen amaçlı, sürekli ve sistematik bir süreç ve etkinlikler bütünü olarak tanımlamaktadır.

Öğretmen yetiştirme ile ilgili olarak mesleğin seçimi, meslekte öğrenim görme, işe yerleşme ve meslekte ilerleme gibi farklı boyutlar vardır. Genel olarak öğretmenlik mesleğini seçenlerin alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür alanlarında yeterlik kazanmaları hedeflenir (Yazıcı, 2009). Odabaşı ve Kabakçı (2007) öğretmen eğitiminin en özel sorunlarından birisinin mesleki gelişim etkinlikleri olduğunu belirtmektedir.

Günümüzde küreselleşme, kültürel ve dilsel çeşitlilik, bilgiye çok hızlı ulaşma gibi gelişmelere paralel olarak öğretmenlerden beklenen nitelikler değişmiştir. Bu çerçevede, Tutkun ve Aksoyalp (2010) 21. yüzyılın öğretmen eğitiminin çok kültürlü ve uluslararası düzeyde verilmesine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda toplumsal gelişim ve değişimin can alıcı ögesi olarak öğretmen, çevresindeki tüm sorunlara karşı duyarlı, çözüm üreten ve duruşu olan nitelikte bir insan olarak yetiştirilmelidir.

Öğretmen yetiştirmede öğretmeni bilgiyle donatmak anlayışından ziyade öğretmenin öğretim süreçlerinde duruma göre nasıl davranması gerektiği, buna uygun bir yaklaşım geliştirme ve bu yaklaşımı diğer bilim insanlarınca ortaya konulmuş yaklaşımlarla ilişkilendirme yeterlikleri anlayışı gereklidir. Öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları sürekli, bitimsiz, değişim ve gelişime açık bir süreç olarak görülmeli, öğretmenlerin mesleki eğitim süreçlerini yaşam tarzı olarak algılamaları sağlanmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin bir ihtisas mesleği, öğretmenin ise bir uzman olması gerektiği anlayışından hareketle 21. yüzyılın öğretmeni çağın gereklerinin farkında olan, kendini buna hazırlayan, değişime ve gelişime istekli bir anlayışta olmalıdır. Bu bağlamda, tüm ülkelerin eğitim sistemlerini ve öğretmen yetiştirme programlarını çağın gerekleri doğrultusunda yenilemek zorunda oldukları açıktır (Tutkun ve Aksoyalp, 2010).

Öğretmenlerin mesleki gelişiminde özellikle yüz yüze mentörlük uzun zamandır gerçekleştirilen bir çözümdür (Boreen, Johnson, Niday ve Potts, 2009; Moir, Barlin, Gless ve Miles, 2009; Pitton, 2006; Podsen ve Denmark, 2006; Portner, 2008; Shulman ve Sato, 2006; Strong, 2008; Trubowitz ve Robins, 2003). Bugün öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde öğrencilik yıllarından (Heirdsfield, Walker, Walsh ve Wilss, 2008) başlayan, stajyerlik dönemlerinde (Knapczyk, Hew, Frey ve Wall-Marencik, 2005) ve göreve yeni başladıklarında (Gareis ve Nussbaum-Beach, 2008; Villani, 2009) devam eden e-mentörlük ile ilgili farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar hem öğretmenleri elde tutmak, hem de mesleki gelişimlerini sağlamak noktasında önemli bir güçlüğü aşmada geliştirilen uygulamalardır (Achinsteins ve Athanases, 2006; Gareis ve Nussbaum-Beach,

2008). Bu uygulamalar yenilerin uyumu yanında akademik ve sosyal yönden destek bulmalarına fırsat vermektedir (Heirdsfield, Walker, Walsh ve Wilss, 2008).

İlgili Araştırmalar

Yetmişli yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan ekonomik krizden sonra akademik çalışmalarda gündeme gelen mentörlük, bugün tüm dünyada araştırma ve uygulamalara artan bir ivme ile konu olmaktadır. Sosyal yaşamda mentörlük uygulamaları çok eskiye dayansa da, mentörlük ile ilgili akademik araştırmalar yenidir. Örneğin hala devam eden “büyük ağabeyler ve büyük ablalar” (Big brothers big sisters) mentörlük programı 100 yıldan daha uzun bir süredir gelişimini devam ettirmektedir (Big brothers big sisters, 2009). Alanyazında Levinson ve arkadaşlarının (1979) yetmişli yıllarda başlattığı çalışmalar ve seksenli yıllarda Kram (1983) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, bu alanda öncü çalışmalar olarak yer almaktadır. Doksanlı yıllardan sonra bilgisayar ve internet teknolojilerinin yaygınlaşması tutorluk ve mentörlük uygulamalarının bilişim teknolojilerine dayalı olarak yürütülmesini gündeme getirmiştir (Berg, 2010). Bu nedenle e-mentörlük ile ilgi akademik uygulamalar 1990 sonrasında gerçekleştirilmiştir (Single ve Single, 2005). Aşağıda yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen araştırmalardan örnekler verilmiştir. Özellikle yurtdışında konu ile ilgili farklı disiplinlerdeki e-mentörlük çalışmaları seçilmiştir.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kutaniş (2003) “Hamilik İlişkisinde Cinsiyetin Rolü: Bir Vak’a Çalışması” adlı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma durum çalışması olarak özel bir dersane örneğinde gerçekleştirilmiştir. Dersanedeki öğretmenlerden oluşan çiftler arasındaki formal bir hamilik (mentörlük) uygulaması incelenmiştir. Araştırmada toplam 34 öğretmen (17 eşleştirme) mentör ve menti rolünde yer almıştır. Mentör ve mentiler başta olmak üzere kurumun müdürü, şube müdürleri, personeli, öğrenci ve ebeveynler ile görüşmeler yapılmış, elde edilen verilerden farklı bir örgüt ortamında farklı mentör tiplerinin bulunabileceği bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular farklı bir örgüt ortamında farklı hamilik tiplerinin ve farklı hamilik ilişkilerinin tanımlanabileceğini ve cinsiyetin bu ilişkideki önemini göstermiştir. Hamilik ilişkisinin incelendiği dersane, formal bir mentörlük programını uygulayan, bu uygulamaya da usta-çırak ilişkisinden yola çıkarak başlamış olan bir kurumdur. Kurumda 34 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonunda, öğretmenlerin hem kurumları, hem hamilik ilişkisi, hem de hamileri ya da himaye ettikleri hakkındaki

görüşleri öğrenilmiştir. Dershanedeki hamilik ilişkisinde cinsiyet faktörünün önemli bir rolü olduğu belirlenerek, bunlar üzerinde durulmuş ve hamilik ilişkisinde ortaya çıkabilecek olan yeni kavramlar tanımlanmıştır. Belirlenen yeni kavramların hamilik ilişkisini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Çünkü “diğergâmlık”, “bilginin zekâtını verme” ye çalışma, bir “küheylân” gibi olmaya çalışma, “bilge bir lider” olma çiftlerin kendileri arasında olumlu ilişkiler meydana getirmektedir.

Ekiz (2006) “Mentoring primary school student teachers in Turkey: Seeing it from the perspectives of student teachers and mentors” başlıklı çalışmada ilkökul öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması süreçlerinde mentörlük uygulamasını inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada 55 öğrenci 5 rehber öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler ve açık uçlu anket soruları ile veriler toplanmıştır. Bu veriler doğrultusunda rehber öğretmen ve öğretmen adayları arasında düzenli iletişim bulunmadığı bulguları elde edilmiştir. Özellikle öğretmenlik uygulamasında öğretmen adaylarının süreçte yalnız kaldığı ve “deneme yanılma yoluyla” öğrenmeye çalıştıkları vurgulanmaktadır. Ayrıca rehber öğretmenlerin öğrencilere yeterli zaman ayırmadığı ve süreçte zaman yönetimi ile ilgili yaşanan problemlere dikkat çekilmiştir.

Erdem ve Aytumur (2008) “Mentoring-A Relationship Based on Trust: Qualitative Research” başlıklı çalışmayı Akdeniz üniversitesinde gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalarında mentörlükte güven ilişkisini incelemişlerdir. Mentilerin mentörlük sürecinde güvenlerini etkileyen boyutlar ortaya konmuştur. Bu araştırma için 24 sorulu yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Toplamda 32 menti ile görüşme yapılmıştır. İçerik analizi sonucunda 6 tema ortaya çıkarılmıştır. Bunlar mentiye karşı ilgili olma ve sorumluluk paylaşma, uyum, yeterlilik, iletişim becerileri, öngörülebilirlik, adil olma boyutları olarak sıralanmaktadır. Süreçte üniversite kültürünün ve fakültenin bazı kural ve uygulamalarının negatif etki oluşturduğu belirtilmektedir. Güven sağlamada mentörün kişisel değerleri ve mentinin karakteristik özellikleri etkili faktörler olarak görülmektedir.

Özdaşlı ve arkadaşlarının (2009) “Yöneticilerin kariyer ilerleme arzusu ile örgütsel bağlılıklarının, akıl hocalığı eğilimlerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma” başlığını taşıyan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada yöneticilerin akıl hocalığı (mentörlük) eğilimleri üzerinde, kariyer ilerleme arzularının ve örgütsel bağlılıklarının etkisi incelenmiştir. Yöneticilerin mentörlük yapmalarının, örgütsel bağlılıkları neticesinde gerçekleşeceği kabul edilmektedir. Bu doğrultuda seramik ve

turizm alanında faaliyet gösteren iki kuruluşun işletmelerinde görev yapan yöneticilerden anket yöntemiyle elde edilen veriler, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmiş ve sonuç olarak yöneticilerin kariyer ilerleme arzusunun, duygusal bağlılığının ve normatif bağlılığının mentörlük eğilimlerini olumlu olarak etkilediği görülmüştür. Yöneticilerin mentörlük eğilimleri üzerinde, örgüte bütünleşmelerini ifade eden “duygusal bağlılık” ve örgüte sadık kalmalarını ifade eden “normatif bağlılık” olumlu bir rol oynamaktadır. Bu uygulamanın yöneticilerde kariyer tatmini ve örgütsel bağlılığın sağlanması açısından önem arz ettiği ve kendi kariyerini geliştirme ve ilerletme fırsatı bulan yöneticilerin örgüte olan bağlılıklarının arttığı ifade edilmektedir.

Yirci ve Kocabaş (2010) “The Importance of Mentoring for School Principals: A Conceptual Analysis” isimli çalışmalarında alanyazını inceleyerek mentörlüğün okul yöneticilerinin yetiştirme sürecinde faydalarını ortaya koymuşlardır. Okul yöneticilerinin kariyerlerinin ilk yıllarında mentörlük uygulaması ile kurum kültürünü edindirmede, yönetim becerilerini geliştirmede olumlu etkileri olduğu görülmüştür. Özellikle mesleğin ilk yıllarında karşılaşılan stresle başetmede, pozitif tutumlar sergilemede mentörlük yararlı bir uygulama olarak sunulmuştur.

Uysal ve arkadaşları (2010) “İşletmelerde yönetici eğitimi süreçlerinde mentorluğun etkililiğinin arttırılmasına yönelik bir tasarım modeli: harmanlanmış mentorluk” isimli kavramsal bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada işletme yöneticilerin eğitim süreçlerinde mentörlüğün etkin kullanımında harmanlanmış mentörlük (HM) için bir tasarım modeli sunulmaktadır. Öncelikle ilk aşama olarak temel bilgi yönetim süreçlerini içeren bir bilgi yönetim felsefesinin hayata geçirilmesi gerektiği belirtilmektedir. İkinci aşamada, temel mentörlük mekanizmasının eğitim teknolojileri ışığında tasarlanması ile mentor ve mentilerin çalışma alanı, eğitim, bireysel özellikler, organizasyon içindeki bağlantı vb. ölçütlere göre eşleştirilmesi ifade edilmektedir. Üçüncü ve son aşama olarak e-öğrenme ve web hizmetlerinin bir fonksiyonu olarak harmanlanmış mentörlük uygulama türlerini tanımlanmakta ve bunun geliştirilmesi ile ilgili öneriler sunulmaktadır.

Bakioğlu ve arkadaşları (2010) “ The influence of trust in principals' mentoring experiences across different career phases” başlıklı ilköğretim okulu müdürlerinin mentörlük sürecinde güven durumunu inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sürecinde hem nicel, hem nitel veriler toplanmıştır. Araştırmacıların daha önceden

geliştirdikleri mentörlük anketi İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan 1462 okul müdürüne uygulanmıştır. Bu yöneticilerin 50'si ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin farklı kariyer evrelerinde güven durumlarının da farklılaştığı bulunmuştur. Mentörlük sürecinde güvenin etkileşimde önemi dile getirilmiştir.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Levinson ve arkadaşları (1979) "The seasons of a man's life" çalışmasında insan gelişimini yaşam boyu gelişim temelinde doğumdan ölüme kadar olan evreleri incelemiştir. Çalışma bir yılda dört mevsimden hareketle, insanın yaşamının dört yaşam evresine sahip olduğunu belirtmektedir. Bireyin yaşam boyu gelişimini incelerken her evreye ait olduğu mevsimin özellikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle bir evreden diğerine geçiş dönemlerinde insanın yaşayabileceği bunalımlardan ve bu dönemlerde ihtiyaç duyacağı destekler açıklanmıştır. Sonuçta insanın baharında mentör edinmesinin önemine vurgu yapılmış ve sonbaharında mentörlük yapmasının faydaları, kazanımları ve paylaşmanın mutluluğu vurgulanmıştır. Bu çalışma yetmişli yıllardan bu yana mentörlük konusunda önce çıkan araştırmalardan biri olmuştur.

Wadia-Fascetti ve Leventman (2000) "E-mentoring: a longitudinal approach to mentoring relationships for women pursuing technical careers" başlıklı çalışmalarında üniversite öğrencileri ile üniversiteye kayıt yaptıracak öğrenci adayları arasında uzun süreli elektronik mentörlük düzenlenmiştir. Dört farklı yaş grubunda e-mentörler katılım sağlamış ve e-posta ile iletişim kurmuşlardır. Üç ile altı kişi arasında değişen takımlar oluşturulmuştur. Bu takımlar içerisinde ilgili üniversite mezunu, eğitime devam eden öğrencisi ve lisede okuyan (geleceğin üniversite öğrencisi) yer almıştır. Genel anlamda bireyler arasında bir arkadaşlık ortamı oluşması hedeflenmiş, hem öğrenim, hem çalışma, hem de sosyal paylaşma ortam sağlanmıştır. Elektronik ortamın yanında mentör ve mentiler arasında sosyalleşme amaçlı 3-4 kez yüz yüze görüşme sağlanmıştır. Toplamda programa 250 kişi katılmıştır. Programın genel amacı lisede okuyan kız öğrencilerin mühendislik ve matematik alanına yönlendirilmelerini sağlamaktır. Bununla birlikte program, katılımcılara kariyer yönetimi ve kişisel gelişim konularında da fırsat sunmuştur. Programın 1996-1999 yılları arasındaki kısmı araştırmaya konu olmuştur. İleriki çalışmalarda web tabanlı e-mentörlük platformu oluşturulması ve bu platformda katılımcıların birbirlerinin profillerini incelemesi yanında geçmiş yazışmaları okumalarına fırsat sağlayacak bir sistem tasarlanması önerilmiştir. Uzun süreli etkileşimin gençlere

informal yönlendirmede fırsat sağladığı ifade edilmiştir. Ayrıca 11 ile 17 yaşları arasındaki gençlerin başarılı bir kariyerde üniversite eğitiminin önemini kavradıkları gözlemlenmiştir.

Bierema ve Merriam (2002) tarafından “E-mentoring: Using computer mediated communication to enhance the mentoring process” başlıklı çalışmada e-mentörlük ile ilgili çalışmalardan yola çıkarak bir değerlendirme çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada bilgi toplumunda birçok ilişkinin olduğu gibi mentörlüğünde dinamiğinin değiştiği ve internet tabanlı teknolojilerin e-mentörlük uygulamalarını gündeme getirdiği belirtilmektedir. Mentörlük ilişkisinde karşılıklı saygı, güven ve rahat iletişim ortamının gerekliliği ve karşılıklı bir adanmışlık yanında beklentilerinde örtüşmesinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Verimli bir mentörlük sürecinde düzenli ve sık etkileşim olması gerektiği ifade edilmiştir. Etkileşimi engelleyen faktörlerin başında, mentör ve mentinin diğer sorumlulukları, yeterli zaman ayıramama, sırlarını paylaşmada güven eksikliği sayılmıştır. Bilgisayar ortamında forumlarda gerçekleşen paylaşımlarda cinsiyet, ırk, sosyal sınıf gibi özellikler öne çıkmadığından ön yargısız etkileşimlere ortam sağladığı belirtilmiştir. Diğer yandan bilgisayar ortamında tanışma ve karşılıklı güven sağlamanın normalden daha uzun sürede gerçekleşebileceği ifade edilmiştir.

Ehrich ve arkadaşları (2004) “Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature” başlıklı araştırmalarında iş dünyası, tıp ve eğitim alanında 300 araştırmanın sonuçlarını inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar olumlu ve problemlili mentörlük uygulamaları, mentörlüğün kazanımları, zayıf ve kuvvetli yönleri başlıkları altında incelenmiştir. Mentörlüğün genel faydaları kariyerde yönlendirme ve psikolojik destektir. Mentörlüğün olumlu yansımaları; mentörler süreçte mentilerin projelerine yardımcı olmasını, özgüvenlerinde artışı, bireysel tatmin kazanmayı, verimliliği arttırma, üst yöneticilerin motivasyonuna olumlu katkı, işe alım ve uyumda kolaylık olarak sıralanmaktadır. Olumsuzluklar ise uygun olmayan eşleştirme, zaman yokluğu, programın planlamasında yetersizlik, koordinasyonda yetersizlik, üst yönetimin destek vermemesi, süreci anlamama, yetersiz bütçedir. Mentörün kazancı; iş arkadaşlığı geliştirme ve çevresini genişletme, inanç ve uygulama değerlerini yansıtarak yaygınlaştırma, bireysel tatmin, kendini geliştirme olarak sıralanmıştır. Mentinin kazanımları; çalışma alanında destek, arkadaşlık, empati, uygulamalarda destek, fikir paylaşımı ve kritiği, geri dönüt olarak belirtilmiştir. Mentör ve mentinin ortak kazanımı: fikir ve bilgi paylaşımıdır. Problemler; zaman yetersizliği ve mesleki uzmanlıkta yetersizlik, sorumlulukların farkında olmama, güven yokluğu, işbirliğinin olmaması,

kıskançlık, gerçekçi olmayan beklentiler olarak bulunmuştur. Olumlu çıktılar; verimliliğin artması, çalışanların sadakatının, kuruma bağlılığının artması, işyerinde uyumdur.

Mentörlüğün oldukça kompleks, dinamik ve kişiler arası ilişkilere dayalı olduğu ifade edilmiş, mentör ve mentinin zaman, ilgi yükümlülüğü yanında, organizasyonun desteğinin gerekliliği vurgulanmıştır. Problemlerin minimize edilmesi için iyi planlama ve dikkatli uygulama önerilmiştir.

Knapczyk ve arkadaşları (2005) “Evaluation of online mentoring of practicum for limited licensed teachers” isimli çalışmayı Amerika Birleşik Devletleri’nde Indiana üniversitesinde gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada 26 stajyer öğretmen 15 hafta boyunca çevrimiçi mentörlük ile destek almışlardır. Programda 33 mentör yer almıştır, her öğretmene 2 mentör olacak şekilde rasgele (random) eşleştirme gerçekleştirilmiştir. Eşleştirmede sadece mentör ve mentilerin aynı kurumda olmamasına dikkat edilmiştir. Platform olarak üniversitenin geliştirdiği ve uzaktan eğitimde kullandığı ONCOURSE yazılımı kullanılmıştır. Süreçle ilgili açık uçlu anket, stajyer öğretmenlerin yansıtma raporları ve platformun gözlemlerinden oluşan veriler toplanmıştır. Bu verilerin analizi sonucunda stajyerlik programın yapısı, mentör ve mentilerin çevrimiçi mentörlüğe yaklaşımı ve süreçte karşılaşılan zorluklar olarak betimlenmiştir. Mentör ve mentiler e-mentörlük programını olumlu olarak değerlendirmişlerdir.

Watson (2006) “Virtual mentoring in higher education: teacher education and cyber-connections” çalışmasında Amerika Birleşik Devletleri’nde bir üniversitede öğretmenlik eğitimi alan öğrenciler ve orta öğretim öğretmenleri ile bir e-mentörlük araştırması gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada 17 öğretmen mentör, 12 öğrenci menti rolünü almış ve uygulama toplamda 6 hafta sürmüştür. Eşleştirmeyi ve sürecin yönetimini dersin öğretim elemanı üstlenmiştir. Öğrenciler bir e-posta ile öğretmenlere mentörlük taleplerini iletmışlerdir. Mentör adayı öğretmenlerde öğrenci ile aynı alanda çalışıyor olma ve en az iki yıl çalışma tecrübesine sahip olma şartı aranmıştır. Eşleştirme öncesi öğrencilerden beklentileri ile ilgili bir yansıtma raporu istenmiştir. Eşleştirmeden sonra öğrencilerin haftada en az iki kez e-posta ile iletişim kurmaları istenmiştir. Etkileşim ile ilgili belirli konulardan oluşan bir liste verilmişse de tüm konular altı haftada kapsanamayacağından serbest bir etkileşim uygulanmıştır. Toplamda çalışmaya 29 kişi katılmış ve araştırma boyunca 293 e-posta mesajı gerçekleşmiştir. Katılımcılardan her seferinde aynı e-posta mesajına cevap yazmaları istenerek tüm mesajların toplu görünümü sağlanmıştır. Ayrıca mentiler her hafta mentörlerinden aldıkları cevapların yeterli olup

olmadığı, herhangi bir ilgi çekici fikir ya da öneri alıp almadıkları ve bir sonraki yazışmaları ile ilgili planlarını raporlamışlardır. Bu yazışmalar ve raporlardan ölçme ve değerlendirme, evrak işleri, zaman yönetimi ve bir öğretmenin tipik bir günü, sınıf yönetimi temaları çıkarılmıştır. Karşılaşılan problemler incelendiğinde en başta yeterli mentör bulmada sıkıntı olduğu ve bunun için web tabanlı bir uygulama geliştirilmesi önerilmiştir. Ayrıca daha uygun eşleştirmenin özellikle motivasyon açısından gerekliliği üzerinde durulmuştur. Uygulamanın notla değerlendirilmesinin gerekli içtenliği sağlamada tereddütler sağladığı düşünülmektedir. Önümüzdeki dönemde her alanda e-mentörlük uygulamalarının artacağı belirtilmiş ve öğretmen eğitiminde pratik uygulamalar açısından çevrimiçi mentörlüğün olumlu çıktılar sağladığı; özellikle seyahat, sağlık ve zamanlama gibi konulara çözüm getirmenin yanında mesleki gelişimi ve sosyalleşmeyi desteklediği belirtilmiştir. Süreçte bazı mentiler, mentör edinmede ve bazı mentörlerden zamanında cevap almada sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Üniversite öğrencilerinin sayısı düşünüldüğünde bunların hepsine yüz yüze mentör bulmak zor olabilir. E-mentörlük bu zorluğu aşmada önemli fırsat sunar. Bunun yanında özellikle mezunlar ve iş dünyasındaki mentörler bu yollardan tecrübelerini zaman ve yer kısıtı olmadan paylaşabilirler. Araştırmalar başlangıç aşamasında olduğu için birçok problemle karşılaşması olasıdır. Bu problemlerin başında mentörlerin temini ve uygun eşleştirme ilk sırada yer almaktadır. Elektronik mentörlük programında programa özel web sitesinin olması mentör temininde kolaylık sağlayabilir. Bu yolla çevrimiçi başvurular alınabilir. Mentörlerin motivasyonu ve gönüllüğünün sağlanmasıyla ilgili araştırmalara ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir.

Akin ve Hilbun (2007) “E-mentoring in three voices” isimli çalışmalarında Amerika Birleşik Devletleri’nde bir üniversitede iki akademisyen bir ders kapsamında gerçekleşen etkileşimlerini durum çalışması olarak sunmuşlardır. Hilbun ilk defa bilginin depolanmasıyla ilgili bir çevrimiçi ders verecektir. Daha önce bu dersi vermiş Akin’den destek ister. Aynı bölümde olmalarına rağmen etkileşim bir dönem devam eden derse paralel olarak çevrimiçi iletişim araçlarıyla gerçekleştirilmiştir. Süreç tamamlandıktan sonra literatürü göz önünde bulundurarak mentör ve mentinin bakış açılarıyla e-mentörlük sürecinin nasıl düzenleneceğiyle ilgili yaşadıkları aşamaları sunmuşlardır. Bu aşamaları informal olarak yaşamalarına rağmen literatüre dayalı olarak 6 aşama olarak açıklamışlardır. Bunlar; öğrenme hedefleri, yönetsel destek, teknik destek, iletişim araçları, eğitim ve koçluk, değerlendirme olarak sıralanmıştır.

Burgstahler ve Crawford (2007) “Managing an e-mentoring community to support students with disabilities: A case study” çalışmasında Amerika Birleşik Devletleri’nde Washington üniversitesinde 1992 yılından bu yana genç engellilerin kariyer gelişimini desteklemek amacıyla uygulanan DO-IT projesini betimlemektedir. Proje kapsamında yürütülen çalışmalar şöyle sıralanmaktadır; katılımcıların gizliliğini sağlamak amacıyla her katılımcıya başvurusunun kabulünden sonra özel e-posta hesabı oluşturulmaktadır. Farklı engellere sahip bireylerin her teknolojiyi kullanamayacağı düşünülerek mentör ve mentiler için birer özel grup e-posta adresi oluşturulmuştur. Katılımcılar sisteme dahil olduğunda programın yöneticileri tarafından hem mentör hem menti grubuna bir mesaj ile tanıtılmaktadır. Yeni katılanlara bir e-posta ile sistemin işleyişi ve programın amacı tanıtılmaktadır. Her bir katılımcı sorusunu dilerse sadece menti ya da mentör grubuna mesajla gönderebileceği gibi her iki gruba da aynı anda gönderebilir. Bu mesajlara birden fazla katılımcıdan cevap geldiğinden soruyu soran bu fikirlerden yola çıkarak kendi yolunu belirler. Tüm e-posta mesajları program yöneticileri tarafından izlenmekte ve belli aralıklarla da sistemin uygun kullanımı ile ilgili uyarı mesajı gönderilmektedir. DO-IT projesi engellilere yönelik en büyük sanal toplum uygulamalarından biridir. Programın amacı klasik birebir mentörlükten ziyade engellilere yönelik bir bilgi ve tecrübe paylaşım ortamı sağlamaktır. Ancak herhangi bir özel eşleştirme olmadan topluluk içinde katılımcılar kendi mentörlerini seçerek bire bir iletişimde de bulunmaktadır.

Heirdsfield ve arkadaşları (2008) “Peer mentoring for first year teacher education students: The mentors' experience” isimli Avusturalya’da okul öncesi öğretmen eğitimi öğrencileri ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada üniversiteye yeni gelen öğrencilerin uyumu hedeflenmiştir. Bölümde okuyan 3. ve 4. sınıftan dokuz kişi akademik başarıları doğrultusunda mentör olarak seçilmiştir. Bölüme yeni kayıt yaptıran 48 öğrenci programda menti olarak yer almıştır. Mentörlere bir dönem (15 hafta) devam eden mentörlük için 300 Avusturalya doları ödenmiştir. Mentörlük programını bölümün üç akademisyeni koordine etmiştir. Program boyunca mentörlerden düzenli yansıtma raporu toplanmış ve bu veriler nitel olarak incelenmiştir. Süreci desteklemek üzere mentör ve mentilerin erişebileceği bir web sayfası oluşturulmuştur. Etkileşimler yüz yüze, e-posta ve telefonla gerçekleşmiştir. Elde edilen veriler mentörlerin hazırlığı, mentörlük yaklaşımı, mentörlüğün faydaları, karşılaşılan zorluklar olarak dört başlıkta toplanmıştır. Mentörlerin hazırlığının programın verimliliği açısından gerekli olduğu belirtilmektedir. Bu amaçla mentörlere bir çalıştay kapsamında eğitim verilmiştir. Her mentörün farklı mentörlük

yaklaşımı olsa da mentilerle empati, etkili iletişim, erişebilirlik ve isteklilik her mentörde aranan ortak özelliklerdir. Mentörlük sürecinde mentiler akademik ve sosyal yönden destek bulduklarını ifade etmiştir. Bu süreçte mentörlerde akademik bilgilerini tazelemeleri yanında sosyalleşme imkânı bulmuşlardır. Süreçte mentörler gruplarında yer alan 5 mentiyi aynı zaman ve yerde bir araya getirmede zorlanmışlardır. Ayrıca yeteri kadar zaman ayırmada zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Homitz ve Berge (2008) “Using e-mentoring to sustain distance training and education” isimli bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada günümüzde birçok firmanın eğitimlerini uzaktan eğitim yöntemleri ile gerçekleştirdiğine vurgu yapılmaktadır. Bu programların birçoğunda canlı eğitmen, mentör ya da koç bulunmamaktadır. Bu platformlarda sağlanan eş zamansız araçların yanında canlı desteğin öğrenmeyi sağlamada en etkili faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir. Uzaktan eğitim sistemlerinin sürekliliğini ve verimliliğini sağlamada insan faktörünün ihmal edilmemesi gerektiği ifade edilmektedir.

Harris (2008) “eMentoring: The Future of Online Learner Support” isimli araştırmasında İngiltere’de bir belediyenin gençlere yönelik düzenlediği çevrimiçi destek sistemi ile ilgili bir e-mentörlük programını açıklamıştır. Araştırmacı bu programın 3,5 yıllık zaman diliminde ki gözlemlerini betimlemiştir. Programda 10 mentör sabah saat 8 ile akşam saat 8 arası canlı destek vermiştir. Ayrıca gençler istedikleri zaman mesaj bırakabilmektedirler. Birkaç saat içerisinde bu sorulara yanıt verilmekte ve dönüt sağlanmaktadır. Toplamda 12.000 kişiye destek sağlandığı rapor edilmiştir. Bu desteğin 5 dakika ile 30 dakika arasında sürdüğü belirlenmiştir. Nadirde olsa 30 dakikanın üzerinde görüşmeler olmuştur. Bu programla öğrencilerin sanal ortamda daha iyi öğrenmeleri sağlanmış, sosyalleşmelerine destek verilmiştir. Teknik konularda ve internette gezinti ile ilgili destekler sunulmuştur. Özellikle utangaç gençlerin, hızlı öğrenenlerin, şefkate ihtiyaçları olan gençlerin ve engellilerin bu sistemden yararlanmada öne çıktığı görülmüştür. Gençler; ihtiyaç duydukları anda, herhangi bir ön yargıya maruz kalmadan, onlara yeterli zamanı ayıran ve gerekli sabrı gösteren e-mentörlerden öneri ve destek almıştır.

Allen ve arkadaşları (2008) “The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications” isimli mentörlük çalışmaları ile ilgili gerçekleştirdikleri alanyazın taramasında, nicel metotları kullanan araştırmaların yoğunlukta olduğunu ve bu çalışmalarda ağırlıklı olarak mentilerden veri toplandığını

gözlemlemiştir. Ayrıca bu çalışmaların 60 farklı dergide yayınlanmış olması mentörlük konusunun disiplinlerarası ilgi gören özelliğine dikkatlerimizi çekmektedir. Bu alanda gerçekleştirilen akademik araştırmaların başlangıç aşamasında olduğunu belirterek, yapılan çalışmalarda düşük maliyetli yöntemlerin tercih edildiğini, bu yaklaşımın şimdilik normal karşılanması gerektiğini belirtmekle birlikte; mentörlük ile ilgili daha ileri düzey çalışmaların yapılmasına basamak teşkil etmesini umduklarını ifade etmişlerdir.

Lai ve arkadaşlarının (2008) “Establishing an online peer-support and mentoring community for international students: Some cultural and design considerations” isimli çalışma, Malezya’da öğretmenlik eğitimi veren bir bölümde gerçekleştirilmiştir. Son yıllarda OECD raporlarına göre yurtdışında lisans eğitimini alan öğrencilerde bir artış gözlemlenmektedir. Bu nedenle öğrencilerin karşı karşıya kaldıkları zorlukları, özellikle kültürel engelleri aşmada, e-mentörlük önemli bir araçtır. Bunun yanında dilde dikkate alınması gereken konulardan birisidir. Bu çalışma 2008 yılında Yeni Zelanda’da bir üniversitenin desteklediği proje kapsamında yapılan bir araştırmadır. Bu program için özel bir web alanında Moodle yazılımı kullanılmıştır. Bu platform eş zamanlı ve eş zamansız iletişim araçları ile donatılmıştır. Programda akran mentörlüğü modeli uygulanmıştır. Aynı bölümdeki Yeni Zelanda’lı öğrencilerle Malezya’lı öğrenciler eşleştirilmiştir. Bölümde toplam 60 öğrenci vardır. Öğrencilere sağlanan akademik ve sosyal destek amaçlı e-mentörlük programında kültürel yönler ve tasarımda dikkate alınması gereken konular betimlenmiştir.

Gareis ve Nussbaum-Beach (2008) “Electronically mentoring to develop accomplished professional teachers” çalışması ENDAPT (Electronic Networking to Develop Accomplished Professional Teachers” projesi kapsamında yürütülen araştırmayı açıklamaktadır. Bu çalışma mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin bir yıllık süre ile yüz yüze mentörlüğü tamamlayıcı ya da onun yerine uygulan bir programdır. Araştırmalarında yeni öğretmenlerin hemen hemen yarısının ilk beş yıllarında mesleği bıraktığı belirtilmektedir. Okullar hem bu öğretmenleri elde tutmak, hem de mesleki gelişimlerini sağlamak noktasında önemli bir zorlukla karşı karşıyadır. Bu güçlüğü aşmada tecrübeli öğretmenlerle, mesleğe yeni giren öğretmenleri eşleştiren yüz yüze mentörlük uygulamaları uzun zamandır gerçekleştirilen bir çözümdür. Yüz yüze mentörlüğe yenilikçi bir araç bilgisayar ile iletişimidir. Bir çevrimiçi forumda mesleğe yeni başlayan ve tecrübeli öğretmenler eş zamansız olarak (asenكرون) bir sanal mentörlük topluluğu oluşturmuştur. Bu araştırmada programın geneli yanında, katılımcıların forumdaki etkileşimlerinden

içerik analizi ile elde edilen bulgular yorumlamıştır. Yeni öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde çevrimiçi mentörlüğün etkisi üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmanın amacı grup tabanlı çevrimiçi forumda mentör ve yeni öğretmenler arasındaki mesleki yazışmaları betimlemektir. Bunun için kim kiminle iletişim kuruyor (yön), neden iletişim kuruyorlar (işlev), ne hakkında görüşüyorlar (içerik) konularına cevap aranmıştır. İçerik analizi sonunda yön olarak bir doğrusallıktan ziyade ağ yapısında bir etkileşim görülmüştür. Çevrimiçi tartışmalar birebir diyaloglardan ziyade mentör ve menti konumundakilerin karşılıklı tartışmanın yanında tüm gruplarla etkileşimde oldukları görülmüştür. Dolayısıyla grup etkileşiminin birebir mentörlüğü destekleyen ya da birebir mentörlüğe alternatif bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Tartışmalar menti-menti, menti-mentör ve mentör-mentör arasında gerçekleşmiştir. Bu ağ yapısında ki etkileşim bir anlamda “öğrenme topluluğu” olarak bireylerin bireysel mesleki gelişimini sağlamanın yanında, grubun tamamına ilerleme olanağı sunmuştur. ENDAPT projesi ile mentörlerin mesleki, psiko-sosyal ve rol model olarak yeni öğretmenleri desteklediği görülmüştür. İçerik olarak öğretmenlerin sorumlulukları, öğretim ve planlama, derslerin sunumu, ölçme ve değerlendirme, sınıf yönetimi vb. konular paylaşılmıştır.

Shrestha ve arkadaşları (2009) “From face-to-face to e-mentoring: Does the "e" add any value for mentors?” isimli bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada e-mentörlüğün eş zamansız iletişim araçlarıyla zamanlama noktasında açılım sağladığı ve menti-mentör arasında statü farkını minimize ettiği belirtilmiştir. Ayrıca e-mentörlükte daha kolay ve daha geniş bir kesime ulaşmanın yanında zaman ve mekan kolaylığı sağladığı ifade edilmiştir. Ancak bireylerin internet teknolojilerini kullanma becerisine sahip olması gerekliliği ve bunun ötesinde bu teknolojilerin e-mentörlük sürecinde etkin kullanımının ayrı bir sorun oluşturduğu ortaya konmuştur. Bu sorun sadece teknolojinin iyi kullanılmasında değildir, yüz yüze mentörlük sürecindeki etkileşim ile e-posta ve diğer teknolojilerle etkileşimde mentör ve mentinin kendini iyi hissetmesi önemlidir. Özellikle iyi bir e-mentörde bulunması gereken nitelikler ele alınmaktadır. Burada yazılı ve sözlü iletişim becerilerinin yüz yüze ya da elektronik ortamda etkili kullanımıyla ilgili beceriler gündeme gelmektedir. Dolayısıyla mesleki gelişimde etkili bir destek sistemi olarak görülen e-mentörlük programlarının hazırlık sürecinde, yukarıda belirtilen konularda ihtiyaç duyulan eğitimlere yer verilmesi önerilmektedir.

Shpigelman ve arkadaşları (2009) “E-Mentoring for All” isimli araştırmalarında İsrail’de bir üniversitede engelli öğrencilere yönelik e-mentörlük programının yararlarını

incelemişlerdir. Araştırmaya toplamda 13 çift katılmış sekiz ay boyunca etkileşimde bulunmuşlardır. Programın amacı engelli bireylere psikolojik destek sağlamaktır. Araştırma kapsamında katılımcıların bilgisayarına özel bir e-posta programı kurulmuştur. Bu sistemdeki yazışmalar ve program sonundaki açık uçlu sorularla elde edilen veriler nitel analize tabi tutulmuştur. Katılımcıların seçiminde en azından görme, işitme, fiziksel vb. bir engel durumuna sahip olmaları aranmıştır. Bunun yanında tüm katılımcıların bilgisayar ve internet kullanımı becerisine sahip olması ile programa gönüllü katılımı dikkate alınmıştır. Eşleştirmeler program koordinatörü tarafından katılımcıların cinsiyet, ilgili alanları ve hobileri göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Toplamda dört erkek çift, yedi kadın çift ve bir karma çift, sekiz ay boyunca 860 e-posta mesajı paylaşmışlardır. Ortalama mentörler yaklaşık 38 e-posta ve mentiler 27 e-posta göndermiş, mentilerin mesajlarının genelde daha kısa olduğu belirlenmiştir. İçerik analizinde e-mentörlük sürecindeki temalar; mentörlük süreci, katılımcının rolü, süreçteki duygular olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların geneli elektronik ortamın kendilerini ifade etmede daha rahat bir ortam oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca zaman içerisinde yazışmalarda daha samimi içten bir yazışma dili kullanılmıştır. Ancak mentör ve mentiler, elektronik iletişimin arkadaşlığın gelişmesinde bariyer olduğunu düşünmektedirler. Bilgisayar ortamında yazışma ile iletişim kurmanın, kişi temasından yoksun olduğu belirtilmiştir.

Rickard ve Rickard'ın (2009) "E-mentoring for small business: An examination of effectiveness" çalışmaları küçük işletmelerde e-mentörlüğün etkililiğini araştırmaya yönelik, Avustralya'da gerçekleştirilen nitel bir araştırmadır. 2001-2006 yılları arasında gerçekleşen e-mentörlük programında beş mentör ile 20 menti yer almıştır. Katılımcılarla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden, katılımcıların süreçteki e-posta mesajlarından ve açık uçlu bir anketle veriler toplanmıştır. Mentör ve mentiler en az lisans mezunu, en üst doktora sahibi katılımcılardan oluşmaktadır. Verilerin analizi sonucunda e-mentörlük programının etkililiği için bir model sunulmuştur. Bu modelde öğrenme ortaklığının kalitesi, e-mentörlük programının yapı ve kalitesi, etkileşim kalitesi ve sıklığı, kullanıcı memnuniyeti ve programın öğrenme ve iş becerilerine olumlu yansımaları olarak sıralanmıştır.

Simmonds ve Lupi (2009) "The matching process in e-mentoring: A case study in luxury hotels" başlıklı İngiltere'de otel çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında e-mentörlükte eşleştirme için bir yöntem önerisi sunmuştur. Araştırma 28 eşleştirme üzerinden gerçekleştirilmiştir. Sistemin işleyişi şöyle açıklanabilir; menti web tabanlı

mentörlük sistemine üye olur. Dilerse önce programla ilgili çevrimiçi dokümanlardan bilgi alabilir. Dilerse direk sistemde altı kategoride oluşturulan şu kriterleri seçer; geliştirilmek istenen organizasyonel beceriler, mesleki beceriler, kişisel değerler, ilgi alanları ve hobiler, sosyo-ekonomik durum. Sistem bu seçim doğrultusunda 10 mentör önerir; menti platformun web konferans özelliğini kullanarak önerilen mentörlerle görüşür. Karşılıklı anlaşabildiği bir mentör ile eşleştirilir. Eşleştirme sonrasında e-mentörlük 6 ay olarak uygulanmıştır. Bu süre sonunda mentör ve mentilerle yapılan görüşmeler ile eşleştirmenin uygunluğu araştırılmıştır. Katılımcıların %88 eşleştirme yöntemini uygun bulmuşlardır.

Thompson ve arkadaşları (2010) “E-mentoring for e-learning development” başlıklı çalışmalarında İngiltere’de bir üniversitede uzaktan eğitimde e-öğrenme modüllerinin hazırlık sürecinde elektronik mentörlüğün bir destek sistemi olarak kullanımını araştırmışlardır. E-mentörlük uygulanmasının amacı uzaktan eğitim materyallerinin hazırlanmasında öğretim elemanları arasında bir destek sistemi oluşturmaktadır. İki dönem süren araştırmaya 5 mentör ve 16 menti katılmıştır. Mentör ve menti eşleştirmeleri gerçekleştirilirken katılımcıların isimleri alfabetik olarak dizilmiş ve buna göre eşleştirme gerçekleştirilmiştir. Eylem araştırması deseninde gerçekleştirilen çalışmada elektronik ortamda açık uçlu anket soruları ve yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşmeler ile sürece yönelik veriler toplanmıştır. E-mentörlük uygulamasında uzaktan eğitimde kullandıkları WebCT platformunun form ve çevrimiçi sohbet ortamları yanında katılımcılar e-posta ve telefonla iletişim kurmuşlardır. E-mentörlüğün hem sosyal hem teknik destek sağladığı görülmüştür. Ancak etkili bir e-mentörlük için planlı ve sistemli yaklaşım önerilmektedir.

McCall (2011) “My UniSpace: Applying e-mentoring to language learning” isimli çalışmasında İngiltere’de organize edilen bir e-mentörlük programında 14-18 yaşlarındaki lise öğrencilerinin yabancı dil öğreniminde destek süreci açıklanmıştır. Bu programda 12 farklı liseden 88 menti öğrenmek istedikleri dile göre mentör olan 49 üniversite öğrencisi ile eşleştirilmiştir. Katılımcılardan hem nitel hem nicel veriler toplanmıştır. Mentiler dil öğrenerek kendilerini geliştirmişler, mentörler iletişim becerilerini ilerletmişlerdir. Bunun yanında lise öğrencileri üniversite eğitimi ve hazırlığı ile ilgili bilgi edinmişlerdir.

Williams ve Kim (2011) “E-mentoring in online course projects: Description of an e-mentoring scheme” isimli çalışmalarında Amerika Birleşik Devletleri’nde lisansüstü eğitimde uzaktan eğitimle yapılan bir ders kapsamında gerçekleştirdikleri e-mentörlük sürecini açıklamışlardır. 53 yüksek lisans öğrencisine, farklı sektörde çalışan 18 mentör altı ay boyunca destek vermiştir. Dersin öğretim elemanları tüm süreci organize ve koordine

etmişlerdir. Süreçte Moodle ve Elluminate yazılımları kullanılmıştır. Mentörler, öğretim elemanlarının çeşitli ortamlarda tanıdığı kişilerdir. E-mentörlük uygulamasının amacı altı ay süren derste öğrencilerin projelerine destek verilmesidir. Lisansüstü öğrenceleri; proje fikrini geliştirmeleri, proje teklifi hazırlamaları, projeyi planlamaları, uygulamaları ve raporlamaları sürecinde her aşamada destek almıştır. Katılımcılar, tercihleri doğrultusunda eş zamanlı ve eş zamansız iletişim araçlarını kullanmışlardır. Ayrıca dersin öğretim elemanları her ay öğrencilere yönelik sanal sınıf uygulaması gerçekleştirmiştir. Bu sanal sınıf uygulamasına isteyen mentörlerde katılım sağlamış ve tüm süreç tamamen uzaktan gerçekleştirilmiştir. Ancak süreci değerlendirmek üzere öğretim elemanı, mentörleri program ortasında ve program sonunda yüz yüze bir araya getirmiştir. E-mentörlük uygulaması sonunda tüm öğrencilerin proje sürecini başarıyla tamamladığı görülmüştür. Düzenlenecek e-mentörlük programlarında öğrenme hedeflerinin belirlenmesi, yönetsel destek sağlanması, teknik destek sağlanması, iletişim araçları, mentör ve mentilerin eğitimi, program sürecince mentörlere koçluk ve sürecin değerlendirilmesi şeklinde tasarlanması önerilmektedir.

