

Mentörlükte Yeni Bir Yaklaşım: E-Mentörlük

E-Mentoring: A New Approach in Mentoring

Doç. Dr. Abdullah Kuzu - Öğr. Grv. Mehmet Kahraman - Prof. Dr. H. Ferhan Odabaşı

Öz

Başlangıcı tarihte çok eskilere dayanan ve öğrenmenin aktarılması esasına dayanan mentörlük bütün paydaşların gelişimine olumlu katkı sağlayan ve paydaşlar arasındaki etkileşimi iyileştiren bir yaklaşımdır. Gelişen teknolojilere dayalı olarak farklı uygulamalar içeren mentörlük kuramsal temel olarak kendisine sosyal oluşturmacı öğrenme kuramını almaktadır. Gelişmiş birçok ülkede yaygınlaşan mentörlük uygulamaları ülkemizde henüz akademik çalışmalarda başlangıç düzeyindedir. Bu çalışmada mentörlüğün tanımı, modelleri etkili bir mentörlük sürecini geliştiren faktörler ve teknoloji tabanlı bir uygulama olarak e-mentörlük kavramlarının anlatılmasına çalışılmıştır. E-mentörlük süreci e-öğrenme uygulamalarında yer alan etkileşim araçlarının kullanılmasını ve mentörlük sürecinde bulunan planlama programının yapısını oluşturma ve değerlendirme süreçlerini işe koşturmaktadır. E-mentörlük kesinlikle yüzyüze mentörlüğe alternatif bir yaklaşım olarak görülmemelidir. E-mentörlüğün kendine göre sunduğu olanakların yanında; anında, yeterince, bireye özel, eş zamanlı eşzamansız bilgi ve tecrübe paylaşımı gibi farklı olanakların da göz önüne alınması gereklidir. E-öğrenme çerçevesinde, teknolojinin kullanılması kadar mentör ve mentilerin eşleştirilmesi de önemli bir unsurdur. Bu açılarından bakıldığında teknoloji tabanlı mentörlük konusunda yapılacak akademik çalışmalar ileride alana büyük katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mentörlük, Mentörlük Türleri, Mentörlük Süreci, E-Mentörlük.

Abstract

Mentoring goes long time back in history, arising from the knowledge transfer through the expert to the apprentice. Mentoring is based on the ideal of the development of all stakeholders and improving the communication among them. E-mentoring is one of the different applications of mentoring which developed due to technological developments. It includes the effective use of communication tools in e-learning media, plus forming a base for planning and evaluation. Mentoring that includes different implementations based on the emergent technology takes social constructive learning as theoretical background. This study describes the models of mentoring and the factors that affect an effective mentoring process and e-mentoring process as a technology-based application. The academic studies about mentoring are still at the beginning level in Turkey, while they have already disseminated well enough in developing countries. E-mentoring process requires use of the communication tools in e-learning applications, creation of the structure of program planning and evaluation of the mentoring. E-mentoring should not be taken as an alternative to face to face mentoring. When considering e-mentoring different facilities like synchronous, specific and shared learning should be taken into account. Within the framework of e-learning, matching the mentors and mentees is as important as the technology used. Further studies carried on technology based mentoring will definitely serve the field.

Keywords: Mentoring, Types of the Mentoring, Mentoring Process, E-Mentoring.

Giriş

Eğitimin en genel amacının “Mükemmel İnsanı” yetiştirmek olduğu ifade edilmiştir (Bruner, 1960, s.7). Asırlar boyunca eğitimcilerin bu amaç doğrultusunda farklı yaklaşımlar üzerinde çalışmasına rağmen, henüz bir fikir birliğine ulaştıkları söylenemez (Schrum 2010). Sürekli devam eden bu mükemmeli bulma arayışı içinde, insanın gerçek potansiyelini ortaya çıkarmak ve bunu yaşama aktarmak üzere kullanılan ve hala gelişim sürecini devam ettiren yaklaşımlardan biri de mentörlüktür. Eğitim sürecinin içinde deneyim edinmenin olduğu düşünüldüğünde, bu deneyimlerden elde edilen tecrübeyi paylaşma süreci ile ilgili olarak çıraklık, danışmanlık, rehberlik, koçluk vb. birçok farklı kavram karşımıza çıkmaktadır. Mentörlük, ezberin anlamsızlaştığı günümüzde, tarih boyunca modası hiç geçmeyen ancak değişen çevre şartları ile birlikte dönüşen önemli bir bilgi ve tecrübe paylaşım yaklaşımıdır. (Clutterbuck, 1991, s.13; Kuzu ve Kahraman, 2010, s.680; Miller, 2002, s.25; Muray, 2001, s.94).

Eğitim teknolojisi çalışmalarının Türkiye'deki öncülerinden biri olan Alkan (1976, s.95), çağdaş bilim ve teknolojideki 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 İnternete dayalı olarak sürekli gelişimi ve yaygınlaşması temel dönüştürücü unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijital göçmenlikten, dijital yerliliğe doğru değişim ve dönüşüm yaşayan toplumumuzda her birey kendi akademik ve sosyal potansiyeline tam olarak ulaşamama riskini fazlasıyla taşımaktadır.

