

Eğitim Bilimleri Alanında Elektronik Mentorluk

Editör: Sakine ÖNGÖZ



Editör: Dr. Sakine ÖNGÖZ

EĞİTİM BİLİMLERİ ALANINDA ELEKTRONİK MENTORLUK

ISBN 978-625-7052-80-1

DOI 10.14527/9786257052801

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2020, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. A.Ş. ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Bu kitap T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayinevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınev**idir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye’de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000’in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

I. Baskı: Şubat 2020, Ankara

Yayın-Proje: Şehriban Türüldür
Dizgi-Grafik Tasarım: Müge Çetin
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Ay-bay Kırtasiye İnşaat Gıda Pazarlama ve Ticaret Limited Şirketi
Çetin Emeç Bulvarı 1314.Cadde No:37/A-B
Çankaya / ANKARA
0312 472 58 55

Yayıncı Sertifika No: 36306
Matbaa Sertifika No: 46661

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay/ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51
Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

ÖN SÖZ

Bu kitap, mentorluk ve onun bir türü olan elektronik mentorluğu (e-mentorluğu) konu edinmektedir. Kitapta, Yunan mitolojisinin mentorluğundan günümüze e-mentorluğuna uzanan yolda yaşanan gelişmeler ele alınmış; meslekî gelişim ve yaşam boyu öğrenmede mentorluğun rolü üzerinde durulmuştur. Resmî bir mentorluk programının aşamaları ve bu aşamalar kapsamında yapılması gereken çalışmalar açıklanmıştır. Yüzyüze mentorluğun bir destekçisi veya başlı başına bir yaklaşım olarak kullanılabilir olan e-mentorlukta etkileşim kavramı ele alınmış, etkileşim amacıyla kullanılabilir bilgi ve iletişim teknolojileri tanıtılmıştır. Mentorluk programlarında kullanılmak üzere geliştirilmiş yazılımlara ve bu tür yazılımsal platformların geliştirilmesi sürecine değinilmiştir. E-mentorluk programlarında ne tür etkinliklerin yer alabileceğinin örnekleri sunulmuştur. E-mentorluğun okul yöneticilerinin meslekî gelişimine olan katkılarına odaklanılmış ve akran mentorluğuna yönelik öneriler ortaya koyulmuştur. Tüm bunların yanı sıra e-mentorluk ile ilgili dünyada ve ülkemizde yapılan araştırmaların eğilimleri bilimsel bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

Dünyadaki örnekleri ile kıyaslandığında, ülkemizde eğitim alanındaki kurumsal mentorluk uygulamalarının sayısı oldukça azdır. Üstelik bunlardan çok azı elektronik veya karma mentorluk programlarını içermektedir. Öte yandan Toplum 5.0'da hetagojik öğrenmenin geldiği noktadan bakıldığında, yakın gelecekte e-mentorluğun öneminin artarak yaygınlaşacağı öngörülmektedir. Bu yaygınlaşma sürecinde ülkemiz adına verimliliği ve kaliteyi artırmanın öncelikli yolu, kavram olarak mentorluğun ve e-mentorluğun iyi anlaşılmasından geçmektedir. Mentorluğun / E-mentorluğun koçluk veya danışmanlıkla ortak bazı noktalara sahip olmasına karşın eş anlamda kullanılamayacağı, çok iyi planlanması gereken yaşamsal bir döngü olduğu, katılımcılarının yalnızca gönüllüler arasından seçilebileceği, istisnaî durumlar dışında birkaç gün veya haftalık kısa süreli bir rehberlik hizmeti olamayacağı, yalnızca mentinin değil mentorun da gelişimini destekleyen bir felsefeye sahip olduğu konularının teoride iyi anlaşılması ve uygulamalara yansıtılması gerekmektedir.

Türkiye'nin farklı üniversitelerinde görev yapan 16 araştırmacının yazar olarak katkı sağladığı bu eserin, e-mentorlukla ilgilenen kurum, araştırmacı ve eğitimciler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Yaklaşık altı ay süren yazım aşamasında konuları üzerinde titizlikle çalışan bölüm yazarlarına teşekkür ederim. Ayrıca, süreçteki destek ve anlayışları için eşim Orhan, kızım Gökçen ve oğlum Arhan'a minnettarım...