Schrum ve arkadaşları (2012) “Project DAVES: An exploratory study of social presence, e-mentoring, and vocational counseling support in community college courses” başlıklı araştırmalarında Amerika Birleşik Devletleri’nde federal yönetim tarafından desteklenen üç yıl süreli e-mentörlük projesinin sonuçlarını açıklamışlardır. Proje, halk okullarının (community college) harmanlanmış olarak yetişkin öğrencilere verilen eğitim sürecinde; akademik ve kariyer desteği sağlamak amacıyla planlanmıştır. Bu okullarda görev yapan öğretmenlere e-mentörlük yolu ile pedagojik destek, öğrencilere de kariyer yönlendirmesi için bir platform oluşturulmuştur. Böylece herkes için çevrimiçi bir öğrenme topluluğu oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmada sosyal bulunuşluk kuramı esas alınmıştır. Araştırma, katılımcıların ihtiyaç duydukları destekleri ve bunlara yönelik yapılan çalışmaları raporlamaktadır. Mentörlerin haftalık kayıtları, araştırmacıların haftalık görüşleri ve iki ayda bir yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler nitel olarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda elektronik ortamda sosyal bulunuşluğu oluşturmanın açık belirlenmiş hedeflere ve belirli konulara bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcılar tarafından mentörlerin kabul görmesinin, değerli ve bilgili bulunmasının önemine vurgu yapılmıştır. Katılımcıların elektronik ortamda iletişimde kendilerini rahat hissetmeleri ve karşılıklı güven oluşturmanın zorlukları dile getirilmiştir. Ayrıca bu tür

Çalışmalarda ortak beklenti ve hedeflerin yeterli olmaması durumunda yapılan çalışmaların karşılık bulmadığı ortaya konmuştur.

Yukarıda yapılan açıklamalardan mentörlük ile ilgili çalışmaların 1970’li yıllardan bugüne akademik çalışmalara konu olduğu, ancak ölkemizde konuyla ilgili çalışmaların çok kısıtlı bir çerçevede kaldığı görölmektedir. Özellikle bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak, bu teknolojilerin mentörlük uygulamalarına entegrasyonu ile ilgi uygulama ve araştırmalar her geçen gün artış göstermektedir. Buna karşın Türkiye’de 1980’li yıllardan bu yana mentörlük konusu araştırmalara yeteri kadar konu olmamış, daha önemlisi gelişen bilişim teknolojilerine paralel araştırmalar yapılmamıştır.

Bu nedenle özellikle bölüm bazında mesleki gelişimi desteklemede e-mentörlük konusu araştırmacıda ilgi uyandırmıştır. Yapılan araştırmalarda e-mentörlük uygulamalarında karşılaşılan önemli zorluklardan birinin katılımcıların gerekli bilişim teknolojilerini kullanım becerilerine sahip olması gerekliliğinden dolayı, araştırmanın Eğitim Faköltesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümünde gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Mesleki gelişimi desteklemek amacıyla bir e-mentörlük uygulamasının nasıl düzenlenebileceği ile ilgili bir araştırmanın ortaya konulmasının, ilerde farklı disiplinlerde yapılacak benzer çalışmalara öncülük edeceği düşünülmüştür. E-mentörlük konulu bir araştırmanın ilk defa gerçekleştirilmesi nedeni ile durum çalışması olarak desenlenmesine ve incelenmesine karar verilmiştir.

Amaç

Bu araştırma, bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki gelişiminde e-mentörlük programının nasıl uygulanabileceğinin betimlenmesini temel almaktadır.

Bu temel amaca dayalı olarak araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki gelişim açısından e-mentörlük programından beklentileri nelerdir?
2. Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki gelişimini desteklemek amacıyla bir e-mentörlük programı nasıl düzenlenebilir?
3. Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük sürecindeki etkileşimleri nasıldır?
4. Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki gelişim açısından e-mentörlük programından kazanımları nelerdir?
5. E-mentörlük programının düzenlenmesinde ve uygulamasında karşılaşılan zorluklar nelerdir?

Önem

Öğretmenlik değişik formlarda ve formatlarda insanlık tarihi boyunca süre gelmiş ve gelişmiştir. Öğretmenlik eğitimi ve mesleği kişinin bilgisi, tecrübesi, kişiliği, toplumun kültürü ve yaşam felsefesi ile bütünleştiği oranda başarılı olmuştur (Celep, 2004).

Öğretmenlik mesleğini üniversite mezunu herkesin yapamayacağı bilinen bir gerçek olmakla birlikte bu noktada en önemli görevin öğretmen yetiştiren kurumlara düştüğü yadsınamaz bir gerçektir.

Çağdaş bilim ve teknolojideki gelişmelerin etkisiyle, kurumların yapı ve fonksiyonlarındaki değişimlere paralel olarak eğitim kurumlarında da mevcut modeller geçersiz hale gelmektedir (Alkan, 1976). Dolayısıyla dünyada yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve değişimler eğitim sürecini ve bu süreçte bireylerle etkileşimin merkezinde olan öğretmen adaylarının mesleki hazırlığının iyileştirmesini gerekli kılmaktadır.

Yükseköğretimde teknolojinin eğitim ve öğretim süreçlerinde adaptasyonu ve mesleki gelişimde bu araçların benimsenmesi öğretim kalitesi açısından gereklidir (Kidd, 2009).

Günümüzde üniversiteler bilgi ve tecrübenin genç nesillere aktarılmasında temel kurumlardır. Öğretme merkezli yaklaşımlardan, öğrenme merkezli yaklaşımlara doğru

değişen paradigma eğitim kurumlarını da dönüştürmektedir. Bugün mezuniyet sonrasında ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler çok çeşitlenmiş ve öğretmenlerden beklentiler de bu doğrultuda oldukça artmıştır. Bu beklentileri karşılamada ve öğretmenlerin bilgi ve becerilerini geliştirmede e-mentörlük önemli bir araç olabilir.

Mentörlük özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) başta olmak üzere birçok ülkede eğitim kurumları dahil bir çok kuruluştaki uzun zamandır uygulanmaktadır. Günümüzde önemli ABD firmalarının hepsinde mentörlük programı bulunmaktadır (Eby ve Lockwood, 2005). Seksenli yıllardan sonra Avrupa kıtasında da dikkat çekici çalışmalar gözlenmektedir.

Ülkemizin kültürel altyapısında çok geniş bir yapılandırılmamış (informal) mentörlük olmasına rağmen, özellikle son yıllarda değişik isimler adı altında (yaşam koçluğu, yönderlik gibi) gündeme geldiği söylenebilir. Ancak Türkiye’de akademik düzeyde bu alanda çalışmaların başlangıç düzeyinde olduğu bilinmektedir. Yüksek Öğretim Kurumunun tez merkezinde yapılan taramada *mentör*, *mentörlük*, *mentor*, *mentoring*, *mentorship* benzeri kelimelerin geçtiği çok az çalışma gözlemlenmiş, ancak bunların hiçbirinin öğretmen eğitimi üzerine odaklanmadığı görülmüştür. Daha önemlisi e-mentörlük ile ilgili lisansüstü düzeyde Türkçe bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

Bu uygulama ile öğretmen adaylarının verimlilik ve etkililikleri artırılırken, sosyal ağları, kişiler arası iletişim becerileri, farklı bakış açılarını anlamaları ve özgüvenlerini geliştirmelerine de olanak sağlanabilir (Boreen, Niday ve Johnson, 2003). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 18-19 Kasım 2011 tarihinde gerçekleştirilen Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayı’nda göreve yeni başlayan öğretmenlere, mentörlük/lalalık sistemi uygulanması gündeme gelmiştir.

Bu bağlamda öğretmen adaylarının mesleki gelişim sürecinde akademik ve sosyal hayatlarını daha başarılı kılmak üzere formal eğitime destek veren bir yaşam boyu öğrenme yaklaşımını esas alan bu çalışma; Türkiye’de öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanmasında e-mentörlük yaklaşımını kullanan ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Sınırlılıklar

Araştırma sınırlılıklarını şunlar oluşturmaktadır:

1. Bu araştırma, 2010–2011 öğretim yılı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü öğrencileri, akademisyenleri ve mezunları ile sınırlıdır.

2. E-mentörlük sürecine ilişkin değerlendirmeler, başvuru formu, yarı yapılandırılmış görüşmeler, odak grup görüşmeleri, yansıtma raporları, e-mentörlük platformundaki dokümanlar ve araştırmacı günlüğü incelemelerinden elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler, uygulamaya katılan gönüllü mentör ve mentilerle sınırlıdır.
4. Araştırma e-mentörlük uygulama platformu olarak kullanılan yazılımının araştırmacıya sağladığı olanaklar ile sınırlıdır.

Araştırmada; mentör ve mentilerin e-mentörlük uygulaması sürecinde gerçek görüşlerini yansıttıkları varsayılmıştır.

Tanımlar

Mentör: Bilgi ve tecrübesini karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayalı olarak paylaşan kişi (Kişisel Danışman).

Menti: Kendisinden daha tecrübeli birinin mentörlüğüne ihtiyaç duyan kişi (Danışan).

Mentörlük: Karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayalı olarak rehberlik ve koçluk süreçlerini kapsayan kişisel ve mesleki bilgi, beceri ve tecrübe paylaşımını kapsayan bir öğrenme ve gelişim süreci (Kişisel Danışmanlık).

Öğrenme ortaklığı: Mentörlük sürecinde eşleştirilen her bir mentör ve menti takımıdır.

Açık Bilgi (Explicit Knowledge): Sembol ya da yazı ile açık, net ve kati olarak ifade edilebilen ölçülebilir, belgelenebilir, arşivlenebilir bilgiler.

Örtük Bilgi (Implicit/Tacit Knowledge): Kişiyle birlikte bulunan ve yaşantı yoluyla aktarılan, hal ile ifade olunan bilgiler.

Mesleki Gelişim: Mesleki bilgi, beceri ve tutumları geliştirmek amacıyla düzenlenen etkinlikler bütünü.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, araştırma ortamı, araştırmanın katılımcıları, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve elde edilen verilerin analiz süreci ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük uygulaması ile mesleki gelişimlerinin desteklenmesini betimlemeyi amaçlayan bu araştırma durum çalışması biçiminde desenlenmiştir. İngilizcede “case study” ifadesinin Türkçe karşılığı olarak “durum çalışması”, “vaka incelemesi”, “olay incelemesi”, “özel durum çalışması”, “örnek olay çalışması” gibi kavramlar kullanılmaktadır.

Yin (2002), durum çalışmasını güncel bir olgu, olay, durum ya da gruplar üzerine odaklanan, derinlemesine bir inceleme olarak ifade etmektedir. Yin’e (2002) göre; eğitim alanında durum çalışması özellikle “nasıl” ve “niçin” sorularının yanıtlanmasında tercih edilen bir yöntemdir. Bu “nasıl” ve “niçin” sorularına ek olarak “ne” sorusunun yanıtlanması da durum çalışmaları için önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). McMillan (2004) durum çalışmasını bir ya da birden fazla olayın, ortamın, programın, sosyal grubun, bireyin ya da başka sınırlandırılmış sistemlerin yeri ve zamanının ayrıntılı şekilde derinlemesine incelenmesi olarak ifade etmektedir. Karasar’da (2004) durum çalışmasını tarama modelleri evrendeki belli bir ünitenin (birey, aile, okul, dernek vb.) derinliğine ve genişliğine, kendisi ve çevresi ile olan ilişkilerini belirleyerek, o ünite hakkında bir yargıya varmayı amaçlayan tarama düzenlemeleri olduğunu belirtir.

Durum çalışmasında, sınırları önceden belirlenmiş bir araştırma konusunun gerçek ortamında ayrıntılı olarak incelenmesi söz konusudur. Durum çalışmalarında araştırmacı, araştırmanın gerçekleştiği doğal ortamlara katılarak katılımcılarla etkileşime girer ve belli bir durum ya da durumlara odaklanır. Bu durum bir birey, bir topluluk, bir kurum ya da bir program olabilir. Araştırmayı yürüten kişi verileri doğal ortamında toplar ve araştırma araştırmacı ve katılımcıların bakış açılarını yansıtır (Gall, Gall ve Borg, 1999).

Durum çalışmaları sosyal olguları betimlemek, açıklamak veya değerlendirmek üzere yapılır. Durum çalışmasının başlangıcında araştırmacı araştırmanın yapılabilirliğini inceler; verileri toplamaya başlar, gözden geçirir, keşfeder ve araştırmayı nasıl devam

ettireceğine karar verir. Bu süreçte araştırmacı, zamanı nasıl kullanacağına, araştırmanın nereye gideceğine, kimlerle görüşeceğine, neyi derinlemesine inceleyeceğine karar verir; bu kararları verirken, eski planlarından vazgeçebilir, yenilerini planlayabilir ve araştırma desenini sürekli olarak şekillendirebilir. Bir araştırmacı, durum çalışması araştırması yapmaya karar vermeden önce araştırma sorularına ve yöntemine uygun bir durum çalışması deseni seçmelidir (McMillan, 2004).

Yin'e (2002) göre durum çalışması türleri bütüncül tek durum, iç içe geçmiş tek durum, bütüncül çoklu durum ve iç içe geçmiş çoklu durum olarak dörde ayrılır. Durum çalışması desenlerinin temel türleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

Durum Çalışması Desenlerinin Temel Türleri

	Tek durum desenleri	Çoklu durum desenleri
Bütüncül (tek bir analiz birimi)	Tür 1	Tür 3
İç içe geçmiş (çoklu analiz birimleri)	Tür 2	Tür 4

Bütüncül tek durum deseninde (Tür 1); bir birey, bir kurum, bir program, bir okul gibi tek bir analiz birimi vardır. Bütüncül tek durum desenleri şu durumlarda tercih edilir. Birincisi, eğer ortamda iyi formüle edilmiş bir kuram varsa, bunun doğrulanması ya da çürütülmesi amacıyla bu desen kullanılabilir. İkincisi, genel standartlara uymayan aşırı, aykırı ya da kendine özgü durumların çalışılmasında bu desen kullanılabilir. Üçüncüsü, daha önce hiç kimsenin çalışmadığı ya da ulaşmadığı durumlar bu desenle çalışılabilir.

İç içe geçmiş tek durum deseninde (Tür 2); tek bir durum içinde çoğu kez birden fazla alt tabaka ya da birim olabilir. Bu durumda birden fazla analiz biriminin kullanımı söz konusu olacaktır. Buradaki ayırım, bir durum çalışmasının ilgili durumu, bütüncül ve tek bir ünite olarak ele almasına ya da bir durum içinde olabilecek birden fazla alt birime yönelmesine ilişkindir.

Bütüncül çoklu durum deseninde (Tür 3); birden fazla kendi başına bütüncül olarak algılanabilecek durum söz konusudur. Her bir durum, kendi içinde bütüncül olarak ele alınır ve daha sonra birbirleriyle karşılaştırılır. Bu tür desende araştırmacının, probleme ilişkin alandan standart araçlarla karşılaştırılabilir veri toplaması önemlidir. Böyle yapılmazsa, durumlar arasında karşılaştırma yapmak olanaklı olmayacaktır.

İç içe geçmiş çoklu durum deseninde (Tür 4); bütüncül çoklu durum deseninde olduğu gibi birden fazla durum söz konusudur. Ancak ele alınan ya da araştırma kapsamına alınan her bir durum, kendi içinde çeşitli alt birimlere ayrılarak çalışılabilir. Bu desende de durumlar arasında karşılaştırma yapabilmek için olabildiğince standart veri toplanmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Durum çalışmalarının büyük bölümünde genelleme bir amaç değildir, çünkü her durumun kendi eşsizliğini keşfetmek temel amaçtır. Durum çalışmasında araştırmacılar her duruma özel, yeni ve sıra dışı etkileşimler, olaylar, açıklamalar, yorumlamalar ve etki tepki ilişkilerini ortaya çıkarmak umuduyla incelerler. Durum çalışmasını gerçekleştiren araştırmalar genellikle anlamın kararlaştırılması işini, kendi doğal değerlendirmelerini durum çalışmasındaki bilgi üzerine yapılandırabilecek, okuyucuya bırakır (Hays, 2004).

Durum çalışmalarının temel özellikleri şunlardır (Hitchcock ve Hughes, 1995):

- Durum içerisindeki olaylar zengin ve canlı bir biçimde tanımlanır.
- Durum içerisindeki olaylar, meydana geliş sırasına göre hikâye biçiminde anlatılır.
- Durum içerisindeki olayların tanımlanması ile analizleri arasında içsel bir bağ kurularak tartışılır.
- Durum içerisinde öne çıkan olaylar, bireyler, gruplar ve onların algıları üzerine odaklanılır.
- Araştırmacı durumun bir parçası olarak sürece katılır.
- Durum çalışmasıyla araştırılan konu zengin bir biçimde ortaya çıkarılır.

Durum çalışmalarının bazı özellikleri bakımından diğer nitel araştırma yöntemlerinden belirgin farkları vardır (Gall, Gall ve Borg, 1999). Bir durum çalışması, süreçlerin, olayların, bireylerin ve araştırmayla ilgili diğer konuların daha iyi anlaşılması için özel bir olgu üzerinde yürütülür. Eğitim alanındaki olgulara; öğretim programları, eğitim çalışanlarının rolleri ve okul temelli olaylar örnek verilebilir. Araştırmacı, bir durumdaki olguyu çalışmayı seçmeden önce bu olguyu açık bir biçimde tanımlamalıdır.

Araştırmacı durum çalışması süresince, katılımcıları doğal ortamlarında gözleyerek, katılımcıların deneyimlerine dayalı olarak bir olguya anlam vermeye çalışır ve bu olguyu katılımcılar gibi görmeye çalışır. Ayrıca araştırmacı gözlediği bu olguya dışarıdan birinin bakış açısıyla da bilgi toplar. Durum çalışmalarında üretilen bilgi bağlamsaldır. Bu bağlamı gözleyen araştırmacının bağlamdaki gözlediği davranışlara bakarak ürettiği bilgi ise nesnel bilgidir. Bu iki bilgi türünün birbirine üstünlüğü söz konusu değildir (Eralp, 2002).

Durum Çalışmalarında İzlenebilecek Aşamalar

Durum çalışması yaparken izlenebilecek belli başlı aşamalar şöyle sıralanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008):

- Araştırma sorularının geliştirilmesi,
- Araştırma alt problemlerinin geliştirilmesi (varsa),
- Analiz biriminin saptanması,
- Çalışılacak durumun belirlenmesi,
- Araştırmaya katılacak bireylerin seçimi,
- Verinin toplanması ve alt problemlerle ilişkilendirilmesi,
- Verinin analizi ve yorumlanması,
- Çalışmanın raporlaştırılması.

Durum çalışmasında araştırmacının problem cümlesi genel bir alana işaret ederken, araştırmacının her alt problemi araştırmacının ilgisini odaklaştıracağı bir alanı belirtir. Kimi araştırmalarda problem cümlesi alt alanlara bölünmedikçe, araştırma problemine ilişkin ayrıntılı yanıtlar bulmak olanaklı değildir. Durum çalışmalarında “durum” bir hasta, bir öğrenci, bir okul, bir program olabilir. Çalışmaya konu olan birey ya da program analiz birimini oluşturur.

Bir durum çalışmasında araştırmacı, hangi durumların araştırma problemine uygun olup olmadığını ve düşünülen durumların araştırma için mümkün olup olmayacağını dikkate alması gerekir. Çalışılacak durum belirlenirken öncelikle çalışma ile ilgili verilere ulaşıp ulaşılamayacağı dikkate alınmalıdır. Araştırmacının, çalışmayı düşündüğü durumlara ulaşması kimi zaman olanaklı olmayabilir. Örneğin, kimi okul ve kurumlar bu tür araştırmaların yapılmasına olumlu yaklaşmayabilir. Bu konuda araştırmacının, çeşitli kişi ve kurumlara danışması ve çalışmasını gerçekleştirmeyi düşündüğü durumlara ulaşmadan ilgili kişi ve kurumlardan yardım alması önerilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bir durum çalışmasında, araştırılacak durumun özel olduğunun belirlenmesi için üç ilke doğrultusunda hareket edilir (Ekiz, 2003). Öncelikle araştırmacı, çalışabileceği durum ya da durumlara karar verdikten sonra, ilk olarak araştırmacının örneklem seçimi için hangi bireylerin araştırmaya katılacağını kararlaştırır. Diğer bir ifadeyle, araştırmacının amacı doğrultusunda bir okul, kurum, kuruluş ya da gruptan kimlerin araştırmaya katılacağına karar verilir. İkinci olarak verilerin toplanması ve toplanan verinin problemlerle ilişkilendirilmesidir. Veri toplama yöntemleri araştırma soruları doğrultusunda belirlenir.

Böylece, konuyla ilgili olmayan veri toplamaktan kaçınılır. Veri toplama sürecinde birden fazla veri kaynağı kullanılarak araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği artırılmalıdır. Veri toplama sürecinde araştırmacı, toplanan verilerin tekrar etmeye başladığını ve bir doyum noktasına ulaştığını farkedince veri toplamayı durdurmalıdır. Daha sonra araştırmanın çeşitli aşamalarını birbiriyle ilişkilendirerek bir “kanıt zinciri” oluşturulur. Buradaki amaç sonuçlara nasıl ulaşıldığını açık ve yalın bir biçimde sunmaktır. Bunun için araştırmacı, bulguları sunarken ya da yorumlarken verilerden alıntılar yaparak, verilerin belirgin kısımlarına göndermelerde bulunabilir. Ayrıca, sözü edilen verilerinin hangi koşullar altında ve nerede toplandığına ilişkin açık ifadeler yer verilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Nitel araştırmaların genelinde olduğu gibi, durum çalışması araştırmalarında kabarık bir veri setiyle sonuçlanır. Araştırmacının rapor aşamasında karşılaşacağı en önemli sorun bu kabarık veri setinden anlamlı bütünler oluşturmaktır. Araştırmacıdan uygun bir betimleme ve analize ulaşması beklenir. Durum çalışması raporu, hem araştırmanın başlangıcındaki problemlere ayrıntılı yanıtlar vermeli hem de gereksiz bilgi ve betimlemelerden kaçınmalıdır. Durum çalışmalarını raporlaştırmanın standart bir yolu yoktur. Durum çalışmaları, kronolojik rapor oluşturarak okuyucuya hikâyeleme ya da her araştırma sorusuna gönderme yaparak yazılabilir. Durum çalışması araştırmacılarının karşılaşabilecekleri risklerden biri araştırma sorularından uzak ilgi çekici lüzumsuz veriler arasında kaybolmaktır (Baxter ve Jack, 2008).

Durum Çalışmasında Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla; inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik gibi stratejiler kullanılabilir. İnandırıcılık, araştırmacının elde ettiği bulguların gerçekliğine, benzer ortamlarda sonuçların geçerliğine, süreçlerin birbirleriyle tutarlı olmasına, verilerin nesnel bir yaklaşımla toplandığına ve sonuçların nesnel bir biçimde ortaya konulduğuna ilişkin kanıtlar ortaya koyması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Yin (2002) durum çalışmalarında araştırma deseninin niteliğinin artırılabilmesi için yapı geçerliliği, iç geçerlik, dış geçerlik ve güvenilirlik konularına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Yapı geçerliği; çoğu kişi, durum çalışmasında işe vuruk ölçütlerin olmadığına ve veri toplama sırasında araştırmacının öznel yargılarının işe karıştığına inanır. Bu nedenle,

birden fazla veri türü kullanmak, verilere ilişkin kanıt zinciri oluşturmak, çalışmada veri toplanmış kişilere verileri okutup görüş almak önerilmektedir.

İç geçerlik; araştırmada yapılan çıkarımların ne derecede geçerli oldukları ile ilgilidir. Durum çalışması yapan kişinin bulduğu sonuçlara nasıl ulaştığını açık seçik ortaya koyması ve kanıtlarını diğer kişilerin ulaşabileceği biçimde sunması gerekir.

Dış geçerlik; daha çok bir araştırmanın sonuçlarının genellemesi ile ilgilidir. Pek çok kişi durum çalışmalarının sonuçlarının genellemeyeceğini iddia eder. Ama burada yapılan genelleme anket çalışmalarında olduğu gibi bir evrene değil, bir kurama yapılmaktadır.

Güvenirlik, bir araştırmanın başka bir araştırmacı tarafından aynı biçimde tekrar edildiğinde aynı veya benzer sonuçlar vermesi ile ilgilidir. Bir durum çalışmasında güvenilirliği yükseltmek için araştırmacı, takip ettiği süreçleri açıkça tanımlamalı, ilgili dokümanlarla desteklemeli, araştırmasını sistemli bir biçimde aşama aşama geliştirerek sunmalı ve araştırmanın başkaları tarafından tekrarlanabilmesi için kullanılabilecek bir veri tabanı oluşturmalıdır.

Ayrıca geçerlik ve güvenilirlik konusunda bazı önlemler alınabilir; çalışılan durumun süresi uzatılabilir, veri toplarken birden fazla yöntem kullanılarak veri çeşitlenmesine gidilebilir, temel sonuçlar araştırmaya katılan bireylerle paylaşılabilir ya da aynı alanda diğer araştırmacıların görüşlerine başvurulabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırmacıdan, araştırdığı olgu veya olay hakkında bütüncül bir resim elde etmesi beklenir. Bunun için araştırmada elde edilen veriler ve ulaşılan sonuçların teyit edilmesine yardımcı olacak, çeşitleme, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi gibi yöntemler kullanılır. Veri toplama sürecinin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel bir araştırmada geçerliğin önemli ölçütlerinden biridir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Genel anlamada güvenilirlik, kısaca araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ile ilgilidir. Dış güvenilirlik, araştırma sonuçlarının benzer ortamlarda aynı biçimde elde edilip edilemeyeceğine; iç güvenilirlik ise, başka araştırmacıların aynı veriyi kullanarak aynı sonuçlara ulaşip ulaşamayacağına ilişkindir. İnsan davranışları durağan değildir, sürekli değişen ve karmaşık bir özelliği vardır. Bu nedenle, kullanılan yöntem ne olursa olsun sosyal olaylarla ilgili bir araştırmanın aynı biçimiyle tekrarı olanaklı değildir. Nitel araştırmada dış güvenilirlik farklı anlam kazanmaktadır. Nitel araştırmalarda her

araştırmacının olayları algılama ve yorumlama biçiminin farklı olabileceği kabul edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırma Ortamı

Nitel araştırmalarda araştırmacılar, üzerinde araştırma yapılan konu, olay ve olguların geçtiği yerlerin betimlemesini yapar. Böylece verilerin hangi ortamlardan elde edildiği ya da benzer ortamlar için hangi anlamları ifade ettiği belirlenmiş olur (Ekiz, 2003).

Bu araştırma 2010–2011 öğretim yılında Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada e-mentörlük platformu olarak ticari bir yazılım kullanılmıştır.

Yazılım tamamen web tabanlı çalışan bir yapıya sahiptir. Şekil 8’de ana sayfa ekranı görülmektedir. Bu sayfada programın adı, kısa tanıtımı, mentör ve mentilere süreçte dikkat etmeleri gereken hususları içeren bilgilendirme kılavuzları bulunmaktadır. Ayrıca programa katılım isteği ya da program yöneticisine mesaj gönderme bu ekran aracılığıyla gerçekleştirilir.



Şekil 8: E-mentörlük Platformu Anasayfa

E-mentörlük programının katılımcıları bu ana ekrandaki üye girişi (login) penceresine e-posta ve şifresini yazarak platforma (Şekil 9) giriş yapar.

Chronus Mentor [Sign in](#) [Join](#) [Contact Admin](#)

BÖTE E-Mentörlük Programı

Program Overview

Login

If you are not a member of BÖTE E-Mentörlük Programı, [click here to join the program](#).

Email

Password

☐ Remember me

[Forgot your password? Click here to request a new password.](#)

Powered by Chronus Mentor | [Terms & Conditions](#) | [Privacy Policy](#)

Şekil 9: Giriş (Login) Ekranı

E-mentörlük platformuna giriş yaptıktan sonra üst kısımdaki menü (Şekil 10) yardımıyla yazılım içerisinde diğer işlemlere kolaylıkla erişim sağlanabilir.

BÖTE E-Mentörlük Programı

Home Mentees Mentors Forums Advice Manage Program Overview

Welcome Anadolu Böte (Admin)

Quick links

- Admin messages
- Membership requests
- Create new connections
- Announcements
- Program Settings
- Invite Mentors
- Invite Mentees

Recent Articles

Yanstrma SİZ de oluşan etkidir.
0 views, 0 found it helpful | Posted about 15 hours ago by [Mehmet Haktanır](#)

Qualitative Research Guidelines
0 views, 0 found it helpful | Posted 7 days ago by [Anadolu Böte \(Admin\)](#)

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Başkanı Dr. Tayfun Acarer, Güvenli İnternet Hizmeti düzenlemesi ile ilgili basın toplantısı
0 views, 0 found it helpful | Posted 20 days ago by [Mustafa Özcan](#)

[Write an article](#) [See all](#)

Recent Questions

Forumlar
2 answers | [Post answer](#) | Posted 3 months ago by [Anadolu Böte \(Admin\)](#)

bir sonraki toplantı ne zaman olacak?
0 answers | [Post answer](#) | Posted 3 months ago by [Mehmet Haktanır](#)

[Ask a question](#) [See all](#)

Activities

Site status: 41 mentors, 49 mentees, 45 articles, 47 active and 1 archived learning partnerships

Mentors

[gözetmen](#) [dr. arslan](#)

[gözetmen](#) [Tayfun Acarer](#)

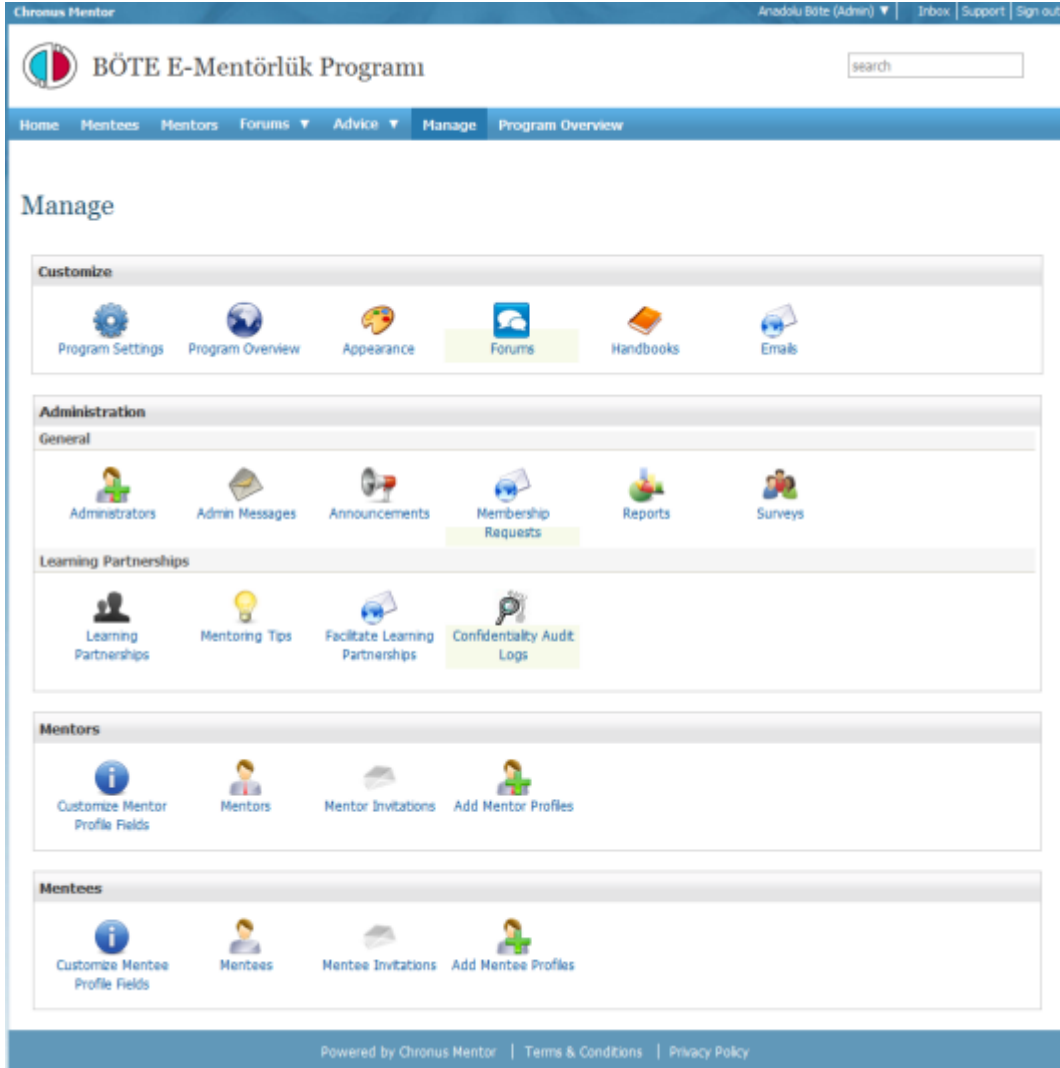
[gözetmen](#) [gözetmen](#)

[See all](#)

Mentees

Şekil 10: E-mentörlük Platformuna Giriş

Menti kendi e-posta adresiyle sisteme giriş yapar. Ana sayfadaki mentor seçeneğinden sistemdeki mentor profillerini inceleyebilir. Mentor profillerinde mentörün eğitimi, iş tecrübesi, sosyal etkinlikleri gibi bilgiler yer alır. Menti kendisine uygun gördüğü mentöre mentörlük talebini kısa bir mesajla iletebilir. Mentor gelen talebi uygun görürse sistem aracılığıyla mentor ve menti ilişkisini başlatılabilir. Ya da program koordinatörüne eşleştirme isteği bildirilir ve öğrenme ortaklığı gerçekleştirilir.



Şekil 11: Yönetim Paneli

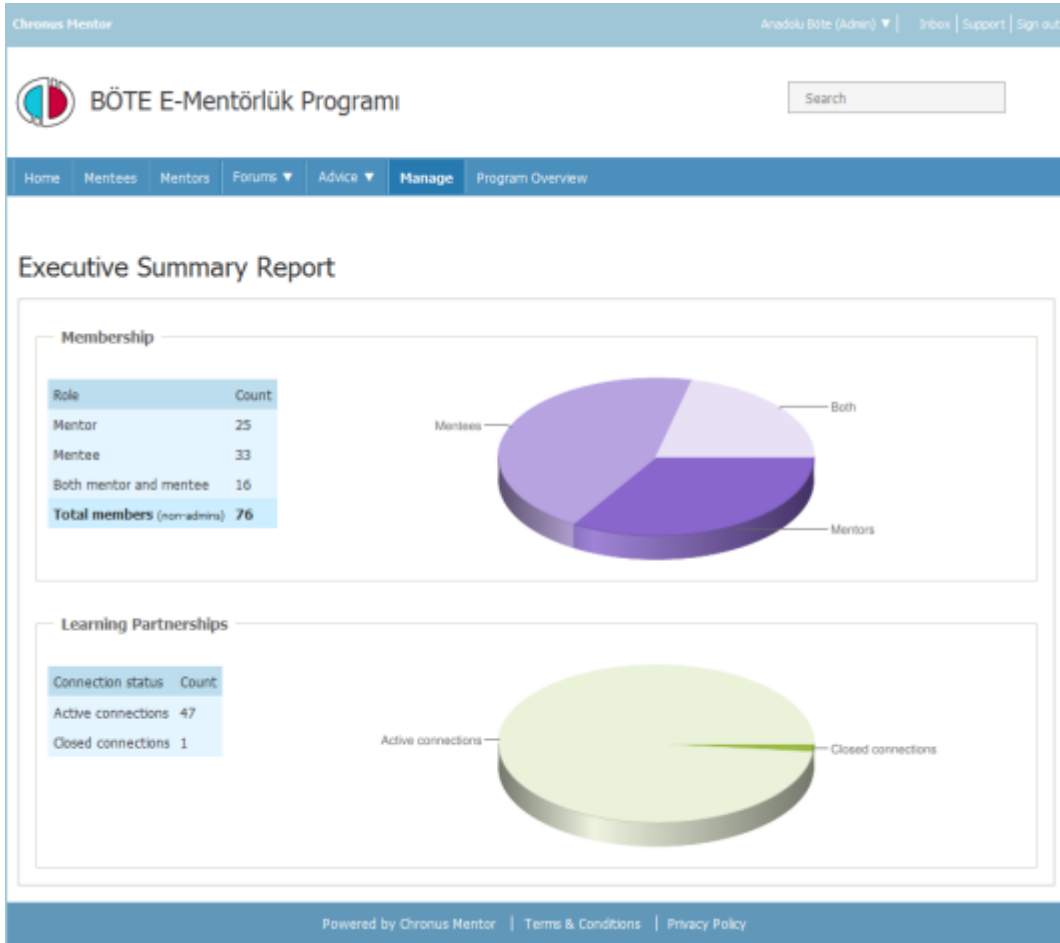
Platformda mentor, menti ve koordinatörün erişim sağlayacağı alanların bazıları farklıdır. Koordinatör mentor ve mentilerden farklı olarak platformunun yönetimi ile ilgili bir panele (Şekil 11) sahiptir. Bu yönetim paneli platformun ayarlarının yapılmasına olanak verir. Örneğin platformda olması istenen formlar, kullanıcı kılavuzları, sistem hazır mesajları gibi değişiklikler burada gerçekleştirilir. Yine yönetim panelinde sistem duyuruları, sisteme katılım istekleri, sistem kullanım raporları, isteğe göre düzenlenen anketler bulunur. Mentörlük platformunun uyarlanabilmesi sistem yöneticisinin

kontrolündedir. Sistem yöneticisi yönetim kısmındaki program ayarlarından programın ismini, hakkındaki bilgileri ve logosunu değiştirebilir. Sistem yöneticisi eğer isterse platformda mentör ve mentinin isimlendirilmesinde değişiklik yapabilir.

En önemli uyarlamalardan biri de sistem yöneticisi mentör ve menti ilişkisinin zaman periyoduna, bir mentörün kaç mentiyle, bir mentinin kaç mentörle etkileşime girebileceğine karar verebilir. Aynı zamanda yönetim kısmında programa genel bakış bölümünde de değişiklik yapılabilir. Sistem yöneticisi görünüşü uyarlama seçeneğinden platformda renk değişikliği yapabilir. Kılavuzlarda mentörlüğü ve mentiliği anlatan bölümler vardır. Mentörlük ilişkisinin kolaylaştırılması kısmında mentör ile menti arasındaki mesajlaşmalarla ilgili ayarlar vardır. Sistem yöneticisi bu bölümde mentör ve mentinin etkileşim sürecinin daha sağlıklı olması açısından düzenli mesajlar almalarını sağlayabilir.

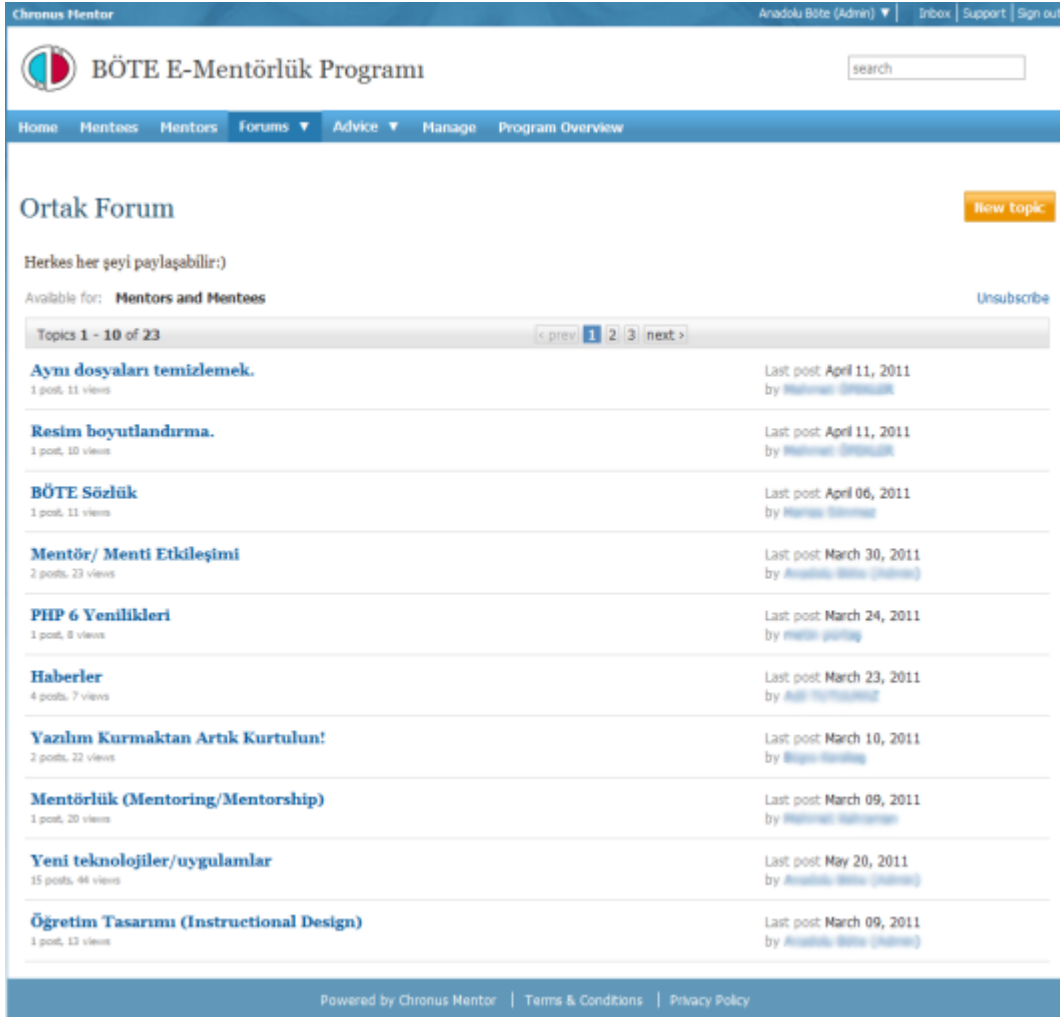
Sistem yöneticisi mentörlük programında sisteme giriş yaptığında çok esnek ayarlar yapma yetkisine sahiptir. Bu ayarlardan en önemlilerinden biride mentör ve menti arasındaki eşleştirmenin yapılmasıdır. Yönetim sayfasında mentörlük ilişkileri diye isimlendirilen seçenekten sistem yöneticisi mentörlük programının otomatik olarak mentör ve mentinin bilgilerinin temel alındığı bir eşleştirme sonucu oluşan listeden mentör ve menti ilişkisini başlatabilir. Sistem yöneticisi istediği zaman başlattığı mentör ve menti ilişkisini sonlandırma ya da uzatma yetkisine sahiptir. Sistem yöneticisi için yönetim bölümünde rehber, mentörlüğün püf noktaları ve mentörlük ilişkisinin kolaylaştırma adı altında alt seçenekler mevcuttur. Rehberlik bölümünde mentörlüğü ve mentiliği anlatan bölümler vardır. Mentörlüğün püf noktaları kısmında mentör ve menti için mentörlük süreciyle ilgili dikkat edilmesi gereken öneriler bulunur. Mentörlük programı sistem yöneticisi için çok esnek hale getirilmiştir. Sistem yöneticisi isterse yeni eklemeler yapabilir ya da istemediği seçeneği devre dışı bırakabilir.

Sistem yöneticisi e-mentörlük platformundaki süreçteki başarıyı yönetim bölümündeki anketler ve raporlar kısmı sayesinde kontrol edebilir. Anketler bölümünde sistem yöneticisi yeni bir anket oluşturabilir, daha önce yapılmış anketleri görebilir, onlar üzerinde değişiklik yapabilir. Anketlere katılanları görebilir ve anketin sonuçlarını yayımlayabilir. Örneğin sistem yöneticisi hali hazırda yayında olan bir anketin düzenleme menüsü üzerinden adını değiştirebilir ya da yeni bir soru ekleyebilir. Sistem yöneticisi oluşturulan bir anketi yayımla seçeneğiyle yayımlayabilir. Bu yayını e-posta yoluyla ya da duyurular kısmına mesaj olarak mentör ve mentilere duyurabilir.



Şekil 12: Sistem Raporları

Raporlar kısmında (Şekil 12) iki farklı rapor bulunmaktadır. Birincisi sistem yöneticisi için özet raporu, diğeri ise sağlıklı bir etkileşim olup olmadığıyla ilişkili rapordur. Sistem yöneticisi için olan özet raporda üyeler ve mentörlük ilişkisi adı altında iki bölüm vardır. Üyeler kısmı ankete katılan mentör ve menti sayısını içerir. Mentörlük ilişkisi bölümünde kaç mentörlük talebi olduğu ve kaçının etkileşim içinde oldukları görülür. E-mentörlük platformunun sağlıklı kullanıp kullanılmadığıyla ilişkili bilgileri içeren bölümde platformun büyüklüğü ve düzenli kullanımını içeren bölümlerden oluşur. Düzenli kullanımı içeren bölümde üyelerin platformu kullanım sıklığı, ilişki düzeyleri ve bilgi paylaşımı hakkında bilgiler bulunur.