Öğrenme ve öğretme sürecinde bilgi ve tecrübenin genç nesillere aktarılmasında üniversitelerin merkezi konumda olduğu ifade edilebilir. Özellikle son dönemde öğreten (öğretme) merkezli yaklaşımlardan, öğrenen (öğrenme) merkezli yaklaşımlara doğru değişen paradigma hayatın her alanına yansımaktadır. Aslında bu dönemde bireyin her şeyin merkezinde olduğu ve sistemin buna göre yapılandığı gözlemlenmektedir. Ancak eğitim paydaşlarının her zamankinden daha fazla işbirliği içinde bulunması gerekliliğine vurgu yapan İnelmen (2004, s.183), son 20 yılda öğretmen merkezli eğitim sisteminin, öğrenen merkezli eğitim sistemine dönüştüğünü ve yeni dönemde bu paradigmanın mentör merkezli eğitim sistemine dönüşeceğini öngörmektedir.

Mentörlük tarih boyunca nesilden nesile sadece açık bilginin (explicit knowledge) transferi ile ilgili bir yaklaşım değil, aynı zamanda bilginin nasıl kullanılacağı ile ilgili temel gelişim yaklaşımlarından biri olmuştur (Rhodes 2004, s.1). Mentörlük bütün paydaşların gelişimine olumlu katkı sağlamakla birlikte, paydaşların arasındaki etkileşimi de kolaylaştırmakta ve iyileştirmektedir (İnelmen, 2004, s.183).

Son dönemde gelişen teknolojilere dayalı olarak iş ve sosyal yaşamda ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerin çeşitlenmesi ve beklentilerin yükselmesiyle eğitim kurumlarında yeni arayışları hızlandırmış ve üniversitede alınan geleneksel eğitimin mezuniyet sonrası duruma ne derece cevap verebildiği ile ilgili tartışmalar artmıştır. Bu beklentileri karşılamada ve bireylerin bilgi ve becerilerini kendi belirledikleri hedef ve istekler doğrultusunda geliştirmede tarih boyunca kullanılan mentörlük gelişimini devam ettirmekte ve bu konu üzerine yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır (Headlam-Wells vd., 2006, s.373). Bu bağlamda klasik mentörlük yaklaşımı yeniden yapılandırılarak elektronik mentörlük (e-mentörlük) olarak örgün eğitim çemberi dışında/yanında yeni fırsat ve kaynaklar sunan bir yaşam boyu öğrenme yaklaşımı olarak görülmektedir. “Bireyin özgün ihtiyaçları ile sınıf ortamında verilen genel bilgiler ne kadar örtüşüyor?”, daha önemlisi “bilgi ihtiyacı duyulan anda elde edilebiliyor mu?” ve benzeri sorgulamalar mentörlüğün önemini anlamamıza yardımcı olabilir.

Mentörlük

Mentörlük uygulamalarının akademik başarıya, kariyer gelişimine ve kişisel gelişime olumlu katkılar sağladığı noktasında genel bir kabul vardır (Jacobi, 1991, s.505; Bierema ve Meriam, 2002, s.211). Mentörlükte kullanılan kuramsal temel, İsmail ve Arokiasamy (2007, s.143) tarafından sosyal oluşturmacı öğrenme kuramına dayandırılmaktadır. Eby ve arkadaşları (2008, s.442) mentörlük uygulamasının bireye sağladığı olumlu yönleri, davranış ve tutumlarda pozitif gelişim, sağlık ve 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 barındırmaktadır. Mentörlük sürecinde mentör ve menti arasında karşılıklı olarak iki yönlü bilgi payla-

şımı söz konusudur; fikirler paylaşarak yeni bilgiler inşa edilir, dolayısıyla bireysel ve işbirlikçi bir süreçten söz edilebilir (Heirdsfield vd., 2008, s.119).

Mentörlük özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) başta olmak üzere birçok ülkede eğitim kurumları dahil bir çok kuruluşta uzun zamandır uygulanmaktadır. Günümüzde önemli ABD firmalarının hepsinde mentörlük programı bulunmaktadır (Eby ve Lockwood, 2005, s.442). Seksenli yıllardan sonra Avrupa kıtasında da dikkat çekici çalışmalar gözlenmektedir. Ülkemizde de mentörlük uygulamalarının son yıllarda değişik isimler adı altında (yaşam koçluğu, yönderlik vb.) sosyal yaşamda yer bulduğu söylenebilir. Ancak Türkiye’de bu alandaki akademik çalışmaların başlangıç düzeyinde olduğu bilinmektedir. Yüksek Öğretim Kurumunun (YÖK) tez merkezinde yapılan taramalarda mentör, mentörlük, mentor, mentoring, mentorship benzeri kelimelerin geçtiği çok az çalışma gözlemlenmiştir.