Dr. Sakine ÖNGÖZ

Trabzon, 2020

BÖLÜMLER VE YAZARLARI

Editör: Dr. Sakine ÖNGÖZ

- 1. Bölüm: Odesa'nın Mentor'undan Karma Mentorluğa Uzanan Yolda Mentorluk Kavramının Gelişim Süreci**
Dr. Figen KARAFERYE - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
- 2. Bölüm: E-Mentorluk, Meslekî Gelişim ve Yaşam Boyu Öğrenme**
Dr. Öğr. Üyesi Alev ATEŞ ÇOBANOĞLU - Ege Üniversitesi
Arş. Gör. Dr. Beril CEYLAN - Ege Üniversitesi
- 3. Bölüm: Bir E-Mentorluk Programının Aşamaları ve Bu Kapsamda Yapılması Gereken Çalışmalar**
Dr. Öğr. Üyesi Sakine ÖNGÖZ- Trabzon Üniversitesi
Öğr. Gör. Emine TİMUÇİN - Trabzon Üniversitesi
- 4. Bölüm: E-Mentorlukta Etkileşim ve Etkileşim Amacıyla Kullanılan Teknolojiler**
Doç. Dr. Oğuzhan ÖZDEMİR - Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet TEKİN - Fırat Üniversitesi
- 5. Bölüm: Mentorluk Dijital Platformlarının Sahip Olması Gereken Nitelikler ve Bu Platformların Geliştirilmesi Süreci**
Dr. Öğr. Üyesi Ali Kürşat ERÜMİT - Trabzon Üniversitesi
Sefa ÖZMEN - Trabzon Üniversitesi
- 6. Bölüm: E-Mentorluk Programları Kapsamında Gerçekleştirilen Etkinlik Örnekleri**
Tuğba TÜMEN - Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ferhat BAHÇECİ - Fırat Üniversitesi
- 7. Bölüm: Eğitimde E-Mentorluk Uygulamaları**
Öğr. Gör. Dr. Zeynep TAÇGIN - Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. A.Faruk LEVENT - Marmara Üniversitesi
- 8. Bölüm: Okul Yöneticilerinin Meslekî Gelişiminde E-Mentorluk**
Doç. Dr.Ertuğ CAN - Kırklareli Üniversitesi
- 9. Bölüm: Öğrenenler Gözünden Karma Akran Mentorluğu: Uygulayıcılara Öneriler**
Doç. Dr. Selay ARKÜN KOCADERE - Hacettepe Üniversitesi
- 10. Bölüm: E-Mentorluğun Eğitim Alanında Kullanımı İle İlgili Araştırmaların Eğitlimleri: Dünyada ve Türkiye'deki Durum**
Öğr. Gör. Dr. Begüm ÇİMEN - Yıldız Teknik Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Ön Söz.....	iii
Bölümler ve Yazarları.....	iv

1. BÖLÜM

ODESA'NIN MENTOR'UNDAN KARMA MENTORLUĞA UZANAN YOLDA MENTORLUK KAVRAMININ GELİŞİM SÜRECİ

Özet	1
Mentorluk Nedir?	2
Mentorlukta Temel Roller	3
Mentorluk ve Koçluğun Karşılaştırılması	6
Mentorluğun İşlevleri	8
Başarılı Mentorluk Programlarının Özellikleri	9
Mentorluğun Sağladığı Kazanımlar	11
Mentorluğun Geleceği	15
Sonuç	16
Kaynaklar	17

2. BÖLÜM

E-MENTORLUK, MESLEKİ GELİŞİM VE YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Özet	23
Giriş.....	24
Bir Meslekî Gelişim Modeli Olarak Mentorluk ve E-Mentorluk	24
Meslekî Gelişimde E-Mentorluğun Rolü	26
Yaşam Boyu Öğrenmede E-Mentorluğun Rolü	28
Örnek Uygulamalar.....	29
E-Mentorluğa Dayalı Meslekî Gelişim Uygulamaları	30
E-Mentorluğa Dayalı Yaşam Boyu Öğrenme Uygulamaları.....	36
Sonuç	42
Kaynaklar	43

3. BÖLÜM

BİR E-MENTORLUK PROGRAMININ AŞAMALARI VE BU KAPSAMDA YAPILMASI GEREKEN ÇALIŞMALAR

Özet	47
Giriş.....	48
Mentorluk Süreci	51

E-Mentorluk Programlarının Planlanması	53
Mentorluk Sürecindeki Rol ve Sorumlulukların Belirlenmesi	54
Uygun Mentorluk Türüne Karar Verilmesi	56
Mentorluk Programının Süresine Karar Verilmesi	59
Mentorluk Program Sözleşmelerinin Hazırlanması	59
E-Mentorluk Programlarında Mentor-Menti Eşleştirmesi	61
E-Mentorluk Programlarının Uygulanması Süreci	63
E-Mentorluk Programlarının Değerlendirilmesi	67
Sonuç	68
Kaynaklar	69
Ekler	74
Ek 1. Elektronik ve Karma Mentorluk Programları İçin Kontrol Listesi	74