Şekil 13: Forum Alanı

E-mentörlük platformunda mentörler ve mentiler iş birliğine giderek bir bilgi havuzu geliştirebilirler. Tavsiyeler bölümünde makaleler, sorular ve cevaplar seçeneği bulunur. Sistem yöneticisi ve mentörler yararlı gördükleri makale, kitap ve videoları sisteme ekleyip diğer üyelerle paylaşabilirler. Aynı zamanda kullanıcılar makaleleri ve videoları sosyal paylaşım ağlarında link göndererek paylaşabilirler. Platformun kullanıcıları merak ettikleri herhangi bir konuda soru ve cevaplar kısmına sorularını ekleyebilir ve verilen cevapları yeterli görmediklerinde yeterli olmadığını belirten seçeneği seçerek daha geniş bir anlatım bekleyebilirler. Platformdaki bir diğer önemli etkileşim alanlarından biri de forum bölümüdür (Şekil 13). Forum bölümü mentör ve mentiler için ayrı ayrıdır. Bu forum sayesinde mentör ve mentiler kendi aralarında belli konular üzerinde müzakere yapma fırsatı elde ederler. Sistem yöneticisi forum alanlarında değişiklik yapabilir ve yeni başlıklar altında müzakereler açabilir.

The screenshot displays the BÖTE E-Mentörlük Programı web interface. The header includes the program logo and name, a search bar, and navigation links like Home, Mentors, Mentees, Forums, Advice, Manage, and Program Overview. The main section is titled 'Active Learning Partnerships' and shows a list of active partnerships. The list includes columns for Mentor, Mentee, Last activity, and Expires in. The right sidebar contains options to 'Create new connection', 'Find a Mentor', and 'Find Connections' with filters for Mentor and Mentee.

Mentor	Mentee	Last activity	Expires in
Mentor 1	Mentee 1	May 19, 2011 at 06:35 PM	3 months (September 19, 2011)
Mentor 2	Mentee 2	June 21, 2011 at 12:36 PM	3 months (September 19, 2011)
Mentor 3	Mentee 3	May 19, 2011 at 04:44 PM	3 months (September 19, 2011)
Mentor 4	Mentee 4	April 20, 2011 at 03:27 PM	3 months (September 07, 2011)
Mentor 5	Mentee 5	April 21, 2011 at 05:40 PM	3 months (September 06, 2011)

Şekil 14: Öğrenme Ortaklıkları

E-mentörlük platformuna menti kendi hesabından giriş yaptığı zaman mentörüyle etkileşime girebilir. Mentörlük bölümü üç seçenekten oluşur. Bunlar müzakere, hedefler ve mentinin kişisel notlarıdır. Menti müzakere bölümüne mentörle paylaşmak istediği her hangi bir konuda fikirlerini paylaşarak bir tartışma ortamı yaratabilir. Hedefler kısmında mentör ya da menti hedefler belirler. E-mentörlük platformunda konulan hedefleri belli bir tarih aralığı konarak mentinin zaman aralığına uyması beklenir. Aynı zamanda bu bölümde menti mentörüyle olan etkileşimiyle ilgili geri bildirimde (Şekil 15) bulunabilir ve iletişim bilgilerinden e-posta ya da telefon yoluyla iletişime geçebilir.

The screenshot displays the Chronus Mentor BÖTE E-Mentörlük Programı interface. At the top, there is a navigation bar with links for Home, Mentees, Mentors, Forums, Advice, Manage, and Program Overview. A search bar is also present. The main content area is titled 'Partnership Effectiveness' and includes a 'Publish Survey' button. Below this, a table shows the survey details: Name (Partnership Effectiveness), Expires (Never), and Recipients (Mentor and Mentee). There are 'Edit' and 'Delete' buttons for each row. The table also shows 'Questions (3)' and 'Responses (0)'. Below the table, there is a section for adding new questions. The first question is 'How effective is your partnership in helping to reach your goals? *' with radio button options: Very good, Good, Okay, Poor, and Very poor. The second question is 'What is going well in your mentoring partnership? *' and the third is 'What could be better in your mentoring partnership? *'. Each question has an 'Edit' and 'Remove' button.

Şekil 15: Öğrenme Ortaklığının Etkililiği Anketi

E-mentörlük sürecinin yönetimi ve koordinasyonu araştırmacı ve tez danışmanı tarafından yürütülmüştür. Ayrıca eşleştirmeden sonra oluşturulan geçerlilik komitesinin önerileri dikkate alınmıştır.

Araştırmanın Katılımcıları

Bir durum çalışmasında genelde katılımcılar birbirleriyle etkileşimde olan, aynı ortamı paylaşan ve birbirlerini tanıyan bireylerden oluşur. Eğitim alanında yapılan durum çalışmalarına bir bölümdeki öğrenciler, okul takımındaki sporcular, aynı sınıfı okutan öğretmenler örnek verilebilir (McMillan, 2004).

Araştırmacı durum çalışması sürecinde, araştırma verilerini elde edeceği dokümanları ve bireyleri belirler. Ortamdaki anahtar bilgileri tanımlar ve kullanılır. Böylece, ortamdaki herkesle çalışılmamış olur. Doğruluğu kesin dokümanlar araştırma için daha zengin bilgi sağlayacağı için bu tür dokümanlara daha çok dikkat edilir. Çünkü nitel

araştırmanın amacı, ortamda oluşturulan anlamları ve betimlemeleri daha derinlemesine çalışmaktır (McMillan, 2004).

Araştırmanın katılımcıları Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü lisans ve lisansüstü öğrencileri ile bölüm mezunları ve akademisyenlerden çalışmaya gönüllü olarak katılan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın katılımcıları amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemleri içerisinde değerlendirilen ölçüt örnekleme yöntemi araştırmada daha önceden belirlenmiş ölçütleri karşılayan durumların çalışılmasıdır; amaçlı örneklemede araştırmacı araştırma amaçlarına en uygun ve istenen özellikleri taşıyan katılımcıları kendi yargısı ile örneklem olarak belirlemektedir (Balcı, 2004; Yıldırım ve Şimşek, 2008).

E-mentörlük programına katılımcıları belirlemek üzere; ilk olarak bölümde 2010 güz dönemi vize sınavları öncesi hazırlanan başvuru formunun doldurulması istenmiştir. Öğrencilerin hepsinin derslere tam katılım sağlamadığı bilindiğinden tüm öğrencilere ulaşmak açısından başvuru formları vize haftasında ara sınavlar öncesinde öğrencilere dağıtılmıştır. Bunun olumlu yönü daha fazla öğrenciye ulaşmayı sağlasa da aslında öğrencilerin sınav stresi ve yeterli zaman ayıramama gibi nedenlerle formların tüm detaylarını istenen seviyede doldurmadıkları söylenebilir. Özellikle açık uçlu sorular ya boş bırakılmış ya da çok kısa cevaplanmıştır. Vize esnasında farklı nedenlerden dolayı form dolduramayanlara daha sonra istekleri üzerine başvuru formu verilmiştir. Toplamda 213 dolu form toplanmıştır. Bu formları dolduranların bir kısmı bölümden mezun olanlar ve bölümdeki akademisyenlerdir.

Başvuru formunda e-mentörlük programına katılma isteğini belirtenler listelenmiştir. Böylece ilk mentör ve menti havuzu oluşturulmuştur. Katılımcıların yine başvuru formunda programda talep ettikleri rollere göre menti ve mentör listeleri ayrı ayrı oluşturulmuştur. Daha sonra google dokümanlarda mail doğrulama amaçlı bir form oluşturulmuş ve bu link başvuru formunda belirtilen e-posta adreslerine gönderilmiş ve iletişim bilgilerinin doğrulanması istenmiştir. Bu e-posta doğrulamasına sadece 68 kişi dönüş yapmış ve programa katılımı teyit etmiştir. 2010 Aralık ayı sonuna kadar bunların e-mentörlük platformuna kayıtları yapılmış ve profillerini tamamlamaları istenmiştir. 23 Şubat 2011 tarihinde yapılan toplantı sırasında da yeni katılımcılar sisteme dahil edilmiştir. Başta yazılım firmasından 50 kullanıcılık bir kota talep edilmesine rağmen geçerlilik komitesi ile birlikte sistemdeki kayıtlı kullanıcı sayısı 76 olmuştur. Bunlardan 24 kişi

(yüzde 31,57) mentör, 32 kişi (yüzde 42,10) menti ve 16 kişi (yüzde 21,05) hem mentör hem menti rolünde sisteme kayıt yaptırmıştır (Tablo 3).

Tablo 3

E-mentörlük Programında Roller

Roller	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mentör	24	31,57
Menti	32	42,10
Mentör ve Menti	16	21,05
Geçerlilik Komitesi	4	5,26
Toplam	76	100

Ayrıca tez danışmanı ve geçerlilik komitesinin diğer iki üyesi mentör rolünde sisteme dahil edilmiştir. Araştırmacı sisteme farklı bir e-posta adresinden menti rolünde de kayıtlıdır. Sistemin yönetiminde kullanılan mentor.empower@gmail.com e-posta adresi araştırmacı ve tez danışmanı tarafından yönetici hesabı olarak ortak kullanmıştır.

Başvuru formundan elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların cinsiyet durumları incelendiğinde, Tablo 4’te görüldüğü gibi katılımcıların 52’si (yüzde 72,22) erkek, 20’si (yüzde 27,77) kadındır.

Tablo 4

Katılımcıların Cinsiyetleri

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Erkek	52	72,22
Kadın	20	27,77
Toplam	72	100

Katılımcıların, “Kendinize ait bilgisayarınız var mı?” sorusuna verdikleri yanıtlar ve frekans dağılımları tablo 5’te verilmiştir. Buna göre 63 kişi (yüzde 87,5) kendi bilgisayarına sahipken, 9 kişinin (yüzde 12,5) bilgisayarını bulunmamaktadır.

Tablo 5*Bilgisayara Sahip Olma Durumu*

Bilgisayar Sahipliği	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kendi Bilgisayarı Olan	63	87,5
Kendi Bilgisayarı Olmayan	9	12,5
Toplam	72	100

Katılımcıların yine başvuru formunda “İnternet’e en çok nereden bağlanıyorsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar tablo 6’da görülmektedir. Yanıtların dağılımına bakıldığında katılımcıların 41 kişisi (yüzde 56,94) ev-yurttan, 15 kişisi (yüzde 20,83) okuldan, 10 kişisi (yüzde 13,88) hem okul hem ev-yurttan, 6 kişisi de (yüzde 8,33) internet kafeden internete erişim sağlamaktadır.

Tablo 6*Katılımcıların İnternete Erişim Sağladıkları Yerler*

İnternete Erişim Sağladığı Yer	Sayı (n)	Yüzde (%)
Ev-Yurt	41	56,94
Okul	15	20,83
Okul ve Ev-Yurt	10	13,88
İnternet Kafe	6	8,33
Toplam	72	100

Başvuru formunda katılımcıların “Kariyer hedefiniz nedir?” sorusuna verdikleri yanıtlar Tablo7’de verilmiştir. Katılımcıların kariyer durumları incelendiğinde, 34 kişi (yüzde 47,22) akademik kariyer yapmak, 12 (yüzde 16,669) özel sektörde çalışmak, 19 kişi (yüzde 26,38) devlet okulunda öğretmen olmak, 4 kişi (yüzde 5,55) kendi şirketini kurmak, 1 kişi (yüzde 1,38) iyi bir rehber olmak, 1 kişi (yüzde 1,38) sigortalı bir işte çalışmak, 1 kişi (yüzde 1,38) herhangi biri şeklinde yanıt vermiştir. Ancak şıklar arasında bulunan “Özel okulda öğretmen olmak” seçeneğini işaretleyen olmamıştır.

Tablo 7*Katılımcıların Kariyer Hedefleri*

Kariyer Hedefi	Sayı (n)	Yüzde (%)
Akademik kariyer yapmak	34	47,22
Özel sektörde çalışmak	12	16,66
Devlet okulunda öğretmen olmak	19	26,38
Kendi şirketini kurmak	4	5,55
İyi bir rehber olmak	1	1,38
Sigortalı bir işte çalışmak	1	1,38
Herhangi biri	1	1,38
Toplam	72	100

Tablo 8’de katılımcıların kariyer durumu ile ilgili bilgiler verilmiştir. Buna göre katılımcıların 10 kişisi (yüzde 13,88) akademisyen, 6 kişisi (yüzde 8,33) lisansüstü eğitim gören ve 5 kişisi (yüzde 6,94) mezun durumundadır. Diğer yandan öğrenci katılımcılardan 15 kişi (yüzde 20,83) birinci sınıfta, 22 kişi (yüzde 30,55) ikinci sınıfta, 6 kişi (yüzde 8,33) üçüncü sınıfta, 7 kişi (yüzde 9,72) dördüncü sınıfta ve 1 kişi (yüzde 1,38) intibak sınıfında öğrenim görmektedir.

Tablo 8*Katılımcıların Kariyer Durumu*

Kariyer Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Akademisyen	10	13,88
Lisansüstü	6	8,33
Mezun	5	6,94
1.Sınıf	15	20,83
2.Sınıf	22	30,55
3.Sınıf	6	8,33
4.Sınıf	7	9,72
İntibak	1	1,38
Toplam	72	100

Veri Toplama Araçları

Durum çalışmalarının temel veri toplama yöntemleri gözlem, görüşme ve dokümanlardır. Toplanan verilerle durumun ayrıntılı ve bütüncül olarak betimlenmesi yapılır. Bir durumu daha derinlemesine betimlemek için araştırmanın amacı doğrultusunda iki ya da daha fazla veri toplama yöntemi kullanılmalıdır (McMillan, 2004). Bu bağlamda araştırma sürecinde farklı veri kaynakları kullanılmıştır. Bu kaynaklar aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırmacı günlüğü
- Başvuru formu
- Platformdaki kayıtlar
- Geçerlilik komitesi ses kayıtları
- Yarı yapılandırılmış ses görüşme kayıtları
- Odak grup görüşmesi ses kayıtları
- Yansıtma raporları

Araştırmacı günlüğü: Günlük tutmak süreklilik gerektirir. Araştırmacı günlüğü düşünceler, gözlemler, yorumlar, açıklamalar, hipotezler ve tepkiler gibi bireysel notları içerir (Ekiz, 2003). Araştırmacı, araştırma konusunun seçiminden itibaren günlük tutmaya başlamıştır. Özellikle 2010 güz dönemi başlangıcından itibaren e-mentörlük programı tanıtımları başlamıştır. Bu süreçle birlikte daha kolay ve düzenli günlük tutmak için tez danışmanın da erişim sağlayabileceği google dokümanlar kullanılmıştır. Araştırılan kişi ya da kişiler, kurum ya da kurumların günlük yaşamlarının anlaşılabilmesi için veriler birinci elden bizzat araştırmacının katılımıyla elde edilir (Ekiz, 2003). Bu amaçla araştırmacı yazılıma menti olarak kayıt olmuş, tez danışmanın mentör olmasıyla platformdaki süreçler yaşanarak izlenmiştir. Ayrıca araştırmacı tez danışmanı ile birlikte yazılımın ve sürecin yönetilmesini ve yürütülmesini üstlenmiştir.

Başvuru formu: Mentör ve mentilerin formal mentörlük programlarına katılımı bir başvuru formu ile gerçekleştirildiğinden, incelenen proje ve programlardan yola çıkarak detaylı bir başvuru formu hazırlanmıştır (EK-A). Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda forma son şekli verilmiştir. 2010 güz dönemi vize sınavları öncesinde isteyen öğrencilerin form doldurması sağlanmıştır. Ayrıca programa katılmak isteyen lisansüstü öğrenciler, mezun ve akademisyenler farklı ortamlarda form doldurmuştur.

Platformdaki kayıtlar: Tüm katılımcıların erişebildikleri ortak forumların yanında sadece mentör ve mentilerin etkileşim sağladığı alanlar bulunmaktadır. E-mentörlük

platformu olarak kullanılan yazılım araştırma ortamı ile ilgili bölümde detaylı olarak tanıtılmıştır.

Geçerlilik komitesi: Araştırmacıya yol göstermek ve ortaya çıkan durumları tartışmak üzere bir “Geçerlik Komitesi” oluşturulmuştur. Bu komitede araştırmacı, tez danışmanı ve eğitim teknolojisi uzmanı olan iki öğretim üyesi yer almıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşmeler: Farklı bireylerden bir konuya ilişkin daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgilerin elde edilmesi amacıyla yapılmaktadır. Bu görüşme türü, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların kapsanmasını güvence altına almak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde, araştırmacı, görüşme sırasında soruların cümle yapısını ve sırasını değiştirebilme, gerekirse soruları yeniden düzenleyebilme esnekliğine sahiptir (Karasar, 2004; Yıldırım ve Şimşek, 2008). Yarı yapılandırılmış görüşmede, araştırmacı görüşme sorularını önceden hazırlar, ancak görüşme sırasında hazırlanan soruların değiştirilmesi esnekliğine izin verilir (Ekiz, 2003). Bu nedenle araştırmada, araştırmacıya bu esnekliği sağlayan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Bilişim Teknolojileri Öğretmen adaylarının e-mentörlük programından beklentileri ve önerilerine yönelik yarı yapılandırılmış görüşmeler için gerekli görüşme formu araştırmacı tarafından hazırlandıktan sonra uzman görüşüne sunulmuş, uzmanlardan gelen görüş ve öneriler doğrultusunda son hali verilmiştir (EK-B-C-D). Öncelikle hazırlanan bu sorularla pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra sistemde kayıtlı tüm gönüllü katılımcılara (mentör ve menti) yarı yapılandırılmış görüşme yapmak üzere ulaşılmaya çalışılmıştır.

E-mentörlük platformuna kayıtlı katılımcıların tamamıyla yarı yapılandırılmış görüşmeleri yapmak mümkün olmamıştır. Sadece bir katılımcı görüşme için gelmesine rağmen kararından vazgeçerek görüşme yapmak istememiştir. Diğer katılımcıların zamanlarının uygun olmaması nedeniyle ya da Eskişehir il sınırları dışında olmaları sebebiyle görüşmeler gerçekleştirilmemiştir. Toplamda 44 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir.

Odak grup görüşmeleri: Belirlenen bir konu hakkında katılımcıların bakış açılarını, yaşantılarını, deneyimlerini, eğilimlerini, fikirlerini, duygularını derinlemesine ve çok boyutlu nitel bilgi edinmek üzere gerçekleştirilir. Odak grup görüşmelerinde katılımcıların kendi görüşlerini özgürce ortaya koymalarını sağlayacak ortam oluşturmak gerekir. Süreci daha iyi yönetmek açısından, bir kolaylaştırıcı (moderatör) ve bir raportör bulunabilir. Bu

yöntemde benzer özellikleri taşıyan 6 ile 12 kişi bir kolaylaştırıcı eşliğinde bir araya gelir ve araştırma konusu grup ortamında tartışılır. Kolaylaştırıcı, grubu önceden belirlenmiş bir tartışma akışı çerçevesinde grubu yönlendirerek hedeflenen bilgileri elde eder. Odak grubun önemli üstünlüklerinden biri grup içi etkileşimin ve grup dinamiğinin sonucunda yeni ve farklı fikirlerin ortaya çıkmasıdır. Katılımcılar birbirlerinin duygu ve düşünceleri tetikleyerek zengin ve çeşitli bilgi akışı sağlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmacı tarafından e-mentörlük süreci ile ilgili 2011 Mayıs ayı içerisinde dört farklı odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama araçlarından elde edilen bilgilere farklı bir boyut daha katmak açısından program sonunda katılımcılardan yansıtma raporu istenmiştir. Programa katılan toplamda 72 kişinin (Geçerlilik komitesi ve araştırmacı dışında) sadece 25 katılımcı yansıtma raporu göndermiştir. Bununla birlikte gelen yansıtma raporları e-mentörlük sürecinin genel değerlendirmesinde önemli bulgular sunmuştur. Yansıtma raporları, katılımcıların araştırma sürecindeki yaşantılarını, düşüncelerini, izlenimlerini yorumlamasına fırsat vermiştir. Bu raporlarda katılımcılar e-mentörlük programı ile ilgili eleştirilerini, önerilerini daha rahat ifade etmişlerdir.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Genelde nitel araştırmalarda verilerinin analizi hem veri toplama sürecinde hem de veri toplama süreci sonunda yapılır. Veri toplama sürecinde, araştırmacı başlangıçta daha geniş bir alandan veri toplarken gittikçe daha sınırlı bir alandan veri toplayabilir. Böylece veri toplama sürecinde belli durum ya da bireylere odaklanarak araştırma sürecinde ilgisiz veri toplama sınırlandırılır. Veriler toplandıktan sonra yapılan analizde ise araştırma sürecinde toplanan verilerin birbirleriyle ilişkisi ve tutarlılığına dikkat edilir. Nitel verilerin analizi sürecinde elde edilen veri setleri kodlanarak genel temalar ya da kategoriler oluşturulur (Creswell, 2009). Betimsel analizde, görüşülen ya da gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla, sık sık doğrudan alıntılar yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırma sürecinde elde edilen veriler, nitel veri analizi tekniklerinden içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi yapılırken öncelikle veriler düzenlenmiş, genel bir bakış açısı kazanmak üzere tekrar tekrar okunmuş, daha sonra ortak temalar altında toplanarak, temalar örnek alıntılarla desteklenmiştir (Creswell, 2009). Araştırma

kapsamında içerik analizi yöntemi için NVivo 8.0 nitel veri analizi paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma süreci aşağıdaki basamaklardan oluşmaktadır.

- Alanyazın taraması: Mentörlük ile ilgili alanyazın taraması: Ekim 2009 –Nisan 2012
- Proje teklifi sunma: Bulgaristan, İngiltere ve İtalya ortaklığında AB Leonardo da Vinci Yenilik Transferi proje teklifi: 26 Şubat 2010
- E-mentörlük platformu olarak Docebo açık kaynak kodlu yazılımının kurulması: Mart 2010
- E-mentörlük çalıştay: E-mentörlük ile ilgili İtalya'dan Matteo Perchiazzi'nin katılımı ile Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi BÖTE bölümünde etkinlik düzenlenmesi: 11 Haziran 2010
- Platformun düzenlenmesi: Ağustos 2010
- E-mentörlük uygulamasının tanıtımı: Ekim 2010
- Katılımcıların belirlenmesi: Kasım-Aralık 2010
- Katılımcıların e-mentörlük platformuna kaydı: Aralık 2010
- Eşleştirilmeler (öğrenme ortaklıkları): Şubat-Mart 2011
- Yarı yapılandırılmış görüşmeler: Şubat- Mart-Nisan 2011
- Odak grup görüşmeleri: Mayıs 2011
- Yansıtma raporları: Haziran 2011
- Verilerin analizi: Haziran - Temmuz 2011
- Araştırma raporunun yazılması: Temmuz – Ocak 2012

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen veriler içerik analizi sonunda oluşturulan temalar temel alınarak araştırma soruları doğrultusunda sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının E-mentörlük Programından Beklentilerine İlişkin Bulgular

Mentörlük programları planlanırken dikkate alınması gereken konuların başında programın hangi amaçları gerçekleştirmek için düzenlendiği ve bu amaçlara yönelik beklentilerin belirlenmesi gerekliliği yer almaktadır. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümünde araştırma kapsamında düzenlenen e-mentörlük programının temel amacı mesleki gelişimi desteklemek olarak belirlenmiş olup daha net hedefler ortaya koyma adına katılımcıların görüşleri de dikkate alınmıştır. Bu nedenle hem başvuru formunda hem de yarı yapılandırılmış görüşmelerde katılımcıların beklentilerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. E-mentörlük programının belirlenen hedeflere ulaşması organizasyon, menti ve mentör arasında beklentilerin örtüşmesi ile yakından ilgilidir. Bu nedenle beklentilerin mümkün olduğu kadar açık ve net bir şekilde ortaya konulması hem programın başarısını olumlu yönde etkiler, hem de sürecin yönetimini kolaylaştırır. Katılımcılar, e-mentörlük programından beklentilerini genel olarak kendini geliştirmek, bulunduğu konumdan ileri gitmek ve mesleki gelişimini sağlamak ifadeleriyle dile getirmektedirler.

“Kendimi kişisel ve mesleki açıdan geliştirmek...” (Başvuru Formu 59)

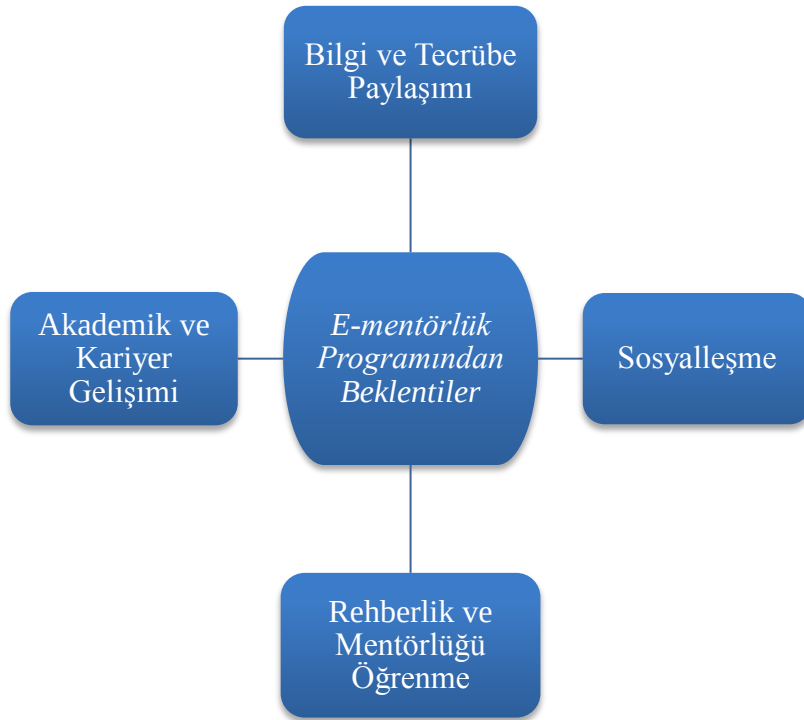
“Mentör olarak elimden geldiği kadar bir bireyin kişisel, mesleki gelişimine yüksek oranda fayda sağlamaktır.” (Başvuru Formu 1)

“Şu var ki bir şekilde kendimizi çeşitli alanlarda geliştirmemiz gerekmektedir. Benim gelecekteki hedeflerim doğrultusunda...” (C.K. Görüşme)

Katılımcıların bu genel ifadeleri kullanırken e-mentörlük programının tanıtımında edindikleri izlenimlerin etkisi olduğu düşünülmektedir. Çünkü programın hazırlık döneminde tüm bölümde gerçekleştirilen tanıtımlarda özellikle Maslow’un ihtiyaçlar teorisinden yola çıkarak (EK-H) kendini gerçekleştirmede mentörlüğün önemine vurgu yapılmış olup araştırmacı anılan dönemi şu ifadelerle tespit etmiştir.

“...sonra, bölümümüzde Abdullah Kuzu hocamız ile birlikte “ Kişisel ve Mesleki Gelişimde E-mentörlük” programı uygulayacağımızı söyledim. Hayatımızdaki sorulardan, kişisel hedeflerimizden” bahsettim. Kariyerlerinin ilk basamaklarında bulunduklarını, Maslow’un ihtiyaçlar teorisinden yola çıkarak kendini gerçekleştirme idealini görsellerle açıkladım. Sınıf pür dikkat beni dinliyordu, gözlerde bir merak, sırasıyla mentörlük kavramını, sürecini ve bölümde uygulayacağımız e-mentörlük programında kullanacağımız yazılımı anlattım.” (Araştırmacı Günlüğü, 13.10.2010)

Katılımcıların, e-mentörlük programından beklentilere yönelik başvuru formu ve yarı yapılandırılmış görüşmede vermiş oldukları yanıtlar ile araştırmacının tuttuğu günlükler çerçevesinde elde edilen veriler derinlemesine incelendiğinde elde edilen temalar Şekil 16’da sunulmaktadır.



Şekil 16: E-mentörlük Programından Beklentiler

Bilgi ve Tecrübe Paylaşımı

Öğretmenlik mesleğinde teorinin yanında uygulama becerilerinin de gerekliliğini belirten katılımcıların e-mentörlük programından genel beklentilerinden biri bilgi ve tecrübe paylaşımıdır. Bilmediklerini öğrenmek ve daha iyi olmak için bilgi paylaşımının gerekliliği doğrultusunda katılımcıların görüşleri şu şekilde sıralanabilir.

“Birilerine bilgi vermek ya da öğrenmek güzeldir.” (Başvuru Formu 18)

“Bilgi paylaşımında bulunmak...” (Başvuru Formu 49)

“En iyi olmak için bilgi paylaşımının gerekliliğine inanıyorum.” (Başvuru Formu 69)

“Benim programa yönelik beklentilerim daha çok hani bilgi paylaşımı olması daha çok sosyal, gündelik konular değil de sırf böyle %100’e yakında olsa bile bilgi paylaşımının olması. ...”(A.D. Görüşme)

“Ya bilgisayar sürekli ilerleyen bir, yani sürekli ilerliyor sonuçta ve hani birbirlerine insanların birbirlerine etkileşimi ve birbirlerini desteklemesi birbiriyle bir şeyler paylaşması gayet önemli...”(D.Y. Görüşme)

“Programdan genel olarak beklentilerimi, tecrübelerimizi, üniversitede okuyan arkadaşlarımızla paylaşabilmek onlara bir nevi katkıda bulunabilmek, öğrenim hayatlarında karşılıklı olarak çıkabilecek sıkıntılarda onlara yardımcı olabilmek...”(M.P. Görüşme)

“Yani ben özellikle spesifik konularda mentörlerin mentilere rehberlik edeceği, etmesinin çok faydalı olacağını düşünüyorum. Herhangi bir yerden bulamayacağı bilgi ya da yönlendirmelerin olmasından bahsediyorum burada. spesifikleşmiş konularda mentörlerle mentilerin kesişen ilgi alanları...” (L.Ş Görüşme)

Katılımcıların yukarıdaki ifadelerinden bilgi ve tecrübe paylaşımına istekli olduklarını söyleyebiliriz. Özellikle ihtiyaç duydukları, herhangi bir yerden kolay edinemeyecekleri belirli bilgileri bu programdan bekledikleri açıktır.

Katılımcılar, bilgili kişilerin bilgi ve tecrübesinden faydalanarak daha kolay öğrenebileceklerini ve dolayısıyla bu yönlendirme sonunda daha hızlı ilerleyeceklerini belirtmektedirler. Özellikle programın e-mentörlük olarak düzenlenmesinin yüz yüze etkileşimin getirdiği bazı kısıtları ortadan kaldıracağı ve bilgi ve tecrübe paylaşımını kolaylaştıracağı ifade edilmektedir.

“Öncelikle böyle bir uygulamanın kesinlikle faydalı olacağını düşünüyorum. Belki yeni bir program eksiklikleri olabilir fakat üzerine gidilip eksiklikleri giderilmesi ve yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyim. Çünkü biz 2002 yılında mezun olmuşuz. Sene 2011 yaklaşık 10 senelik bir dilim içerisinde edindiğimiz tecrübeleri yeni mezun olacak arkadaşlarla paylaşmak; yaşadığımız sıkıntılar, formatörlük kavramları var, eğitici formatörlük kavramları var, bunlar hakkında onlara yardımcı olmak için böyle platformları destekliyorum.” (E.A. Görüşme)

“Çünkü kafadaki birçok soruyu sizin sayenizde birçok arkadaşımızla yanıtlamış olacağız. Yani ne bileyim en azından yüz yüze bulmakta zorlandığımız kişilerle veya daha tanımadığımız öğrencilerle beraber daha etkileşim halinde olabiliriz.” (A.T. Görüşme)

“Bu internet üzerinden yapıldığı için bence 24 saat öğrenciler daha doğrusu mentiler ve mentörler birbirleri ile iletişim içinde olabilirler. Çünkü birebir görüşmede öğretmeni, hocayı bulamıyorlar,

mail atmaya üşeniyorlar birde bölümümüzde böyle bir e-mentörlük programı başladığı için öğrenciler de heyecanlı.” (A.Ç. Görüşme)

Bu görüşler katılımcıların e-mentörlük programı ile günün herhangi bir saatinde yüz yüze ulaşmada zorluk yaşayacakları kişilerle iletişim engelini aşabileceklerini düşünmektedirler.

Akademik ve Kariyer Gelişimi

Bilişim teknolojileri öğretmen adayları akademik gelişim süreçlerinde öne çıkması gereken konuları şu ifadelerle dile getirmişlerdir.

“BÖTE olarak öğretimle ilgileniyoruz, öğretim yöntemleri, uzaktan eğitim gibi kavramlarımız var. Yani, hani böyle yöntemleri tartışmak olabilir. Tasarım, öğretim tasarımı ile ilgileniliyor, yani teknolojik araçların tanıtımı olabilir. Ona ilişkin mesela okullara gidiliyor, mesela öğretmen olup gidildiğinde burada çocuk mesela akıllı tahtayı görmediyse mesela orda ki öğrenciler de öğretemiyor.” (B.C. Görüşme)

E-mentörlük sürecinin akademik gelişim noktasında derslere destek olunmasında önemli bir alt başlık oluşturduğu görülmektedir. Günümüzde teknolojik araç ve gereçlerin eğitim için doğru kullanımının öğrenilmesi zorunluluk halini almıştır. Bu bağlamda akademik gelişimlerinde kendilerine yardımcı olunması, derslerin seçiminde yardım, derslerde başarıyı yükseltme gibi konular ön planda değerlendirilmektedir.

“Tabii ki yani hani dersler de bize yardımcı olacak hani bizim gelişmemizi sağlayacak konularda paylaşımlar olursa daha iyi olur tabi...” (D.Y. Görüşme)

“Genel anlamda aslında bölüm dersleri ile belki yabancı olan öğrenci arkadaşlarımızla, yani yeni başlayan arkadaşlara büyük sınıfların son sınıfların ya da üst sınıfların yardımcı olması daha iyi olabilir. Çünkü hangi derse ne kadar yoğunlaşılması gerektiğini ya da kredili sistemde hangi derslerin daha önemli olmadığını bilmiyorlar.” (F.T. Görüşme)

Akademik gelişimde düşünülebilecek diğer bir konu da bilgisayar yazılım ve donanımında son yıllarda yaşanan gelişimdir. Bu anlamda katılımcıların yazılım ile ilgili olarak programlama, kodlama, grafik tasarımı, web tasarımı vb. konular ile bilgisayar paket programlarını öğrenme istekleri ifade edilen görüşler arasındadır.

“Yazılım üzerine donanım üzerine ki arkadaşların kişisel mesleki gelişimleri üzerinde etkili olacağını düşünüyorum.” (M.P. Görüşme)

“Web tasarımı, programlama konusunda kendim geliştirmek isterim.” (A.T. Görüşme)

“...daha çok tasarıma yönelik web tasarım, grafik tasarım.” (A.D. Görüşme)

“Yani ben daha çok internet sitesi yapımıdır, onları öğrenmek istiyorum.” (C.Ö. Görüşme)

“Mesela programlama dilleri olabilir başka bir şey olabilir. Hani Access olabilir başka word olabilir hani bilgisayarla alakalı programların...” (H.Ü. Görüşme)

Katılımcıların beklentilerinde ortak noktalarda buluşabileceği gibi, çok daha uzun soluklu ve kapsamlı görüşlere de sahip olduklarını ya da farklı beklentiler taşıdıklarını dillendirmektedirler.

“Hocam zaten, derslere destek olması amacıyla üst sınıflardan olsun veya kendi sınıf arkadaşlarımdan olsun daha iyi bilen arkadaşlarımız yardımcı oluyorlar. Hani bir nevi mentörlük yapıyorlar. Fakat benim öğrenmek istediğim, benim ordan almak istediğim nasıl bir kariyer planı çizebilirim...” (M.D. Görüşme)

Katılımcılar beklentilerinde, kariyer gelişimine de ayrı bir önem vermektedirler. Bu bağlamda katılımcılar kariyer gelişimlerinde onlara yol gösterilmesini istemekte olup, kariyer gelişimi ve lisansüstü eğitim ile ilgili beklentilerini şöyle ifade etmektedirler.

“Yani kariyer gelişimi var ilk etapta, arkadaşlarla aynı bölüm mezunu olduğumuz için derslerinde yardımcı olabiliriz, projelerinde bu tarz olaylarında...” (C.B. Görüşme)

“Ya daha çok nasıl diyeyim eğitimci olduğumuz için biraz daha eğitim ağırlıklı nasıl diyeyim yüksek lisans doktora programları hakkında...” (K.G. Görüşme)

“Ben okulu 3 yılda bitirmeyi planlıyorum, yüksek lisans yapmak için...” (B.K. Görüşme)

“Mezun olduğumda ne yapmak istediğime daha iyi karar verebilmek.” (Başvuru Formu 16)

Bu ifadelerden katılımcılardan bir kısmının gelecekle ilgili kaygılarının olduğu görülmektedir. Bu anlamda kariyer hedeflerine ulaşmada ve geleceklerini şekillendirmede yönlendirme ile ilgili beklentilerinin olduğu söylenebilir.

Değerlendirilen konular arasında burslar hakkında bilgi edinme isteği de dile getirilmiştir. Gerek Erasmus değişim programları, gerek yurt dışı bursları hakkında bilgi sahibi olmak ve bu konuda gelişim sağlamak ve ülke dışında eğitimi düşünen katılımcılar tarafından dile getirilen beklentilerdir. Buna ilişkin görüşler aşağıda yer almaktadır.

“...erasmus düşünüyorum, hani bu konu da ilerlemek için uğraşıyorum...” (D.Y. Görüşme)

“...yurtdışına gidişler, exchange programları mesela, ben mesela bu programların daha öne çıkmasını, onlarla ilgili konuların, etkinliklerin bizlere duyurulması...” (E.B.K. Görüşme)

“...yurtdışında bursluluk programları nasıl bulabiliriz...” (M.B. Görüşme)

Rehberlik ve Mentörlüğü Öğrenme

Katılımcıların bir kısmı e-mentörlük uygulaması kapsamında rehberlik becerilerini geliştirmeyi hedeflediklerini ifade etmişler ve danışmanlık ve rehberlik ile ilgili beklentilerini şu ifadelerle dile getirmişlerdir.

“Rehberlik yeteneklerimin gelişeceğini umuyorum.” (Başvuru Formu 211)

“Danışmanlık ve rehberlik hakkında bilgi sahibi olmayı hedefliyorum.” (Başvuru Formu 120)

“Farklı insanları tanıyacağım, gelecekte olmak istediğim rehber mesleğimde yardımcı olacak.” (Başvuru Formu 66)

“Öncelikle öğrencilerle bizi daha sıkı bir araya getirecek bir platform diye düşünüyorum. Çünkü öğrenciler pek çok konuda rehberliğe ihtiyaç duyuyorlar aslında, ama sadece samimi olduklarımız yanıma gelip bunu dile getirebiliyor. Bizden istekte bulunamıyor çoğu. Çoğuna uzak kalıyoruz zaten, çok kısıtlı saatlerde derslerine giriyoruz. O yüzden bu bir köprü olacak bence. Benim tek beklentim bu.” (O.D. Görüşme)

Ayrıca katılımcıların hemen hemen hepsi mentörlük ve e-mentörlük kavramını ilk defa duyduklarından dolayı farklı beklentileri dile getirmenin yanında, uygulamaya konulan program sayesinde bazı konuları öğreneceklerini ifade etmişlerdir.

“E-mentörlük programını ilk defa duydum. BÖTE öğrencileri için olduğuna göre kendimi geliştirmede mutlaka faydası olacaktır. Ama ne gibi faydaları olur bilemem tabi.” (Başvuru Formu 8)

Sosyalleşme

Katılımcılar sosyalleşme ile ilgili beklentilerini dile getirirken, özellikle sınıf dışı bir takım etkinliklerin kendilerini geliştirmede faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Bu anlamda bazı toplantı ve sempozyumların mesleki gelişim yanında sosyalleşmeye de olanak sağlayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca e-mentörlük sürecinde akademik kariyer ve dersler ile ilgili destek almanın ötesinde, yaşamlarında karşılaştıkları sevinç ve üzüntülerini paylaşmanın gerekliliğine de vurgu yapmaktadırlar.

“...dersler aslında kişisel, çok çalışmayla olabiliyor burada, ama önemli olan kendini geliştirmek, sadece bölümün verdiği ile mezun olmamak. Yani şöyle ki bu illaki okulda değil, dışına da bağlı

bunun sayesinde arkadaşlarla bir araya gelip hani belli bir sosyal alan oluşturup; işte pikniktir, gezmedir, sinemadır bu tür aktiviteler olabilir yani...” (A.T. Görüşme)

“...Bence yaşamlarıyla ilgili karşılaştıkları engeller anlamında hatta sadece engeller de değil belki sevinçlerini, duygularını bu gibi paylaşımlarını da bir mentörle paylaşımları iyi olacaktır. Çünkü bu onların sosyal destek anlamında da sadece aileleri ya da arkadaşları değil onların bir mentör, bir rehber, bir hoca tarafından da duygularını paylaşacakları birilerinin olması onlara iyi bir sosyal destekte kazandıracaktır.” (S.G. Görüşme)

“Sosyalleşme bağlamında yeteri kadar memnun kalacaklarını sanmıyorum. Çünkü sistem daha güncellenmesi gerekiyor. Sosyalleşme ihtiyaçlarını büyük ölçüde Facebook'tan gerçekleştiriyorlar gibi bir izlenime kapılıyorum.” (Y.A. Görüşme)

“Kapsam daha net ortaya konursa daha doğrusu bizim yapmamız gerekenler ve öğrencilerin yapması gerekenler daha net ortaya konursa daha iyi olabilir. Çünkü ben sadece akademik anlamda destek verebileceğimi düşünmüştüm, yani sosyal anlamda bir destek vermeyeceğim...” (S.Ç. Görüşme)

Her ne kadar programın genel amacı önceden belirlenip katılımcılar bu doğrultuda bilgilendirilse de, katılımcıların kurdukları öğrenme ortaklıklarında karşılıklı olarak hedeflerini gözden geçirmeleri ve hangi konularda birbirinin ihtiyaçlarında destek olunacağını ortaya konulması beklentilerin gerçekçi olmasına hizmet edecektir. Katılımcılar eğitim ve öğretimin yapıldığı yerin dışına çıkılması gerektiğini, örneğin sinema ve gezi gibi etkinliklerin olmasını istediklerini vurgulamaktadırlar. Bununla birlikte, her bir eşleştirmenin kendi içinde özel olduğu da genel kabul görmektedir (Pask ve Joy, 2007; Parsloe ve Leedham, 2009). Katılımcılardan biri (T.A) bunu aşağıdaki ifadeleri ile dile getirmektedir.

“Ya aslında belli bir konuyla sınırlandırmak yerine herkes kendi eksikliğini bilir. Kendi kişisel gelişim ihtiyacı için bunu istediği konuyu bölümümüzdeki hocalarla veya mentörleriyle dile getirirse onlardan gerekli yardımı alacağını düşünüyorum.” (T.A. Görüşme)

Her bireyin içinde bulunduğu duruma göre özel ihtiyaçları doğrultusunda beklentilerinin farklılaşacağı görülmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki katılımcı görüşleri dikkate değerdir.