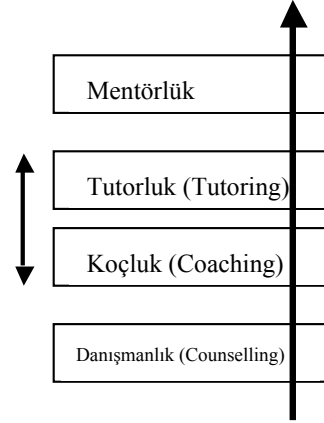
Mentörlüğün Tarihesi

Mentörlük yeni bir kavram olmadığı gibi kökleri insanlık tarihi kadar eskidir ve günümüz gelişmişlik düzeyine erişmede mentörlüğün önemli rolü olduğu kabul edilmektedir. Tarih boyunca farklı isim ve yapıda gelişimi sürmüş ve **Mentor** terimi ilk defa Fransızda 14. Louis’in torununa öğreticilik yapan Feneion tarafından 1699 yılında kaleme aldığı “Telamak’ın Maceraları” romanında kullanmıştır, buradan yola çıkarak mentörlük ile ilgili ilk yazılı kayıt Yunan mitolojisine dayandırılmaktadır (Mueller, 2004, s.53). Ayrıca bu roman Türkçeye ilk çevrilen yapıt özelliğini de taşımaktadır. Bu mitolojik destanda, Itaca kralı olan Odeyesus Truva savaşına gidecektir ve bahsi geçen dönemde Odeyesus’un en yakın dostlarından biri Mentor’dur. Dolayısıyla Odeyesus savaşa giderken oğlu Telamakus’u yetiştirmek üzere Mentor’e emanet eder. Mentor’un bu süreçte zayıf ve yetersiz kaldığı durumlarda bilgelik (wisdom) tanrıçası Athena’nın Mentor kılığında Telemakus’un yetişmesine destek ve yardım ettiği belirtilmektedir. Mentör özel ismi tarihe bu şekilde geçmiştir (Miller, 2002, s.25; Mueller, 2004, s. 53).

Mentörlüğün Tanımı

Mentörlük kavramı ile ilgili alanyazında farklı terim ve tanımlarla karşılaşılabilir. Genel anlamda bir kişinin (mentör) bilgi ve deneyimini paylaşarak diğerinin (menti) gelişimine destek olduğu bir gelişim süreci olarak ifade edilebilir. Temel amaç bireyin kişisel gelişim hedefleri doğrultusunda bilgi ve yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlamaktır (Crisp ve Cruz 2009, s.536).

Shea (1994) mentörlüğü hiyerarşik kanalları dışında, herhangi bir statü gözetmeden bireyler arası bilgi ve birikim paylaşımı olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifade ile mentörlük, daha deneyimli bir kişi ile (mentör) daha az deneyimli bir kişi (menti) arasındaki gerçekleşen etkileşim ile bir anlamda tecrübenin paylaşımından yola çıkarak bilgiye ulaşma sürecidir (Jacobi 1991, s.508).



Şekil 1. Mentörlüğün Kapsamı

Perchiazzi (2009, s.67) Şekil 1’deki hiyerarşiyi sunarak, mentörlük sürecinin tutorluk, koçluk ve danışmanlık süreçleri ile ilişkili olduğunu ve bu kavramları kapsayan bir ifade olduğunu belirtmektedir. Mentörlük Türkçede rehber, danışman, akıl hocası, guru, koruyucu, usta, staj sorumlusu, pir, yol gösterici, lider, hami, lala, kılavuz, yaşam koçu, 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 yayınlanan uluslararası akademik makalelerde mentor, mentee, mentorship/mentoring kelimelerinin daha sık kullanıldığı gözlenmektedir. Bu nedenle sürece dahil olan bireylere menti ve mentör, sürecin kendisi de mentörlük olarak ifade edilebilir. Mentörlüğün, bireyin kişisel gelişim hedefleri doğrultusunda karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayalı olarak bilgi, beceri ve tecrübe paylaşımı ile danışmanlık, rehberlik, koçluk ve tutorluk süreçlerini kapsayan kişisel ve mesleki 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, s.536; Kuzu ve Kahraman, 2010, s.678; Perchiazzi, 2009, s.109).

Mentörlük Modelleri

Alanyazında farklı mentörlük uygulamaları ile karşılaşmakla birlikte genel olarak mentörlük modelleri şu şekilde sıralanabilir (Crisp ve Cruz 2009, s.529):

- Birebir mentörlük (One to One Mentoring),
- Akran mentörlüğü (Peer Mentoring),
- Grup/takım mentörlüğü (Group-Team Mentoring),
- Ters yönde mentörlük (Reverse Mentoring),
- Kendine mentörlük (Self 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 şartlara sahip akranların öğrenme sürecinde birbirine destek olmasını kapsar, eğitim kurumlarında yaygın uygulamaları ile karşılaşmaktadır. Takım veya grup mentörlüğü farklı özelliklere sahip en az 3-4 kişinin etkileşimde bulunduğu süreçtir, etkileşimi ve paylaşımı arttırmak açısından tercih edilmektedir. Ters yönde mentörlükte tecrübe sahibi yaşlı değil gençtir, özellikle son dönemde yeni nesil (İnternet nesli) bilgiye daha kolay ulaşabilmekte ve bilgisayar ve teknolojinin kullanımında yaşlılardan tecrübeli olabilmektedirler. Kendine mentörlük ise kişinin belli hedefler doğrultusunda bireysel olarak süreci yürütmesidir. Alanyazında en yaygın kullanılan mentörlük modelleri birebir mentörlük, grup mentörlüğü ve akran mentörlüğüdür (Crisp ve Cruz 2009, s.529; Eby, vd., 2010, s.258; Ensher, vd., 2003, s.267; Headlam-Wells vd., 2006, s.373; Ismail ve Arokiasamy, 2007, s.139; Single ve Single 2005, s.316).