“Sonuçta biz onların geçtiği yoldan 6 yıl önce geçmiştik belki de hani sizin zamanınızda nasıl, bu nasıldı, bu neye gidiyor bu aldığımız dersleri hangi konularda kullanıyorsunuz gibi bir şeyler olabilirdi bizde henüz olmadı ama bu olmayacağını göstermez beklide bununla alakalı sorularda gelebilir.” (G.B. Görüşme)

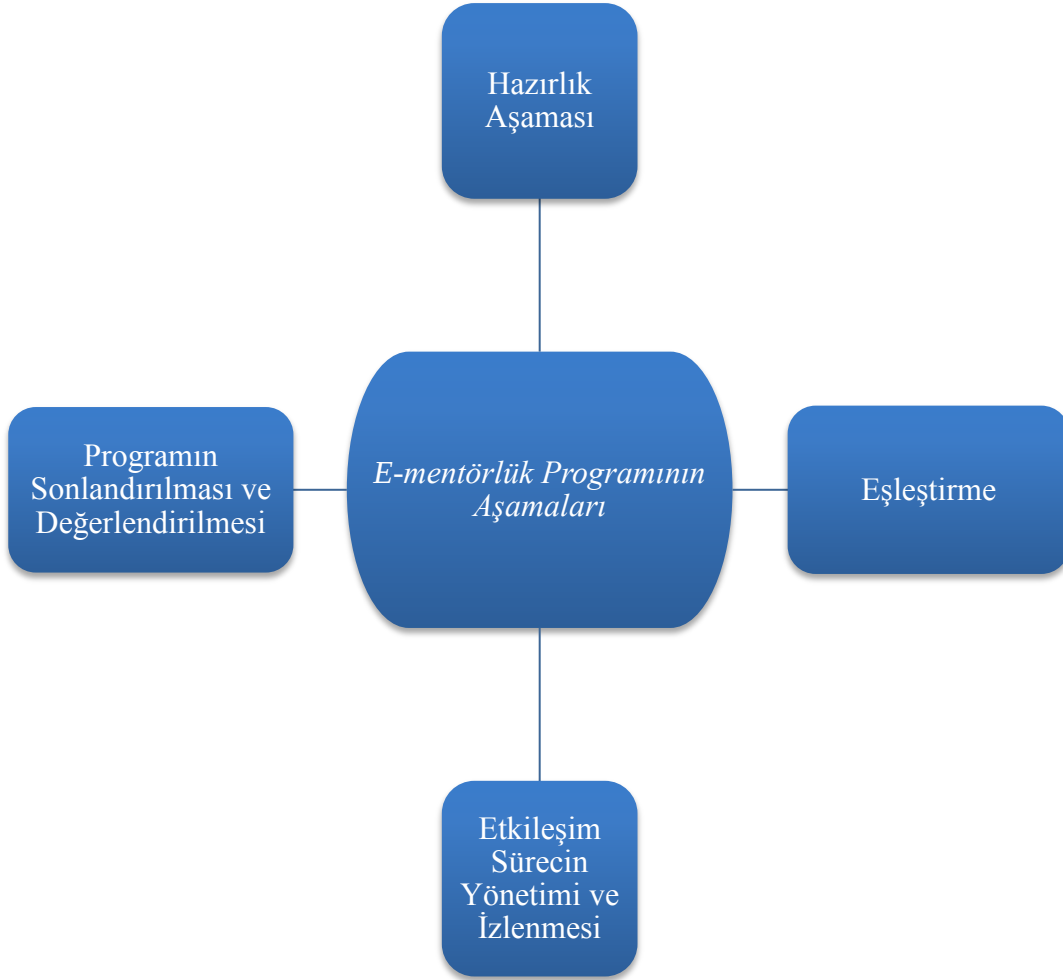
“Böyle bir program da ben aslında konu sınırının olacağını çok düşünmüyorum. Yani mentilerin hem yaşamlarında karşılaştıkları sıkıntılar ya da gelecekleri ile ilgili aldıkları bir plan da danışabilecekleri mentörlerinin olması onlar için faydalı olacaktır. Ders kapsamında düşünmemiz yanlış olur. Hem kendi akademik kariyerleri ile ilgili hem de o andaki ders dönemi ya da derslerinde yapacakları ile ilgili bence...”.”(S.G. Görüşme)

E-mentörlük programının genel ve özel hedefleri belirlendikten sonra, bu istek ve ihtiyaçları karşılayacak düzenlemelerin yapılması çalışmanın bir sonraki aşamasında değerlendirilecektir. Programdan genel beklentilerin yanı sıra eşleştirme aşamasından sonra, mentör ve menti arasında karşılıklı beklentiler konusunda oluşacak olan fikir birliği, öğrenme ortaklığının ilk adımını teşkil edecektir. Bu aşamada mentör mentiye yeni ufuklar açacak bilgiler verebilir ve mentinin beklentilerini yeniden şekillendirebilir. Ya da menti arayışı içinde olduğu konuları mentörü ile paylaşarak mentörün varsa o konudaki bilgi ve tecrübesinden faydalanabilir.

Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişimini Desteklemek

Amacıyla E-mentörlük Programının Düzenlenmesine İlişkin Bulgular

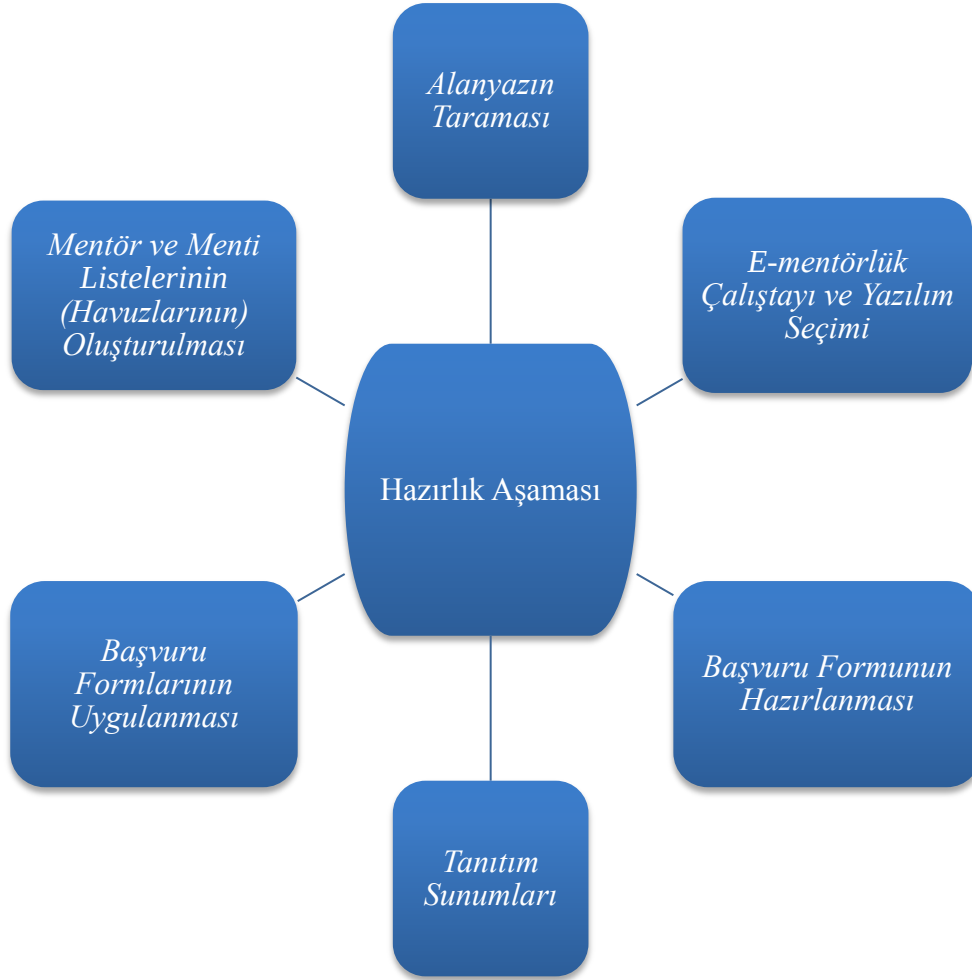
Yapılandırılmış mentörlük programları, programı düzenleyen organizasyonun ve katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine göre farklı yapılarda düzenlenebilir. Bu nedenle her mentörlük programı kendi içinde özgünlük taşır. Bu çalışma için e-mentörlük programı düzenlenirken Kochan ve Pascarelli'nin (2005) önerdiği dört aşama dikkate alınmıştır. Bu aşamalar Şekil 17'de gösterilmiştir.



Şekil 17: E-mentörlük Programın Aşamaları

Hazırlık Aşaması

E-mentörlük ile ilgili bir araştırmanın ilk defa gerçekleştirilmesi nedeni ile hazırlık aşaması en uzun süreli aşama olmuştur. Hazırlık aşaması 2009 yılının Kasım ayında konuya karar verilmesi ile başlamış ve 2011 yılının Şubat ayında gerçekleştirilen eşleştirme aşamasına kadar devam etmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmalar aşağıda Şekil 18’de verilmiş ve daha sonra her biri ayrı başlıklar halinde anlatılmış ve ayrıntılandırılmıştır.



Şekil 18: Hazırlık Aşaması

Alanyazın Taraması

Öncelikle mentörlük ve e-mentörlük ile ilgili alanyazın taraması yapılarak Türkiye’de ve Dünya’da yapılan çalışmalar incelenmiştir. Akademik çalışmaların yanında sosyal çalışmalar da incelenmiştir. 2009 yılı Kasım ayı itibari ile Türkiye’de e-mentörlük ile ilgili herhangi bir akademik çalışmaya rastlanmamıştır. Kısıtlı sayıda da olsa farklı meslek dallarında 1980’li yıllardan itibaren yüz yüze mentörlük ile ilgili akademik çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

Sosyal anlamda Türkiye’de e-mentörlük çalışmaları incelendiğinde; “Gelecek Daha Net” (<http://www.gelecekdaha.net>) e-mentörlük programı vardır. Araştırmacı konuyu seçmeden yaklaşık bir yıl önce bu programa davet üzerine mentor rolünde kayıt olmuştur. Araştırmacı bu katılımı gerçekleştirdiğinde mentor kavramını bilmemekle birlikte bilgi ve tecrübesini paylaşma adına gönüllü olmuştur. Ancak bu program dahilinde bir eşleştirme ya da etkileşimde bulunmamıştır. Yapılandırılmış mentörlük konusu ile ilgili araştırma

gündeme geldiğinde, Gelecek Daha Net e-mentörlük programı daha yakından incelenmiştir. Program üniversite öğrencilerine, iş ve akademik dünyadaki yetişkinlerle bir sefere mahsus bir saatlik görüşme fırsatı vermektedir.

Bütün bu süreçlerde e-mentörlük programının detaylarını netleştirmek üzere; özellikle Bulgaristan, İngiltere ve İtalya’da yapılan çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir. Sonuçta bu ülkelerde gerçekleştirilen yenilik projelerinden yola çıkarak Türk Ulusal Ajansına e-mentörlük ile ilgili bir yenilik projesi teklifi sunulmuştur. Yenilik projesi hazırlık sürecinde Bulgaristan ve İtalya’ya hazırlık ziyareti gerçekleştirilmiş, proje sahiplerinden detaylı bilgi ve dokümanlar elde edilmiştir.

Tez izleme komitesinde Prof. Dr. H. Ferhan Odabaşı konuyla ilgili Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler dergisine makale hazırlanmasını önermiştir. Türkçe alanyazında konuyla ilgili çok az akademik çalışma olması, özellikle e-mentörlük ile ilgili kendi çalışmalarımız dışında hiçbir Türkçe yayınlara karşılaşılmamış olması bir makale yazmanın gerekçesini oluşturmuştur. 2010 yılı içinde konuyla ilgili İstanbul’da gerçekleşen IETC 2010 ve Konya’da gerçekleşen ICITS 2010 konferanslarında sunulan iki bildiriden yola çıkarak ortak yazarlı birlikte mentörlük/e-mentörlük konusunu açıklayan bir makale hazırlanmıştır.

E-mentörlük Çalıştayı ve Yazılım Seçimi

İtalya ziyaretinde tanışılan Matteo Perchiazzi ile iletişim devam ettirilmiştir. Özellikle konuyla ilgili kitaplar yazmış olması nedeniyle e-mentörlük ile ilgili bir etkinlik düzenlenmesi gündeme gelmiştir. Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde 11 Haziran 2010 tarihinde e-mentörlük çalıştayı düzenlenmesine karar verilmiş ve ilgili hazırlıklar Mart 2010’da başlamıştır.

E-mentörlük uygulamasının en önemli bileşeni sürecin yürütülmesini ve yönetilmesini sağlayacak uygun bir platform seçimidir. E-mentörlük sürecinin merkezinde bulunan platformun seçimi ve bu platformun düzenlenmesi uzun zaman alan çalışmalardan biri oldu. Öncelikle platform arayışına girildi. Yapılandırılmış mentörlük konusunda en yaygın araştırma ve uygulamalar Amerika Birleşik Devletleri’nde olduğundan öncelikle buradaki uygulamalarda kullanılan yazılımlar araştırıldı. Bunun yanında Avrupa Birliği eğitim programları kapsamında mentörlük ile ilgili gerçekleştirilen projeler de incelenmiştir. Daha sonra Avrupa’da İtalya, İngiltere, Bulgaristan ve Finlandiya gibi çeşitli ülkelerde gerçekleştirilen çalışmalar yakından incelendi. Ayrıca Kanada ve Avusturalya’da yürütülen birkaç çalışma hakkında bilgi edinildi.

Bu incelemeler sonunda e-mentörlük programı için kullanılabilecek çok farklı yazılım örnekleri ile karşılaşmıştır. Bazı e-mentörlük programlarında yazılımın tamamen sıfırdan geliştirildiği görülmüştür. Diğer bazı programlarda öğrenme yönetim sistemlerinin kullanıldığı görülmüştür. Son zamanlarda özellikle Amerika, Avusturalya ve İngiltere’de mentörlük programlarında ticari yazılımların da tercih edildiği görülmektedir.

Düzenlediğimiz program için bütün bu seçenekler incelenmiş her bir seçeneğin üstünlük ve sınırlılıkları değerlendirilmiştir. İlk başta en uygun seçeneğin programa özel bir yazılım geliştirilmesi düşünülse de, bunun bir kaç yönden zor olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenlerden en önemlisi Türkiye’de ya da Türkçe e-mentörlük sürecinin yürütülmesiyle ilgili yeterli kaynak ve tecrübenin olmayışıdır. Bunun yanında bir yazılım geliştirmenin maliyeti ve daha önemlisi yazılımı geliştirmek için gerekli zaman yetersizliğidir. Bu düşüncelerle bir taraftan konuyla ilgili çalışmalar incelenirken diğer taraftan bu çalışmalarda kullanılan platformlar da incelenmeye çalışılmıştır.

İngiltere’de irtibata geçilen Gorseinon College platform olarak öğrenme yönetim sistemlerinden Moodle yazılımını kullanmaktadır. Ayrıca farklı dönemlerde gerçekleştirdikleri mentörlük projeleri için web üzerinde <http://peermentor.org/> platformunu oluşturmuşlardır. Bulgaristan’daki Marie Curie derneğinin uyguladığı mentörlük projeleri daha çok yüz yüze olmasına rağmen, süreci desteklemek açısından Atutor öğrenme yönetim sistemini kullanmaktadırlar. İtalya’da irtibata geçilen Amitie firmasının gerçekleştirdiği mentörlük projelerinde yer almış ve konuyla ilgili yayınları bulunan Matteo Perchiazzi’nin e-mentörlük platformu olarak Docebo öğrenme yönetim sistemini tercih ettiği görülmüştür.

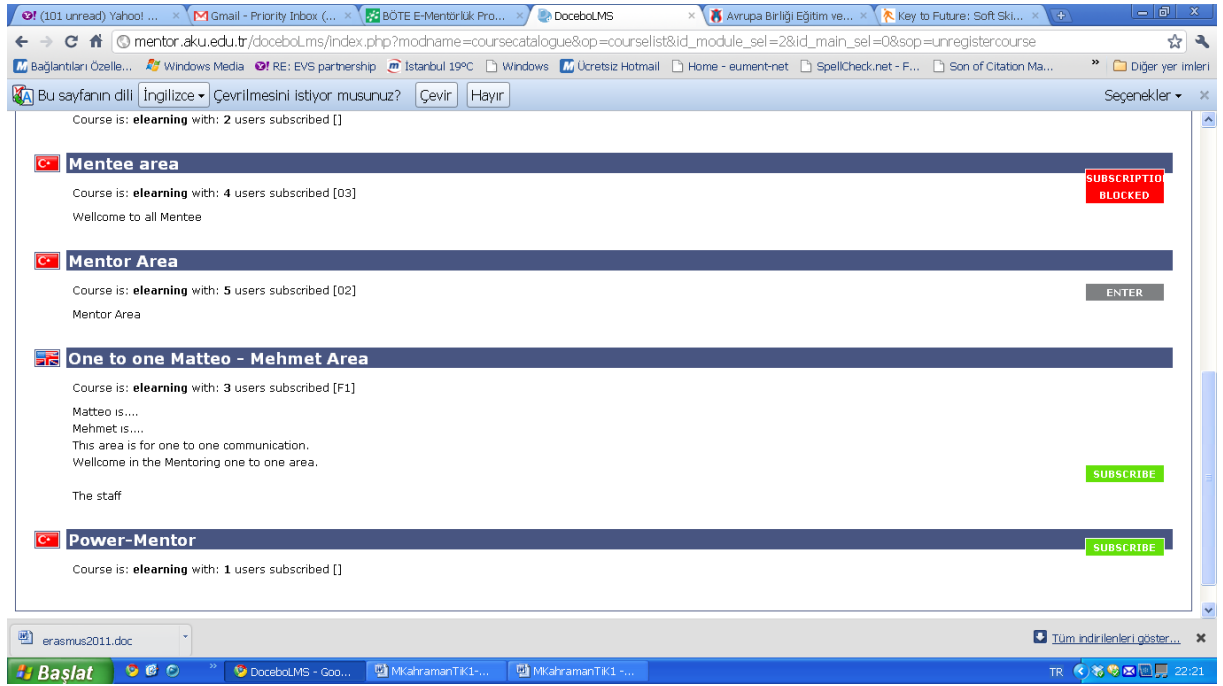
Avrupa’da genelde öğrenme yönetim sistemlerinin platform olarak tercih edilmesinin temel nedeni herhangi bir yazılım maliyeti olmamasıdır. Çünkü bahsi geçen bu yazılımlar açık kaynak kodlu öğrenme yönetim sistemleridir. Yenilik projesi hazırlık nedeniyle bu üç platform için kullanıcı şifreleri istenmiş ve e-mentörlük platformları yakından incelenmiştir. Daha önce bir mentörlük programı uygulamamış olmak e-mentörlük platformu seçimi noktasında belli bir karara varmada zorluk yaşatmış ve zaman almıştır. İlk aşamada bölümde mentörlük süreciyle ilgili hem bilgilendirme hem de uygulanacak programla ilgili sürecin aşamalarını belirlemek üzere çalıştay dolayısıyla kullanılacak platforma öncelikle karar verilmesi gerekmektedir.



Şekil 19: Docebo E-mentörlük Platformu

Bu nedenle hem platformla ilgili teknik destek almak hem de mentörlük süreciyle ilgili karşılaşılabilecek zorluklara öneri bulmak açısından çalışmaya davet edilen İtalyan uzmanın tercih ettiği Docebo öğrenme yönetim sisteminin (Şekil 19) kurulması düşünülmüştür. Değerlendirmeler sonucunda bölümümüze davet ettiğimiz İtalyan uzman Matteo Perchiazzi'nin önerisi ile Docebo açık kaynak kodlu yazılımı e-mentörlük platformu olarak <http://mentor.aku.edu.tr/> adresine kurularak, gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Öncelikle bu platforma sistem yöneticisi olarak İtalyan uzman Matteo Perchiazzi, tez danışmanı ve araştırmacı kaydedilmiştir. Daha sonra bir kaç öğrenci deneme amaçlı sisteme (Şekil 20)menti olarak kaydedilmiş ve örnek eşleştirmeler yapılmıştır. Çalıştay öncesinde sistem e-mentörlük süreci için kullanılabilir hale getirilmiştir.

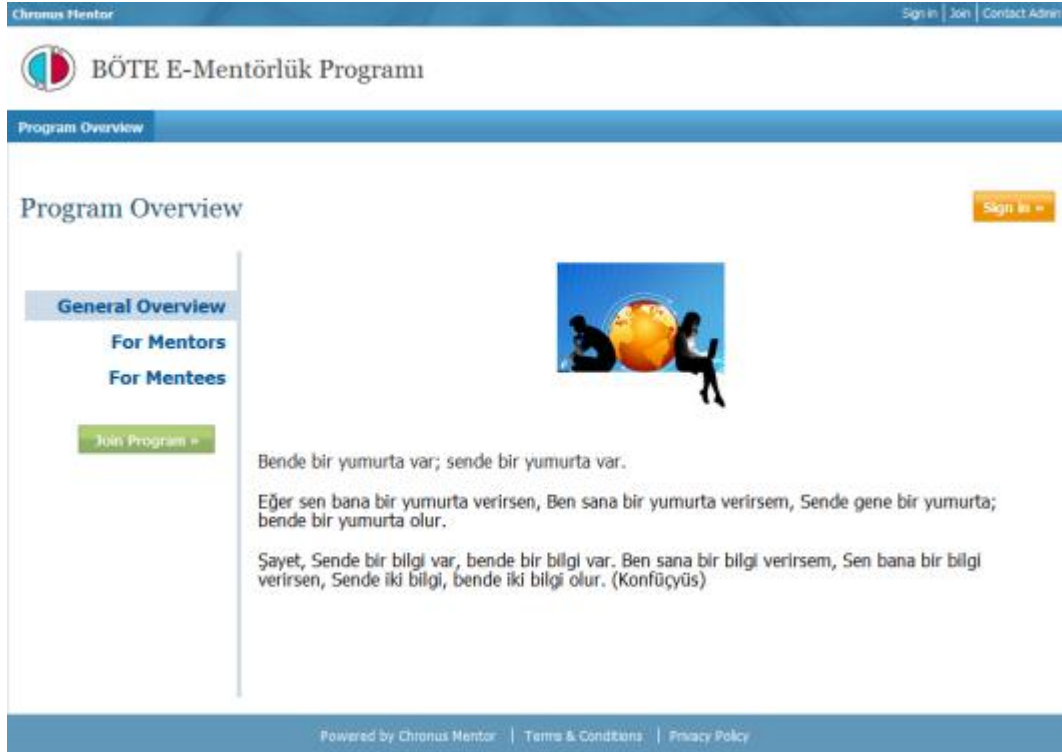


Şekil 20: Docebo E-mentörlik Alanları

İtalyan uzman Matteo Perchiazzi'nin katılımı ile bölümdeki öğrenci ve akademisyenlere 11 Haziran 2010'da Eğitim Fakültesi seminer salonunda e-mentörlik çalıştayını düzenlenmiştir. Böylece e-mentörlik programının uygulanacağı Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümünde e-mentörlik eğitimi gerçekleştirilmiştir. Çalıştay sonunda tüm katılımcılara Matteo Perchiazzi ve Doç. Dr. Abdullah Kuzu tarafından imzalanan katılım belgeleri (EK-J) verilmiştir.

Son yıllarda mentörlik programlarının gelişen teknolojiler ile birlikte internet ortamına taşındığı görülmektedir. Özellikle doksanlı yılların başında e-posta ile başlayan e-mentörlik uygulamaları günümüzde daha çeşitli özellik ve fonksiyonu olan yazılımlarla desteklenmektedir.

Günümüzde e-mentörlik programlarında platform olarak kullanılan yazılımlar oldukça çeşitlilik göstermekle beraber, bu süreçte dikkate alınması gereken konulardan biri de yönetim sürecini yazılımın ne kadar desteklediğidir. Docebo yazılımı e-mentörlik için özel olarak geliştirilmiş bir yazılım olmadığından süreci çok zorlaştıracak görülünce, tez danışmanı Doç. Dr. Abdullah Kuzu tarafından yapılan öneri doğrultusunda gündemde olan ticari yazılımlardan biriyle yazışmalar yapılmıştır.



Şekil 21: Ticari E-mentörlük Yazılımı Anasayfa

Yukarıda Şekil 21’de anasayfa ekranı görülen tamamen web tabanlı yazılımın kullanılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Belirli bir ücret karşılığında üretici firma ile altı ay süreli kullanım hizmeti için anlaşılmıştır. Araştırma ortamı bölümünde bu yazılım ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Katılımcılardan biri kullanılan platform ile ilgili izlenimlerini şöyle ifadelendirmiştir.

“Kullanılan sistem gayet iyiydi. Mentörüme bu sistem sayesinde rahatlıkla ulaşabildim ve cevap alabildim. Mentörüm yardım istediğim ve soru sorduğum her konuda bana yardım etti ve sorularımı cevaplandırdı. Kendimizi geliştirmemiz için önemli bir süreçti.” (D.A. Yansıtma Raporu)

Başvuru Formunun Hazırlanması

Yapılandırılmış mentörlük programlarında organizasyonun yapması gereken hazırlıklardan birisi de sürece katılacak mentör ve menti havuzunu oluşturmaktır. Bu aşama için bir başvuru formu gerekli idi. Başvuru formunun hazırlıkları için incelenen programlar dikkate alındığında farklı uygulamalar görülmüştür. En basit e-mentörlük başvuru sisteminde kişinin adı soyadı ve e-posta adresi yeterli olmaktadır. Özellikle eşleştirme aşaması göz önüne alındığında menti ve mentör grubu ile ilgili detaylı bilgilerin olmasının faydalı olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle hem katılımcılar ile ilgili eşleştirme açısından kolaylık sağlayabilecek, hem de katılımcıların beklenti ve önerilerini öğrenmeye yönelik bir form,

incelenen diğ er mentörlük programlarından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Bu form uzman görüşüne sunulmuş, gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra son şekli verilmiştir (EK-A).

Tanıtım Sunumları

2010-2011 öğretim yılı güz dönemi başında Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde tüm sınıflara araştırmacı tarafından uygulanacak programla ilgili tanıtım sunumu (EK-H) yapılmıştır. Bu tanıtım sunumları öncesinde öğrencilere mentörlük kavramını duyup duymadıkları sorulmuş ve hiç birinin bu kavramla daha önce karşılaşmadıkları görülmüştür. Aslında araştırmacı konuyu seçtiği ilk günden itibaren çevresindeki herkese mentörlük kavramını tanıtmaya ve açıklama misyonunu da gerçekleştirerek farkındalık oluşturmuştur. Her ne kadar mentörlük bilinmeyen bir kavram olsa da farklı isimler altında uygulanan bir öğrenme yaklaşımıdır. Dolayısıyla gerçek hayattan örnekler vererek mentörlük kavramı açıklanmış ve bölümde uygulanacak programla ilgili bilgiler paylaşılarak, öğrencilerin gönüllü olarak katılımı talep edilmiştir. Yaklaşık olarak her sınıfa tanıtım sunumları için 15 dk. ile 30 dk. arasında bir zaman ayrılmış ve konuyla ilgili merak ettikleri sorulara cevap verilmiştir. Araştırmacı, anılan süreci günlüklerinde şu ifadelerle dile getirmiştir.

“...15 dk. gibi kısa bir sürede hiç bilinmeyen bir kavramı (hatta bilenlerinde; körlerin fili tarifine benzettikleri) açıklayacak ve programa gönüllü olmalarını isteyecektim.” (Araştırmacı Günlüğü, 13.10.2010)

Tanıtım sunumları sonunda toplanan e-posta adreslerine sunum bir e-posta eki olarak gönderilmiştir. Burada katılımcıları süreçle ilgili bilgilendirmenin yanında e-posta adreslerini de doğrulamak istenmiştir. Özellikle birinci sınıflarda bazı öğrencilerin e-posta kullanımında sıkıntı yaşadıkları gözlenmiştir.

Başvuru Formlarının Uygulanması

Başvuru formu 2010 güz dönemi ara sınavları öncesinde bölümde salonlarda dağıtılmış ve öğrencilerin formları doldurmaları istenmiştir. Öğrencilerin hepsinin derslere tam katılım sağlamadığı bilindiğ inden tüm öğrencilere ulaşmak açısından başvuru formları ara sınavlar öncesinde öğrencilere dağıtılmıştır. Bunun olumlu yönü daha fazla öğrenciye ulaşmayı sağlasa da aslında öğrencilerin sınav stresi ve yeterli zaman ayıramama gibi nedenlerle formların tüm detaylarını istenen düzeyde doldurmadıkları söylenebilir. Özellikle açık uçlu sorular ya boş bırakılmış ya da çok kısa cevaplanmıştır. Sınav esnasında farklı nedenlerden

dolayı başvuru formu dolduramayanlara daha sonra istekleri üzerine form verilmiştir. Toplamda 213 dolu başvuru formu toplanmıştır. Bu formları dolduranların bir kısmı bölümden mezun olanlar ve bölümdeki akademisyenlerdir. Formlardan elde edilen verilerin bilgisayar ortamına girilmesi için öncelikle başvuru formları numaralandırılmıştır. Daha sonra başvuru formları esas alınarak bir MS Excel belgesi oluşturulmuş, başvuru formundaki sorular birer sütun başlığı yapılmıştır. Başvuru formundaki her bir kişiye ait veriler birer satır olacak şekilde giriş yapılmıştır.

Mentör ve Menti Listelerinin (Havuzlarının) Oluşturulması

Başvuru formunda e-mentörlük programına katılmak istediğini belirtenler ikinci bir sayfa olarak listelenmiştir. Böylece ilk mentör ve menti havuzu oluşturulmuştur. Katılımcıların yine başvuru formunda programdaki talep ettikleri rollere göre menti ve mentör listeleri ayrı ayrı oluşturulmuştur. Formaların dökümü yapılmış bunlardan 39'u mentör, 59'u menti, 40'ı hem mentör hem menti olmak istemişler, 75'i ise herhangi bir rol belirtmemiştir. Daha sonra google dokümanlarda mail doğrulama amaçlı bir form oluşturulmuş ve bu link başvuru formunu dolduranların belirttikleri e-posta adreslerine gönderilmiş ve iletişim bilgilerini doğrulamaları istenmiştir. Bu e-posta doğrulamasına sadece 68 kişi dönüş yapmış ve programa katılımını teyit etmiştir. 2010 Aralık ayı sonuna kadar bunların e-mentörlük platformuna kayıtları yapılmış ve profillerini tamamlamaları istenmiştir. Katılımcıların e-mentörlük programı ile ilgili beklentilerini öğrenmeye yönelik yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır (EK-D). Gerçek katılımcıların belli olmasıyla birlikte e-posta, SMS, telefon gibi araçlar kullanılarak katılımcılardan randevu alınmış uygun oldukları gün ve saatte Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

E-mentörlük platformuna kayıtlı katılımcıların tamamıyla yarı yapılandırılmış görüşmeleri yapmak mümkün olmamıştır. Bir katılımcı görüşme için gelmesine rağmen kararından vazgeçerek görüşme yapmak istememiştir. Görüşme yapılamayan diğer katılımcıların zamanlarının uygun olmaması ya da Eskişehir il sınırları dışında olmaları sebebiyle kendileriyle görüşmeler gerçekleştirilememiştir.

Eşleştirme

Mentörlük uygulamasının en önemli ve en kritik aşaması eşleştirmedir. İnformal mentörlükte eşleştirme kişiler arası gelişen ılımlı ilişkiler doğrultusunda kendiliğinden doğal olarak gerçekleşmektedir. Formal mentörlük uygulamalarında en iyi eşleştirme

konusundaki arayışlar devam etmektedir. Genel olarak eşleştirme süreci incelendiğinde farklı yaklaşımlarla karşılaşılsa da mentör ve mentinin eşleştirmeden sonra gerekli etkileşimi gerçekleştirmeleri beklenir.

Eşleştirme için 2011 Bahar yarıyılı başlangıcında 23 Şubat 2011 tarihinde Eğitim Fakültesi seminer salonunda katılımcılar bir araya getirilmiştir. Burada katılımcılar menti ve mentör rolünde öğrenme ortaklıkları isteklerini bir kâğıtla yazılı olarak koordinatöre bildirmişlerdir. Bu istekler doğrultusunda öğrenme ortaklıkları yazılım üzerinde koordinatör tarafından gerçekleştirilmiştir. Eşleştirme günü yapılan toplantı hazırlık ve süreci ile ilgili olarak araştırmacı duygularını günlüğünde şu ifadelerle paylaşmıştır.

“Okula dönünce ben pastayı çay ocağına bıraktım, gelen arkadaşlarla salon içinde ve dışında düzenlemeler yaptık. Hazırladığımız not defterlerini ve kalemleri katılımcılara dağıtmak üzere bir öğrenciye rica ettim. Ayrıca katılımcılar için bir kayıt listesi tutuldu. İçeride Ö. U. 'ın yardımıyla projeksiyon ve bilgisayar ayarladık. Saat 14.00 gibi herşey hazır, güzelde bir katılım vardı. Gerçi mazereti dolayısıyla katılamayanlar olduğu gibi hocaları orda olduğu için gelen öğrenciler de vardı. Abdullah hoca kısa konuşmam konusunda uyardıktan sonra kendisi yaklaşık 15-20 dk konuyla ilgili bir konuşma yaptı.” (Araştırmacı Günlüğü, 23.02.2011)

Katılımcılar eşleştirme öncesi ve sonrası yapılan görüşmelerde istek ve izlenimlerini aşağıdaki ifadelerle dile getirmiştir.

“Mesela her öğrenciye değil de 3 öğrenciye 1 hoca olarak mentör düşseydi daha iyi olurdu. Mentör olarak öğrenciler de var mesela pek faydalı olmuyor benim mentörüm biyoloji bölümünden gelmiş sanırım hani o konularda benden daha iyi ama ben bilgisayar konusunda ondan daha iyiyim ve konularda bana yardımcı olamıyor pek, fazla hocalar olsaydı direk bölümün öğretmenini olduğu için daha çok yardımcı olurlardı.” (B.K. Görüşme)

“Mentör ve menti eşleşmeleri için ilk olarak toplanıp sunumu izlemeye başladığımda aslında bizim hiç de yabancı olmadığımız, günlük hayatımızda da bilerek ya da bilmeyerek kullandığımız bir bakıma bir yaşam biçimimizin sanal ortamdaki şekli diye düşünmeye başladım.” (E.A Yansıtma Raporu)

“E-mentörlük programına yönelik süreçte etkili bir öğrenme ortaklığının kurulduğunu düşünüyorum. Bu programla birlikte oluşturulan mentör ve menti eşleştirilmeleri; 1 ve 2. sınıfların 3 ve 4'lere menti olarak atanması ve öğretmenlerimizinde 3. ve 4. sınıf mentörlerine mentör olarak atanması iki açılı bir öğrenme ortaklığı oluşturduğunu düşünüyorum.” (M.M. Yansıtma Raporu)

“Bence eşleştirmeler çok güzel oldu. Eşleştirmelerde öğretmenlerle öğrencilerin üst sınıflarla alt sınıfların bir araya gelip konuşturulması ne bileyim kaynaştırılması çok iyi oldu. Zaten herkes kendine uygun mentörü aradı. Yani ben kendim mesela uzman olduğumu düşündüğüm insanları aradım. Hatta

hepsi ile konuştum tek tek hepsi hocam olduğunu söyledi hepsi derslerime gireceğini söyledi ve bunun sonunda da siz bana en uygun işte hayatım boyunca hiç görmediğim ama desteğini alabileceğim bir insanla eşleştirdiniz. Bu daha çok iyi oldu bence zaten bilindik birinden, yerden değil de uzaktan yardım gelmesi daha hoş bence...” (B.K. Görüşme)

İnformel mentörlük sürecinde mentör ve mentinin kendiliğinden eşleşmesi söz konusudur. Formal mentörlük uygulamalarında en uygun eşleştirme yaklaşımı ile ilgili arayışlar devam etmektedir. Katılımcılardan S.Ç’nin dile getirdiği saygı görme aslında eşlerin bir birini benimsemenin ilk basamağı olarak görülebilir.

“Yeter ki saygılı birisi olsun. O önemli. Saygısız öğrenciler de var maalesef. Yani onlarla çalışmak istemem açıkçası...” (S.Ç. Görüşme)

Etkileşim Sürecinin Yönetimi ve İzlenmesi

Mentörlük süreci formal (yapılandırılmış), semi formal (yarı yapılandırılmış), informal (yapılandırılmamış) olarak gelişebilir (Klasen ve Clutterbuck, 2002). Bu çalışmada yarı yapılandırılmış yaklaşım tercih edilmiştir. Yapılandırılmamış mentörlük kendiliğinden gelişen bir süreçtir. Herhangi bir örgüt ya da organizasyonun müdahalesi yoktur. Yapılandırılmış mentörlükte ise süreç bir örgüt tarafından bütün detaylarıyla planlanır ve planlanan bu adımlar çerçevesinde yürütülür. Yarı yapılandırılmış mentörlükte ise başta programın hedefi olmak üzere bazı planlamalar organizasyon tarafından yapılır. Ancak sürecin işleyişine çok müdahil olunmaz.

E-mentörlük sürecinin yönetimi ve koordinasyonu araştırmacı ve tez danışmanı tarafından yürütülmüştür. Ayrıca eşleştirmeden sonra oluşturulan geçerlilik komitesinin önerileri doğrultusunda süreçte düzenlemelere gidilmiştir.

E-mentörlük platformu sürecin izlenmesi için kolaylıklar sağlamaktadır. Katılımcılar istedikleri zaman hem öğrenme ortakları ile hem de tüm katılımcılarla mesajlaşma yapabilmektedir. Ayrıca sistemle ilgili öneri ve isteklerini koordinatör rolünde olan araştırmacı ve tez danışmanı ile paylaşmışlardır. Araştırmacı gerektiğinde katılımcılar ile cep telefonu ile görüşmüştür. İlk zamanlarda katılımcıların sistemle ilgili soruları için telefonla görüşmeler yapılmıştır. Daha sonra yarı yapılandırılmış görüşme ve odak grup görüşmeleri için randevulaşma konusunda telefonla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bazı durumlarda da SMS kullanılmıştır.

Programın Sonlandırılması ve Değerlendirilmesi

Araştırma başında ve araştırma devam ederken e-mentörlük süresinin ne olması ile ilgili beklentiler sorulduğunda çok farklı isteklerle karşılaşmıştır. Araştırmanın ve araştırmacının kısıtları nedeni ile bahar dönemi sonunda programın sonlandırılması planlanmıştır. Program sonunda tüm katılımcılara bölüm başkanı, danışman ve araştırmacı tarafından imzalanan katılım belgeleri (EK-K) verilmiştir.

E-mentörlük sürecini değerlendirmek için hem program devam ederken hem de program sonunda farklı türlerde veriler toplanmıştır. Program devam ederken yarı yapılandırılmış görüşmeler, odak grup görüşmeleri, geçerlilik komitesi toplantıları ve araştırmacının günlüğünden elde ettiği veriler sürecin yönetiminde ve izlenmesinde etkileri olmuştur. Ayrıca bu veri toplama araçlarından elde edilen bilgilere farklı bir boyut daha katmak açısından program sonunda katılımcılardan yansıtma raporu istenmiştir. Toplanan verilerde programın süresi ile ilgili olarak katılımcıların şu ifadeleri farklı beklentiler ile ilgili fikir vermektedir.

“Bence bu program biz mezun olana kadar falan sürmeli hayatımız boyunca sürmeli. Zaten biz Anadolu üniversitesi öğrencisiyiz ve Anadolu üniversitesi mezunu olacağız ve hayat boyu böyle anılacağız o yüzden bence hayat boyu sürmeli bu eşleştirme çok iyi olacağını da düşünüyorum.”
(B.K. Görüşme)

“İşte Fayda sağladığı düşünülürse mentör ve menti tarafından zaten iletişim bilgilerimiz birbirine geçmiş durumda yani öğrenci mezun olup gittikten sonrada bana danışmaya gelebilir. İşte ben halini hatırlı sormaya devam ederim illaki böyle bir platforma gerek yok bence sürdürülebilirlik açısından ya karşılıklı birbirini sevmeye dayalı.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Süreçte şöyle bir şey olabilir, lisans öğrencilerini özellikle düşünürsek, biliyorsunuz lisans bitiminde birçok programda öğrenci kendi programını oluşturup ya da hocalar tarafından oluşturulup mezun takibi denen bir şey var. Oradaki duruma benzetirsek aslında lisans döneminde tabi ki mentörlük daha yoğun bir şekilde yaşanabilir. Ama lisans bittikten sonra bu mentör programının bitmesi taraftarı değilim. En azından o kişinin artık benim bir mentöre ihtiyacım yok dediği ana kadar bu faaliyetin devam etmesi, tabi ki yoğunluğu azalabilir, yoğun şekilde sürmeyebilir ama yaşamın her anında böyle bir destekçisinin olduğunu bilmesi, danışacağı kişinin olduğunu bilmesi kişiyi rahatlatacaktır ve yer yer ihtiyaç duyacaktır buna. O yüzden ben programın bitmesi taraftarı değilim. Yoğun olduğu dönemler olabilir. Kişinin her zaman ihtiyaç duyabileceği bir mentörünün olması gerekir.” (S.G. Görüşme)

Programın genel değerlendirmesi için, derslerin bitmesi ile birlikte katılımcılardan yansıtma raporu istenmiştir. Yansıtma raporu katılımcıların e-mentörlük sürecinde

yaşadıklarını, süreçle ilgili izlenimlerini düşüncelerini, değerlendirmelerini paylaşmalarını sağlamıştır. Bunun yanında e-mentörlük programının sonunda farklı bir veri toplama aracı daha kullanılmış ve sürecin tamamının katılımcılar tarafından değerlendirilmesine imkân verilmiştir.

2011 Bahar yarıyılında derslerin bitmesi ile birlikte tüm katılımcılardan e-mentörlük platform duyurusu ve e-posta aracılığıyla yansıtma raporu yazmaları istenmiştir. Katılımcıların yansıtma raporlarını mentor.empower@gmail.com adresine e-posta olarak göndermeleri talep edilmiştir.

E-mentörlük programında kayıtlı toplam 76 kişi bulunmaktaydı. Platformda geçerlilik komitesi ve araştırmacı dışında 72 katılımcı olmasına rağmen, bunlardan sadece 25 katılımcı yansıtma raporu göndermiştir. Bunun nedenlerden biri dönem sonu olması, diğeri ise katılımcıların yaz tatiline çıkmaları olabilir. Zamanın dönem sonu olması nedeniyle katılımcı öğrencilerin sınav ve ödev yoğunluğu, akademisyenlerde ise benzer şekilde bu sınavların yürütülmesiyle ilgili zaman baskısı görülmekteydi. SMS hatırlatmaları ve bölüm içinde farklı ortamlarda karşılaşmanın, yansıtma raporu gönderen katılımcıların üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Zaten bu programda araştırmacının karşılaştığı en büyük zorluk; katılımcıların gönüllük duygularını zedelemekten programın sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır. Ancak zaman zaman görüşmelerde bu gönüllülüğün bazı katılımcılar tarafından zorunluluğa dönüştüğü görülmüştür. Bu nedenle çoğu zaman, katılımcılar gönüllük duygusunu kaybetmesin diye ısrarcı davranılmamıştır.

Bununla birlikte 25 katılımcının gönderdiği yansıtma raporları e-mentörlük sürecinin genel değerlendirmesinde önemli bulgular sunmuştur. Yansıtma raporları, katılımcıların araştırma sürecindeki yaşantılarını, düşüncelerini, izlenimlerini yorumlamasına fırsat vermiştir. Bu raporlarda katılımcılar e-mentörlük programı ile ilgili eleştirilerini, önerilerini daha rahat ifade etmişlerdir.

E-mentörlük programı bölümde genel bir kabul görmüş, öğretmen adaylarının üniversite eğitimi ve sonrası için hazır bulunuşluk noktasında yararlı bir destek sistemi olmuştur. Bu süreçte başlayan paylaşımların dostluklara ve meslektaşlığa dönüşeceği ile ilgili olumlu izlenimler de alınmıştır. Katılımcıların konuyla ilgili yansıtma raporlarında dile getirdikleri bazı değerlendirmeler şunlardır.

“Mentör olarak menti arkadaşlara yardımcı olmak veya olmaya çalışmak güzeldi. Çünkü aynı süreçlerden geçen kişiler olarak yaşadığımız sorunları, edindiğimiz tecrübeleri arkadaşlarla paylaşmak, onların kafasındaki sorulara çözüm bulmaya çalışmak güzeldi. Sürecin belki kısa olması

arkadaşların sisteme alışması belki biraz zaman aldı ve bunlardan dolayı sistemden tam olarak faydalanılamadığını düşünüyorum. Fakat yinede verimli ve güzel bir çalışma olduğunu ve daha uzun vade üniversitelerde uygulanması gerektiğini düşünüyorum.” (C.B. Yansıtma Raporu)

“Herşeye rağmen böylesi bir deneyim mesleki gelişim açısından bana katkı sağladığını düşünüyorum. Her ne kadar bizim talep ve isteklerimiz doğrultusunda oluşmadı desem de aslında bir akademisyen olarak bu durum bizim için önemli bir deneyimdi. Çünkü mesleğimiz aslında bize böyle bir hem mentilik hem de mentörlük rolü yüklüyor. O açıdan bizde, yaşanabilecek olası durumları deneyimlemiş olduk. Böylesi bir etkinlik bence üniversitelerde danışmanlık servisi hatta anabilim dallarındaki lisans öğrencilerine yönelik danışmanlık kapsamında kullanılabileceğini düşünüyorum. Üniversiteler dışında bu menti mentör olgusu ve programının ilköğretim kademesinde veliler ve öğretmenler arasında da işe yarayabileceğini düşünüyorum.” (Ö.İ. Yansıtma Raporu)

“Bu uygulamaya başlarken bu kadar keyifli geçeceğini düşünmemiştim aslında. Ben bu uygulamayı 4. sınıfta kullandım; keşke 1. sınıftayken böyle bir uygulama olsaydı ve bizde bundan yararlanabilseydik... Bu uygulamaya gönüllü kişilerin katılması bence uygulamaya keyif kattı. Birileriyle zorla ilgilenmek veya seninle zorla ilgilenildiğini bilmek hoş olmayacaktı.” (Ö.U. Yansıtma Raporu)

“Ülkemizde de e-mentörlük programını uygulayan üniversitelerin giderek artacağını düşünüyor ve zaman içerisinde sistemden daha iyi verim elde edileceğini düşünüyorum.” (E.A. Yansıtma Raporu)

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde düzenlenen e-mentörlük uygulamasının birinci sınıftan itibaren tüm öğrencilere birçok konuda önemli bir destek sistemi olacağı düşünülmekte ve uygulamanın zaman içinde verimliliğinin artacağı beklenmektedir.

Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının E-mentörlük Sürecinde Etkileşimlerine İlişkin Bulgular

Yapılandırılmış mentörlüğün başarılı sonuçlara ulaşıp ulaşmadığını tahlil etmek için öğrenme ortaklarının (mentör ve menti) etkileşiminin kalitesi ve bu etkileşim sonunda olumlu etkilerin oluşması önemli bir göstergedir. Çünkü yapılandırılmış mentörlük programının tüm aşamaları verimli bir etkileşimi amaç edinir. Ancak verimli bir etkileşimin gerçekleşmesi için gerekli tüm faktörleri tam manası ile ortaya koymak zordur. Olumlu sonuçlara yol açması istenen etkileşimi belirleyen birçok faktör bulunmasına rağmen, bunların başında uygun mentör ve menti öğrenme ortaklığı (eşleşmesi) gelir. Eşleştirme ile sonlandırma aşamaları arasında süren etkileşim, farklı ortamlarda ve farklı iletişim araçları ile gerçekleşir. Bu nedenle etkileşimin kalitesini ve etkililiğini tam olarak

ortaya koymak için; yarı yapılandırılmış görüşmeler, odak grup görüşmeleri, araştırmacı günlüğü ve e-mentörlük platformundan elde edilen veriler yorumlanarak ulaşılan bulgular betimlenmiştir.

E-mentörlük süreci ile ilgili bütün düzenlemeler gerçekleştirilmiş olmasına rağmen öğrenme ortaklarının bir kısmının gözlemlenen süreç sonrasında hiçbir etkileşimde bulunmadığı da gözlemlenmiştir. Bununla ilgili yaşanan sorunlar, karşılaşılan zorluklar bölümünde açıklanmıştır. E-mentörlük sürecinde gerçekleştirilen düzenlemelere yönelik görüşler ile neden etkileşim olmadığı noktasında, katılımcıların görüşleri aşağıda aktarılmıştır.

“E-mentörlük sistemi, mentörler ve mentiler arasındaki bilgi alışverişi ve yaşantı paylaşımını desteklediği için oldukça yararlı buluyorum. Özellikle sistemin internet üzerinden erişebiliyor olması, zaman ve mekandan esneklik sağlıyor. Mentiler istedikleri soruları rahatlıkla mentörlerine bu sistem aracılığıyla sorabiliyor. Böylece mentörler uygun olduklarında onların sorularına cevap verebiliyor. Öte yandan mentörler uygun linkleri, videoları sistemde paylaşarak mentilerine daha farklı bir bakış açısı sunabiliyor.” (N.K. Yansıtma Raporu)

“Ben bir şey daha ekleyeyim hocam; 1.sınıf olsaydım ve bu programa dahil olsaydım, eminim şimdiye kadar çok aktif bir katılımcı olabilirdim. Ama ben 3.sınıfım. Arkadaş ortamım oturmuş; öğretmenlerimle ilişkilerim oturmuş; yani hangi hocayı seviyorum belli, hangi hocayı sevmiyorum belli, benim kafamda hangisinin notu az, nasıl çalışmam gerektiğini biliyorum. Ve hayatım ile ilgili bazı şeylerde belli mesela KPSS’ye gireceğim ALES’e gireceğim bunlar belli. Buna benim ihtiyacım yok yani...” (2.Odak Grup Görüşmesi)

Dolayısıyla bu bölümde neden etkileşim gerçekleşmedi ya da yeterli düzeyde etkileşim olmadı sorunundan daha çok, gerçekleşen etkileşimin boyutları irdelenmiştir. Bilişim Teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük sürecinde etkileşimleri incelendiğinde bu boyutlar; Şekil 22’de etkileşimin süresi ve sıklığı, katılımcıların birbiri ile iletişimde tercih ettikleri iletişim araçları ve zaman uyumsuzluğuna çözüm başlıkları olarak ele alınmıştır.



Şekil 22: E-mentörlük Programında Etkileşim Süreci

Etkileşim Süresi ve Sıklığı

Yapılandırılmış mentörlük sürecinde programın nasıl işleyeceği belirli bir düzene bağlıdır. Tarafların ne zaman ve ne sıklıkla bir araya gelecekleri genelde önceden belirlenmiştir. Buna rağmen etkileşim öğrenme ortaklarının isteğine ve gönüllülüğüne bağlı bir süreçtir. Dolayısıyla görüşme sıklıkları taraflarca belirlenir (Rosser, 2005). Görüşme zamanları ve sıklıkları katılımcılara göre farklılıklar gösterebilir. Karşılıklı etkileşim için tarafların bir araya gelmeleri önem taşımaktadır. Bazı uygulamalarda taraflar haftada bir kez görüşürken bazılarında bu sıklık ayda ya da iki ayda bir olabilir (Underhill, 2005). Bu görüşmeler mentör ve mentinin tercihleri doğrultusunda, yüz yüze olabileceği gibi, e-mentörlük platformu başta olmak üzere, e-posta, görüntülü sohbet vb. araçlar da kullanılabilir. Eşleştirme yapıldığı gün katılımcılara haftada en az bir iki etkileşimde bulunulması önerilmesine rağmen, katılımcıların, e-mentörlük programında ki etkileşim süresi ve sıklığı göz önüne alındığında her bir eşleştirmeye özel değerlendirilebilecek bir durum söz konusudur. Etkileşim süresi ve sıklığı ile ilgili katılımcılar kendi özel durumlarını şu ifadelerle dile getirmektedir.

“...zamanla bu mentörlüğe ihtiyacı azalıyordur ya da artıyordur. Hani bunu kesin süresine biz karar veremeyiz. Adam istemiyorsa etkileşmez. Ya da ben istemiyorsam dönmem bir yerden çünkü yüzlerce e-mail atıp cevap alamadığınız insanlarda oluyor. Hani etkileşimin süresine siz ne kadar karar

verirseniz verin bir yerden sonra eğer optimal süreyi yani katılımcıların kendi sosyalleşme düzeyleri belirleyecektir. Bu bazen kısa sürecektir...” (Y.A. Görüşme)

“Güzeldi, uyarıcı oluyordu. Mentörüm sürekli internette olduğu için zorluk çekmiyordu, mesajlar hemen geldiğinde cevaplıyordu. Ben hemen cevaplamıyordum bazen birkaç hafta geçiyordu sonra cevap veriyordum.” (1. Odak Grup Görüşmesi)

“Benimde 2 hafta cevap vermediğim oldu onun için hani bir zaman sınırlaması getirilebilir diye düşünüyorum. Çünkü 2 gün olmazda, 4 gün falan olabilir sonuçta...” (1. Odak Grup Görüşmesi)

“Aklımıza geldikçe ihtiyaç duydukça sorduğumuz için, o yüzden biraz etkileşim az oluyor diyebiliriz”. (1. Odak Grup Görüşmesi)

“Benim 4.sınıftı mentim. ALES’i ÜDS idi, hani akademik ortama girmesi gereken sınavlardan bahsettik. Zaten, onlarda akademisyen olmayı düşünüyorlarmış. Onların dışında bizimde sınırlı etkileşimimiz oldu. 3 defa ya da 4 defa.” (2. Odak Grup Görüşmesi)

Dolayısıyla mentör ve mentilerin ihtiyaç hissettikleri durumlarda etkileşime geçtikleri ifade edilebilir. Bunun süresi ya da sıklığı şartlara göre değişiklik göstermektedir. Beklentilerin karşılanmasında zaman kısıtının değerli olduğu durumlarda yaşanan gecikmeler istenilen sonuçları alınabilmesindeki en önemli problemler olarak göze çarpmaktadır.

Tercih Edilen İletişim Araçları

İlk elektronik mentörlük programı sadece e-posta ile başlamış ve günümüzde gelişen teknolojileri entegre eden yazılımlar henüz gelişim aşamasındadır. Kullanılan e-mentörlük platformu sadece eş zamansız (forum, e-posta vb.) iletişim araçlarına sahipti. Dolayısıyla platform günümüzde kullanılabilecek tüm iletişim araçlarının barındırmadığından katılımcılar diledikleri iletişim araçlarını tercih etmişlerdir.

Bununla birlikte araştırmada kullanılan e-mentörlük platformu katılımcıların e-postaları ile bağlantılı çalışan bir yapıya sahipti. Dolayısıyla katılımcılar, platformdaki etkileşimlerden anlık e-posta mesajları ile haberdar olmuşlardır. Katılımcılara, etkileşimde öncelikli olarak platformu kullanmaları önerilse de Facebook, MSN, Skype, cep telefonu vb. farklı iletişim araçlarının da kullanıldığı görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların bir kısmının e-posta hesaplarını bir haftadan daha uzun bir süre kontrol etmedikleri görülmüştür.

Hangi iletişim araçlarının tercih edildiği noktasında her bir öğrenme ortaklığı farklılık göstermiştir. Bunun önemli nedenlerinden biri e-mentörlük platformunun kısıtı olabilir. Bu noktada katılımcılar şu ifadelerle ihtiyaçlarını belirtmiştir.

“Örneğin video konferans gibi ya da işte chat gibi modüllerin yazılıp bu sisteme dahil edilebilmesi...”
(M.T. Görüşme)

“MSN gibi şeylerin sitede olması daha iyi olur, çünkü online olursa, yani mentörün online olduğunu görüyoruz. Ama iletişimi başka yerlerden sağlıyoruz, ama eğer site üzerinden sağlarsak daha iyi olur. Ben zaten kendi mentörümle sınıfta da o alttan ders aldığı için ya da işte görüşüyorum kendisiyle yani diğerleri açısından bilmiyorum. Ama msn gibi ya da online daha değişik iletişim aracı olursa sitede daha iyi olabilir.” (M.A. Görüşme)

“Mesela hocamız bana msn adresini verebilir ben ona verebilirim. Bunu daha ileri bir aşamaya taşıyabiliriz yani...” (M.B. Görüşme)

“Benim kriterime göre ben yüz yüze görüşmeyi daha çok severim. Çünkü iletişime inanırım ben insanlar arasında. Ama zaten sürekli buluşabilme gibi bir olanağımız da yok. O yüzden mümkün olduğunca görüşmeye çalışırım.” (S.K. Görüşme)

Katılımcıların büyük bir bölümü yüz yüze iletişim kurma isteklerini de dile getirmişlerdir. Yüz yüze iletişimin kültürümüzde daha etkin olduğunu ifade etmişlerdir. Mümkün olduğunca elektronik ortamın yanında yüz yüze görüşmenin etkileşimi olumlu yönde etkileyeceği dile getirilmiştir. Ayrıca katılımcıların bir kısmının Skype ve benzeri çevrimiçi iletişim araçlarından haberdar olmaması ya da bunları kullanacak ortamlarının bulunmaması etkileşimde tercih ettikleri araçları etkilemiştir.

“Ben sistem dışında mentörümle çok fazla görüşemedim mentörümle yüzyüze görüşmemem benimle alakalı bir durumdur tabi ki ama bu açıdan yüzyüze görüşmeler sağlanabilir ve böylelikle program daha faydalı bir hale gelebilir.” (D.A. Görüşme)

“Evet daha önceden yüz yüze yapılan bir şey fakat birçok şeyin internete aktarıldığı gibi bu da internete aktarılıyor. Çünkü hem mentör menti ile hem de menti mentörle her zaman etkileşime geçemiyor. Bunun için online sistemler bu anlamda çok faydalı olur. Ama biz hala toplum olarak belki de dünya genelinde yüz yüze etkileşimi bırakmış değiliz. Yani biz bir konuda destek alırken o kişi ile karşılıklı oturup yüz yüze iletişimden sonra bize hem daha etkili olacaktır hem de daha iyi içimize sinecektir. Bu anlamda tamamen internet üzerinden yürütülen sistem yer yer sıkıntılara yol açabilir ya da etkisi daha az olabilir. Bu yüzden e-mentörlüğün yanında arada bir mentinin ya da mentörün isteği ile yüz yüze bir araya gelerek bu ilişkiyi kuvvetlendirmek daha iyi olur.” (S.G. Görüşme)

E-mentörlük platformu katılımcıların tümünün erişim sağladığı forum mesajlaşma vb. iletişim araçları sunmanın yanında en önemli özelliği mentör ve menti için özel etkileşim alanı sunmasıdır. Katılımcılar bu alanda hedefler belirlemelerine imkân veren araçları olumlu ve motive edici bulmuşlardır. Katılımcılardan biri platformun hedefleri planlı takipte faydalarını şu ifadelerle açıklamaktadır.

“...platformun dışında da yüz yüze telefonla e-posta ile değişik araçlarla Facebook üzerinden zaten görüşmeye devam ediyorum. O platformlardan bir tanesi e-mentörlük platformu oluyor ve o platformun güzel yani amaçları belirliyorsun ve orası amaçları resmiyete döküyor. Hani gelecekle alakalı planlar yaparsın ertesi gün o planları unutursun. Ama yapılan planları gerçekleştirip gerçekleştirmediğini ve aradaki yardımlaşma sürecini tamamen resmiyete döken ciddiyet kazandıran bir ortam o yönden güzel ama eşleştirme aşamasında biraz daha sıkı davranmak gerekiyor belki de, tabi gönüllülük esası için içinde olduğu için...” (E.K. Görüşme)

E-mentörlük platformunda sadece mentör ve mentinin erişim sağladığı özel etkileşim alanı öğrenme ortaklığına özel bir etkileşim alanı sağlamanın yanında belirlenen hedefleri takip etmeyi de kolaylaştırdığı söylenebilir.

Zaman Uyuşmazlığına Çözüm

E-mentörlük uygulamasının getirdiği üstünlüklerinden biri de eşler arasında görüşmelerin zamanlama kısıtına çözüm sunmasıdır. Mesai saatleri dışında ya da hafta sonu e-mentörlük platformunun kullanımı iletişimde önemli bir fırsat olmuştur. Özellikle bazı katılımcıların gece geç saatlerde platformu kullandıkları gözlemlenmiştir. Uygulamanın zaman ve mekân sorunlarını aşmanın ötesinde bazen insanların yüz yüze gelerek söylemekten çekineceği söylemleri bu metotla çok daha rahat ifadelendirmeleri üstünlük sağlamaktadır. Zamanlama noktasında programın sağladığı faydalar şu ifadelerle dile getirilmiştir.

“...çok rahatlatıcı bir sistem; hocanın yanına gitmenize gerek yok hocaların çoğunlukla zamanı uygun olmuyor çünkü öğrenci yetiştiriyorlar derslerle ilgileniyorlar dolayısıyla zaman sıkıntısı var o konularda çok yardımcı olacağını düşünüyorum.” (N.K. Görüşme)

“Özellikle sistemin internet üzerinden erişebiliyor olması, zaman ve mekândan esneklik sağlıyor. Mentiler istedikleri soruları rahatlıkla mentörlerine bu sistem aracılığıyla sorabiliyor. Böylece mentörler uygun olduklarında onların sorularına cevap verebiliyor.” (N.K. Yansıtma Raporu)

“Benim mentörümde bir akademisyen, zamanlama konusunda sıkıntılar yaşadığım oluyordu. Bireysel konuşmalarda. Çünkü geldiğim zaman ya hocayı odasında bulamıyordum ya da işi oluyordu çıkmak zorunda kalıyordum. Yani çok fazla konuşamıyorduk. Ama sisteme girdiğim zaman bütün sorularımı

rahatlıkla ifade edebiliyordum. Hocam da girdiğinde bir dakikasını alacak sorduğum soruları okuması ve cevap vermesi de kısa olacaktı.” (2. Odak Grup Görüşmesi)

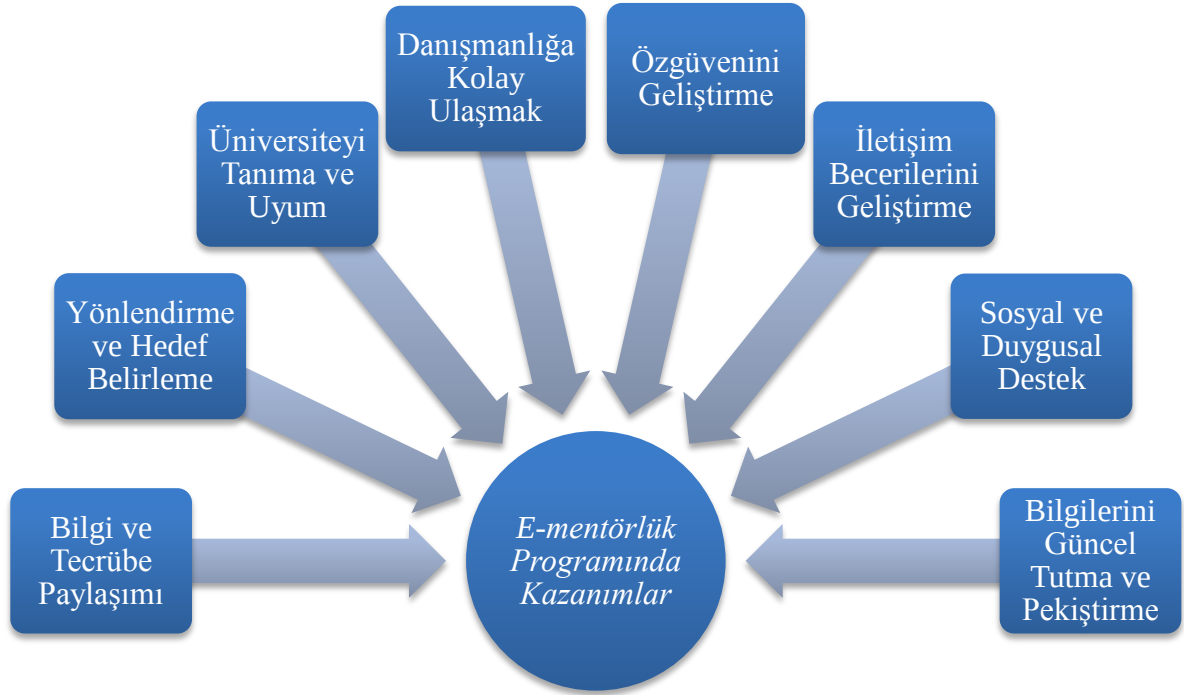
E-mentörlük uygulamalarının zaman ve coğrafi yerleşime bağlı olmadan bilgi ve tecrübe paylaşımına olanak sağlaması erişilebilirlik konusunda önemli açılım sağlamaktadır.

Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişim Açısından E-Mentörlük Programından Kazanımlarına İlişkin Bulgular

Bilişim Teknolojileri öğretmen adaylarının sahip olmaları gereken mesleki nitelikler, bilgisayar alanındaki gelişmelere paralel olarak sürekli mesleki gelişimi gerekli kılmaktadır. Mesleki gelişim, mesleki bilgilerin, becerilerinin, değerlerin ve tutumların gelişimini destekleyen süreçleridir. Gelişen mesleki davranışlar öğrenci, yönetici ve aileleri olumlu yönde etkiler. Mesleki gelişim hizmet öncesinden başlayarak, öğretmenliğe ilk girişte ve hizmet içinde devam eden bir süreçtir. Başarılı eğitimciler, yaşam boyu öğrenen ve gelişimlerini devam ettiren bireylerdir. Mesleki gelişim; konu alanı, öğretimsel alan, yönetimsel ve kişisel alandaki bilgileri, becerileri ve tutumları arttırmak, geliştirmek ve güncellemek için tasarlanan ve geliştirilen amaçlı, sürekli ve sistematik etkinlikler bütünüdür. Öğretmen eğitiminin en özel sorunlarından birisi mesleki gelişim etkinlikleridir.

Günümüzde küreselleşme, kültürel ve dilsel çeşitlilik, bilgiye çok hızlı ulaşma gibi gelişmelere paralel olarak öğretmenlerden beklenen nitelikler değişmiştir. Bu gelişmeler öğretmen eğitiminin çok kültürlü ve uluslararası düzeyde verilmesini gerekli kılmıştır. Bu bağlamda toplumsal gelişim ve değişimin can alıcı ögesi olarak öğretmen, çevresindeki tüm sorunlara karşı duyarlı, çözüm üreten ve duruşu olan nitelikte bir insan olarak yetiştirilmelidir. Öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları sürekli, değişim ve gelişime açık bir süreç olarak görülmelidir.

Öğretmenlerin mesleki gelişiminde uygulanan çözümlerden biri mentörlüktür. E-mentörlük programında mesleki gelişim açısından elde edilen kazanımlar, veriler yorumlanarak elde edilen bulgular aşağıda Şekil 23’te verilmiştir.



Şekil 23: E-mentörlük Programında Kazanımlar

Katılımcılar kendi aralarında etkileşim için *forum*, *article* ve *advice* bölümlerini kullanırken eşler arasında *learning partnership* özel alanını kullanmışlardır. Katılımcıların etkileşiminde her bir mentör ve menti eşi arasında farklı konuların öne çıktığı görülmüştür. Bunun bireylerin içinde bulundukları durumla bire bir ilişkili olduğu söylenebilir.

Ortak forumlarda herkesin ilgi alanına göre farklı konuları paylaştığı izlenmiştir. Ortak forumun (Ortak kantin) önemli faydalarından biri de bir anlamda bölüm içerisinde bir bilgi havuzunun oluşmasına ortam sağlamış olmasıdır. Katılımcılar her bir öğrenme ortaklığında görüşülen konuların farklılığını ve bunun zamana ve şartlara göre değiştiğini şu ifadelerle dile getirmişlerdir.

“Böyle bir program da ben aslında konu sınırının olacağını çok düşünmüyorum. Yani mentilerin hem yaşamlarında karşılaştıkları sıkıntılar ya da gelecekleri ile ilgili aldıkları bir plan da danışabilecekleri mentörlerinin olması onlar için faydalı olacaktır. Ders kapsamında düşünmemiz yanlış olur. Hem kendi akademik kariyerleri ile ilgili hem de o andaki ders dönemi ya da derslerinde yapacakları ile ilgili bence yaşamlarıyla ilgili karşılaştıkları engeller anlamında hatta sadece engeller de değil belki sevinçlerini, duygularını bu gibi paylaşımlarını da bir mentörle paylaşmaları iyi olacaktır. Çünkü bu onların sosyal destek anlamında da sadece aileleri ya da arkadaşları değil onların bir mentör, bir rehber, bir hoca tarafından da duygularını paylaşacakları birilerinin olması onlara iyi bir sosyal destekte kazandıracaktır.” (S.G. Görüşme)

“Genelde eğitim hakkında oldu, dersler hakkında, sosyal paylaşım oldu. Tecrübe paylaşımı oldu. Çünkü üst sınıf olduğundan dolayı benden daha fazla bilgileri vardı. Benim de paylaştığım konular oldu.” (1.Odak)

“Bence e-mentörlük çok güzel düşünülmüş bir program. Gerçekten uygulandığı zamanda çok başarılı olacağını düşündüğüm bir program. İnsan hayatında yardımcı olabileceğini düşündüğüm bir program, çok iyi oldu benim açımdan ileriye dönmek hayallerim vardı ve E. hocada bir Milli Eğitim çalışanı olarak bana çok yardımcı oldu.” (B.K. Görüşme)

“Diğer mentörlerin kendi aralarında mentilerin kendi aralarında haberleşmelerini hani ortak bir alan, kendimize özel bir alan oluşturuyor bence bu mentörlük programı. Örneğin mentörlerimizin yaşam tecrübeleri olsun, akademik tecrübeleri olsun bunlardan yararlanmamız oldukça kolay bu sistem sayesinde. Ben faydalı olduğunu düşünüyorum.” (S.F. Görüşme)

“Bilgi paylaşımı olarak çok faydalı olduğunu düşünüyorum oraya her öğrenci mesela ortak kantin bölümü vardı. Oraya bir şeyler atıyorlar bizde faydalaniyoruz oradan mesela ben soru sormuştum oraya yurtdışında bursluluk programları nasıl bulabiliriz hemen bana geri dönüp bir başkası gönderdi yani bu yönden de faydaları var.” (M.B. Görüşme)

E-mentörlük programında etkileşim sürecinde öne çıkan konular çeşitlilik gösterebilir bu konular aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

Bilgi ve Tecrübe Paylaşımı

İnsanlararası en önemli odak noktasını bilgi ve tecrübelerin aktarımının oluşturduğu bir dönem yaşanıyor. Bilgi ve tecrübenin önemini kavrayıp doğru insanla irtibat kuranların, günümüz rekabet dünyasında bir adım önde olacağı açıktır. Her bireyin farklı zamanlarda farklı bilgilere ihtiyaç duyduğu göz önüne alınmalıdır. Bu bağlamda menti ve mentörler e-mentörlük sürecinde bilgi ve tecrübe paylaşımını şu ifadelerle açıklamaktadır.

“O zaman özel değerlendireyim. 2 öğrenci bazında değerlendireyim. Birincisi akademisyen olmak istiyorum, hangi dershaneye gideyim. Hangi dil kursuna gideyim, nerde yapayım şeklinde meslek seçimi ile alakalı, sosyal hayatla ilgili konuştuk bir öğrencimle neler yaptığı ile ilgili, nerelere gitmeyi sevdiği, hangi filmleri izlemek istediğini, sonra 1.sınıftaki öğrenciyle o erasmusa gitmek istiyordu erasmus hakkında bilgiler verdim. Bu kadar bu konular öne çıktı genelde.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Örneğin mentörlerimizin yaşam tecrübeleri olsun, akademik tecrübeleri olsun bunlardan yararlanmamız oldukça kolay bu sistem sayesinde. Ben faydalı olduğunu düşünüyorum.” (S.F. Görüşme)

“Özellikle öğrenciler zaten herhangi bir e-mentörlük programı olmasa bile birbirleriyle belli konularda paylaşım gerçekleştiriyor. Bu paylaşımın ahlaki sınırlar içerisinde olmak şartıyla bu paylaşımın desteklenmesi yani derslere destek amacıyla paylaşımın dışında öğrencilerin bir bilgi alışverişinde bulunabilmesi için böyle bir yaratılma bağlamında e-mentörlük programının kullanılabileceğine inanıyorum.” (Y.A. Görüşme)

İnsanlar için geçmişten gelen yaşanmışlıklar ve bu düşüncelerin aktarımı noktasında mesleki ve kariyer planlanmasında doğru adımların atılmasına da vesile olduğu görülmektedir.

“Aslında ben bireysel olarak mentilerim için faydalı olduğumu düşünüyorum. Çünkü hani öğretmenlik mesleği ile de ilgili, akademisyenlik ile de ilgili karşılıklı, fikir alışverişinde bulunabildik onlarla; yani bilmiyorum benim mentim ne düşünüyor? Ama yani ben, hani bana sordukları soruların çok yerinde sorular olduğunu düşünüyorum. Çünkü onların kafalarında çok büyük soru işaretleri var. Bilgisayar öğretmenliği ile ilgili işte bilgisayar öğretmenliğinin geleceği ne olacak Milli Eğitimde ne olacakla ilgili o sorulara belki bir nebze de olsa çözüm bulabildiklerini düşünüyorum.” (3. Odak Grup Görüşmesi)

Özellikle programa katılanların birinci sınıftan akademisyenlere kadar geniş bir kariyer basamağında bulunan kişilerden oluşması hem öğrencilik hem öğretmenlik hem de akademisyenlik ile ilgili bilgi ve tecrübelerin paylaşımına olanak sağlamıştır.

Yönlendirme ve Hedef Belirleme

Geleceğin oluşumunda birbiriyle aynı dili konuşan (birbirinin duygularını paylaşan) insanların iletişim gayretlerinin çok büyük bir rolü olacağı kanaati her geçen gün yaygınlaşmaktadır. Geçmişte bedeli ödenmiş tecrübelerin gelecek nesil temsilcilerine ışık tutacak yönde kullanımı ne yaptığını bilen tutarlı nesillerin oluşumuna katkı sağlayacaktır. Doğal süreçte birlikte olmaları, herhangi bir konuyu tartışıp, sonuçlandırmaları birçok farklı nedenden dolayı zor olan bireylerin e-mentörlük sürecinde etkileşime girebilmiş olmaları sonuçların olumluluğu anlamında bizlere fikir verebilmektedir. Katılımcıların bazılarının bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Ben kendim lisans döneminde hiçbir şekilde yönlendirme görmedim. Ben son sınıfa geldim kendim ALES ve KPDS gibi bir sınavın farkına vardım. Kendim üniversitede kalmaya karar verdim. Bir şeyleri kendi adıma karar vermem benim sürecimi uzattı. Bu önemli bir nokta...” (2. Odak Grup Görüşmesi)

“Son sınıfta olmanın verdiği kaygıyla ben de birçok konuda karmaşa içindeydim. Benim için yeni bir hayat başlayacaktı. Okul bitince ne olacak? Nerede yaşayacağım? Ne gibi planlar yapmalıyım? Bu sorular kafamı çok karıştırmıştı. Bu zor anlarımda da yardımına hep mentörüm koştı. Belki aklımdaki her şey tamamen çözülmedi ama bu süreci daha rahat atlatmamı sağladı. Her zaman beni büyük bir sabırla dinledi. Neler yapmalıyım benim için neler doğru olur bunları birçok kez benim için planladı.” (Ö.U. Yansıtma Raporu)

“Bu programa yönelik öncelikle bir yönlendirme olarak başlayabileceğini hani en azından belli sayı da öğrenciye derslerden tutunda günlük yaşam becerileri bunlarla alakalı bir takım yönlendirmelerin bir takım akıl danışmaları gerektiren şeyler konusunda yardımcı olabileceğini, ben o açıdan hem katılımı da bu açıdan olmuştu.” (M.E. Görüşme)

“...gerçek hayata, yani gerçek hayattan kastım mezuniyet sonrası atılacakları hayata ilişkin öneriler, tavsiyeler ya da yol gösterimler. Söz konusu olabilir.” (L.Ş. Görüşme)

“Sistem sayesinde neyi gerçekten isteyip istemediğimi de öğrendim. Mentörümün beni sistem üzerinden yönlendirmesiyle gerçekleşti bu. Ayrıca ortak alanlar da çok yararlıydı. Bilişim medyasını takip eden sistem üyelerinin ortak alanda paylaşımlarını yayınlaması benim için çok iyi oldu çünkü etkin olarak bilişim haberlerini takip edemiyordum. Oradan öğrendiğim çok fazla bilgi oldu.” (M.C.B. Yansıtma Raporu)

Bilgi çağının getirdiği en büyük yeniliklerinden biri de değişim kavramının ifade ettiği anlamda gizlidir. Dünyanın dünyasında gündeme gelmeyen sosyal aktiviteler, günümüz insanı için önemli sorunları çözme metotlarını bünyesinde barındırabiliyor. Bu anlamda katılımcılar, uygulanan program ile kendi eksiklerinin farkına varıp hedeflerini belirlemede fırsatlar elde ettiklerini dile getirmişlerdir. Bu fırsatların tespiti noktasında e-mentörlük uygulamasının taraflara kattığı en önemli değer geleceği daha iyi görebilme noktasında gerçekleşmiştir. Bu konudaki katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Olumlu gördüğüm yönü, yani benim daha önce hiç böyle bir tecrübe olmamıştı. Yani birileri yol gösterebilir işte birileri bana önderlik etsin ve işte bir şeyler söylesin gibilerinden ve bundan dolayı hatalar yaptım. Biraz büyük hatalar, ondan dolayı bugün böyle bir programda böyle bir vesile ile birilerine bir şeyler sorabiliyorum, onlara danışabiliyorum. Veya işte en önemlisi onlar benim geçtiğim yollardan geçmiş oldukları için onların tecrübelerinden yararlanabiliyorum.” (3. Odak Grup Görüşmesi)

“Aslında olumlu yönü bir farkındalık yarattı bence çocuklarda, mesela 2. sınıfta hiçbir öğrencinin işte mezun olunca ne yapacağım diye düşünmediğini sanmıyorum. Ama böyle bir programa dahil oldukları anda, işte mentiler benden akademisyenlik konusunda bilgi almak istediler 4. sınıfa geçene kadar

kimse yüksek lisansın ne olduğunu bilmez normalde, ama böyle bir programa dahil olduklarında bir farkındalıkları artı bence en olumlu yönü o oldu.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Ya şimdi birkaç temel açıdan yarar sağlıyor bence, birincisi BÖTE mezunu, BÖTE’nin hani daha hala mezun olduktan sonra yapacakları iş konusunda kesin bir tanımlama olmadığı için; öğretim teknoloğumu olacak, bilgisayar öğretmeni mi olacak, işte eğitim yazılımlarını geliştirecekler. Hani özelde mi çalışacak, üniversitede mi? devlette mi? işte Milli Eğitimde mi? Bununla ilgili zaten öğrencilerin kafasında soru işaretleri var. Öncelikle hani, hangi mesleğe yönelmeliyim konusunda öğrenci fayda sağlıyor, mentörlerinden. Ondan sonrasında da zaten şey geliyordur mutlaka, o meslek o mesleğe nasıl hazırlanmalı, nasıl girmeli nasıl başlamalı, nasıl sürdürmeli sorularının cevabını da buluyordur, diye düşünüyorum. Ki özellikle mentörün tecrübesinin olduğu bir alan seçerse zaten o tecrübelerden de yararlanıyordur. Avantajları bu...” (4. Odak Grup Görüşmesi)

Günümüz dünyasında gelecekte ne yapmak istediğini bilen insan sayısında büyük bir artış gözlemleniyor. Bu artış bilinçli ve ne yaptığını bilen toplumsal refleksin gelişimine de zemin hazırlıyor. Bilgi dağılımı sağlıklı gerçekleştiğinde, bilginin muhattabı olan kitleyi oluşturan bireylerin tercihlerinde de olumluya doğru bir değişim gözleniyor. Bu bağlamda katılımcılar görüşlerini şöyle dile getirmektedir.

“E-Mentörlük sistemi sayesinde kendi mentörümle internet aracılığıyla bir araya gelip geçeceğim yollara dair pek çok bilgi paylaşımında bulundum. Daha doğrusu bilgiyi paylaşan mentörüm oldu bense onun bilgilerinden faydalanıp kendi yolumu kafamda planladım diyebilirim. Gerçekten mentörümden aldığım bilgiler kafamda pek çok şeyi netleştirmeme sebep oldu. Zaten benimde sistemden beklentim bu yöndeydi. Yani sisteme katılmadan önce bize anlatılanlardan ben böyle bir beklentiye kapılmıştım, bu bağlamda sistem beklentimi tamamı ile karşıladı diyebilirim rahatlıkla. Sistem sayesinde artık kendime dönemsel hedefler koyabiliyorum ve bunu başarabilmek için gerekli adımları atabiliyorum. Böylece daha planlı bir kariyer yolu çiziyorum diyebilirim. Ayrıca sistem profesyonel olmayı da öğretti diyebilirim. Sonuçta bu sistem profesyonel olarak işleyen bir sistem, ne kadar yeni denenen bir şey olsa da ülkemizde, pek önem vermediğim şeylerin aslında ne kadar önemli olduğunu gösterdi yeniden.” (H.S. Görüşme)

“Şöyle bir şey oldu yalnız öğrencilerde, fark ettiniz mi bilmiyorum. Herkes akademisyen olmak istedi bir anda e-mentörlük programına katılan, herkes bir erasmusa gitmek istedi. Herkes öğretim elemanlarının profili ile aynı şeyleri yapmak istedi bir anda...” (4. Odak Grup Görüşmesi)

Yukarıdaki ifadelerden mentörlük sürecinde rol model olmanın kendi doğasında geliştiği rahatlıkla ifade edilebilir.

Üniversiteyi Tanıma ve Uyum

Üniversiteye yeni gelen öğrencilere üst sınıfların destek olması, bu kapsamda üniversite tanıtımı veya şehir ile ilgili bilgilerin paylaşımı dile getirilen konular arasındadır. Özellikle şehir dışından gelen öğrencilerin ilgi alanlarına göre nerelerde, ne yapılabilir vb. konularda bilgilendirilip uyum süreçlerini kolaylaştırmaları ifade edilmektedir. Uyum sürecinde farklı ihtiyaçlarını katılımcılardan biri şöyle dile getirmektedir.

“Derslerde olsun işte üniversitede kuralların uygulanmasına ilişkin olsun ne bileyim hastaneye gitmem gerekti mesela geçen gün onunla ilgili o tür şeyler.” (B.F Görüşme)

E-mentörlük programının, bölümde sınıflar arası etkileşimi arttırdığı dile getirilen konulardan bir diğeridir. Ayrıca bölüme yeni gelenleri uyum sürecinde bu etkileşimin adaptasyonu kolaylaştırdığı ifade edilebilir. Hixenbaugh ve arkadaşları (2005) özellikle üniversiteye yeni gelen öğrencilerin e-mentörlük programları ile sosyal ve akademik uyumda olumlu katkılar elde edeceklerini ifade etmektedirler. Katılımcılar bu doğrultudaki izlenimlerini şu ifadelerle paylaşmışlardır.

“Üst sınıflarla tanışma olanağım oldu, daha böyle etkileşimli halde görüşüyoruz, konuşuyoruz. Birbirimize yardım etmeye çalışıyoruz, paylaşıyoruz.” (M.S. Görüşme)

“Alt sınıfların üst sınıflarla daha sıkı iletişim sağlaması...” (1.Odak Grup Görüşmesi)

Danışmanlığa Kolay Ulaşmak

Bugün üniversitelerde uygulanan danışmanlık sistemini mentörlüğün en alt basamağı olarak görebiliriz. E-mentörlük uygulaması bunun içinde daha verimli bir ortam oluşturmaktadır. Bireysel olarak verilen bir kısım genel bilgiler daha geniş bir kitleye daha hızlı ve kolay ulaştırılabilmektedir. Eğitimci ve öğrencilerin formal alanlar dışında birliktelik kurmaları çok daha verimli iletişim kurulmasına imkân sağlamaktadır. Katılımcılardan biri e-mentörlük uygulamasının danışmanlığa kolay ulaşmada bir köprü olacağını şöyle ifade etmektedir.

“Öncelikle öğrencilerle bizi daha sıkı bir araya getirecek bir platform diye düşünüyorum. Çünkü öğrenciler pek çok konuda rehberliğe ihtiyaç duyuyorlar aslında, ama sadece samimi olduklarımız yanıma gelip bunu dile getirebiliyor. Bizden istekte bulunamıyor çoğu. Çoğuna uzak kalıyoruz zaten, çok kısıtlı saatlerde derslerine giriyoruz. O yüzden bu bir köprü olacak bence...” (O.D. Görüşme)

“Normalde biz her öğrenciye danışmanlık yapıyoruz öyle değil mi? sistemde de var bu değil mi arkadaşlar? Aslında tüm öğretim görevlilerimiz hafta da 2 saat, 4 saat danışmanlık saatlerini

kapılarına asıyorlar. Neden e-danışmanlığa dönüştü bu iş? İş yükümüz çok fazla. Ve bazı şeyler internet üzerinden zaman ve mekân engellerinin aşacak şekilde gerçekleşebiliyor. Dolayısıyla böyle bir ihtiyaç meydana geldi. E-danışmanlık, e-mentörlük ortaya çıktı.” (2. Odak Grup Görüşmesi)

Bugün üniversitelerde uygulanan danışmanlık sistemi ile ilgili ciddi sıkıntılar yaşandığı bilinen bir gerçektir. Özellikle akademik personelin iş yükü düşünüldüğünde e-mentörlük uygulamalarının zamanlama noktasında bir açılım sağlayacağı düşünülebilir.

Özgüvenini Geliştirme

Günümüz bireylerinde gelecek ve bağlantılı kariyer karamsarlığı gelişme gösteren şartlar nedeniyle kendisini hissettirmektedir. Mentörler çalışma kapsamında bilgi paylaşımının ötesinde kaygıların üstesinden gelme misyonunu da ifa etmektedirler. Smith-Jentsch ve arkadaşları (2008) e-mentörlük programlarının, kısa süreli de olsa, özgüven geliştirmeye ve sosyal bütünleşmeye olumlu katkı sağladığını belirtmektedir. Katılımcılar özellikle gelecekteki kaygılarını paylaşmış ve bu konuda özgüven geliştirmelerine olanak sağlayan etkileşimlerde bulunmuşlardır. Bu bağlamda şu görüşler dikkate değer bulunmuştur.

“BÖTE öğrencilerine baktığımız zaman gelecekle ilgili kaygılarının olduğunu zaten kendime de mentörlük sisteminden gelen sorulardan anlamış durumdayım. Milli Eğitim Bakanlığının bilgisayar öğretmenleri alım sayısının giderek düşmesi puanların yükselmesi bu öğrencileri belli bir alanda sıkıntıya ve kaygıya doğru itiyor. Gelecekle ilgili neler yapılabileceğini şuanda hangi tedbirler alınabileceğini o arkadaşlarla paylaşmak tabii güzel, bu sistemde bunu sağlıyor.” (M.T. Görüşme)

“Mesleki gelişim açısından olsun, meslek seçmesi olsun, bölümle ilgili problemler olsun, kendilerinin işte akademisyen olmakla ilgili olsun, soruların hepsi ile ilgili konuştuk.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Öğretmenliğe ilişkin şüphelerini çok iyi anlıyorum ve çok da hak veriyorum sana aslında ama şu da var ki stajda gördüğün “öğretmenlik” seni meslekten soğutmak yerine mesleğe iyice bağlamalı. Duyduğun rahatsızlık aslında ne kadar iyi bir öğretmen olacağının göstergesi bence, umarım KPSS konusunda yılmazsın...” (Y.L Platform Yazışma)

“Genelde değindiğimiz konular gelecek kaygısıydı. Bilgisayar öğretim teknolojilerinin de nereye gittiği meçhul olduğu için neler yapmam gerekebilir, hangi konuya yönelmem gerekebilir. Genelde bu konularda konuştuk...” (2. Odak Grup Görüşmesi)

İletişim Becerilerini Geliştirme

Bazı katılımcılar bir taraftan yeni tanıştıkları kişilerle iletişimde zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan e-mentörlük sürecindeki etkileşimin iletişim becerilerini geliştirdiğini ve eğlenceli bir ortam oluşturduğunu belirten katılımcılar da olmuştur.

İletişim sosyal hayatın planlanmasında olmazsa olmaz uygulama evrelerini oluşturmaktadır. Bu bağlamda geçmiş yaşam süreçlerinde yeterince deneyim kazanmayan bireyler, eğitim süreçlerinde verimli olmak adına gereksinim duydukları açılımı sağlamada eksiklik hissetmektedirler. Bu olumsuzlukların üstesinden gelmede tecrübelerin aktarımı fayda sağlamaktadır. Etkili iletişim konusunda katılımcılar şu görüşleri paylaşmaktadır.

“Ancak günlük hayatımızda da baktığımızda bize yakın olan insanlardan akıl alma ya da onlara dertlerimizi anlatma ihtiyacı duyarız. Her ne kadar böyle bir ortam oluşturmaya çalışmış olsak da sonuçta biz mentilerimizin hocaları ya da yakın olmayan, belki tanımadıkları üst sınıfları konumundaydık. Bu nedenle iletişimde problem yaşandığını düşünüyorum.” (Ö.M. Yansıtma Raporu)

“Programa katılmaktan çok memnun kaldım. Gelişim açısından çok şeyler kattı. Aynı zamanda 2.dönem aldığım Etkili İletişim dersi için faydası dokundu. Aynı bölümü okuyan öğrencileri tanımaya fırsat verdi. Birbirimizi tanıdık. Hocaları da biraz olsa da öğrendik. Bence beraber harika vakit paylaştık. Birbirimizden yeni şeyler öğrendik.” (M.S. Yansıtma Raporu)

“... en basitinden hani mentör ve mentinin arasındaki iletişimi kuvvetlendiriyor. Farklı bir platform farklı bir altyapı sunuyor. Diğer mentörlerin kendi aralarında mentilerin kendi aralarında haberleşmelerini hani ortak bir alan, kendimize özel bir alan oluşturuyor bence bu mentörlük programı...” (S.F Görüşme)

Sosyal ve Duygusal Destek

Katılımcılar etkileşim süreçlerinde duygusal destek bulduklarını dile getirmektedir.

Sosyalleşme adına birlikte sosyal etkinliklere katılmanın yanında bazen kişiye özel konuları da içeren etkileşimlerde ve paylaşımlarda bulunmuşlardır. Etkileşim çift yönlü oluşuyla ilgili geri bildirim alınması da üzerinde hassasiyetle durulması gereken çıktılar içinde yer almaktadır. Sosyalleşme ile ilgili dile getirilen görüşler şunlardır.

“Sosyalleşmeye, ya sonuçta bir şeyi görmüş geçirmiş bir insanla bu süreç devam ediyor. Tabii ki ondan bir sürü bilgi alıyorsun, hiç bilmeyen birisi ile bilen birisi arasında illa ki fark var yani ben de bilen birisi ile birlikte olduğum içim bundan da sosyalleşmek adına yararlandığımı düşünüyorum.” (M.D. Görüşme)

“Tabi mentilerimle ben de işte film tiyatro gezi gibi konularda sosyal paylaşım içerisine giriyorum.” (E.K. Görüşme)

“Biraz da hani sosyalleşme anlamında faydası olduğunu düşünüyorum. Yani ben yeni insanları tanıyacağım ya da tanıdığım insanları daha yakında tanıyacağım.” (L.Ş. Görüşme)

“Yeni insanlar tanımayı seven biri olarak bu süreç benim için keyifli geçti. Birçok konuda da ona yardımcı olduğumu düşünüyorum. Aslında bu süreçte ben de ondan çok şey öğrendim özellikle kendi ülkesi ile ilgili anlattıkları dikkat çekiciydi. Mentimle görüşmeye devam edeceğimizi düşünüyorum.” (Ö.U. Yansıtma Raporu)

“Ama ben daha çok bunların haricinde biraz daha işte sosyal hayatla öğrenci ile iletişimi arttırmak için bunu kullandım. Çünkü benim öğrencilerimden biri 1. sınıfta bir 3.sınıfta, birazda çekingen tiplerdi, daha çok onlarla hani aramızdaki iletişimi geliştirmeye yönelik konuşmalar yaptım.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

E-mentörlük programının katılımcıların yeni insanlarla tanışmasına ve arkadaşlık kurmasına da fırsat sunan bir ortam olduğu görülmektedir. Özellikle bu süreçte yeni insanlar tanıdıklarını ya da tanıdıkları insanlarla yakınlaştıklarını belirtmişlerdir. Bu yakınlaşmanın yardımlaşma ve paylaşmayı kolaylaştırdığı söylenebilir. Katılımcıların şu ifadeleri bu konuda dikkate değer görülmüştür.