Mentörlük Süreci

Aslında her birey yaşamının belli evrelerinde, özellikle geçiş dönemlerinde, farkında olmadan formal olmayan bir mentörlük sürecine dahil 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. Bu nedenle Clutterbuck (1991, s.11) mentörlüğün temelinde yapılandırılmamış (informal) ve yapılandırılmış (formal) iki farklı yaklaşım olarak karşımıza çıktığını belirtmektedir. Herhangi bir planlamanın olmadığı kendiliğinden gelişen mentörlük, yapılandırılmamış mentörlük olarak ifade edilmektedir.

Yapılandırılmış mentörlük ile yapılandırılmamış mentörlük arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır, en önemlisi yapılandırılmış mentörlük bir program olarak belli bir organizasyon/örgüt 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. Genelde bugün araştırmalara konu olan yapılandırılmış mentörlük çalışmalarıdır.

Kochan ve Pascarelli (2005, s.311) yapılandırılmış mentörlük uygulama sürecinin genelde hazırlık, eşleştirme, etkileşim ve sonlandırma olarak dört ana aşamadan oluşacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu süreç düzenlenirken ve uygulanırken yaş, kültür, cinsiyet, sınıf (toplumdaki yer) eğitim düzeyi, iş tecrübesi, katılımcıların karakterleri vb. konuların önemli değişkenler olduğu görülmektedir.

Hazırlık aşamasında mentörlük sürecinde başarılı sonuçlar sağlanabilmesi için, mentör ve mentilerin ön eğitime tabi tutulması beklenir. Bu aşamada öncelikle mentilerin hazırlığı ile ilgi 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. Eşleştirmede mentör ve mentilerin cinsiyet, yaş vb. özelliklerin yanında öne çıkan diğer unsurları, kişilik özellikleri ile öğrenme stilleridir. Mentinin geliştirmek veya iyileştirmek istediği birçok konusu/sorunu olabilir; eşleştirme öncesi öncelikle mentinin hedefini belirlenmesi gerekir (Kuzu ve Kahraman, 2010, s.679).

Etkileşim tecrübe paylaşımı aşamasıdır; öğrenme ve gelişim, mentörlük programlarının iki temel amacıdır. Mentörlük bir tür çarıkılık olarak ta nitelendirilebilir. Etkileşim sürecinde görüşmelerin sıklığı ve aralığı önemlidir. Bilgi ve tecrübenin kazanılmasının yanında, menti bu süreçte özgüven, özsaygı, içdisiplin ve benzeri davranışlar kazanır. Klasen ve Clutterbuck (2002, s.119) mentörlük ilişkisini etkileyen faktörleri (Şekil 2) iç faktörler, dış faktörler ve ortak faktörler olarak gruplandırmıştır.



Şekil 2. Mentörlük İlişkisini Etkileyen Faktörler
(Klasen ve Clutterbuck, 2002, s.118)

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, etik konulardır.

Sonlandırma aşaması mentör ve mentinin ayrılma 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, s.98). Başarılı bir mentörlük uzun yıllar sürebilir ve arkadaşlığın yanında meslektaşlığa dönüşebilir (Shrestha vd., 2009, s.116). Mentörlük uygulaması içerisinde süreci iyileştirmek için sürekli değerlendirmeler yapılır ayrıca mentörlüğün formal olarak sonlandırılmasından sonra menti, mentör ve organizasyon açısından sürecin genel değerlendirmesi yapılır.

Mentörlük yaklaşımının en önemli unsuru olan mentörlerden beklenen/istenen özellikleri Eby ve Lockwood (2005) şöyle açıklamıştır; mentörlük sürecinde mentörler bilgi, beceri ve tecrübelerini menti ile paylaşmaya açık, gerektiğinde mentiye psikolojik olarak destek olan onu motive eden roller üstlenmelidir. Bunun yanında mentinin performansını gözden geçiren, olumlu-olumsuz yönleri ile yorumlayan, fırsat ve tehditler konusunda öneriler getiren, mentinin her zaman rahat erişebileceği ve her konuda danışabileceği, gerektiğinde rol model olabilmesi beklenir. Daha önemlisi mentörün, mentiyi yeti ve yetenekleri doğrultusunda yönlendiren kişiler olması gerekir.

Ayrıca mentörler öğretim ve sosyal becerilere sahip olmalı ve karşılaşılan problemlere profesyonel çözümler üretebilmeli ve en önemlisi ilham kaynağı olmalıdır (Miller, 2002, s.198).

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, 2007, s.161-162). Süreç sonunda mentör ve mentinin bu ilişkiyi eşsiz bir deneyim olarak algılaması kurumun süreci başarılı olarak planladığını gösterir. Allen ve arkadaşları (2008, s.348) yüz yüze mentörlük çalışmaları ile ilgili gerçekleştirdikleri alan yazın taramasında, nicel metodları 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 çeken özelliğine dikkat çekmektedir.

Crisp ve Cruz (2009 s.526) mentörlük uygulamalarını; duygusal ve psikolojik destek, kariyer planlaması, akademik bilgi desteği ile rol modelik olarak dört alanda gruplandırmaktadır. Ayrıca Allen ve arkadaşları (2008) mentörlük ile ilgili uygulamaların iş yeri mentörlüğü, psikolojik destek amaçlı mentörlük ve eğitim alanında yapılan mentörlük olmak üzere üç ayrı alanda incelenebileceğini belirtmişlerdir. Bu alandaki akademik araştırmaların başlangıç aşamasında olduğunu belirterek, yapılan çalışmalarda düşük maliyetli yöntemlerin tercih edildiğini bu yaklaşımın şimdilik normal karşılanması gerektiğini ancak mentörlük ile ilgili daha ileri düzey (kompleks) çalışmaların yapılmasına basamak teşkil etmesini umduklarını ifade etmişlerdir (Allen vd, 2008, s.355). Sosyal yaşamda mentörlük çalışmaları eski olsa da bu alandaki akademik araştırmalar son yıllara dayanmaktadır; özellikle e-mentörlük ile ilgili akademik uygulamalar 1990 sonrasında gerçekleştirilmiştir (Single ve Single 2005, s.301). Örneğin hala devam eden "Büyük Ağabeyler ve Büyük Ablalar" (Big Brothers Big Sisters, 2009) mentörlük programı 100 yıldan daha uzun bir süredir gelişimini devam ettirmektedir. Benzer çalışmaların Türkiye'de küçük çaplı örnekleri ile karşılamak mümkündür. Özellikle özel üniversite ve kolejlerin kurum kültürünü yansıtmak ve mezunların tecrübelerini okuyan gençlerle paylaşmak üzere son yıllarda mentörlük programı uygulamaya başladıkları bilinmektedir.

E-Mentörlük

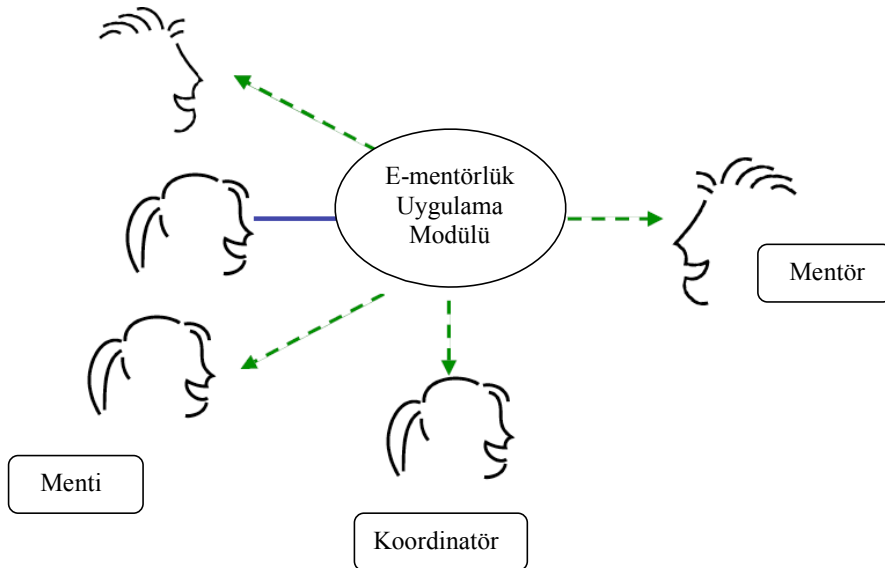
Yüz yüze gerçekleştirilen mentörlük uygulamalarında, uygun olmayan eşleştirme, görüşmelerin uygun zamanlanamaması, coğrafi engel, mentör tarafından mentinin ihmali ve beklentileri karşılamama, mentörlük yapanlarda da kendini yetersizlik hissi ve az sayıda mentör ve mentinin bulunması vb. çeşitli problemlerle karşılaşıldığı belirtilmektedir (Watson, 2006, s.175). Yeni teknolojilerin entegrasyonu sonucunda elektronik mentörlük (e-mentörlük), geleneksel yüz-yüze gerçekleşen mentörlük yanında (bazen tamamlayıcı olarak) esnek bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır (Single ve Single, 2005, s.301; Shresta, vd., 2009, s.122). 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 sürecinin statü farkını ortadan daha kolay kaldırmasının yanı sıra yüz-yüze mentörlüğe göre cevaplama süresinde esneklik sağlamakta ve daha fazla kişiye ulaşılabilme imkanı sunmaktadır (Akin ve Hilbun, 2007, s.2).

E-mentörlük yüz-yüze mentörlükte bulunmayan bazı özellikleri sunmakta, çevrimiçi ortamlarda yürütülen e-mentörlük bireylere erişilebilir olması nedeniyle yeni alternatifler sağlamaktadır. Özellikle çevrimiçi tartışma, e-posta vb. araçlar zaman ve mekan sınırlı

lığını kaldırdığı için çok tercih edilir olmuştur. Dolayısıyla e-mentörlük ile erişilebilirlik sorunu çözülmektedir. Ancak e-mentörlük programına dahil 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, vd., 2003, s.265-279).