“Yani şu an derslerimle ilgili olarak dersek derslerimde daha iyi olabilirdim. Yani mentörümde destek almış olsaydım. Hani çevremle ilişkilerimde daha iyi olabilirdim. Mesela alışkanlıklarım ya bunun dışında kötü alışkanlıklarımdan vazgeçirebilirdi beni. Bu tip şeyler olabilirdi yani.” (T.G. Görüşme)

“Şimdi ben BÖTE mezunuyum ve 2005 te mezun oldum yaklaşık bir 6 sene geçti ve 6 senedir bölümde ne yapılıyor bilmiyorum ve 6 senedir nasıl öğrenci yetiştirildiğini de bilmiyorum. Bu bağlamda benim için çok mutlu oluyorum onların ne aşamada olduklarını ve hayata karşı bakış açılarını da öğrenmiş olacağım.Yani onlarla bir etkileşim ortamı olacak ilk olarak şey olacak belki onlarla tanışacağım hani kopmayacağım bölümden; hani kendi bölümümden kendi bölümümde yaşayan öğrencileri göreceğim hani onların hayata bakış açılarını e-mentörlük programı ile izleyeceğim işte onların süreçlerini bu keyif verici bir şey.” (N.K. Görüşme)

“Sosyalleşme bağlamında yeteri kadar memnun kalacaklarını sanmıyorum çünkü sistem daha güncellenmesi gerekiyor şimdi çocuklar sosyalleşme ihtiyaçlarını büyük ölçüde Facebooktan gerçekleştiriyorlar gibi bir izlenime kapılıyorum. Şuanda sosyal paylaşım sitelerini daha çok kullanıyorlar mevcut e-mentörlük programları belki Facebook üzerine entegre edilirse, Facebook içerisinde bir belki de uygulamaya dönüştürülürse daha şey olacaktır ne derler daha çok katkı sağlayacaktır.” (Y.A. Görüşme)

Bazı katılımcılar derslerde sosyalleşme imkânı bulduklarını sanal anlamda Facebook gibi sosyal ağların sosyalleşme için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Ancak e-mentörlük platformu mentör ve menti arasında birebir sosyalleşme sağlamaktadır. Bunun

yanında mezun ve akademisyenlerin aynı sanal ortamda etkileşim sağlama imkânı buldukları dikkate alınmalıdır.

Bilgilerini Güncel Tutma ve Pekiştirme

Katılımcılar programda güncel bilgiler edindiklerini ve bildiklerini pekiştirdiklerini ifade etmişlerdir. Bildiklerini teyit etme ve kendini yenileme e-mentörlük programının olumlu katkılarından biri olmuştur. Bu bağlamda katılımcılardan birinin şu ifadeleri dikkat çekicidir.

“Öğrencilere bir şey söylediğim zaman kendim de teyit ettim. Buda benim açımdan da acaba doğru biliyor muyum, onu tartmama sebep oldu.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

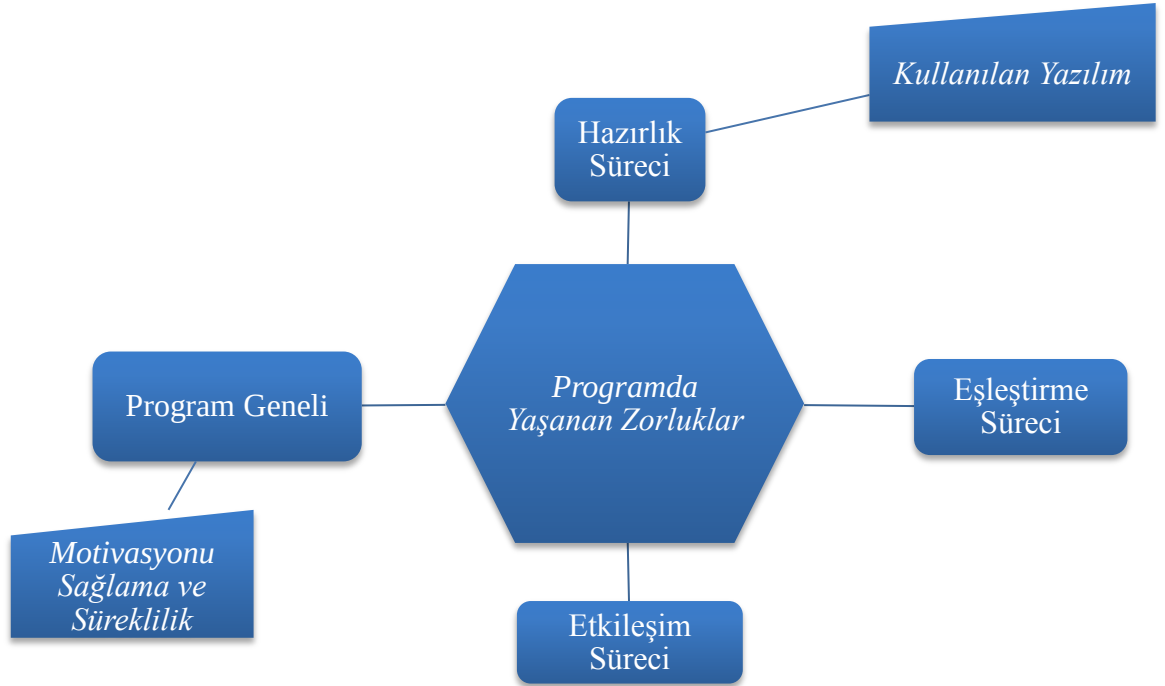
“Tabi bizim içinde olumlu yönleri var. Sonuçta bizde akademisyen olduğumuz için öğrencileri illaki yönlendirmek zorunda kalıyoruz. Her yıl belli öğrenciler istekleri doğrultusunda bize geliyorlar zaten. Bizde formel bir yapı içinde bunu yapınca kendi deneyimlerimizi arttırmış olduk. Hem bize hem öğrencilere yaradı bence...” (4.Odak Grup Görüşmesi)

E-mentörlük Programının Düzenlenmesinde ve Uygulamasında Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Bulgular

E-mentörlük uygulamasının farklı aşamalarında çeşitli zorluklar ya da sorunlarla karşılaşmıştır. Karşılaşılan zorluk ve sorunlar araştırmacılar/organizasyon, mentör ve menti bakış açısından farklı gibi gözükse de, yakından incelendiğinde ortak yönler bulunmaktadır.

Organizasyon ya da koordinasyon yönünden bakıldığında zorlukların bir kısmı sürecin tamamında bir kısmı da sürecin belli bir aşamasında devam etmiştir. Önemli zorlukların başında araştırmacıların (Tez danışmanı ve öğrenci) hem süreci organize etmesi hem koordine etmesinin yanında, araştırma sürecini yürütmesidir. Dolayısıyla birçok mentörlük programında bir grubun yürüttüğü işleri üstlenmek süreç boyunca devam eden bir zorluktu. Bu konuda önemli bir yükü alacak e-mentörlük platformunun herkes tarafından tam kullanılmaması ise süreç boyunca önemli sorunlardan biriydi.

Yaşanan zorlukları ve karşılaşılan sorunları programı düzenlemede esas alınan; hazırlık, eşleştirme, etkileşim aşamaları ve genel olmak üzere dört ana başlıkta (Şekil 24) ortaya koymak mümkündür.



Şekil 24: E-mentörlük Programında Yaşanan Zorluklar

Hazırlık Süreci

Hazırlık süreci konuya karar verilmesi ile başladı. İlk aşamada araştırmacının da konuya yeni olması, mentörlük sürecini özümsemek ve e-mentörlük programı ile ilgili aşamalara karar vermek karşılaşılan ilk zorluktu. Bu nedenle ulaşılan kaynakları okumanın yanında değişik ülkelerde yürütülen programlar da incelendi. Mümkün olanlara katılım sağlanarak, araştırmacı konuyla ilgili bilgi ve özgüvenini geliştirdi. Bu süreçte yaşadıklarını araştırmacı şu ifadelerle dile getirmektedir.

“Bu arada Amerika’dan Jack Canfield’in e-mentörlük seminerini ve diğer mesajlarını düzenli takip ediyorum. Ayrıca Avusturalya’dan Ann Rolf’e ün mentörlük yapmak için nedenler mesajları düzenli olarak geliyor. Ann Rolf’ün resimli mail mesajlarını bir araya topladım.” (Araştırmacı Günlüğü, 4.11.2010)

Hazırlık süreci yaklaşık 15 aylık bir zamanı kapsamıştır. Bu süreçte araştırmacının konuyu özümsemesi, konuyla ilgili bölümde eğitim düzenlenmesi, kullanılacak yazılıma karar verilmesi, katılımcıların belirlenmesi, eşleştirmenin yapılması, etkileşimin izlenmesi, yarı yapılandırılmış görüşmelerin yapılması, odak grup görüşmelerinin yapılması, yansıtma raporlarının toplanması, tüm verilerin analizi ve araştırma raporunun oluşturulması sırasında farklı zorluklarla karşılaşmıştır. Araştırmacı özellikle veri toplama sürecinde yaşadıklarını şu ifadelerle yansıtmaktadır.

“Özellikle verileri toplamada ciddi zorluklar yaşıyorum. Geçtiğimiz hafta yaptığım görüşmelere rağmen birer satırlık iki dönüş olmuştu. Bugün genel seçim var ve ortalık sakin, acaba bir SMS atsam mı diye birkaç gündür düşünüyordum; öğle üzeri elimde telefon bilgisi olan 30 kişiye SMS attım. İki kişi daha yansıtma raporunu göndermiş” (Araştırmacı Günlüğü, 12.06.2011)

Kullanılan Yazılım

E-mentörlük platformu için kullanılacak yazılım seçimi önemli bir sorun teşkil etti. Çünkü konuyla ilgili Türkçe bir yazılım yoktu. Yazılım arayışında ilk aşamada Docebo öğrenme yönetim sistemi tercih edildi. Hazırlık aşaması devam ederken yazılımın süreci destekleme noktasında yetersiz kalacağı düşünüldü. Araştırmacı bu süreçle ilgili izlenimlerini günlüğünde şu ifadelerle dile getirmiştir.

“Docebo ayrı bir sorun, yükledim sistem hazır, ama çekici bir arayüz değil, mentörlük sürecinde sıkıntı yaşayacağız hissi var. Matteo kullanıyor ama arkasında Engego firması teknik olarak, 2-3 kişide yönetimsel olarak yardım ediyor. Kendi platformunun şifresini vermişti incelemiştim. Geçen yıldan beri çeşitli platformları inceledim bir kısım ticari olanlarla yazıştım. Matteo'dan sonra Docebo yazılımına yoğunlaştık. Bugünkü görüşmeden sonra C. firmasını tekrar gündeme alıyorum.”
(Araştırmacı Günlüğü, 3.11.2010)

E-mentörlük platformu olarak ticari bir yazılımın seçilmesi ilk aşamada çok olumlu oldu. Ama zaman içinde bu yazılımla da ilgili çeşitli sorun ve zorluklar ile karşılaşıldı. Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük platformu olarak kullanılan yazılım ile ilgili karşılaştıkları zorlukların başında ifade edilen tema platformun dili olmuştur. E-mentörlük platformu olarak kullanılan yazılım incelenen yazılımlar içerisinde en iyilerden biriydi. Tamamen e-mentörlük sürecine yönelik olarak web tabanlı geliştirilen ticari bir yazılımdı. Ancak yazılımın bütün olumlu yönleri yanında İngilizce'den başka dil desteği yoktu. İlk aşamada Türkçe'leştirme gündeme geldi. Fakat ilgili firma ile yazışmalarda bunun kısa zaman içinde mümkün olmayacağı görüldü. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde derslerde kullanılan flash, photoshop vb. programların da İngilizce olarak kullanılmasından yola çıkılarak yazılımın kullanılmasına karar verildi. Zamanla, platform kullanıldıkça arayüze alışılrsa da katılımcılar yazılım ile ilgili yaşadıkları sorunları şu ifadelerle dile getirmişlerdir.

“Programın genel olarak İngilizce yapısı var. Hani o Türkçe'ye çevrilebilirdi. Çünkü hani ortak bir dil anlamında yarı İngilizce yarı Türkçe olarak değil böyle bir süreç olabilirdi.” (M.B. Görüşme)

“E-mentörlük sistemin İngilizce oluşu, etkili bir iletişim sürecinin geçmemesinin diğer bir nedenidir. Gelen mesajların İngilizce oluşu ve çoğu kişinin de onları okumak için harcayacağı zamanın sınırlı oluşu, sistemde yaşanan ayrı bir zorluk olduğunu düşünüyorum.” (N.K.Yansıtma)

“Sistemde İngilizce bir ara yüz vardı benim İngilizcem orta seviyede olduğu için zaman zaman zorlandım.” (Ö.U Yansıtma Raporu)

“Sistemin İngilizce olmasını büyük bir eksi olarak görüyorum evet bizler İngilizce bilen insanlar ama öğrencilerde antipati uyandırdığını düşünüyorum. Çünkü bazı terimler çok da anlaşılabilir değildi. Bizim bölümümüz genelde Türkçe değerlendirilen bir bölüm. İngilizce olması sistemin biraz daha karmaşık olması nedeniyle, öğrencilerin çok tercih etmediğini düşünüyorum.” (3. Odak Grup Görüşmesi)

“Programı tanımaya başladığım haftalarda ne işe yaradığını anlamadım. Platformun yarısından fazla İngilizce olması hoşuma gitti. Ancak İngilizcesi iyi olmayan arkadaşlarının çoğu programa ya hiç katılmadı ya da sonradan bıraktılar. İlk haftalarda baya kalabalıkken son haftalara doğru sayıları azalmaya başladı...” (M.S. Yansıtma Raporu)

“Bence faydalı, çünkü hani her zaman giremiyoruz hani mentörlük sistemine ama mailimize girdiğimiz zaman mesajla bildirim faydalı oluyor tabi...” (1. Odak Grup Görüşmesi)

E-mentörlük platformunda sürecin yönetimini ve etkililiğini sağlayan hazır mesajlar bazı katılımcılar tarafından olumsuz karşılanmıştır. Katılımcılar platformdan gelen bir kısım mesajları tam okumadan sildiklerini ya da bazı mesajları rahatsız edici bulduklarını ifade etmişlerdir.

“Bunlar falan iyiydi de ben şeyden hiç hoşlanmadım yani inaktivite e-mentoring area zorlayıcı bir mesaj verdi. Ben napayım bana mentim hiç bir şey sormamış gibi geldi, bana iki de bir inaktivite diye mesaj geldi bana, ben çok sinir oldum o mesaja açıkçası.” (3. Odak Grup Görüşmesi)

“Şey vardı menti ile iletişim yerine girdiğinde yukarıda anket çıkıyordu nasıl iletişim kuruyoruz diye işte onu cevaplamak durumunda kalıyorum. Bir sefer gelse...” (3. Odak Grup Görüşmesi)

“Benim de aynı, mesela ilk başta baktım mesela heyecanla giriyordum. Daha sonra direk okumadan silmeye başladım. Yani sadece mentöre ben soru sorduğumda günlük olarak mailimi kontrol ediyorum. Soru sorduğumda bana cevap geliyorsa ben yeterli olduğunu düşünüyorum yani onun dışındakileri okumadan siliyorum zaten.” (3. Odak Grup Görüşmesi)

“Bu uygulamada benim için olumsuz olan yönler: Bazen çok fazla gelen sistem mesajlarıydı. Mentim veya mentörümle ilgili olan mesajlar gelse yeterli olacaktı. Ve mentörlük sistemini çok fazla tanıyamadığımı düşünüyorum.” (Ö.U Yansıtma Raporu)

İnternet ortamında kullanılan uygulamalara kolay erişim sağlamak bağlamında tek bir şifre ile girmesi genel bir yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Katılımcılar yazılımın altyapısını beğenmesine rağmen daha kolay bir erişim için Facebook üzerinde olmasını arzu etmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı platforma daha kolay erişim sağlamanın önemine şu ifadelerle vurgu yapmaktadır.

“Platform teknik alt yapı olarak çok iyi, ama öyle tembelliğe alıştık ki elimizin altında olması kavramı, aynı domainin altında olması gibi bir şey. Hani internette farklı bir domain de üç beş satır yani 10 karakter yazarak ulaşabileceğimiz bir yer artık bizim elimizin altında değil, gibi geliyor bize. Biraz tembelliştik, birazda hani tek tuşa, bir aplikasyon olsa, zaten Facebook kullanan, çoğu da kullanıyor, birinin hemen soldaki bir linke tıklayarak mentörlük programına ulaşması sağlanırsa daha iyi olacak, şuan. Fiziksel olarak değil ama mental olarak başka yere gidip gelmeyi gerektiriyor.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Sistem Facebook ile entegre bir biçimde kullanılabilse daha verimli olabilirdi.” (Y.A. Yansıtma Raporu)

E-mentörlük platformundaki etkileşim ile ilgili gelen uyarı ya da bilgilendirme mesajları bazı katılımcılarda olumlu etki bırakırken bazı katılımcılar bunu rahatsız edici bulduklarını ifade etmişlerdir.

“Bazen çok fazla geliyor aslında. Etkileşim de bulunmak için şunları şunları yapabilirsiniz. Hani bir kere gelmesi yeterli bence; defalarca geliyor bu, biraz rahatsız ediyor.” (2. Odak Grup Görüşmesi)

“Aynı şekilde ben de pek online olamıyorum ama mail geldiğinde bakma ihtiyacı duyuyorum. Ondan dolayı faydalı buluyorum unuttuğumuzda veya şey olmadığımızda, online olmadığımızda, işte e-mailimizi açtığımızda direk karşımıza çıkıyor, bizi uyarıyor.” (1. Odak Grup Görüşmesi)

Sistem bu tür mesajlarla etkilişimi teşvik ederken, belli bir zorlama hissedilen katılımcılar bunun gönüllülüğü zedelediğini düşünmektedir. Y.A bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmektedir.

“Sistemin düzenli olarak 'inactivity' mesajı göndermesi çok sıkıcı. Menti tarafından bir soru sorulmasa da o mesajları almamak için arada bir öylesine sistemi kullanma ve mesaj atma yoluna gittim. Bazen tek bir seferde menti'nin derdine çare olmak ve bir daha görüşmemek söz konusu olabilir. Ama sistem düzenli olarak yazışmaya zorluyor. Sistemin o özelliği bir süre sonra mentörlük programını gönüllü olmaktan çıkartıyor ve sıkıcı hale getiriyor.” (Y.A. Yansıtma Raporu)

E-mentörlük uygulamasının teknoloji boyutundan dolayı araştırmanın Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde gerçekleştirilmesinin e-mentörlük sürecini

kolaylaştıracağı düşünülmüştü. Ancak katılımcıların platformu kullanmada yaşadıkları zorluk bu düşüncüyü doğrulamamıştır. Gelecekte düzenlenecek e-mentörlük çalışmalarında bu konunun dikkate alınması gerekir.

Eşleştirme Süreci

Mentörlüğün en önemli aşamasının eşleştirme olması ve en iyi eşleştirme konusundaki arayışların devam etmesi araştırmacıların yaşadığı önemli bir zorluktu. Bu zorluğu aşmak için öncelikle katılımcılar detaylı bir başvuru formu doldurmuştur. Ayrıca e-mentörlük platformuna kayıttan sonra katılımcılar profillerini güncellemişlerdir.

Eşleştirmenin nasıl yapılacağı ile ilgili seçenekler şunlardı. Eldeki başvuru formları doğrultusunda koordinatörler tarafından eşleştirme yapılabilirdi. Bu yapılandırılmış (formal) mentörlük uygulamalarında tercih edilen bir yöntemdir. Mentilerin oluşturulan mentör havuzundan seçim yapması ya da mentörlerin oluşturulan menti havuzundan seçim yapması tercih edilebilirdi. Ya da yazılımın katılımcıların profilleri doğrultusunda eşleştirme yapması mümkündü. Yarı yapılandırılmış mentörlük yaklaşımı tercih edildiğinden katılımcılar 2011 Bahar yarıyılı başlangıcında 23 Şubat 2011 tarihinde Eğitim Fakültesi seminer salonunda bir araya getirilmiştir. Katılımcıların da eşleştirme konusundaki fikir ve görüşleri alınmıştır. Daha sonra menti ve mentör rolünü almak isteyenler isteklerini bir kâğıtla koordinatöre bildirmişlerdir. Bu istekler doğrultusunda öğrenme ortaklıkları yazılım üzerinde koordinatör tarafından gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların aynı mentörü isteme beklentisi ve tercihlerinin örtüşmesi eşleştirme esnasında talebi karşılama anlamında zorlukların oluşmasına neden olmuştur. Eşleştirme sürecindeki zorlukları katılımcılar şöyle dile getirmektedir.

“Bir olumsuzluk daha var. Eşleştirmeler de bir mentör seçimi yapmıştık. Bir mentör iki menti seçebiliyordu. Bu biraz sıkıntılı yani farklı mentörleri seçmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bu da bir eksikliktir.” (2.Odak Grup Görüşmesi)

“... Hani gelecekle alakalı planlar yaparsın ertesi gün o planları unutursun. Ama yapılan planları gerçekleştirip gerçekleştirmediğini ve aradaki yardımlaşma sürecini tamamen resmiyete döken ciddiyet kazandıran bir ortam o yönden güzel ama eşleştirme aşamasında biraz daha sıkı davranmak gerekiyor belki de tabi gönüllülük esası işin içinde olduğu için...” (E.K. Görüşme)

Toplantıda katılımcıların tamamının eşleşmesi mümkün olmadı. Toplantıya gelmeyenler olduğu gibi mentörüne karar vermeyenlerde oldu. Birkaç hafta daha kalanlarla

tek tek iletişime geçerek uygun mentör ve menti seçimi için yönlendirmeler yapıldı. Yine de programda hiç eşleşemeyen katılımcılar oldu.

Diğer bir konu uygulanacak mentörlük modeli olmuştur. Başta bire bir akran mentörlüğü düşünülmüştür. Ancak süreçte bire bir akran mentörlüğünün yanında kademeli mentörlük te oluşmuştur. Ayrıca mentörlük programının ilk defa uygulanıyor olması nedeniyle her mentinin yalnız bir mentör seçimi istenmiştir. Bir mentiye yanlışlıkla iki mentör atanmıştır, mentinin uyarısı üzerine bu eşleştirme sonlandırılmıştır. Eşleştirme süreci ile ilgili katılımcılar izlenimlerini şu ifadelerle dile getirmektedir.

“Hocam mesela sizin yönteminiz doğru, fakat mesela ben bir mentör seçmek istersem hani böyle daha çok tecrübesi olan insanlardan mentör olarak seçmek isterdim.” (A.A Görüşme)

“Tabi ki mentörüm olacak kişinin yeterlik düzeyi benim için önemli olacaktır tabii ki bana bir şeyler katmasını beklerim. Mentör olsaydım bu programda mentimin benden üstün olmasını istemezdim.” (C.K. Görüşme)

“Hocalarımızın da mentör olarak seçilebilmesi bence iyi oldu. Yani onların daha yani en azından 4.sınıf ya da 3.sınıf bana yol göstermesinde hocam yol gösterebilir.” (K.K. Görüşme)

“Şey açısından hani yaparım kendime güvenim var, ama işte yol gösterecek mentör olsa, yani keşke konuşma şansımız olsa, daha yararlı olurdu benim için”. (M.D. Görüşme)

“...dolayısıyla eşleştirme aşamasında da hakikaten belki bunu uygulayan insanlar çok güzel ölçme araçları geliştirecekler. Ben eksiklerden birinin bu olduğuna inanıyorum. Çok güzel bir ölçme aracı ile insanların nerede eksiği olduğunu belirleyip aynı şekilde mentörler için geliştirilmiş bir ölçme aracı ile nerede yardımcı olabileceğini öğrenip. Yani mentilerin nesi eksik diye sağlam bir ölçme aracı sonra mentörler neyi vermeye hazır diye bir ölçme aracı ile daha bilimsel daha ağır bir listeye göre eşleştirme yapmak güzel bir şey...” (Y.A. Görüşme)

“Yani mentörün mentiye yakın olan olmasını sağlamaya çalışırdım işte ve tabii yardımcı olabilecek kapasitede olmasını isterdim mentörün. Mentinin de girişken olması isterdim, yani o mentöre hep böyle bir şeyler soran olmasını isterdim. Bunları göz önüne alarak yapardım.” (M.A Görüşme)

Bu ifadelerden mentörün tecrübesi, uzmanlığı ve bulunduğu konunun eşleştirmede öne çıkan konuların başında geldiği söylenebilir. Her katılımcı için her zaman en uygun eş bulmak mümkün olmamakla birlikte mevcutlar içinde istekleri doğrultusunda eşleştirmeler gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda eşleştirme öncesi farklı ölçme araçlarının geliştirilerek; mentinin ihtiyaç duyduğu konuların belirlenmesi ve bu konulara destek olabilecek mentörün seçilmesi gelen öneriler arasındadır.

Etkileşim Süreci

Etkileşim süreci platform başta olmak üzere katılımcıların tercihleri doğrultusunda farklı iletişim araçları aracılığı ile dönem sonuna kadar devam etmiştir. Etkileşim sürecinde yaşanan tüm sorun ve zorlukları tespit etmek mümkün değildir. Genel olarak yaşanan sorunların bir kısmı kullanılan platformun diline bağlansa da farklı bakış açlarına da ihtiyaç vardır.

Değerlendirmelerde bulunurken sağlıklı sonuçlar derleyebilmek adına bireylerin algılarını da dikkate almak gerekir. Farklı kültürel altyapıya sahip ve toplumun farklı katmanlarının mensubu olan bireylerin aynı uygulamaya farklı refleksler göstermesi normaldir. Çalışmada katılımcı olarak rol alan bireylerin beklentilerindeki farklılıklar da zenginlik olarak kabul edilmelidir. Bu tür çalışmalar sonunda görülen farklı anlayış ve düşüncelerin çalışmanın olumlu çıktıları olarak algılanması gelecekte benzer çalışmalar uygulayacak araştırmacılara yol gösterici bir misyon oluşturacaktır. Katılımcıların bu konudaki farklı görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Gerekli bilgilendirmelerin hepsi yapılırsa bile hani benim başıma geldi. Mentörlük istiyor benden ama sonra dönüt vermiyor böyle şeylerde yaşanabiliyor. Hani mentörü olmamı istiyor. Açık açık mentörüm olur musunuz diye teklifi bana kendisi yapıyor öğrenci, sonra mesajlarıma dönüt alamıyorum. Hani böyle şeylerde yaşanabiliyor...” (Y.A. Görüşme)

“Danışanlarım birisi sistemi aktif olarak kullanmadı ve yazdığım mesajlara da yanıt vermedi. Bunun nedeni tanışma sonrası direk bana danışan olarak atanması ve aslında böyle bir araştırmaya çok da istekli olmaması olabilir. Öğrenme istekliliği kesinlikle bir ön koşul olmalı çevrimiçi danışanlık için. Çevrimiçi danışmanların da bilgi paylaşımı için istekli olması bir önkoşul olarak görülebilir. Diğer danışanım ise Avrupa'daydı ve o da Avrupa'da yer yurt, ders işleri ile uğraştığı için süreç sonunda çok fazla aktif kalamadığına yönelik bir özeleştiriye bulundu. İlk defa Avrupa'ya gittiği ve öğrenci olarak üniversitemizi, bölümümüzü ve aynı zamanda ülkemizi temsil ettiği için daha çok oradaki derslerine odaklandığını belirtti.” (Ö.U Yansıtma)

Etkileşim sürecinde mentör ve mentiler yeterince etkin olamamaları ile ilgili farklı nedenler sıralamaktadır. Bu noktada bireylerin bir birini tanımaları, uyum sağlamaları ve karşılıklı iyi bir iletişim ortamı yakalamaları gibi çeşitli zorlukları dile getirmektedirler. Kram'ın (1983) başlatma, yetiştirme ve gelişme, ayrılma ve yeniden tanımlama olarak ortaya koyduğu dört aşamadan oluşan evreler etkileşim süreci ile ilgili her bir öğrenme ortaklığındaki etkileşimin seviyesini anlamlandırmamıza yardımcı olabilir. Bazı mentör ve mentilerin hiç etkileşim kurmaması ayrı değerlendirilmelidir. Ancak bazı eşlerde

etkileşimin daha tanışma evresinde kaldığı gözlenmektedir. Katılımcıların bazılarının bu noktada birbirlerini tanımaları ve birbirlerine açılmaları, mentörlüğün gerçekleşmesi için gerekli en önemli unsurlardan biri olan birbirini benimseme ve kabullenme noktasına ulaşamadıkları görülmektedir. Katılımcılar durumlarını şu ifadelerle açıklamaktadır.

“Bireysel olarak kendimi mentör olarak değerlendirirsem, bu sistemde çok etkin olmadığımı söyleyebilirim. Bunun belirli nedenleri var. Mentilerimi daha önceden tanımayışım, onların bireysel özelliklerini tam olarak bilmeyişim, kişisel gelişimleri için onları etkili bir şekilde yönlendirememiş olabileceğimi bana hissettirdi. Onlara biraz kendinizi tanıttırmışın gibi sorular sormama rağmen, onlar kendilerini sadece akademik olarak hangi okul, bölüm ve sınıfta okuduklarına ilişkin olarak tanımlayabildiler. Onlarla mentörlük sürecim, onların akademik kaygılarına yönelik oldu. Hangi dil kursuna gidebilirim, Yüksek lisans için akademik puan kaçtır gibi sorular soruldu. Herhangi bir internet sitesinden de bu sorulara erişebilirlerdi. Daha farklı sorular bekledim ama beni tanımadıkları ve ben de onları tanımadığım için bir zorluk yaşadığımızı düşünüyorum. Öğrencilerin ders aldıkları hocaları ile e-mentörlük süreçlerinin daha aktif geçtiğini düşünüyorum.” (N.K. Yansıtma Raporu)

“Zorluğu da işte dediğim gibi öğrenciler biraz öğretim elemanlarından çekiniyorlar, yani direk olarak, sizde öyle geldi mi bilmiyorum ama, mesela meslekle ilgili bir şeyler sormam lazım, hani böyle bir programa katıldım, işte sormalyım akademisyen nasıl olur, iletişime en kolay böyle geçerim şeklinde düşünüyorlar, ama ondan sonra hiçbir soru gelmiyor.” (4.Odak Grup Görüşmesi)

“Belki tanımadıkları üst sınıfları konumundaydık. Bu nedenle iletişimde problem yaşandığını düşünüyorum. Aslında belki çeşitli toplantılarla ilk dönem bir araya gelinmiş olsaydı ve bir dönem sonra platform üzerinden görüşülmeye başlanmış olsaydı çok daha faydalı olabilirdi.” (Ö.M. Yansıtma Raporu)

“Mentörlerle mentiler arasında etkili iletişimin çok da sağlanmadığını düşünüyorum. Ama bunu sistemden kaynaklanmadığını yani bunun, yani birazcık mentilerden kaynaklandığını düşünüyorum.” (3. Odak Grup Görüşmesi)

“Ben de mentörümle iletişimde kalmakta bir takım sorunlar yaşadım. Nedeni de önümüzde zorlu bir KPSS maratonunun olması.” (A.T. Yansıtma)

“Öncelikle belirtmek isterim ki kendi mentim adına pek yaralı olduğum söylenemez. Sanırım biraz bilinçsiz kullandım. Sadece ödev ve vize zamanlarında hatırladı bu ortamı; bilmediği konularda pek yardım almak istemedi. Sanırım bundaki en büyük etken 1. sınıf olması, çekinmesi...” (A.T. Yansıtma Raporu)

Yeterli düzeyde bir etkileşimde ya da hiç etkileşimde bulunmayan katılımcıların da bulunmasını normal karşılamak gerekir. Her ne kadar bu çalışma küçük çaplı bir araştırma

gibi gözükse de benzer problem ve zorlukların daha büyük çaplı uygulamalarda görüleceğinin işaretidir. Birbirini zaman içinde daha yakından tanıyan bireyler beklenti noktasında hayal kırıklığı yaşayabilmektedir. Bu beklentilerin tamamını karşılamak mümkün olmasa da, gerçekleştirilmesinde doğru yönlendirmelerin yapılması önemlidir. Bu noktada karşılaşılan sorunlara çözüm olarak mentörlere de mentörlük yapacak bir sistemin kurulması önerilebilir. Ayrıca mentörlük ile ilgili becerilerin zaman içinde geliştiği göz önünde bulundurulmalıdır.

“Programa katıldığında daha iyi olacağını düşünmüştüm. Kendimi daha da geliştirebileceğimi sanmışım ama işime fazla yaramadı. Hergün görüştüğüm bir arkadaşımı mentor olarak seçmişim benim sorduklarıma yanıt verebiliyordu ama tam anlamıyla tatmin edici cevaplar olmuyordu. Benim açımdan çok basit bir çalışmaydı. Sistemi çok az kullandım. Hergün yüz yüze görüşebildiğim için internet üzerinden yazma gereği fazla duymadım. 19 yaşında olmama rağmen 14 yıldır bilgisayar kullanıyorum. Arkadaşlarımdan ve çoğu hocamın benden daha az şey bildiğini gördüm. Sadece Eğitimde Grafik ve Canlandırma dersleri tam istediğim gibiydi. Dersimize giren Hoca gerçekten bilgili biriydi. Mentor olarak onu seçsem çok daha iyi olurdu benim için. En fazla 3-4 senedir bilgisayar kullanan ve herşeyi bildiğini düşünen insanlarla girdiğim dersler ve konuşmalar çok sıkıcıydı. Kendimden daha üstün birileriyle çalışmayı istedim. Bu programda da gayet bilgili hocalarımız vardı fakat yeterince etkili değildi. Programın benim için tek getirisi internet üzerindeki mentörlük sistemini görmüş olmam oldu.” (F.S Yansıtma Raporu)

“Etkileşim olmadı diyebilirim kendi adıma. Bu neden olmadı? Birincisi sanki tam gönüllülük esas değildi. Tamam, herkes o gün toplantıya bir hevesle geldi ama ondan sonra süreçte belki hem mentilerin hem de mentorlerin çok faydalı olmayacağı noktalar oldu. Mesela ne olabilir? Benim düşünceme göre 1. sınıf öğrencileri akademik kariyer planında yardım alabilirdi. 4.sınıf öğrencileri de mesleki gelişim konusunda yardım alabilirdi. Tam olarak buna göre düzenlenmiş değildi. Diğer bir husus dediğim gibi 1.sınıftaki öğrenciler de 4.sınıftaki öğrenciler de bunun yararına ve getirilerine daha sonradan inanmamaya başladılar. Çünkü mesela benim mentilerimin ben hemen hemen ikisi ile de görüşemedim. Arada bir dürtmeme rağmen ya da nasıl gidiyor? Dememe rağmen. Sonuçta mentinin şunu düşünmesi lazım; hiçbir mentor gidipte ben bütün mentilere herşeyi aşlamak istiyorum. Kazandırmak istiyorum diye bir şey yok. Bugün ben bir şey istiyorsam mesela iş istiyorsam gidip devletten talep edeceğim, uğraşacağım. Burada mentorlerden çok menti ne istediğini bilecek mentöre gidip istediği şeyi söyleyecek o zaman istediği yönlendirmeyi alamazsa mentor suçlu duruma düşecek. Ya da işini eksik yapıyor olacak. Ama şimdi menti size gelmiyorsa...” (2. Odak Grup Görüşmesi)

İki taraf arasında gerçek gönüllülüğü sağlamak sadece uygun bir eşleştirme ile mümkün olmayabiliyor. Ya da süreçte zorlamaya gitmekte fayda sağlamayabiliyor. İnsan yaşamını, duygularını, ihtiyaçlarını anlamak, empati yeteneğini kullanmak yanında

gerçekten bu emek ve zamanı harcamada karşılığını aldığını hissetmek, görmek istiyor. Mentörlük bazen kısa bir sürede sağlanan yönlendirme veya duygusal destekle karşılığını, gösterebilir; çoğu zaman bunu somut olarak görmek mümkün olmayabiliyor. Ancak bir etkileşim olmasa da ihtiyaç olsun ya da olmasın destek alacağını, en azından duygularını dinleyip rahat bir paylaşım sağlayacağı birilerinin olmasının önemini yadsımamak gerekir. Tabi bu seviyede bir duygu ve düşüncelerini paylaşım rahatlığını sağlayacak bir atmosferin sağlanması bazen zaman alabilir. Bu nedenle farklı etkileşim araçlarını denemek ve bunları zamana yaymak önemlidir. Daha önemlisi elektronik ortamların getirdiği kısıtlılıkların ve fırsatların farkında olarak bu etkileşimi zamana yaymak ve karşılıklı güven ve saygıyı kaybetmemektir. Bu anlamda katılımcıların şu görüşleri dikkate değerdir.

“Normal iletişimde de iki insan suskun kalınca birisi bir şeyi başlatması gerekiyor. Bir konu başlatması gerekiyor yani bu derslerin dışında da olabilir. Arada bir öğrencilere işte nasıl gidiyor işte neler yapıyorsun gibi sorular sorulabilir. Soru da değil de muhabbet etme açısından gerisi de zaten gelecektir. Arada bir yani insanları böyle kaba tabiriyle dürtmemiz gerekiyor bu şekilde (A.Ç. Görüşme)

“Ama biraz daha aktif olsa hani herkes daha çok girse daha iyi olur diye düşünüyorum.” (M.B. Görüşme)

“Siz birbiriniz istediniz diyorsunuz ama sistem verimli kullanılmıyor. İnsanın gerçekten bir ihtiyacı varsa ve o mentör o ihtiyacı gerçekten kapatmaya başlıyorsa eşleştirmeden sonra zaten süreç güzel güzel işlemeye başlayacaktır. Kaldı ki ben mentiyim de o platformun dışında da yüz yüze telefonla e-posta ile değişik araçlarla Facebook üzerinden zaten görüşmeye devam ediyorum.” (E.K. Görüşme)

Öncelikle mentörlüğü her soruna ve zorluğa çözüm olarak görmek önemli bir yanılgıdır. Ancak hepimiz yaşamın farklı evrelerinde bazen duygusal bir destek, bazen küçük bir iltifat, bazen yol ayrımında hissettiğimizde yönümüzü belirlemede ve karar almada bizi dinleyen ve duygu ve düşüncelerimizi içten paylaşacağımız birilerine ihtiyaç duyarız. Eğer katılımcılar ihtiyaç duyduğu anda bu gerekli bilgi veya desteğe ulaşırsa etkileşimin olumlu taraflarını görmek mümkündür. Aksi takdirde etkileşim olmasını ya da süreçten olumlu bir çıktı beklemek olası değildir. Katılımcılar bu bağlamda şu görüşleri paylaşmaktadır.

“Bizim deneyimlerimize gelince. Sistemi verimli kullanamadık. Ama bunun benden kaynaklandığını düşünmüyorum. Ben sistemi ilk başladığında iletişim kurmaya çalıştım. Mentinin cevabı çok geç geldi. Sonra cevap geldikten sonra zaman geçirmeden tekrar mesaj yazdım. Ama yine cevap çok geç geldi. Hatta maillere güvenmeyip acaba cevap yazmış mı diye girip baktığım da oldu. Ancak cevap

gelmemiştii. Ondan sonra da benim motivasyonum düştü zaten. Hatta en son yazdıklarına ben de cevap yazmadım. Dolayısıyla yansıtma için süreci dolu dolu yazamıyorum maalesef. Menti'nin de işi çoktu tabi ki. Okuldaki dersler, KPSS dershanesi derken ona da çok zaman kalmamış olabilir. Tabi bu durum sistemin kötü ve çalışmadığı anlamına gelmez. Belki bu süreçte menti değişikliğine gidilebilirdi". (S.Ç. Yansıtma Raporu)

"Ancak günlük hayatımızda da baktığımızda bize yakın olan insanlardan akıl alma ya da onlara dertlerimizi anlatma ihtiyacı duyarız. Her ne kadar böyle bir ortam oluşturmaya çalışmış olsak da sonuçta biz mentilerimizin hocaları ya da yakın olmayan, belki tanımadıkları üst sınıfları konumundaydık. Bu nedenle iletişimde problem yaşandığını düşünüyorum. Aslında belki çeşitli toplantılarla ilk dönem bir araya gelinmiş olsaydı ve bir dönem sonra platform üzerinden görüşülmeye başlanmış olsaydı çok daha faydalı olabilirdi." (Ö.M. Yansıtma Raporu)

Kabul edilmesi gereken bir husus ta toplumsal anlamda bireysel etkinliklere büyük bir heyecanla başlayıp asıl sonrasında gerekli olan motivasyonu yitirmiş olmamızda gizlidir. Batı dünyasında dillendirilen ve bizi oldukça üzen “ Türk gibi başla İngiliz gibi bitir” sözü sanki problemin ortak noktasını tespit eden cinsten bir ifade olarak göze çarpıyor.

Alanyazında bahsi geçen sorunlarla karşılaşmıştır. Ancak eşler arasındaki etkileşimlerin daha derinlemesine incelenmesi yeni bilgiler ve bulgular sunacaktır. Bu bulgular uygun eşleştirme nasıl olmalı, etkileşim nasıl iyileştirilebilir, süreklilik nasıl sağlanabilir soru ve sorunlarının çözümünde yol gösterici olacaktır.

Mentörlük sürecinde önemli görülebilecek konulardan biri de mentörün bilgi ve tecrübesini içten ve gönüllü olarak paylaşmaya istekli olmasıdır. Bunun için mentör ve menti arasında saygı ve güvene dayalı bir ilişki gerektiği dikkate alınmalıdır.

Program Geneli

E-mentörlük programının geneli değerlendirildiğinde farklı zorluk ve sorunlarla karşılaşmıştır. Program genelinde karşılaşılan zorluklardan birisi katılımcılara erişim olmuştur. Aslında e-mentörlük platformu duyuruları ve platformun kişiye özel mesaj gönderme seçenekleri yanında [mentor.empower@gmail](mailto:mentor.empower@gmail.com) e-posta adresi katılımcılar ile iletişim için yeterli olabilirdi. Ancak katılımcıların kimi zaman bu mesajlara dönüt vermediği durumlarda SMS ve telefon kullanılmıştır. Özellikle veri toplama sürecinde araştırmacı kaygılarını şu ifadelerle dile getirmektedir.

“Bu arada mevcut gruptan süreçle ilgili verileri almak önemli çünkü dönem sonunda herkes memleketine gidecek Eylül sonuna kadar hem katılımcılara ulaşmak zor, ulaşırsak araya soğuluk girecek konu unutulacak...” (Araştırmacı Günlüğü, 17.05.2011)

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde bazı katılımcıların internet erişimi ile ilgili zorluk yaşadıkları görülmüştür. Kimi zaman bazı katılımcıların e-posta adreslerine bir hafta bakmadığı dolayısıyla platforma girmedikleri de öğrenilmiştir. Bu konuyla ilgili yaşanan zorluklar katılımcılar tarafından şöyle açıklanmıştır.

“1. sınıf öğrencilerinin internet problemi var. Yurtlarda kalıyorlar ilk sene, hani gelip hemen eve çıkmıyorlar.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Yurtların odasında internet yokmuş, o yüzden bir öğrencime yazdığım zaman çok uzun süre sonra cevap alıyordum, karşılaştığım sorun bunlardı.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

Yaşanan zorlukların azaltılmasında ve sürenin daha verimli hale getirilmesinde katılımcılarında yansıttığı önerileri olmuştur. Bu ifadelerden biri şu düşüncelerle sunulmaktadır.

“Sihirli Cümle: Amaçların karşılıklı olarak birbirini tamamlaması ve birbirine bağımlı olması, ortak akıl, işbirliği içinde hareket etme, ortak karar alma gibi gereksinimler çevrimiçi danışmanlık sistemlerinin kullanımını yaygınlaştıracaktır. (Ö.U. Yansıtma)

Motivasyonu Sağlama ve Süreklilik

Mentörlüğün kalıcı ve sürekli bir hale getirilmesinin genel bir beklenti olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların e-mentörlük konusuna alışık olmadıkları için ilk başlarda motivasyon araçları kullanılmak istenmiştir. Motivasyonu sağlama ve sürekliliği sağlama noktasında katılımcıların farklı önerileri olmuştur.

Bu görüşlerden biri mentörlerin motive edilmesinin mentilerden daha önemli olduğudur. Çünkü dıştan bakışta mentinin, mentörün yönlendirmesine ve desteğine ihtiyacı vardır. Bu durum ilk izlenimde mentör için zaman ve düşünce yoğunluğu gibi kavramlardan dolayı negatif görünse de özellikle e-mentörlük bu tezi çürütmektedir. Mentör ve menti e-mentörlük platformunda farklı bir fikir alış veriş ortamını yaşama fırsatını elde ederler.

Bununla birlikte mentörlük konusunda mentörün zaman ve düşünce yoğunluğu kaybindan çok bu durumun tersi savunulabilir. Mentörlük platformunda menti, mentörün ne kadar çok tecrübelerinden faydalanırsa faydalansın mentör de, mentiyle fikirlerini

paylaştığı için kendi hayatını tekrar gözden geçirme fırsatını elde etmiş olur ve kendi hayatıyla ilgili ciddi kararlar almasına neden olur.

Mentörün motivasyonunu etkileyen nedenlerinden biri de kendi bilgi ve tecrübesini genç meslektaşlarıyla paylaşımıdır. Ayrıca bu süreç ileride birlikte çalışacağı meslektaşlarıyla yakın ilişkiler geliştirmesine de olanak sağlayacaktır. İş yaşamında başarılı olan bireylerin takım çalışmasına yakın fertlerden oluştuğu artık bilinen bir gerçektir. Takım ruhuna uygun hareket geliştiren bireylerde gerekli olan temel koşul ise kendisiyle barışık olmaktan geçmektedir. Bireyin kendisiyle barışık olması ise ruhsal ve zihinsel açıklığın bir yansımasıdır. Katılımcılar süreçte motivasyonu sağlamada şu önerileri dile getirmektedir.