Her ne kadar yeni ve farklı anlamlarda kullanılsa da e-mentörlük bir öğrenme yaklaşımı ve etkinliğidir ve e-mentörlük ile ilgili araştırmalar henüz başlangıç aşamasındadır (Watson, 2006 s.175). Sanal toplum oluşturma ve yürütme ile e-mentörlük; zaman ve coğrafi yerleşime bağlı olmadan bilgi, tecrübe paylaşımına olanak sağlamaktadır. Ayrıca sosyal önyargılardan bağımsız, kolay ve farklı etkileşim yöntemleri sunması nedeniyle önerilmektedir (Akin ve Hilbun, 2007 s.2). Çevrimiçi mentörlük (online mentoring), e-mentörlük (e-mentoring), tele mentörlük (telementoring), siber mentörlük (cyber mentoring) veya sanal mentörlük (virtual mentoring) olarak ta isimlendirilmektedir.

E-mentörlük bireylerin hayatına çok önemli pozitif etki sağlamakla birlikte, e-mentörlük çalışmalarında potansiyel zorluklar bulunmaktadır. E-mentörlük uygulamalarının nasıl tasarlanacağı ile ilgili çok fazla kaynak olmasına rağmen bunların çok azı Türkçedir.



Şekil 3. E-mentörlük Modeli (O'Neill, Weiler ve Sha, 2005'dan uyarlanmıştır)

Genel olarak e-mentörlük uygulama programlarında çevrimiçi ve çevrimdışı etkileşim araçları kullanılmaktadır. İlk e-mentörlük uygulamasının e-posta ile başladığı ve hala 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 vd., (2005, s.111) 15 yıllık mentörlük araştırmalarına dayanarak çevrimiçi mentörlük uygulaması için bir yazılım geliştirmiş ve etkileşim süreci ile ilgili içeriğin veritabanında tutularak incelenmesinin önemini vurgulamıştır.

E-mentörlük modeli kavramsal olarak Şekil 3'de yer almaktadır (O'Neil vd., 2005, s.122). E-mentörlük modelinin merkezinde e-mentörlük modülü yer almaktadır. 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 edilerek, sonuçlar daha sonradan gerçekleştirilecek e-mentörlük çalışmalarına yön verir.

Bazı e-mentörlük uygulamaları harmanlanmış olarak tasarlanmaktadır. Bu tür bir program öncesinde çalışmaya gönüllü olarak katılacak olan mentör ve mentiler ile hazırlık toplantısı düzenlenmesi ve e-mentörlük sürecinin işleyişine yönelik eğitim verilmesi önerilmektedir. Verilen eğitim sonunda koordinatörlerin gözetiminde menti ve mentörlerin eşleştirilmesi yapılabilir (Kuzu ve Kahraman, 2010, s.679).

E-Mentörlük Modülü Olarak Kullanılan Yazılımlar

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

Mentörlük sürecinde kullanılan yazılımlar üç farklı kategoride sıralanabilir:

- Özel üretilen yazılımlar (örneğin Telementoring Orchestrator; O'Neill, vd., 2005, s.112)
- Ticari mentörlük yazılımları (örneğin Chronus, 2010)

- Öğretim Yönetim Sistemlerinin uyarlanması (örneğin Docebo yazılımı; Kuzu, vd. 2010, s.734)

Avrupa'da yapılan çalışmalarda genelde Atutor, Moodle ve Docebo gibi öğretim yönetim sistemi (LMS- Learning Management System) yazılımlarını platform olarak tercih edildiği söylenebilir. Bunun önemli nedenlerinden biri açık kaynak kodlu olması diğeri ise yazılım maliyetinin olmamasıdır. Platform seçiminin yanında e-mentörlük sürecinin nasıl yönetileceği ve hem yazılımla hem de mentörlük süreci ile ilgili karşılaşılabilecek problemlere destek sağlamak önemlidir. Bu nedenle herhangi bir yazılım seçilirken temel ve gerekli özelliklerinin yanında sürecin en az sorunla yürütülmesi için teknik destek de göz önünde bulundurulmalıdır (Kuzu, vd., 2010, s.737).

E-Mentörlük Sürecinin Tasarlanması

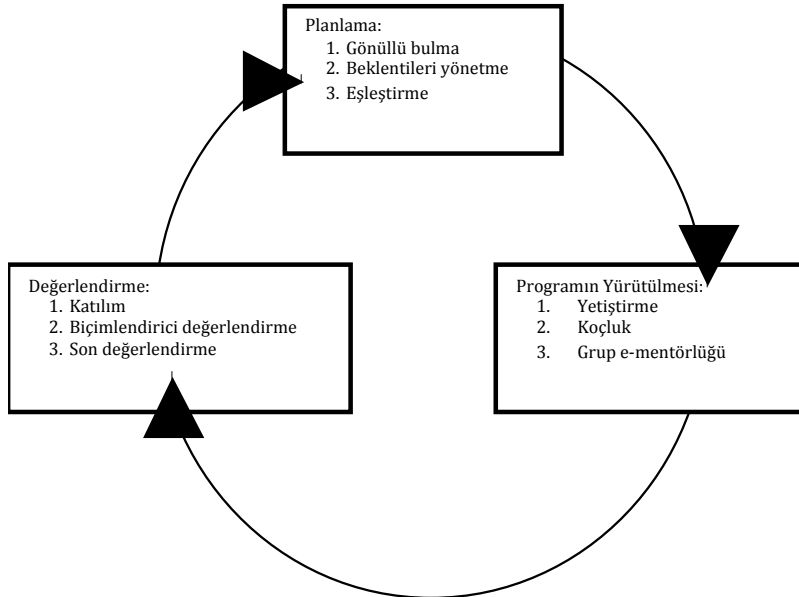
E-mentörlük süreci için farklı yaklaşımlar olmakla birlikte genel olarak kullanılan platformda mentör, menti ve eşler için ortak etkileşim alanları olmalıdır. "Ortak Alan" genelde koordinatör tarafından düzenlenir ve bu alanda mentör ve mentiler genel olarak bilgilendirilir ve ortak mesajlar paylaşılır. İkinci alan "Mentör Alanı"dır, bu alan sadece mentörlerin ve koordinatörlerin erişimi içindir; mentörlerin süreçte nelere dikkat edeceği ve e-mentörlük süreciyle ilgili dökümanların paylaşımı yanında mentörlerin kendi aralarında etkileşimi bu alanda gerçekleşir. Üçüncü alan "Menti Alanı"dır; bu alan sadece menti ve koordinatörlerin erişimi için tasarlanır ve burada mentiler için hazırlanmış dökümanlar bulunur, ayrıca mentilerin kendi arasında etkileşimi de mümkündür.

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, mentör ve menti arasında gereken etkileşim beklenen takvim içerisinde gerçekleşmezse hatırlatmada bulunabilir. Etkileşim sürecinin aksaması sistem kaynaklı bir sorundan dolayı ise koordinatör ya da sistemden sorumlu kişi gerekli düzenlemeleri 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 ile etkileşim sürecini Şekil 4'te görüldüğü gibi kayıt altında gerçekleştirmesi mümkündür.



Şekil 4. E-Mentörlük Etkileşim Araçları

E-mentörlük sürecinin Şekil 5'te gösterildiği gibi temelde üç aşamada yapılandırılması önerilmektedir (Single ve Single, 2005, s.310). Bunlar planlama, yürütme ve değerlendirme aşamalarıdır.



Şekil 5. E-Mentörlük Süreci (Single ve Single, 2005, 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 verir. 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 değerlendirme yapılır. E-mentörlük kesinlikle yüzü yüze mentörlüğe ekonomik bir alternatif olarak görülmemelidir. 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 klasik eğitim anlayışı değişiyor ve eğitim kişiselleşiyor, elektronik ağların yaygınlaşmasıyla bireyler internete her yerden erişim sağlayabilmekte ve her yerde her zaman öğrenme fırsatı elde edebilmektedirler. İnternetin olanaklarının kullanıldığı e-mentörlük ise işbirlikçi bir öğrenme yaklaşımı olarak; anında (just in time), yeterince (just-enough), bireye özel (just-for-you), eş zamanlı ya da eşzamanlı bilgi ve tecrübe paylaşımına olanak sağlamaktadır.

Sonuç

Dünyada yaşanan hızlı teknolojik değişimler geleneksel sınıf dışında öğrenme ve yaşam boyu eğitim anlayışını zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda mentörlük kavramı ile çok sık karşılaşılmaktadır. Bireylerin akademik gelişimlerine destek olmak, kariyerlerine yön vermek, yeni ortamlara uyum sağlamalarına destek olmak vb. nedenlerle bir mentör edinilmesi teşvik edilir olmuştur. Bu anlamda bireylerin kariyerlerini daha başarılı kılmak üzere örgün eğitim yanında elektronik mentörlük (e-mentörlük), yenilikçi bir gelişim aracı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Formal olmayan bir öğrenme yaklaşımı olan e-mentörlük sürecinin merkezinde, kullanılan çevrimiçi etkileşim araçları bulunmaktadır. E-Mentörlük sürecinde mentör ve mentilerin hazırlığı, eşleştirmenin yapılması ile tüm etkileşim sürecinin koordine edilmesi için kullanılan farklı yazılım ve yaklaşımlar bulunmaktadır.

Gelişen teknolojilere dayalı olarak; özellikle yer, zaman ve ortamdaki bağımsız olarak mentörlüğün gerçekleştirilmesi e-mentörlük olarak karşımıza çıkmaktadır. İnternet e-posta, twitter vb benzeri iletişim araçları ile zaman ve mekan sınırlılığını kaldırdığı için çok tercih edilir olmuştur. Dolayısıyla elektronik mentörlük ile erişilebilirlik sorununu çözümlenmektedir. E-mentörlük, yüz-yüze mentörlükte bulunmayan bazı özellikleri sunmakta, çevrimiçi ortamlarda yürütülen e-mentörlük bireylere erişilebilir olması nedeniyle yeni alternatifler sağlamaktadır. Ancak e-mentörlük programına katılanların belli bir düzeyde kullanılan teknoloji ile ilgili beceriye sahip olmaları gereklidir. Ayrıca e-mentörlük uygulamalarında etkili stratejiler geliştirilerek, çevrimiçi ortama uygun düzenlemeler yapılması konusunda da çalışmalar yapılması gereklidir.