“Yani hani karşılığında bir şey olsaydı hani işte en iyi mentörlük yapan arkadaşta cep telefonu gibi bir ödül olsaydı...” (M.Ö. Görüşme)

“Ya bence o biraz değiştirilebilir, yine dışarıdan yapılabilecek bir takım şeylerle motivasyonun artırılması ve sürekliliğin sağlanması etkilenebilir diye düşünüyorum ben. Direkt kullanıcılara da bırakmamak gerekiyor bence, mesela şeyi örnek verecek düşük seviyede örnekler vereceğim; ama mesela sistem tarafından gelen mailler hatırlatıcı oluyor. Onlar çok önemli onlar Türkçeleştirilse ve içerikleri daha kısa ve daha böyle şey vurucu şeylerden seçilirse, çok önemli etkiler bırakabilir.”

“Diğer motivasyonu sağlayan faktör, öğrencilerin mentörüne saygı duyması sevmesi gibi, kendine yakın bulması gibi durumlar olabilir. O yüzden ben zaten ilk başta öğrencilerimle, ilgi alanları ile konuya girmeye çalıştım. Filmlerle girmeye çalıştım ki biraz daha arası yumuşasın, biraz daha fazla bana cevap versinler.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

Mentörlük programının bölüm bazında sürekliliğinin sağlanması dile getirilen, önem verilen konulardan bir olmuştur. Programın uzun yıllara yayılması özellikle Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünün teknoloji entegrasyonundaki öncü rolünü pekiştireceği düşünülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların şu görüşleri aşağıda sunulmaktadır.

“Ben isterim ki bu mentörlük programı yani bir yazılım nasıl yapılıyorsa belki de kendimiz bölüm elemanları olarak bir ara yüz hazırlamalıyız. Bu kalıcı bir şeye dönüşmeli. Hani etkileşimin süresine bence uygulayıcılar katkı veremez ama eminim ki her 1.sınıf öğrencisi ya da hazırlık okuyorsa hazırlık öğrencisi buraya geldiği zaman kendisine önderlik edecek mentörlük edecek birilerine ihtiyaç duyuyordur.” (Y.A. Görüşme)

“...ben mentörümle alakalı mümkün olabildiği kadar yararlanmak isterim. Mesela Siz bu çalışmayı tez çalışması olarak yürütüyorsunuz kısıtlı bir zamanınız var ama ben bunu devam ettirmek isterim.” (A.T. Görüşme)

“... Tamamen hedeflere bağlı bir durum var bence. Çünkü hani bazı arkadaşların hedefi şu olabilir; şu dersi geçmek istiyorum onun için mentörlük istiyorum. Bu durumda ders süresi kadar olur. Ama bazı arkadaşların hedefleri daha büyük olacaktır; mesela akademisyen olmak isteyecektir arkadaş. Bu çok uzun bir süreyi kapsıyor. Diyelim ki ikinci sınıfta. Bu süreç tabi ki çok uzun sürecektir. Ama ben şunu düşünüyorum bu sistemde ne kadar sürerse sürsün ben bunun arkasının geleceğini düşünüyorum. Arkadaşlarla biz büyük ihtimalle yakınlaşacağız. Hani üç yılda olsa üç yıl devam edecektir o mentörlük bence.” (O.D. Görüşme)

Mentörlük sürecinde paylaşımları teşvik edecek, katılımcıları güdüleyecek farklı fikirler düşünülmüş ve bunların bir kısmı farklı ortamlarda tartışılmıştır. Geçerlilik komitesinde sürecin kendi doğasında gelişmesi daha uygun görülmüştür. Katılımcılar benzer yaklaşımlarını şu ifadelerle yansıtmışlardır.

“İşte kendi doğasında gelişir bence çok ekstra bir şey koymaya gerek yok. Kişi seviyorsa istiyorsa danışmaya devam eder.” (4. Odak Grup Görüşmesi)

“Mentörlerin bilgi birikimlerini ve tecrübelerini mentilere aktararak mentilerin üniversite sonrası için hazır bulunuşluk düzeylerini arttırmalarına katkı sağlayacak yararlı bir sistem olduğunu düşünüyorum. Ayrıca sistem üzerinde başlayan bu paylaşımların güzel dostluklar için bir başlangıç noktası olabileceğini düşünüyorum.” (E.A. Görüşme)

Mentörlük programları her ne kadar belli bir ihtiyaçtan doğarak şekillense de sürecin devamlılığını sağlamak önemlidir. Bu bağlamda Parise ve Forret (2008) formal mentörlük programlarında motivasyonu sağlama ile ilgili araştırmalar yapılmasını önermektedir. Ancak mentörlük süreci insan ilişkilerine dayalı dinamik bir süreçtir (Orland-Barak, 2010). Bu süreçte gerekli bilinci oluşturmak ve sürekliliğini tam olarak sağlamak zordur. Düzenlenen program ne kadar eksiksiz olursa olsun katılımcıların aktif rol almaya istekli olmasının önemi yadsınamaz. Katılımcılardan biri konuyla ilgili görüşlerini şöyle dile getirmektedir.

“Ben hem mentör, hem de menti idim. Mentimle sosyal ortamda da iletişim halinde olduğumdan e-mentörlük alanında çok fazla bir etkileşimimiz olmadı. Ancak benim mentörüm bir akademisyen ve istediğim en kısa zamanda mentörüne ulaşabileceğim tek alan bu programdır. Merak ettiğim, danışma ihtiyacı duyduğum şeylerde kolaylıkla iletişime geçebildim. Mentörlük programının daha çok bilincinde olursa forum bölümleri tüm kullanıcıların ortak fikir paylaşımı yapabilecekleri yerler

olarak fayda sağlayacaktır. Genel anlamda programın eksikliklerinin olduğunu düşünmüyorum. Asıl eksiklik kullanıcıların bilinçli olmamasıydı.” (F.T. Yansıtma Raporu)

E-mentörlük programı ile ilgili genel sorun ve zorlukların üstesinden gelmek mümkün olabilir. Ancak insan ilişkilerinin ön planda olduğu bir uygulama olduğundan bağlamına göre farklı sorun ve zorluklarla sürekli karşılaşılacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar bağlamında ileride yapılabilecek benzer araştırmalara yol gösterici olacak önerilere yer verilmiştir.

Sonuç

Günümüzün eğitim anlayışı, yeni teknolojik gelişmeler ile sınıf dışında öğrenme ve yaşam boyu eğitimi her geçen gün daha da gerekli kılmaktadır. Bireylerin kişisel ve mesleki gelişimlerine destek olmak, kariyerlerine yön vermek, yeni ortamlara uyum sağlamalarına destek olmak gibi nedenlerle bir mentor edinilmesi, konunun uzmanlarınca teşvik edilmektedir (Allen, Eby, Poteet, Lentz ve Lima, 2004). Bu anlamda bireylerin kariyerlerini daha başarılı kılmak üzere örgün eğitim yanında e-mentörlük yenilikçi bir gelişim aracı olarak; bireysel gelişim fırsatları sunan bir yaklaşım olarak görülmektedir. E-mentörlük bir öğrenme yaklaşımı ve etkinliği olarak sanal toplum oluşturma ve yürütmede zaman ve coğrafi yerleşime bağlı olmadan bilgi, tecrübe paylaşımına olanak sağlamaktadır.

E-mentörlük sürecinde kullanılan çevrimiçi ve çevrimdışı etkileşim araçları her bireyin tercihinde farklılıklar göstermiştir. E-mentörlük sürecinin yürütülmesinde farklı yaklaşımlar olduğu gibi bu süreci koordine etme ve ortam sağlamada çeşitli yazılımlar ve gelişen teknolojilere dayalı olarak e-mentörlük platformlarında yenilikler karşımıza çıkmaktadır. İnternetin yaygınlaşması e-mentörlük platformlarına erişilebilirlik noktasında günümüz insanına yeni alternatifler ve kolaylıklar sağlamaktadır. Bununla birlikte e-mentörlük programına katılanların kullanılan yazılım ve platformla ilgili bilgi ve beceriye sahip olmaları önemlidir. Daha da önemlisi insan ilişkilerindeki dinamikliğin bir yansıması olan süreçte etkili stratejiler geliştirilerek, çevrimiçi ortama uygun düzenlemeler yapılması gereklidir.

Program mentorlerin bilgi, birikim ve tecrübelerini mentilere aktararak mentilerin üniversite eğitimi ve sonrası için hazır bulunuşluk düzeylerini arttırmalarına katkı sağlayan yararlı bir destek sistemi olmuştur. Ayrıca bu süreçle başlayan paylaşımların güzel dostluklara ve meslektaşlığa dönüşeceği ile ilgili izlenimlerde alınmıştır.

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde düzenlenen e-mentörlük programından beklentiler farklılık gösterse de, katılımcıların başı sıkışınca destek bulmak,

etkinlikler hakkında bilgi sahibi olmak, eksikliğini tamamlamak, mezun olduktan sonra farkına varacağı birçok konuyu çok önceden haberdar olup, gündeme alma fırsatı sağladığı görülmektedir.

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde düzenlenen e-mentörlük programının temel amacı mesleki gelişimi desteklemek olarak belirlenmiştir. E-mentörlük programının belirlenen hedeflere ulaşması organizasyon, menti ve mentör arasında beklentilerin örtüşmesi ile yakından ilgilidir. Katılımcıların e-mentörlük programından genel olarak beklentilerinin kendini geliştirmek, bulunduğu konumdan ileri gitmek ve mesleki gelişimini sağlamak olduğu görülmüştür. Özellikle bilgi ve tecrübe paylaşımı, akademik ve kariyer gelişimi, sosyalleşme, rehberlik ve mentörlüğü öğrenme öne çıkan başlıklardır.

Öğretmenlik mesleğinde teorinin yanında uygulama becerilerinin önemini vurgulayan katılımcılar, bilmediklerini öğrenmek ve daha iyi olmak için bilgi paylaşımının gerekliliğini belirtmiştir. Özellikle bilgili kişilerin bilgi ve tecrübesinden faydalanarak daha kolay öğrenebileceklerini; bu yönlendirme sonunda daha hızlı ilerleyeceklerini ifade etmişlerdir. E-mentörlük programının yüz yüze etkileşimin getirdiği zaman ve mekân kısıtlarını ortadan kaldırdığı ve bilgi ve tecrübe paylaşımını kolaylaştırdığı ifade edilmiştir.

Bilişim teknolojileri öğretmen adayları akademik gelişim süreçlerinde, derslere destek beklentisi yanı sıra, derslerin seçiminde yardım, derslerde başarıyı yükseltme gibi konuları gündeme getirmiştir. Katılımcılar akademik gelişimlerinde yazılım ile ilgili olarak; programlama, kodlama, grafik tasarım, web tasarımı vb. konular ile bilgisayar paket programlarını öğrenme isteklerini dile getirmiştir.

Katılımcıların beklentilerinde ortak noktalar olduğu gibi farklı beklentiler de taşıdıkları görülmüştür. Kariyer gelişimine önem veren katılımcılar, onlara yol gösterilmesini ve lisansüstü eğitim ile ilgili bilgilendirilme beklentilerini ifade etmiştir. Katılımcılardan bir kısmının gelecekle ilgili kaygılarının olduğu görülmektedir. Bu anlamda kariyer hedeflerine ulaşmada ve geleceklerini şekillendirmede yönlendirme ile ilgili beklentileri vardır. Bunlarla birlikte burslar hakkında bilgi edinme isteği ve ülke dışındaki eğitim programları ile ilgili bilgilenme beklentilerini de dile getirmişlerdir.

Katılımcıların hemen hemen hepsi mentörlük kavramını ilk defa duyduklarını ifade etmişler ve bu program sayesinde konu ile ilgili farkındalıklarını geliştirmişlerdir. Bu bağlamda katılımcılar e-mentörlük uygulaması kapsamında danışmanlık ve rehberlik becerilerini geliştirme isteklerini de dile getirmişlerdir.

Katılımcılar özellikle sınıf dışında; toplantı, sempozyum gibi etkinliklerin, mesleki gelişimlerini sağlamanın yanında, sosyalleşmeye de olanak sağlayacağını ifade etmiştir. Bu anlamda programda yaşamlarında karşılaştıkları sevinç ve üzüntüleri paylaşmanın gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Her bir eşleştirmenin kendi içinde özel olduğu; her mentör ve mentinin ihtiyaçları doğrultusunda beklentilerin şekilleneceği görülmüştür. E-mentörlük programının genel ve özel hedefleri belirlendikten sonra, katılımcıların istek ve ihtiyaçları karşılayacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Yapılandırılmış mentörlük programları, programı düzenleyen organizasyonun ve katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine göre düzenlendiğinden her mentörlük programı kendi içinde özgünlük taşır. Bu çalışma için e-mentörlük programı düzenlenirken; hazırlık, eşleştirme, etkileşim ve sonlandırma olmak üzere dört aşama esas alınmıştır.

Hazırlık aşaması 2009 yılının Kasım ayında konuya karar verilmesi ile başlamış ve 2011 yılının şubat ayında gerçekleştirilen eşleştirme aşamasına kadar devam etmiştir. E-mentörlük ile ilgili bir uygulamanın ilk defa gerçekleştirilmesi nedeni ile öncelikle mentörlük ve e-mentörlük ile ilgili alanyazın taraması yapılarak Türkiye’de ve Dünya’da yapılan çalışmalar incelenmiştir. 2009 yılı Kasım ayı itibari ile Türkiye’de e-mentörlük ile ilgili herhangi bir akademik çalışmaya rastlanmamıştır. Kısıtlı sayıda da olsa farklı meslek dallarında 1980 yıllardan itibaren yüz yüze mentörlük ile ilgili akademik çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

Bütün bu süreçlerde e-mentörlük programının detaylarını netleştirmek üzere; özellikle Bulgaristan, İngiltere ve İtalya’da yapılan çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir. Sonuçta bu ülkelerde gerçekleştirilen yenilik projelerinden yola çıkarak Türk Ulusal Ajansına e-mentörlük ile ilgili bir yenilik projesi teklifi sunulmuştur. Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde 11 Haziran 2010 tarihinde e-mentörlük çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştay sonunda tüm katılımcılara katılım belgesi verilmiştir.

E-mentörlük uygulamasının en önemli bileşeni sürecin yürütülmesini ve yönetilmesini sağlayacak uygun bir platform seçimidir. İncelemeler sonunda e-mentörlük platformu olarak kullanılabilecek çok farklı yazılım örnekleri ile karşılaşılmıştır. Bazı e-mentörlük programlarında yazılımın geliştirildiği, bazı programlarda öğrenme yönetim sistemlerinin kullanıldığı, bazı programlarda da ticari yazılımların tercih edildiği görülmüştür.

Düzenlen program için bu üç seçenekten öncelikle Docebo öğrenme yönetim sistemi tercih edilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu yazılımın e-mentörlük için özel olarak geliştirilmiş olmamasından dolayı süreçte aksaklıklar oluşmuştur. Bu nedenle ticari bir yazılım alternatifine geçiş yapılmıştır. Bu web tabanlı e-mentörlük platformunda araştırmacı ve tez danışmanı koordinatör rolünü almıştır. Ayrıca sistemi deneme amaçlı ilk mentör ve menti eşleştirmesi, araştırmacı ve tez danışmanı arasında gerçekleştirilmiştir. E-mentörlük platformu menti ve mentörlere, bir eşleşme olmadan da ortak alanlarda makale ve video vb. paylaşımlara fırsat sunmaktadır. Eşleştirme sonrası mentör ve menti birebir mentörlüğün gerçekleştiği özel bir etkileşim alanına sahip olmaktadır.

Araştırmacı, 2010-2011 öğretim yılı güz dönemi başında Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde tüm sınıflara programla ilgili tanıtım sunumu yapmıştır. Bu tanıtım sunumlarında öğrencilerin mentörlük kavramını ilk defa duydukları görülmüştür. Her ne kadar mentörlük bilinmeyen bir kavram olsa da geçmişten günümüze kullanılan bir öğrenme yaklaşımı olduğu, örnekler verilerek açıklanmıştır. Ayrıca bölümde uygulanacak programla ilgili bilgiler paylaşılarak, öğrencilerin programa gönüllü olarak katılımı istenmiştir.

Mentör ve menti eşleştirmesinde kolaylık sağlayabilecek bir başvuru formu uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. Öğrencilerin bu başvuru formlarını ara sınavlar öncesinde doldurmaları sağlanmıştır. Bu uygulama daha fazla öğrenciye ulaşma fırsatı verse de, öğrencilerin sınav stresi ve yeterli zaman ayıramama gibi nedenlerle formların tüm detaylarını istenen seviyede doldurmadıkları görülmüştür. Diğer katılımcılarla birlikte toplamda 213 dolu form toplanmıştır.

Başvuru formunda e-mentörlük programına katılmak istediğini belirtenler listelenmiştir; bunların 39'u mentör, 59'u menti, 40'ı hem mentör hem menti olmak istemiş, 75 kişi ise rolünü belirtmemiştir. İkinci aşama olarak google dokümanlarda mail doğrulama amaçlı bir form oluşturulmuş ve bu link başvuru formundan alınan e-posta adreslerine gönderilerek iletişim bilgilerini doğrulamaları istenmiştir. Bu e-posta doğrulamasına sadece 68 kişi dönüş yapmıştır. 2010 Aralık ayı sonuna kadar bunların e-mentörlük platformuna kayıtları yapılmıştır.

Katılımcıların e-mentörlük programı ile ilgili beklentilerini öğrenmeye yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu ve soruları hazırlanmıştır. Gerçek katılımcıların belli olmasıyla birlikte e-posta, SMS, telefon gibi araçlar kullanılarak katılımcılardan randevu

alınmış, uygun oldukları gün ve saatte bölümde yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. E-mentörlük platformuna kayıtlı katılımcıların tamamıyla yarı yapılandırılmış görüşmeleri yapmak mümkün olmamıştır. Bazı katılımcıların zamanlarının uygun olmaması ya da Eskişehir il sınırı dışında olmaları nedeniyle kendileriyle görüşmeler gerçekleşmemiştir.

Katılımcılar 23 Şubat 2011 tarihinde Eğitim Fakültesi seminer salonunda bir araya getirilmiş ve menti, mentör rolü isteklerini yazılı olarak koordinatöre bildirmişlerdir. Bu istekler doğrultusunda öğrenme ortaklıkları yazılım üzerinde koordinatör tarafından gerçekleştirilmiştir.

Uygulamada yarı yapılandırılmış mentörlük yaklaşımı tercih edildiğinden, programın yürütülmesinde genel adımlar belirlenmiş, sürecin işleyişine çok müdahil olunmamıştır. E-mentörlük sürecinin yönetimi ve koordinasyonu araştırmacı ve tez danışmanı tarafından yürütülmüştür. Ayrıca eşleştirmeden sonra oluşturulan geçerlilik komitesinin önerileri yönetimde faydalı olmuştur.

E-mentörlük platformu sürecin izlenmesi için kolaylıklar sağlamıştır. Katılımcılar istedikleri zaman hem öğrenme ortakları ile hem de tüm katılımcılarla mesajlaşma fırsatına sahip olmuştur. Ayrıca sistemle ilgili öneri ve isteklerini koordinatör rolünde olan araştırmacı ve tez danışmanı ile paylaşmışlardır. Araştırmacı gerektiğinde katılımcılar ile cep telefonu ile görüşmüştür. Bunlarla birlikte yarı yapılandırılmış görüşmeler, odak grup görüşmeleri, geçerlilik komitesi toplantıları sürecin yönetiminde ve izlenmesinde gerekli düzenlemelerin yapılmasına kolaylıklar sağlamıştır.

Araştırma 2011 yılı Bahar dönemi sonuna kadar devam etmiştir. Derslerin bitmesi ile birlikte katılımcılardan e-mentörlük süreci ilgili izlenimlerini ve genel değerlendirmelerini paylaşımlarına olanak sağlamak üzere yansıtma raporu istenmiştir.

Katılımcıların gönderdiği yansıtma raporları e-mentörlük sürecinin genel değerlendirmesinde önemli bulgular sunmuştur. Yansıtma raporları, katılımcıların araştırma sürecindeki yaşantılarını, düşüncelerini, izlenimlerini yorumlamasına fırsat vermiştir. Bu raporlarda katılımcılar e-mentörlük programını faydalı bulduklarını ve devam etmesi yönünde isteklerini dile getirmiştir.

E-mentörlük uygulamasında verimli bir etkileşimi belirleyen birçok faktör bulunmasına rağmen, bunların başında uygun mentör ve menti öğrenme ortaklığı (eşleşmesi) gelmektedir. Eşleştirme ile sonlandırma aşamaları arasında süren etkileşim farklı ortamlarda ve farklı iletişim araçları ile gerçekleşmiştir.

Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük sürecinde etkileşimleri incelendiğinde; etkileşimin süresi ve sıklığı, katılımcıların birbiri ile iletişimde tercih ettikleri iletişim araçları ve zaman uyumsuzluğuna çözüm boyutları ile karşılaşmıştır. Katılımcıların, e-mentörlük programında etkileşim süresi ve sıklığı göz önüne alındığında her bir eşleştirmeye özel değerlendirilebilecek bir durum söz konusudur. Mentör ve mentilerin ihtiyaç hissettikleri durumlarda etkileşime geçtikleri ifade edilebilir.

Kullanılan e-mentörlük platformu forum ve e-postaya dayalı eş zamansız (eş zamansız) iletişim araçlarını barındırmaktaydı. Bu nedenle katılımcılar Facebook, MSN, Skype, cep telefonu vb. her bir eşleştirmede farklılık gösteren iletişim araçları kullanmışlardır.

Ayrıca katılımcıların büyük bir bölümü yüz yüze iletişim kurma isteklerini dile getirmişler ve yüz yüze iletişimin kültürümüzde daha etkin olduğu ifade edilmiştir. Katılımcıların bir kısmı mümkün olduğunca elektronik ortamın yanında yüz yüze etkileşimi de istediklerini belirtmiştir. Katılımcılar, e-mentörlük platformunun mentör ve mentiye sunduğu özel etkileşim alanının hedeflerini daha kolay takip etmelerine fırsat sunmasını olumlu bulmuştur.

E-mentörlük uygulamasının getirdiği önemli üstünlüklerinden biri zamanlama kısıtına çözüm getirmesidir. Özellikle mesai saatleri dışında ya da hafta sonu e-mentörlük platformu iletişimde önemli fırsatlar sunmuştur. Bunun ötesinde bazen insanların yüz yüze gelerek söylemekten çekineceği konuları daha rahat ifade etmelerine ortam sağlanmıştır. Katılımcılar programda güncel bilgiler edindiklerini ve bildiklerini pekiştirdiklerini ifade etmiştir.

Bilişim Teknolojileri öğretmen adaylarının sahip olmaları gereken mesleki nitelikler, bilgisayar alanındaki gelişmelere paralel olarak sürekli mesleki gelişimi gerekli kılmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları sürekli, bitimsiz, değişim ve gelişime açık bir süreç olarak görülmektedir.

E-mentörlük programında katılımcıların etkileşim sürecinde her bir mentör ve menti eşleştirmesinde mesleki gelişim açısından farklı konuların öne çıktığı görülmüştür. Bu konuların bir kısmının katılımcıların tümünde örtüştüğü de söylenebilir. Özellikle ortak forum alanlarında her katılımcı kendi ilgi alanı ve hobileri doğrultusunda farklı konularda paylaşımlarda bulunmuştur. Bu paylaşımlar bölüm içerisinde bir bilgi havuzunun oluşmasına ortam sağlamıştır. E-mentörlük programında etkileşim sürecinde mesleki gelişim açısından öne çıkan başlıklar şunlardır;

- Bilgi ve tecrübe paylaşımı
- Yönlendirme ve hedef belirleme
- Üniversiteyi tanıma ve uyum
- Danışmanlığa kolay ulaşmak
- Özgüvenini geliştirme
- İletişim becerilerini geliştirme
- Sosyal ve duygusal destek
- Bilgilerini güncel tutma ve pekiştirme

Özellikle programa katılanların birinci sınıftan akademisyenlere kadar geniş bir kariyer basamağında bulunan kişilerden oluşması hem öğrencilik, hem öğretmenlik, hem de akademisyenlik ile ilgili bilgi ve tecrübelerin paylaşımına olanak sağlamıştır. E-mentörlük programı bölümde sınıflar arası etkileşimi arttırmıştır. Ayrıca bu etkileşim bölümüne yeni gelenlerin uyum sürecini kolaylaştırmıştır. E-mentörlük uygulamasının, üniversitelerde uygulanan danışmanlık sistemine daha verimli bir ortam oluşturabileceği belirtilmiştir.

E-mentörlük sürecinde katılımcıların etkileşimlerinin çift yönlü oluşuyla ilgili geri bildirimler de alınmıştır. E-mentörlük platformu mentör ve menti arasında birebir sosyalleşme sağlamanın yanında mezun ve akademisyenlerin katkı sağladığı bir ortam olmuştur.

E-mentörlük uygulamasında karşılaşılan zorluklar ve sorunlar incelendiğinde araştırmacılar/organizasyon, mentör ve menti bakış açısından farklı yönleri bulunmaktadır. Organizasyon ya da koordinasyon yönünden bakıldığında zorlukların bir kısmı araştırmacıların (tez danışmanı ve öğrenci) hem süreci organize etmesi, hem koordine etmesinin yanında, araştırma sürecini yürütmesidir. Dolayısıyla birçok mentörlük programında bir grubun yürüttüğü işleri üstlenmek süreç boyunca devam eden bir zorluk olmuştur.

E-mentörlük platformu için yazılım seçimi önemli bir sorun teşkil etmiştir. Yazılım arayışında ilk aşamada Docebo öğrenme yönetim sistemi tercih edilmiştir. Hazırlık aşaması devam ederken yazılımın süreci destekleme noktasında yetersiz kalacağı görülmüştür. Bu nedenle e-mentörlük platformu olarak ticari bir yazılıma geçilmiştir. Ancak zaman içinde bu yazılımla da ilgili çeşitli sorun ve zorluklar ile karşılaşılmıştır.

Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının e-mentörlük platformu olarak kullanılan yazılım ile ilgili karşılaştıkları zorlukların başında ifade edilen konu, platformun dili

olmuştur. E-mentörlük yazılımının en önemli yönü tamamen e-mentörlük sürecine yönelik olarak web tabanlı geliştirilen ticari bir yazılım olmasıdır. Ancak İngilizce'den başka dil desteği yoktur. İlk aşamada Türkçeleştirme gündeme gelmiş ve ilgili firma ile yapılan yazışmalarda bunun kısa zaman içinde mümkün olmayacağı görülmüştür. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde derslerde kullanılan flash, photoshop vb. programların da İngilizce olarak kullanılmasından yola çıkılarak yazılımın olduğu gibi kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcılar kullanılan yazılımın altyapısını beğenmesine rağmen daha kolay bir erişim için Facebook üzerinde olmasını önermiştir. E-mentörlük platformunda etkileşim ile ilgili gelen uyarı ya da bilgilendirme mesajları bazı katılımcılarda olumlu etki bırakırken, bazı katılımcılar bu hazır mesajları rahatsız edici bulduklarını ifade etmiştir.

E-mentörlük uygulamasının teknoloji boyutundan dolayı araştırmanın, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde gerçekleştirilmesinin e-mentörlük sürecini kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Ancak katılımcıların platformu kullanmada yaşadıkları zorluk bu düşüncüyü doğrulamamıştır. Gelecekte düzenlenecek e-mentörlük çalışmalarında bu konunun dikkate alınması gereklidir.

Mentörlüğün en kritik aşamasının eşleştirme olması ve en iyi eşleştirme konusundaki arayışların devam etmesi araştırmacıların yaşadığı önemli zorluklardan biri olmuştur. Bu zorluğu aşmak için öncelikle katılımcılardan detaylı bir başvuru formu ile bilgileri alınmıştır.

Eşleştirmenin nasıl yapılacağı ile ilgili farklı seçenekler bulunmaktadır. Eldeki başvuru formları doğrultusunda koordinatörler tarafından eşleştirme yapılması; bu formal mentörlük uygulamalarında tercih edilen bir yöntemdir. Mentilerin oluşturulan mentör havuzundan seçim yapması ya da mentörlerin oluşturulan menti havuzundan seçim yapması tercih edilebilir. Ya da yazılımın katılımcıların sistemdeki profil bilgileri doğrultusunda eşleştirme yapması mümkündür. Yarı yapılandırılmış mentörlük yaklaşımı tercih edildiğinden katılımcılar 2011 Bahar yarıyılı başlangıcında bir araya getirilmiştir. Burada katılımcıların da eşleştirme konusundaki fikir ve görüşleri alınmıştır. Daha sonra menti ve mentör rolünü almak isteyenler isteklerini yazılı olarak koordinatöre bildirmişlerdir. Bu istekler doğrultusunda öğrenme ortaklıkları yazılım üzerinde koordinatör tarafından gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların aynı mentörü isteme beklentisi ve tercihlerinin örtüşmesi eşleştirme esnasında talebi karşılama anlamında zorlukların oluşmasına neden olmuştur.

Ayrıca toplantıda katılımcıların tamamının eşleşmesi mümkün olmamıştır; toplantıya gelmeyenler olduğu gibi, mentörüne karar vermeyenler de olmuştur. Birkaç hafta daha kalanlarla tek tek iletişime geçilerek uygun mentör ve menti seçimi için yönlendirmeler yapılmıştır. Yine de sistemde hiç eşleşemeyen katılımcılar olmuştur.

Diğer bir konu uygulanacak mentörlük modeli olmuştur. Başta bire bir akran mentörlüğü düşünülmüştür. Ancak süreçte bire bir akran mentörlüğünün yanında kademeli mentörlük te oluşmuştur. Ayrıca mentörlük programının ilk defa uygulanıyor olması nedeniyle her mentinin yalnız bir mentör seçimi istenmiştir.

Etkileşim sürecinde karşılaşılan zorluklar her bir eşleştirmede özel olarak incelendiğinde farklı kültürel altyapıya sahip bireylerin aynı uygulamaya farklı refleksler gösterdiği görülmektedir. Mentör ve mentiler arasında beklenti farklılıkları etkileşimi olumsuz etkilemiştir. Kabul edilmesi gereken diğer bir husus ta toplumsal anlamda birçok aktiviteye büyük bir heyecanla başlayıp, sonrasında gerekli olan motivasyonu yitirmiş olmamızda gizlidir.

Eşler arasındaki etkileşimlerin daha derinlemesine incelenmesi yeni bilgiler ve bulgular sunacaktır. Bu bulgular uygun eşleştirme nasıl olmalı, etkileşim nasıl iyileştirilebilir, süreklilik nasıl sağlanabilir soru ve sorunlarının çözümünde yol gösterici olacaktır.

E-mentörlük programının geneli değerlendirildiğinde karşılaşılan zorluklardan birisi katılımcılara erişim olmuştur. Katılımcılar ile iletişimde e-mentörlük platformu duyuruları, platformun kişiye özel mesaj gönderme seçenekleri yanında [mentor.empower@gmail](mailto:mentor.empower@gmail.com) e-posta adresi kullanılmıştır. Ayrıca bu mesajlara cevap alınamadığı durumlarda SMS ve telefon kullanılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde bazı katılımcıların internet erişimi ile ilgili zorluk yaşadığı görülmüştür. Bazı katılımcıların e-posta adreslerine bir haftadan daha uzun süre bakmadığı ve platforma girmediği de öğrenilmiştir.

Mentörlüğün kalıcı ve sürekli bir hale getirilmesi genel bir beklenti olarak katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. E-mentörlük sürecinde motivasyon konusunda farklı fikirler ortaya çıkmıştır. Mentörün zaman ve enerjisinin karşılığını sadece gönüllülük ile alması bazı durumlarda mümkün olmayabilir. Programda menti, mentörün ne kadar çok tecrübelerinden faydalanırsa faydalansın; mentör de, mentiyle fikirlerini paylaştığı için kendi hayatını tekrar gözden geçirme fırsatını elde etmiş olmaktadır. Ayrıca

mentör kendi bilgi ve tecrübesini genç meslektaşlarıyla paylaşarak birlikte çalışacağı meslektaşlarıyla yakın ilişkiler geliştirmesine olanak sağlamaktadır.

Mentörlük programları her ne kadar belli bir ihtiyaçtan doğarak şekillense de sürecin devamlılığını sağlamak önem arz etmektedir. Ancak mentörlük süreci insan ilişkilerine dayalı dinamik bir süreçtir. Bu süreçte gerekli bilinci oluşturmak ve sürekliliğini tam olarak sağlamak zordur. Düzenlenen program ne kadar eksiksiz olursa olsun katılımcıların aktif rol almaya istekli olması önemlidir.

E-mentörlük programı ile ilgili genel sorun ve zorlukların üstesinden gelmek mümkündür. Ancak insan ilişkilerinin ön planda olduğu bağlamlarda farklı sorun ve zorluklarla karşılaşılacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Genel olarak e-mentörlük programının bölümde konuyla ilgili farkındalık oluşturduğu ifade edilebilir. Programın uzun yıllara yayılarak devam ettirilmesinin tüm taraflar açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bilişim Teknolojileri öğretmen adaylarının sahip olmaları gereken mesleki nitelikler, bilgisayar alanındaki gelişmelere paralel olarak sürekli mesleki gelişimi gerekli kılmaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları sürekli gelişime açık bir süreç olarak görülmeli ve buna uygun düzenlemeler e-mentörlük sürecinde de dikkate alınmalıdır.

Tartışma

Araştırma kapsamında bilişim teknolojileri öğretmen adayları, öğretmenlik mesleğinde bilgili kişilerin bilgi ve tecrübesinden faydalanarak daha kolay öğrenebileceklerini; bu yönlendirme sonunda daha hızlı ilerleyeceklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgu Wadia-Fascetti ve Leventman (2000) öğrencilerin e-mentörlük sürecinde yönlendirme ile kişisel ve mesleki gelişimde üstünlük sağlayacakları bulgusu ile örtüşmektedir.

E-mentörlük programına katılanların kullanılan yazılım ve platformla ilgili bilgi ve beceriye sahip olmalarının önemli olduğu bulgusu kısmen Single ve Single'ın (2005) e-mentörlükte bilgisayar kullanım becerilerine sahip olma gerekliliği ile örtüşmektedir. Zaten e-mentörlük uygulamasının teknoloji boyutundan dolayı araştırma, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde gerçekleştirilmiştir. Hatta bunun e-mentörlük sürecini kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Ancak katılımcıların platformu kullanmada yaşadıkları zorluklar bu düşüncüyü doğrulamamıştır.

E-mentörlük uygulamasının getirdiği önemli üstünlüklerinden biri zamanlama kısıtına çözüm getirmesi olmuştur. Araştırmada, e-mentörlük uygulamasının yüz yüze etkileşimin getirdiği zaman ve mekân kısıtlarını ortadan kaldırdığı ve bilgi ve tecrübe paylaşımını kolaylaştırdığı bulgusu önemlidir. Bu bulgu alanyazında (Shrestha, May, Edirisingha, Linsey ve Burke, 2009) e-mentörlük uygulamalarının yaygınlaşmasının temel nedeni ile örtüşmektedir. Özellikle mesai saatleri dışında ya da hafta sonu e-mentörlük platformu, katılımcıların iletişimde önemli fırsatlar sunmuştur. Bunun ötesinde bazen insanların yüz yüze gelerek söylemekten çekineceği konuları daha rahat ifade etmelerine ortam sağlanmıştır. Ancak iletişimde jest, mimik ve duyguların paylaşımında teknolojinin getirdiği kısıtlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmada katılımcılardan bir kısmının gelecekle ilgili kaygılarının olduğu görülmektedir. Bu anlamda kariyer hedeflerine ulaşmada ve geleceklerini şekillendirmede e-mentörlük programının bu kaygıların özgüvene dönüşmesine katkı sağladığı bulgusu Smith-Jentsch ve arkadaşlarının (2008) e-mentörlük programlarının, kısa süreli de olsa, özgüven geliştirmeye ve sosyal bütünleşmeye olumlu katkı sağladığı bulgusuyla uyusmaktadır. Ayrıca kariyer gelişiminde mentörlüğün önemli etkisi olduğu bulgusu Kammeyer-Mueller ve Judge'ın (2008) bu konudaki bulguları ile örtüşmektedir.

Katılımcıların e-mentörlük uygulaması ile sınıf dışında mesleki gelişimlerini sağlamanın yanında, sosyalleşmeye de olanak sağlayacakları bulgusu, kısmen Harris'in (2008) sanal ortamda sosyalleşme ve Heirdsfield ve arkadaşlarının (2008) mentörlük sürecinde akademik bilgilerini tazeleme yanında sosyalleşme bulguları ile örtüşmektedir.

Her bir eşleştirmenin kendi içinde özel olduğu; her mentör ve mentinin ihtiyaçları doğrultusunda beklentilerin şekilleneceği bulgusu, Pask ve Joy'un (2007) bu konudaki tespitleriyle uyumludur. Ayrıca araştırmanın bu bulgusu, Landefeld'in (2009) mentörlüğün, kişinin hedeflediği amaçlarına ulaşmasında, başarı sağlamasında bireysel ve kişiye özel destek sağlaması ve bu sürecin özünün kişiye özel olması bulgusu ile uyusmaktadır.

E-mentörlük sürecinde motivasyon da değerlendirilen konulardan biridir; özellikle mentörün zaman ve enerjisinin karşılığını sadece gönüllülük ile alması yeterli görülmemektedir. Ancak mentörün bilgi ve tecrübesini genç meslektaşlarıyla paylaşarak ileride birlikte çalışacağı kişilerle yakın ilişkiler geliştirmesine olanak sağladığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda Parise ve Forret'in (2008) formal mentörlük programlarında motivasyonu sağlama ile ilgili araştırmalar yapılması önerisi önemlidir.

E-mentörlük programı bölümde sınıflar arası etkileşimi arttırmıştır. Ayrıca e-mentörlük sürecindeki bu etkileşim bölüme yeni gelen öğrencilerin üniversiteyi tanıma ve uyumunu kolaylaştırmıştır. Bu bulgu Hixenbaugh ve arkadaşlarının (2005) özellikle üniversiteye yeni gelen öğrencilerin e-mentörlük programları ile sosyal ve akademik uyum sağlayacakları bulgusuyla kısmen benzerlik göstermektedir.

Özellikle eşleştirmede katılımcıların aynı mentörü isteme beklentisi ve tercihlerinin örtüşmesi eşleştirme esnasında talebi karşılama anlamında zorlukların oluşmasına neden olmuştur. Bu bulgu Watson'un (2006) e-mentörlükte mentör menti eşleştirmesinde ve mentörün seçilmesinde karşılaşılan sorunlar bulgusu ile örtüşmektedir.

Araştırma sonunda e-mentörlük uygulaması genel olarak kabul görmekle birlikte karşılaşılan zorluklardan dolayı iyi uygulamaların yaygınlaşması zaman alacaktır.

Öneriler

Türkiye'de yapılandırılmış yüz yüze mentörlük çalışmaları kısıtlı bir çevrede kalmıştır. Ancak gelişen teknolojilere dayalı olarak e-mentörlük uygulamalarının yakın gelecekte yaygınlaşacağı düşünüldüğünde, bu alanda yapılacak çalışmalar önem kazanacaktır. Günümüzde özellikle web tabanlı çevrimiçi öğrenme ortamları çeşitlenmiş ve bunların etkin kullanımı ile ilgili arayışlar artış göstermiştir. Bu gelişmelere paralel olarak e-mentörlük ile ilgili çalışmaların uzun bir süre araştırmacıları meşgul edecek konulardan biri olacağı söylenebilir. Bu bağlamda e-mentörlük süreci ile ilgili hem uygulamaya hem de ileri araştırmalara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Mesleki gelişim açısından e-mentörlük programı ilk defa bölüm bazında düzenlenmiş ve eğitim kurumu, öğretim elemanları, öğrenciler ve mezunlar arasında bir köprü, bir sanal ağ oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu uygulamanın sürekliliğinin sağlanması; tüm paydaşların yaşam boyu odaklı gelişimine katkı sağlayarak, eğitim kurumunu değişen şartlara daha uyumlu hale getirmede fırsatlar sunabilir.
- Yapılandırılmış mentörlük programının bölüm bazında düzenlenmesi ve sürekliliğinin sağlanması yanında, program yürütülürken hem bölümde hem de üniversitede öğrenci kulüpleri, mezunlar birliği vb. birimlerle işbirliği içinde çalışılmalar yapılabilir. Bu çalışmalar için her yıl belli bir bütçe ayarlanabilir ya da

bir proje kapsamında desteklenebilir. Özellikle süreci yürüten eden yönetici ve mentörlerin motivasyonu için, özendirici ve destekleyici olanaklar sunulabilir.

- Süreçte önemli problemlerden biri mentörlük sürecinin isimlendirilmesidir. Bu sıradan bir problem gibi gözükse de aslında mentörle menti arasındaki ilişkinin sıcaklığını ve çekiciliğini etkilemektedir. Bu nedenle kültürümüzde bağlamına göre gelişen, bireyin yaşamında önemli işlevleri olan koçluk ve mentörlük uygulamaları (örneğin lala, usta vb.) yeniden keşfedilmelidir. Bu hem süreçte istenen samimi ve rahat iletişim ortamını sağlayacak hem de iletişimi kolaylaştıracaktır.
- E-mentörlük uygulamalarında verimliliği sağlamak üzere mentörlük ile ilgili hazırlık eğitimleri vermenin yanında, bu konuya yönelik dokümanlar katılımcıların erişimine sunulabilir. Özellikle program sürecinde belli aralıklarla katılımcılara ilham verecek ipuçları ve motive edici paylaşımlar sağlanabilir.
- Mentörlük programlarının sürekliliğini sağlamak için web tabanlı özel bir uygulama ya da Facebook benzeri sosyal ağlara entegre bir platform oluşturulabilir.
- Eşzamanlı ve eşzamansız iletişime imkân veren Türkçe arayüzlü bir e-mentörlük yazılımının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyacı karşılamaya yönelik tamamen yerli düşünceyi önceleyen mentörlük süreçleri ile ilgili bilgiler üretmenin yanı sıra, teknik altyapının yerleştirilmesine de ihtiyaç vardır.

İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

- E-öğrenme ile ilgili çalışmalarda bire bir öğrenmeyi destekleyen, bireyselleştirilmiş ve canlı destek uygulamaları e-mentörlük için yeni bir ışık olabilir. Teknolojinin önemli dönüşümlere etki ettiği bu geçiş döneminde e-öğrenme ortamlarında e-mentörlük ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
- İnternet tabanlı teknolojilerin gelişimi e-mentörlük uygulamalarına da yeni fırsatlar sunacaktır. Bu bağlamda etkili e-mentörlük uygulamaları için gereklilikler üzerine araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Farklı seviyedeki eğitim kurumlarında gerçekleştirilecek uygulamalarda; mentör, menti ve kurum açısından beklenen faydalar üzerine araştırmalar gerçekleştirilebilir. Bu konuda beklenti ölçekleri geliştirilebilir.
- Mentörlük sürecinde mentör ve mentinin etkileşiminde bireylerin özel yaşamının gündeme gelmesinden dolayı e-mentörlük sürecinde etik konularla ilgili incelemeler gerçekleştirilebilir.

- Mentörlük uygulamasının en kritik aşamalarında biri olan eşleştirmede yöntemler ile ilgili araştırmalar gerçekleştirilebilir. Farklı arıyetişime ve kültüre sahip bireylerin eşleştirme durumu yanında farklı cinsiyetlerin eşleştirme durumu ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
- E-mentörlük sürecinde etkileşimi iyileştirmede ve verimliliği sağlamadaki faktörler ve etkenler üzerinde incelemeler yapılabilir.
- Araştırma başında bire bir akran modeli kullanılması planlanmış ancak süreçte kademeli mentörlük modeli de oluşmuştur. Mentörlük sürecinde uygulanan modellerin (birebir, grup vb.) etkililiği ile ilgili karşılaştırmalar yapılabilir.
- Bu programda katılımcılar her bir eşleştirmede farklı iletişim araçları kullanmışlardır. E-mentörlük programlarında katılımcıların etkileşiminde eş zamanlı veya eş zamansız iletişim araçlarının kullanılması ile ilgili derinlenmesine çalışmaların yanında bunların etkililiği ile ilgili karşılaştırmalara ihtiyaç vardır.
- Yapılan çalışma e-mentörlük olarak planlanmasına rağmen yüz yüze veya harmanlanmış etkileşimlerde gerçekleşmiştir. Bu bağlamda yüz yüze ve e-mentörlükte karşılaşılan sınırlılıklar ile ilgili yeni araştırmalar ya da bu iki farklı yaklaşımın birbirini tamamlayıcı unsurları üzerine araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırmada e-mentörlük uygulamasının mesleki gelişim açısından genel bir değerlendirmesi yapılmıştır. Yeni araştırmalarda özellikle e-mentörlük programlarının ne zaman, kimlere ve nasıl faydalı olacağı incelenebilir.
- Bu çalışmada tek durum deseni kullanılmıştır. Bölüm temelinde yapılacak benzer çalışmalarda; her bir eşleştirme daha derinlenmesine incelenerek iç içe geçmiş tek durum deseninde yeni araştırmalar yapılabilir.

EKLER

Ek A- Başvuru Formu

Ek B- Yarı Yapılandırılmış Görüşme İzin Formu

Ek C- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Ek D- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Ek E- Odak Grup Görüşmesi Soruları

Ek F- Odak Grup Görüşmesi Katılımcı Bilgilendirme Formu

Ek G- Odak Grup Görüşmesi Katılımcı İzin Formu

Ek H- Tanıtım Sunumu

Ek I- E-Mentörlük Çalıştayı Afişi

Ek J- E-mentörlük Çalıştayı Katılım Belgesi

Ek K- E-mentörlük Programı Katılım Belgesi

Ek A- Başvuru Formu

Sevgili Öğrencimiz,

Bu form Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü'nde uygulanacak olan E-mentörlük programına yönelik olarak hazırlanmıştır. Uygulamanın doğrudan içinde yer alacak kişiler olarak sizlerin vereceği bilgiler büyük değer taşımaktadır ve sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Ayırdığınız zaman, gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

İletişim Bilgilerimiz:

Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Bölümü
26470 Eskişehir

Doç. Dr. Abdullah KUZU

Öğr. Gör. Mehmet KAHRAMAN

Web: <http://mentor.aku.edu.tr/>

E-posta: mentor.empower@gmail.com

Mentörlük: Bireyin kişisel ve mesleki gelişim hedefleri doğrultusunda; danışmanlık, rehberlik, koçluk ve tutorluk süreçlerini kapsayan karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayalı bilgi, beceri ve tecrübe paylaşımıdır. Deneyimli bir kişi ile (**mentör**) daha az deneyimli bir kişi (**menti**) arasındaki öğrenme ortaklığıdır.

1. Adınız Soyadınız:
2. Öğrenci Numaranız:
3. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
4. Doğum Tarihiniz: .../.../.....
5. Doğum Yeriniz:
6. Bölümünüz:
7. Sınıfınız:
8. E-posta Adresiniz:
9. GSM numaranız:
10. Kendinize ait bilgisayarınız var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
11. İnternet'e **en çok** nereden bağlanıyorsunuz? ☐ Okul ☐ Ev/Yurt ☐ İnternet Kafe ☐ Diğer:
12. Kariyer hedefiniz nedir?
☐ Devlet okulunda öğretmen olmak ☐ Özel okulda öğretmen olmak ☐ Akademik kariyer yapmak
☐ Özel sektörde çalışmak ☐ Kendi şirketimi kurmak ☐ Diğer:
13. Kişisel ve Mesleki gelişiminizi desteklemek amacıyla bölümünüzde açılacak olan e-mentörlük programına katılmak ister misiniz? ☐ Evet ☐ Hayır
14. Programda yer almayı düşünürseniz, hangi konumda olmak istersiniz? ☐ Mentör ☐ Menti

15. Kişisel ve mesleki beceri ve yeterliliklerinizi nasıl tanımlarsınız?(Lütfen belirtiniz.)

16. İlgi alanlarınız ve boş zamanlarınızı değerlendirmeye yönelik etkinlikleriniz nelerdir?(Lütfen belirtiniz.)

17. Mentör ya da menti olmakla elde etmeyi umduğunuz faydalar nelerdir? (Lütfen belirtiniz.)

18. Daha önce herhangi bir mentörlük programına katıldınız mı? (Cevabınız evetse; katıldığınız programı kısaca tanıttınız ve uygulamada mentör olarak mı menti olarak mı yer aldığınızı belirtiniz.)

19. Mentör ile mentileri eşleştirirken hangi kriterleri göz önünde bulundurmamızı istersiniz? (Lütfen belirtiniz.)

20. E-mentörlük programında hangi konu/larda bilgi ve deneyim paylaşımı olmasını istersiniz? (Lütfen belirtiniz.)

21. E-mentörlük programına yönelik öneri ve düşünceleriniz nelerdir? (Lütfen belirtiniz.)

Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

Ek B- Yarı Yapılandırılmış Görüşme İzin Formu

Sevgili ,

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü’nde “**Öğretmen Adaylarının Kişisel Ve Mesleki Gelişiminde E-Mentörlük**” isimli doktora tez çalışmasını Doç.Dr. Abdullah KUZU danışmanlığında hazırlıyorum.

Bu çalışmanın uygulamasını senin de gönüllü olarak katıldığın <http://anadolu.chronus.com> platformunda gerçekleştirmekteyiz. Eşleştirme süreci öncesinde seninle gerçekleştirmeyi düşündüğüm bu görüşme ile programdan beklentilerini ve konuyla ilgili önerileri öğrenmek istiyorum.

Elde edilecek veriler, tez izleme ve tez bitirme süreçlerine katılacak öğretim üyeleri haricinde senin yazılı iznin olmaksızın hiç kimseyle kesinlikle paylaşılmayacaktır. Araştırma sonuçlarının kongre, sempozyum gibi ulusal ve uluslararası bilimsel etkinliklerde sunulması veya makale olarak yayınlanması durumunda dilediğin taktirde kimliğin gizli tutulacak ve sunulacak veya yayınlanacak araştırma raporu önceden seninle paylaşılacaktır. Seninle yapacağımız görüşme yaklaşık 15 dakika sürecektir. Görüşme sırasında ses kaydı yapılacak ve bukayıt iznin olmaksızın hazırlanacak olan yayın dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Hazırlanacak raporda dilersen ismini değiştirerek yayınlayacağım.

Sonuç olarak, bu onay yazısını okuduğun ve görüşmeyi kabul ettiğin için teşekkür ederim. Görüşme hakkında başka soruların olursa yanıtlamaktan memnun olurum.

Öğr. Gör. Mehmet Kahraman

Adres: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yunus Emre Kampüsü ESKİŞEHİR

Telefon: 0 505 821 9015

E-posta: mentor.empower@gmail.com

Yukarıdaki açıklamaları okudum, anladım ve belirtilen görüşmeye gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Ad-Soyad:

İmza:

Ek C- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Yer :
 Tarih : / /
 Başlangıç zamanı : : :
 Bitiş zamanı : : :
 Görüşmeci :
 Görüşülen Kişi :

Merhabalar,

İsmim Mehmet Kahraman ve Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü'nde “**Öğretmen Adaylarının Kişisel ve Mesleki Gelişiminde E-Mentörlük**” isimli doktora tez çalışmasını Doç.Dr. Abdullah KUZU danışmanlığında hazırlıyorum.

Seninle halen devam etmekte olan BÖTE E-mentörlük programından beklentilerini belirleme amaçlı bir görüşme yapmak istiyorum.

- Bana görüşmede söyleyeceklerinin tümü gizlidir. Bu bilgiler araştırmacı tarafından araştırmanın yöneticisi ve diğer ilgili öğretim üyeleri dışında başka kişiler ile paylaşılmayacaktır.
- Senden alacağımız görüşler araştırma ile ilgili hazırlanacak raporlarda kullanılacak ve dilersen ismin bu raporlarda belirtilmeyecektir.
- Başlamadan önce söylediklerimle ilgili belirtmek istediğin bir düşünce ya da sormak istediğin bir soru var mı?

Evet ☐ Hayır ☐

- Görüşme için yazılı izin formunu imzaladın. Fakat görüşmeye başlamadan bir kez daha sormak istiyorum. “Yapacağımız görüşmenin ses kayıt cihazı ile kaydedilmesini onaylıyor musun?”

Evet ☐ Hayır ☐

- Bu görüşme yaklaşık 15 dakika sürecektir. İzin verirsen ve hazırsan sorularıma başlamak istiyorum.

Ek D- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

BÖTE Bölümünde Mesleki Gelişimi desteklemek amacıyla E-mentörlük programı düzenlense; bu programdan beklentilerin neler olur?

- Derslere destek
- Sosyalleşme
- Kariyer Gelişimi
- Hangi konuların öne çıkmasını istersin?

E-mentörlük sürecinin yürütülmesi ile ilgili beklentilerin nelerdir?

- Eşleştirme yöntemi/kriterleri
- Programın/Etkileşimin Süresi
- Tamamen çevrimiçi ya da çevrimiçi destekli olması
- İletişim araçları e-posta/sms/telefon

E-mentörlük programına yönelik önerilerin neler olabilir? Önerilerini paylaşmak ister misin?

Sorularım şimdilik bu kadar, bu konuda seninle yeniden görüşmemiz gerekirse bana yardımcı olur musun?

Evet ☐ Hayır ☐

Ek E- Odak Grup Görüşmesi Soruları

1. Mesleki Gelişim açısından e-mentörlük uygulamasının hangi olumlu yönleri ve zorlukları olduğunu düşünüyorsunuz? (Olumlu yönler/zorluklar neler?)
2. Platformda etkileşim nasıldı? Platform dışında etkileşim oldu mu? Olduysa hangi iletişim araçlarını tercih ettiniz.
3. Etkileşim sürecinde hangi konular öne çıktı?
4. Bu süreçte motivasyonu sağlayan faktörler nelerdi? (Gönüllülük)
5. Yaşadığınız süreçte karşılıklı güven hakkında neler söyleyebilirsiniz?
6. Etkileşimin sürekliliği/sürdürülebilirliğini sağlamak için sizce başka neler yapılması gerekir?
7. Platformda **Mentoring Area** (Discussions/Goals/Personal notes) alanın özellikleri nasıldı?
8. Platformda **Forum** (Ortak, Mentör, Menti) alanlarının özellikleri nasıldı?
9. Platformda **Advice** (Articles, Questions ve Answers) alanın özellikleri nasıldı?
10. Platformda **Sistem mesajları** nasıldı?
11. Platformda **Duyurular** nasıldı?
12. Bunların dışında söylemek istediğiniz herhangi bir şey var mı?

Ek F- Odak Grup Görüşmesi Katılımcı Bilgilendirme Formu

Değerli katılımcı, bu metnin amacı katılmakta olduğunuz toplantının amacı ve katılımınız doğrultusunda sizden istenen izinler hakkında bilgilendirmektir.

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü’nde **“Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişiminde E-Mentörlük”** isimli doktora tez çalışmasını Doç.Dr. Abdullah KUZU danışmanlığında hazırlıyorum. Bu çalışmanın amacı öğretmen adaylarının mesleki gelişiminde e-mentörlük uygulamasının etkililiğini belirlemektir. Uygulama sürecini sizinde gönüllü olarak katıldığınız <http://anadolu.chronus.com> platformunda gerçekleştirmekteyiz. Bu süreçte yönelik olarak görüşlerinizi almak üzere bir odak grup görüşmesi gerçekleştirilecektir ve toplanacak veriler uygulama ile ilgili durumun belirlenmesinde kullanılacaktır.

Katılmakta olduğunuz toplantının ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınacağı konusunda sizi bilgilendirmek isteriz. Toplantı boyunca alınacak kayıtlar sadece bilgilendirilmiş olduğunuz araştırma kapsamında, bilimsel amaçlarla kullanılacak ve araştırmacılar dışında 3. şahıslarla paylaşılmayacaktır. Ayrıca araştırmadan çıkarılacak bilimsel ürünler ve raporların hiçbirinde kimliğinizi işaret edecek bilgiler yer almayacaktır.

Yapılacak olan kayıtların doğası gereği kimliğinizi belirtecek verilerin alınması olasıdır. Bu nedenle bu çalışmaya katılım isteğinize bağlıdır. Katılımcıların toplantıya doğrudan katılmama ya da istedikleri noktada terk etme özgürlükleri saklı tutulmaktadır. Araştırmaya katılmama ya da araştırmayı terk etmenin herhangi bir cezası bulunmamaktadır.

Bu araştırmaya katılımınızın ileride gerçekleşecek e-mentörlük uygulamalarına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Saygılarımla,

Öğr. Gör. Mehmet Kahraman

Adres: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yunus Emre Kampüsü ESKİŞEHİR

Telefon: 0 505 821 9015

E-posta: mentor.empower@gmail.com

Ek G- Odak Grup Görüşmesi Katılımcı İzin Formu

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü’nde Öğr.Grv. Mehmet Kahraman tarafından Doç.Dr. Abdullah KUZU danışmanlığında gerçekleştirilen “**Öğretmen Adaylarının Mesleki Gelişiminde E-Mentörlük**” isimli doktora tez çalışması kapsamında düzenlenen bu odak grup görüşmesine kendi isteğim ile katıldığımı beyan ederim. Bu görüşmenin ses kaydedici ile kayıt altına alınmasına ve toplanan verinin sadece bilimsel amaçlar için kullanılmasına izin veriyorum.

Tarih:/...../.....

İmza:

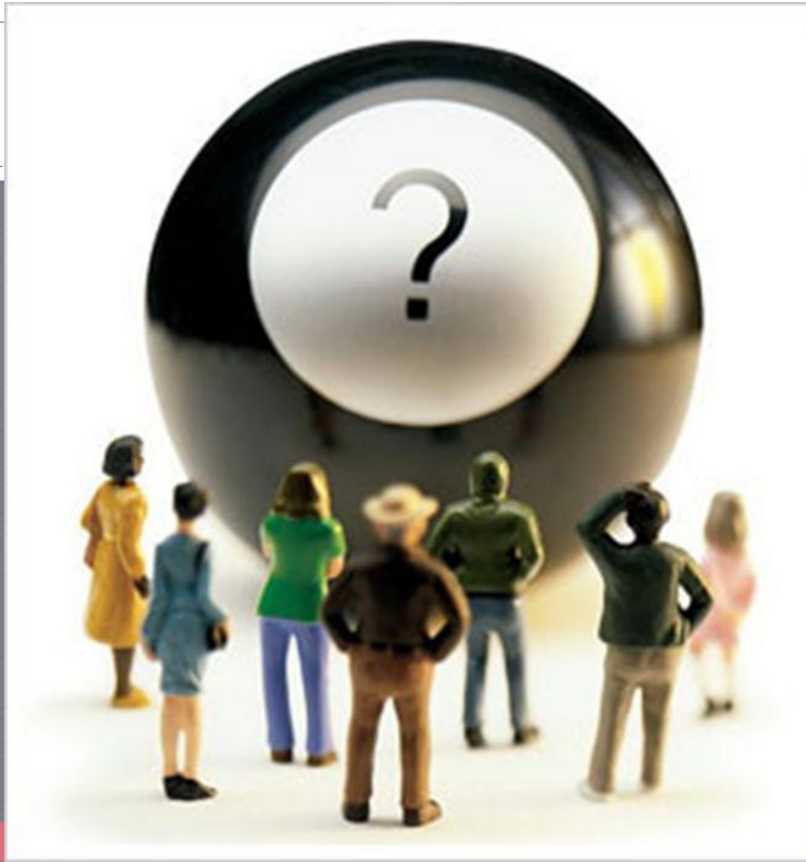
Adı Soyadı :

Telefon :

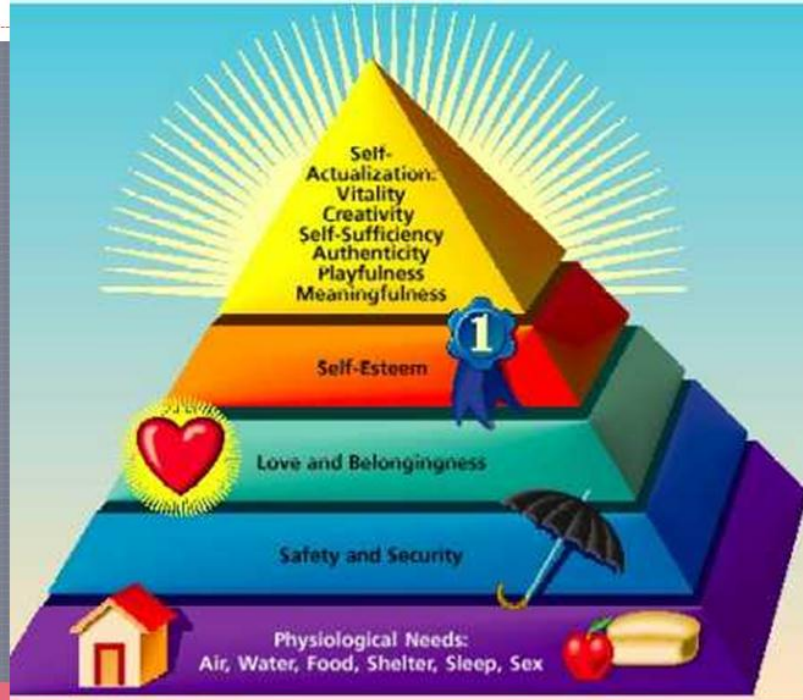
E-posta :

Ek H- Tanıtım Sunumu**Kişisel ve Mesleki Gelişimde
E-Mentörlük**

Doç.Dr. Abdullah Kuzu
Öğr.Gör. Mehmet Kahraman



Maslow ve İhtiyaçlar Teorisi



Kendini Gerçekleştirme



Giriş

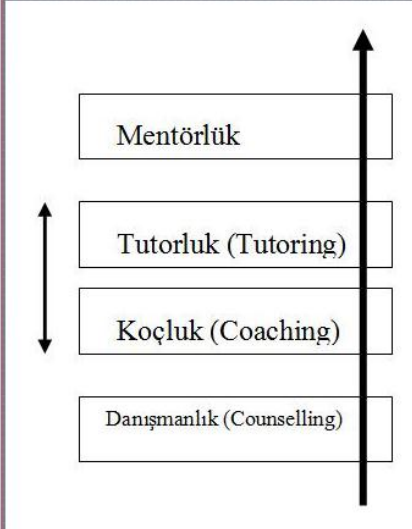


Son yıllarda iş ve sosyal yaşamda ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri geliştirmede farklı yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır.

Eğitim sürecinin özünde deneyim edinme vardır, deneyim edinme ve bu deneyimlerden elde edilen tecrübeyi paylaşma süreci ile ilgili olarak çıraklık, danışmanlık, rehberlik, koçluk vb. birçok farklı terim karşımıza çıkmaktadır.

Ezberin anlamsızlaştığı günümüzde, tarih boyunca modası hiç geçmeyen ancak değişen çevre şartları ile birlikte dönüşen önemli bilgi ve tecrübe paylaşım yaklaşımlarından biri *mentörlüktür*.

Mentörlük



Mentörlük tutorluk, koçluk ve danışmanlık süreçlerini kapsayan bir yaklaşımdır.

Mentörlük Türkçede rehber, danışman, akıl hocası, guru, yol gösterici, lider, hami, kılavuz, yaşam koçu, yönder, vb. isimler ile ifade edilmeye çalışılmakla birlikte tam bir karşılığı olduğu söylenemez.

Bu nedenle sürece dahil olan bireylere menti ve mentör, sürecin kendisi de mentörlük olarak ifade edilebilir.

Mentörlük



Mentörlük, bireyin kişisel gelişim hedefleri doğrultusunda, karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayalı bilgi, beceri ve tecrübe paylaşımını kapsayan kişisel ve mesleki öğrenme ve gelişim sürecidir.

Bu süreçte mentör birikim ve tecrübelerini menti (protege) ile paylaşarak hem kişisel tatmin hissini güçlendirir, hem de kendi gelişim süreçlerini gözden geçirme fırsatı bulur.

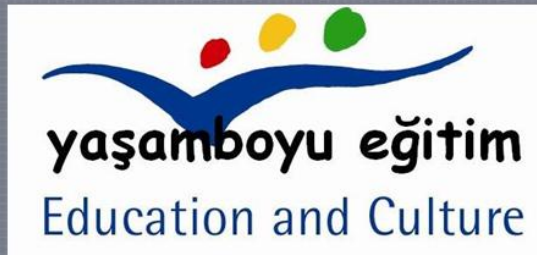
Öğretmen Eğitiminde E-Mentörlük



Elektronik mentörlük (e-mentörlük) örgün eğitim çemberi dışında/yanında öğretmen adaylarına kendi akademik ve sosyal potansiyeline ulaşmada yeni fırsat ve kaynaklar sunan bir öğrenme yaklaşımı olarak düzenlenebilir. Bu çalışma ile yaşam boyu öğrenme stratejilerini esas alan bir e-mentörlük programı planlanmaktadır.

Öğretmen adaylarına yönelik e-mentörlük uygulaması ile sosyal ağları, kişilerarası iletişim becerileri, farklı bakış açılarını anlamaları, özgüvenlerini geliştirmeleri ve kurum kültürünü kazanmalarına olanak sağlanarak kişisel gelişimleri desteklenebilir.

Beşikten Mezara...



ELEKTRONİK MENTÖRLÜK



Yüz yüze gerçekleştirilen mentörlük sürecinde:

- Görüşmelerin uygun zamanlanamaması,
- Coğrafi engel,
- Az sayıda mentörün bulunması

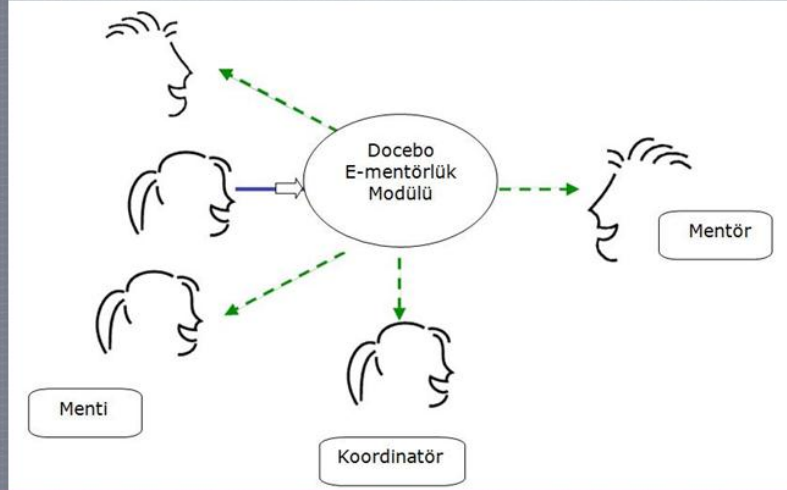
gibi problemlerle karşılaşmaktadır.

Elektronik mentörlük (e-mentörlük) geleneksel yüz-yüze gerçekleşen mentörlük yanında (bazen tamamlayıcı olarak) esnek bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır.

E-mentörlük zaman ve coğrafi yerleşime bağlı olmadan bilgi, tecrübe paylaşımına olanak sağlaması ve sosyal önyargılardan bağımsız, kolay ve farklı etkileşim yöntemleri sunması nedeniyle önemlidir.

E-Mentörlük Modeli ve Platformu

E-mentörlük uygulama modülünde mentör ve mentiler çevrimiçi ve çevrimdışı etkileşim araçları ile (e-posta, forum ve sohbet yazılımı) etkileşim gerçekleştireceklerdir.



E-Mentörlük Modülü Olarak Docebo Yazılımı

Sürecin merkezinde bulunan e-mentörlük modülü için İtalya orijinli Docebo yazılımı e-mentörlük modülü olarak seçilmiştir.

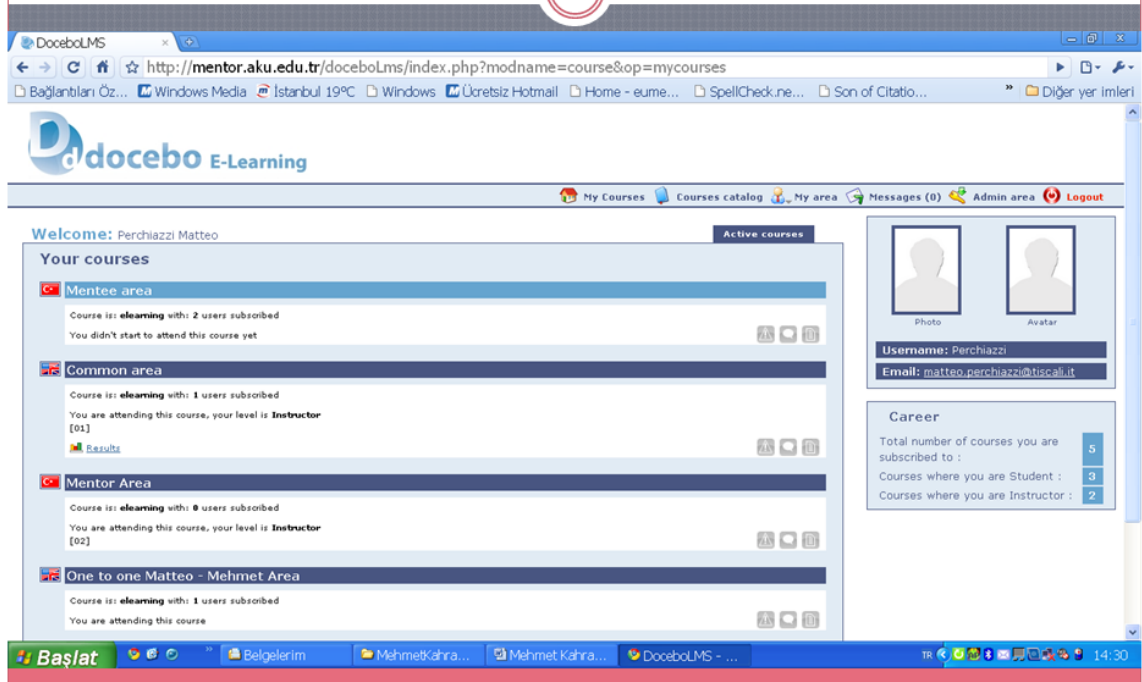
Docebo açık kaynak kodlu yazılımı ücretsizdir ve 18 farklı dil desteği bulunmaktadır.

E-Mentörlük Modülü : Docebo Yazılımı

http://mentor.aku.edu.tr



Docebo E-Mentörlük Platformu Ana Ekranı



Sonuç



Öğretmen adaylarının akademik hayatlarını ve kariyerlerini daha başarılı kılmak üzere e-mentörlük sistemi formal eğitime destek veren bir yaşam boyu öğrenme ortamı olarak entegre edilerek, sınıf dışında öğrenme sürecini destekleyecek bu uygulama ile günümüzün beklenti ve ihtiyaçlarına yenilikçi bir yaklaşım sağlanabilir.

Bilgi Paylaştıkça Çoğalır!



Bende bir yumurta var; sende bir yumurta var. Eğer sen bana bir yumurta verirsen, Ben sana bir yumurta verirsem, Sende gene bir yumurta; bende bir yumurta olur. Şayet, Sende bir bilgi var, bende bir bilgi var. Ben sana bir bilgi verirsem, Sen bana bir bilgi verirsen, Sende iki bilgi, bende iki bilgi olur.

Teşekkürler...



Öğr. Grv. Mehmet Kahraman

E-mail : mkahraman71@yahoo.com

GSM : +90 505 821 90 15

Ek J- E-mentörlük Çalıştayı Katılım Belgesi



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü

KATILIM BELGESİ

Sayın

Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü etkinlikleri kapsamında 11 Haziran 2010 tarihinde düzenlenen "E-Mentörlük Çalıştayı" eğitimine katılmıştır.

Matteo Perchiazzi
Mentoring Consultant

Doç.Dr. Abdullah KUZU
BÖTE Bölüm Başkan Yardımcısı

Ek K- E-mentörlük Programı Katılım Belgesi

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	
	
KATILIM BELGESİ	
Sayın Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümünde <i>Kişisel ve Mesleki Gelişimi</i> desteklemek üzere 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında düzenlenen E-mentörlük programına katılmıştır.	
 Öğr.Gör. Mehmet KAHRAMAN E-mentörlük Program Koordinatörü	 Doç.Dr. Abdullah KUZU Danışman
 Prof.Dr. H. Ferhan ODABAŞI BÖTE Bölüm Başkanı	

KAYNAKÇA

- Achinstein, B. ve Athanases, S. Z. (2006). *Mentors in the making: Developing new leaders for new teachers*. New York: Teachers College Press.
- Akin, L., ve Hilbun, J. (2007). E-mentoring in three voices. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 10(1).
- Akyüz, Y. (2012). *Türk eğitim tarihi: m.ö. 1000'den m.s. 2012'ye*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Alkan, C. (1976). Öğretmen eğitimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 9(1), 95-115.
- Allen, T. D., Eby, L. T., O'Brien, K. E. ve Lentz, E. (2008). The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications. *Journal of Vocational Behavior*, 7(3), 343–357.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E. ve Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Aynsley, D. (2009). Finding a mentor: <http://sydney.edu.au/sun/images/mentor.pdf> adresinden 30 Kasım 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Bakioğlu, A., Hacıfazlıoğlu, Ö. ve Özcan, K. (2010). The influence of trust in principals' mentoring experiences across different career phases. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 16(2), 245-258.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve İlkeleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baxter, P. ve Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- Berg, G. A. (2010). *Cases on online tutoring, mentoring, and educational services: Practices and applications*. New York: Information science reference.

- Bierema, L. L. ve Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: Using computer mediated communication to enhance the mentoring process. *Innovative Higer Education*, 26(3), 211-227.
- Big brothers big sisters*. (2009). <http://www.bbbs.org/> adresinden 30 Kasım 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Bland, C. J., Taylor, A. L., Shollen, L. S., Weber-Main, A. M. ve Mulcahy, P. A. (2009). *Faculty success through mentoring: A Guide for Mentors, Mentees, and Leaders*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Bogdan, R. C. ve Biklen, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*. New York: Pearson.
- Boreen, J., Johnson, M. K., Niday, D. ve Potts, J. (2009). *Mentoring beginning teachers: Guiding, reflecting, coaching*. York, Maine: Stenhouse.
- Boreen, J., Niday, D. ve Johnson, M. K. (2003). *Mentoring boundaries: Helping beginning teachers succeed in challenging stuations*. Portland, Maine: Stenhouse.
- Bowlby, J. (1979). *The making and breaking of affectional bonds*. London: Routledge.
- Brockbank, A. ve McGill, D. I. (2006). *Facilitating reflective learning through mentoring and coaching*. London, Philadelphia: Kogan Page.
- Bruner, J. (2009). *Eğitim süreci*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Burgstahler, S. ve Crawford, L. (2007). Managing an e-mentoring community to support students with disabilities: a case study. *AACE Journal*, 15(2), 97-114.
- Celep, C. (2004). *Meslek olarak öğretmenlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chronus*. (2010). <http://chronus.com/> adresinden 16 Nisan 2010 tarihinde edinilmiştir.
- Clutterbuck, D. (1991). *Everyone needs a mentor*. London: Hyperion Books.
- Clutterbuck, D. (2011). *Why mentoring programmes and relationships fail*. <http://www.generalphysics.co.uk/downloads/Why-mentoring-programmes-and->

relationships-fail-v2.0-June-2011[34].pdf adresinden 15 Eylül 2010 tarihinde edinilmiştir.

Clutterbuck, D. ve Lane, G. (2004). *The situational mentor*. Aldershot: Gower Publishing.

Cohen, N. H. (2000). *A step-by-step guide to starting an effective mentoring program*. Amherst: HRD Press.

Creswell, J. W. (2009). *Research design*. California: Sage Publications.

Crisp, G. ve Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525-545.

Cross, J. (2007). *Informal learning: Rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance*. San Francisco: Pfeiffer.

Çuhadar, C. ve Dursun, Ö. Ö. (2010). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının gözüyle öğretmenlik mesleği. *Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi*, 1(1).

DiRenzo, M. S., Linnehan, F., Shao, P. ve Rosenberg, W. L. (2010). A moderated mediation model of e-mentoring. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 292-305.

Douglas, C. A. (1997). *Formal mentoring programs in organizations*. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership.

Eby, L. T. ve Lockwood, A. (2005). Protégés' and mentors' reactions to participating in formal mentoring programs: A qualitative investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 441-458.

Eby, L. T. ve McManus, S. E. (2002). The protégé's role in negative mentoring experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 255-275.

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T. ve DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 7(2), 254-267.

- Ehrich, L. C., Hansford, B. C. ve Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: a review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518–540.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ekiz, D. (2006). Mentoring primary school student teachers in Turkey: Seeing it from the perspectives of student teachers. *International Education Journal*, 7(7), 924-934.
- Ensher, E. A., Heun, C. ve Blanchard, A. (2003). Online mentoring and computer-mediated communication: New directions in research. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 264–288.
- Eralp, N. S. (2002). *Antropoloji: Olanla olması gerekenin arasında bir bilim*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi.
- Erdem, F. ve Aytemur, J. O. (2008). Mentoring-a relationship based on trust: Qualitative research. *Public Personnel Management*, 37(1), 55-65.
- Gall, J. P., Gall, M. D. ve Borg, W. R. (1999). *Applying educational research: A practical guide*. New York: Longman.
- Gareis, C. R. ve Nussbaum-Beach, S. (2008). Electronically mentoring to develop accomplished professional teachers. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 20(3), 227–246.
- Georgioua, S. N., Demetrioua, A. P. ve Stavriniadesa, P. (2008). Attachment style and mentoring relationships in adolescence. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 28(6), 603-614.
- Germain, M.-L. (2011). Formal mentoring relationships and attachment theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 10(2), 123-150.
- Grabowska, A. (2003). Developing ICT-rich lifelong learning opportunities through EU-projects. T. J. Weert ve M. Kendall (Ed.), *Lifelong Learning in the Digital Age* içinde (s. 79-88). New York: Kluwer Academic.

- Harris, J. (2008). Ementoring: The future of online learner support. *International Journal of Excellence in eLearning*, 1(2), 1-7.
- Hays, P. A. (2004). Case Study Research. K. B. deMarrais ve S. D. Lapan (Ed.), *Foundations for research: Methods of inquiry in education and the social sciences* içinde (s. 218- 234). New Jersey: Routledge.
- Headlam-Wells, J., Gosland, J. ve Craig, J. (2006). Beyond the organisation: The design and management of E-mentoring systems. *International Journal of Information Management*, 26, 372–385.
- Heirdsfield, A. M., Walker, S., Walsh, K. ve Wilss, L. (2008). Peer mentoring for first year teacher education students: The mentors' experience. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(2), 109-124.
- Hitchcock, G. ve Hughes, D. (1995). *Research and the teacher: A qualitative introduction to school-based research*. London: Routledge.
- Hixenbaugh, P., Dewart, H., Drees, D. ve Williams, D. (2005). Peer e-mentoring: Enhancement of the first year experience. *Psychology Learning & Teaching*, 5(1), 8-14.
- Homitz, D. J. ve Berge, Z. L. (2008). Using e-mentoring to sustain distance training and education. *The Learning Organization*, 15(4), 326-335.
- İnelmen, E. (2004). E-mentoring: a novel approach in the use of technology in education. *Proceedings of the Fifth International Conference on* (s. 183 - 186). İstanbul: Information Technology Based Higher Education and Training.
- Ismail, M. ve Arokiasamy, L. (2007). Exploring mentoring as a tool for career advancement of academics in private higher education institutions in malaysia. *The Journal Of International Social Research*, 1(1), 135-148.
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success: A literature review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505-532.

- Kabakçı, I. ve Odabaşı, H. F. (2007). Bilgisayar öğretmenlerinin ilk çalışma yıllarına yönelik mesleki gelişim etkinliği. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu*. Azerbeycan-Bakü.
- Kammeyer-Mueller, J. D. ve Judge, T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 269–283.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kidd, T. (2009). My experience tells the story: Exploring technology adoption from a qualitative perspective - a pilot study. H. Song ve T. Kidd (Ed.), *Handbook of Research on Human Performance and Instructional Technology* içinde (s. 247-262). New York: Information Science Reference.
- Klasen, N. ve Clutterbuck, D. (2002). *Implementing mentoring schemes a practical guide to successful programs*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Knapczyk, D. R., Hew, K. F., Frey, T. J. ve Wall-Marencik, W. (2005). Evaluation of online mentoring of practicum for limited licensed teachers. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 28(3-4), 207-220.
- Kochan, F. K. ve Pascarella, J. T. (2005). *Creating successful telementoring programs*. USA: Information Age Publishing.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentoring relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kutanis, R. Ö. (2003). Hamilik ilişkisinde cinsiyetin rolü: Bir vak'a çalışması. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 101-115.
- Kutanis, R. Ö. (2011). *Ahilik ve hamilik*.
http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=131%3Aahilik-makale-31&option=com_content&Itemid=41 adresinden 20 Şubat 2011 tarihinde edinilmiştir.

- Kuzu, A. ve Kahraman, M. (2010). Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde e-mentörlük. *International Educational Technolgy Conference* (s. 677-682). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Kuzu, A., Perchiazzi, M. ve Kahraman, M. (2010). Docebo yazılımının öğretmen eğitiminde e-mentörlük modülü olarak kullanımı. *4th International Computer & Instructional Technologies Symposium* (s. 734-738). Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Lai, K.-W., Berg, D. ve McDonald, F. (2008). Establishing an online peer-support and mentoring community for international students: Some cultural and design considerations. *the International Federation for Information Processing Joint Open and Working Conference*. Kuala Lumpur, Malezya.
- Landefeld, T. (2009). *Mentoring and diversity: Tips for students and professionals for developing and maintaining a diverse scientific community (mentoring in academia and industry)*. New York: Springer.
- Lee, S.-H., Theoharis, R., Fitzpatrick, M., Kim, K.-H., Liss, J. M. ve Nix-Williams, T. (2006). Create effective mentoring relationships: Strategies for mentor and mentee success. *Intervention in School & Clinic*, 41(4), 233-240.
- Levinson, D. J. (1979). *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- McCall, I. D. (2011). My UniSpace: Applying e-mentoring to language learning. *The Language Learning Journal*, 39(3), 313-328.
- McMillan, J. H. (2004). *Educational research: Fundamentals for the consumer* (Fourth Edition b.). Boston: Person.
- Mikulincer, M. (1998). Adult attachment style and individual differences in functional versus dysfunctional experiences of anger. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 513-524.
- Miller, A. (2002). *Mentoring students and young people: A handbook of effective practice*. New York: Taylor & Francis.

- Moir, E., Barlin, D., Gless, J. ve Miles, J. (2009). *New teacher mentoring: Hopes and promise for improving teacher effectiveness*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Mueller, S. (2004). Electronic mentoring as an example for the use of information and communications technology in engineering education. *European Journal of Engineering Education*, 29(1), 53-63.
- Nakagawa, G. (2010). *The power of peer mentoring*.
www.csun.edu/eop/htdocs/peermentoring.pdf adresinden 25 Nisan 2010 tarihinde edinilmiştir.
- Odabaşı, H. F. (Ed.) (2010). *Bilgi ve iletişim teknolojileri ışığında dönüşümler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Odabaşı, H. F. (2011). Öğretmenlikte mesleki gelişimin kuramsal ve kavramsal yapısı. I. Kabakçı (Ed.) *Öğretmenlikte mesleki gelişim* içinde (s. 65). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Odabaşı, H. F. ve Kabakçı, I. (2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve İletişim teknolojileri. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu*. Azerbeycan-Bakü.
- O'Neill, K., Weiler, M. ve Sha, L. (2005). Software support for online mentoring programs: A research-inspired design. *Mentoring and Tutoring*, 13(1), 109-131.
- Orland-Barak, L. (2010). *Learning to mentor-as-praxis, foundations for a curriculum in teacher*. New York: Springer.
- Özdaşlı, K., Kanten, S. ve Kanten, P. (2009). Yöneticilerin kariyer ilerleme arzusu ile örgütsel bağlılıklarının, akıl hocalığı eğilimlerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 229-243.
- Parikh, I. J. ve Kollan, B. (2010). *Paradigms of mentoring process*.
http://www.iimahd.ernet.in/publications/data/2004-03-05indirap.pdf adresinden 14 Nisan 2010 tarihinde edinilmiştir.

- Parise, M. R. ve Forret, M. L. (2008). Formal mentoring programs: The relationship of program design and support to mentors' perceptions of benefits and costs. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 225–240.
- Parsloe, E. ve Leedham, M. (2009). *Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning*. London and Philadelphia: Kogen Page.
- Pask, R. ve Joy, B. (2007). *Mentoring-coaching a guide for education professionals*. London: Open University Press.
- Perchiazzi, M. (2009). *Apprendere il mentoring: Manuale operativo per la formazione dei mentor*. Massa-Italya: Transeuropa.
- Pitton, D. E. (2006). *Mentoring novice teachers: Fostering a dialogue process*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Podsen, I. J. ve Denmark, V. M. (2006). *Coaching & mentoring first-year and student teachers*. Larchmont, NY.: Eye on Education.
- Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Ragins, B. R. ve Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Rhodes, C., Stokes, M. ve Hampton, G. (2004). *A practical guide to mentoring, coaching and peer-networking*. USA: Routledge.
- Rhodes, J. E. (2002). *Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rickard, K. ve Rickard, A. (2009). E-mentoring for small business: An examination of effectiveness. *Education + Training*, 51(8/9), 747-768.
- Rosser, M. H. (2005). Mentoring from the top: CEO perspectives. *Advances in Developing Human Resources*, 527-539.
- Rowley, J. B. (1999). The good mentor. *Educational Leadership*, 56(8), 20-22.

- Sanders, M. (2009). *The Power of mentoring: Shaping people who will shape the world*. USA: WingSpread Publishers.
- Scandura, T. A. (1998). Dysfunctional mentoring relationships and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 449-467.
- Schrum, L. R. (2010). Information and communication technology (ICT) in education: Current trends and future questions. *International Educational Technology Conference*. Konya, Türkiye: Selçuk Üniversitesi.
- Schrum, L., English, M. C. ve Galizio, L. M. (2012). Project DAVES: An exploratory study of social presence, e-mentoring, and vocational counseling support in community college courses. *Internet and Higher Education*, 15(2), 96–101.
- Shea, G. F. (1994). *Mentoring: Helping employees reach their full potential*. New York: Amacom Books.
- Shea, G. F. (2002). *Mentoring: How to develop successful mentor behaviors*. USA: Crisp Learning.
- Shpigelman, C.-N., Weiss, P. L. ve Reiter, S. (2009). E-mentoring for all. *Computers in Human Behavior*(25), 919-928.
- Shrestha, C. H., May, S., Edirisingha, P., Linsey, T. ve Burke, L. (2009). From face-to-face to e-mentoring: Does the "e" add any value for mentors? *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 20(2), 116-124.
- Shulman, J. H. ve Sato, M. (2006). *Mentoring teachers toward excellence: Supporting and developing highly qualified teachers*. San Fransisco: Jossey-Bass Publications.
- Simmonds, D. ve Lupi, A. M. (2009). The matching process in e-mentoring: A case study in luxury hotels. *Journal of European Industrial Training*, 34(4), 300-316.
- Single, P. B. ve Single, R. M. (2005). E-mentoring for social equity: Review of research to inform program development. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(2), 301-320.

- Smith-Jentsch, K. A., Scielzo, S. A., Yarbrough, C. S. ve Rosopa, P. J. (2008). A comparison of face-to-face and electronic peer-mentoring: Interactions with mentor gender. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 193-206.
- Stone, F. (2004). *The mentoring advantage: Creating the next generation of leaders*. USA: Kaplan Publishing.
- Stone, F. M. (1998). *Coaching, counseling and mentoring*. New York: Amacom Books.
- Strong, M. (2008). *Effective teacher induction and mentoring: Assessing the evidence*. New York: Teachers College Press.
- Terriona, J. L. ve Leonarda, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: Findings from a literature Review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149-164.
- Thompson, L., Jeffries, M. ve Topping, K. (2010). E-mentoring for e-learning development. *Innovations in Education and Teaching International*, 47(3), 305-315.
- Trubowitz, S. ve Robins, M. P. (2003). *The good teacher mentor: Setting the standard for support and success*. USA: Teachers College Press.
- Tutkun, Ö. F. ve Aksoyalp, Y. (2010). 21. yüzyılda öğretmen yetiştirme eğitim programının boyutları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(24), 361-370.
- Underhill, C. M. (2005). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 292–307.
- Uysal, M. P., Sıgır, Ü. ve Parlakkılıç, A. (2010). İşletmelerde yönetici eğitimi süreçlerinde mentorluğun etkililiğinin artırılmasına yönelik bir tasarım modeli: Harmanlanmış mentorluk. *International Educational Technology Conference*. İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi.

- Uyumaz, E. (2008). *Türkiye selçuklu devleti'nde atabeglik müessesesi*.
<http://www.turkcleronline.net/turkler/makaleler/atabeglik.htm> adresinden 16 Nisan 2010 tarihinde edinilmiştir.
- Villani, S. (2009). *Comprehensive mentoring programs for new teachers*. California: Corwin Press.
- Visagie, U. (2011). *Coaching, mentoring and counseling explained*.
<http://careerdevelopmentplan.net/coaching-counseling-mentoring-160> adresinden 17 Haziran 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Wadia-Fascetti, S. ve Leventman, P. G. (2000). E-mentoring: A longitudinal approach to mentoring relationships for women pursuing technical careers. *Journal of Engineering Education*, 89(3), 295-300.
- Watson, S. (2006). Virtual mentoring in higher education: teacher education and cyber-connections. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 18(3), 168-179.
- Williams, S. L. ve Kim, J. (2011). E-mentoring in online course projects: Description of an e-mentoring scheme. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 9(2), 80-95.
- Wright, C. A. ve Wright, S. D. (1987). The role of mentors in the career development of young professionals. *Family Relations*, 36(2), 204-208.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2002). *Case study research: Design and methods* (3. b.). California: Sage Publications.

Yirci, R. ve Kocabaş, İ. (2010). The importance of mentoring for school principals: A conceptual analysis. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 5(2).

YÖK. (2007). *Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri*.
<http://www.yok.gov.tr/content/view/16/> adresinden 3 Nisan 2012 tarihinde edinilmiştir.

Zachary, L. J. (2005). *Creating a mentoring culture*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Zachary, L. J. ve Fischler, L. A. (2009). *The mentee's guide making mentoring work for you*. San Francisco: Jossey-Bass.