Günümüzde özellikle Facebook'tan Twitter'a birçok yeni uygulama ile çevrimiçi öğrenme ortamlarının çeşitlendiği ve bunların uygun kullanımı ile ilgili kaygıların arttığı düşünüldüğünde e-mentörlük ile ilgili çalışmaların uzun bir süre araştırmacıları meşgul edecek konulardan biri olacağı söylenebilir. Bu bağlamda e-mentörlük süreci ile ilgili mentör, menti ve kurum açısından farklı boyutlarda (mentörlük modelleri, kullanılan yazılımlar vb.) çalışmalar yürütülebilir. Türkiye'de yapılandırılmış yüz yüze mentörlük çalışmaları kısıtlı bir çevrede kalmıştır. Ancak gelişen teknolojilere dayalı olarak e-mentörlük uygulamalarının yakın gelecekte yaygınlaşacağı düşünüldüğünde, başarılı e-mentörlük programları gerçekleştirebilmek için bu alanda yapılacak akademik çalışmalar önem kazanacaktır.

Kaynakça

- 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.
- Akin, L. ve Hilbun, J. (2007).** E-mentoring in three voices. *Online Journal of Distance Learning Administration*, X(1),
- Bierema, L.L. ve Meriam, 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** <http://www.bbbs.org/> Erişim tarihi 30 Kasım 2009
- Bland, C., Taylor, A. ve Shollen, S. (2009).** *Faculty success through mentoring: A Guide for Mentors, Mentees, and Leaders*. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Boreen, J., Niday, D., Johnson, M, ve Potts, J. (2009).** *Mentoring beginning teachers: guiding, reflecting, coaching*. York, Maine: Stenhouse Publishers.
- Bruner, S.J., (2009).** Eğitim süreci. Çev. Talip Öztürk. Ankara: Pegem Akademi.
- Chronus** <http://chronus.com/> Erişim tarihi 16 Nisan 2010
- Cohen, N. (2000).** *A Step-by-step guide to starting an effective mentoring program*. Amherst, MA: HRD Press.
- 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). 525-622
- Clutterbuck, D. (1991).** *Everyone needs a mentor*. London: Hyperion Books.
- Eby, L.T., Durley, 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.
- Eby, L.T. ve Lockwood, A. (2005).** Proteges and Mentors' Reaction to Participation in Formal Mentoring Programs: A Qualitative Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 441-458.
- Ensher, E.A., Christian, H. ve Blanchard, A. (2003).** Online mentoring and computer-mediated communication: New directions in research. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 264-288
- Headlam-Wells, J., Grosland, J. ve Craig, J. (2006).** Beyond the organization: the design and management of e-mentoring systems. *International Journal of 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
- Ismail, M. ve Aarokiasamy, 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
- İnelmen, E. (2004).** E-mentoring: a novel approach in the use of technology in education. *5th Int. Conf. on Information Technology Based Higher Education and Training*, İstanbul, 183-186
- Jacobi, M. (1991).** Mentoring and undergraduate academic success: A literature review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505-532.
- Klasen, N. ve Clutterbuck, D. (2002).** *Implementing mentoring schemes a practical guide to successful programs*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

- Kochan, F. ve Pascarelli, J. (2005).** *Creating successful telementoring programs*. USA: Information Age Publishing.
- Kuzu, A. ve Kahraman, M. (2010).** Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde e-mentörlük, *International Educational Technology Conference*, 26-28 April 2010, Türkiye: İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi, s.677-682
- Kuzu, A., Perchiazzi, M. ve Kahraman, M. (2010).** Docebo Yazılımının Öğretmen Eğitiminde E-Mentörlük Modülü Olarak Kullanımı, *International Educational Technology Conference*, 24-26 September 2010, Türkiye: Konya, Selçuk Üniversitesi, s.734-738
- Miller, A. (2002).** *Mentoring students and young people: a handbook of effective practice*. Newyork: Falmer Press.
- Murray, M. (2001).** *Beyond the myths and magic of mentoring*. San Francisco: Jossey-Bass Inc Pub
- Moir, E., Barlin, D., Gless, J., ve Miles, J. (2009).** *New teacher mentoring*. Harvard Education Pr.
- 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
- O'Neill, D. K., Weiler, M. J., ve Sha, L. (2005).** Software support for online mentoring programs: A research-inspired design. *Mentoring & Tutoring*, 13(1), 109-131.
- Perchiazzi, M. (2009).** *Apprendere il mentoring. manuale operativo per la formazione dei mentor*. Massa-İtalya: Transeuropa Pr.
- Podsen, I. ve Denmark, V. (2007).** *Coaching & mentoring first-year and student teachers*. Larchmont, NY.: Eye on Education.
- Ragins, B. ve Kram, K. (2007).** *The Handbook of mentoring at work*. Sage Publications, Inc.
- Rhodes, J. (2004).** *Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schrum, L. (2010).** Information and communication technology (ICT) in education: current trends and future questions, *International Educational Technology Conference*, 24-26 September 2010, Türkiye: Konya, Selcuk University
- Shea, G. (1994).** *Mentoring: Helping Employees Reach Their Full Potential*. New York: Amacom Books.
- Shrestha, C.H., May, S., Edirisingha, P., Burke ve L, Linsey, T. (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
- Single, P.B., ve Single, R.M. (2005).** E-mentoring for social equity: Review of research to inform program development. *Mentoring and Tutoring*, 13(2), 303-322.
- Stone, F.M. (2007).** *Coaching, counseling & mentoring*. New York: Amacom Books.
- Watson, S. (2006).** Virtual Mentoring in Higher Education: Teacher Education and Cyber-Connections. *International Journal of Teaching and Learning in Higher*, 18(3), 168-179.
- Zachary, L. (2005).** *Creating a mentoring culture*. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.