4. BÖLÜM

E-MENTORLUKTA ETKİLEŞİM VE ETKİLEŞİM AMACIYLA KULLANILAN TEKNOLOJİLER

Özet	77
Giriş	78
E-Mentorlukta Fırsatlar ve Sınırlılıklar	79
E-Mentorlukta Etkileşim Kavramı	80
E-Mentorlukta Etkileşim Amacıyla Kullanılan Teknolojilere İlişkin Alanyazın İncelemesi	81
E-Mentorlukta Etkileşim Amacıyla Kullanılan Araçlar	85
Achiiva	85
ApprentiScope	86
CivicCore MentorCore Youth	87
Excelerated	87
Fidelis LRM	88
Firsthand	89
Graduway	90
Hackee	90
MentorEase	91
Mentorink	92
MentorNet	92
Sonuç	94
Kaynaklar	94
Ekler	97
Ek 1. Alanyazında Etkileşim Amacıyla Kullanılan Bazı Teknolojiler/Araçlar	97

5. BÖLÜM

MENTORLUK DİJİTAL PLATFORMLARININ SAHİP OLMASI GEREKEN NİTELİKLER VE BU PLATFORMLARIN GELİŞTİRİLMESİ SÜRECİ

Özet	99
Giriş	100
Mentorluk Etkileşim Süreçleri İçin Dijital Platform Seçimi	101
Bir Mentorluk Platformunun Sahip Olması Gereken Nitelikler	101
Ticari Yazılımların Kullanıldığı Mentorluk Program Örnekleri	104
Mentorluk Programına Özgü Platformların Geliştirildiği Uygulamalar	105
Mentorlukta Kullanılmak Üzere Dijital Platform Geliştirme Süreci	107
Analiz Basamağında Yapılması Gereken Çalışmalar	107
Tasarım Basamağında Yapılması Gereken Çalışmalar	108
Geliştirme ve Uygulama Basamağında Yapılması Gereken Çalışmalar	109
Değerlendirme Basamağında Yapılması Gereken Çalışmalar	109
Sonuç	109
Kaynaklar	110

6. BÖLÜM

E-MENTORLUK PROGRAMLARI KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN ETKİNLİK ÖRNEKLERİ

Özet	113
Giriş	114
E-Mentorluk Programlarında Etkinliğin Önemi	117
E-Mentorluk Uygulamaları	118
E-Mentorluk Etkinlikleri	124
Sonuç	130
Kaynaklar	131

7. BÖLÜM

EĞİTİMDE E-MENTORLUK UYGULAMALARI

Özet	133
Giriş	134
Mentorluğun Uygulanması	135
Elektronik Mentorluk	136
E-Mentorluk Süreci	138
E-Mentorluğun Güçlü ve Zayıf Yönleri	139
E-Mentorluk Ortamının Teknolojik Öğeleri	140

E-Mentorluğun Eğitim Alanında Kullanımı.....	142
Eğitimde Örnek E-Mentorluk Uygulamaları.....	145
Sonuç.....	146
Kaynaklar.....	147

8. BÖLÜM

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ GELİŞİMİNDE E-MENTORLUK

Özet	151
Giriş	152
Meslekî Gelişim	153
Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi	154
Yurtdışında Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi	156
Okul Yöneticilerinin Meslekî Gelişim İhtiyacı	157
Okul Yöneticilerinin Meslekî Gelişimlerinde E-Mentorluk Uygulamaları	159
Okul Yöneticilerine Yönelik E-mentorluk Modelleri	163
Okul Yöneticilerinin Meslekî Gelişiminde E-mentorluğun Faydaları ve Sınırlılıkları	164
Okul Yöneticilerine Yönelik Düzenlenecek E-Mentorluk Programlarının Sahip Olması Gereken Özellikler	165
Okul Yöneticilerine Yönelik E-Mentorluk Programının Kapsamı.....	166
Sonuç.....	168
Kaynaklar	169

9. BÖLÜM

ÖĞRENERLER GÖZÜNDEN KARMA AKRAN MENTORLUĞU: UYGULAYICILARA ÖNERİLER

Özet	175
Giriş.....	176
Bir Akran Mentorluğu Uygulaması	178
Veri Toplama Araçları.....	179
Uygulamanın Sonuçları.....	179
Öğrencilerin Mentorluk Alma Nedenleri ve Memnuniyetleri	180
Öğrencilerin Mentorluk Almama Nedenleri	182
Mentilerin Mentorluğa İlişkin Değerlendirmeleri	184
Uygulayıcılara Öneriler	185
Kaynaklar.....	188

10. BÖLÜM
E-MENTORLUĞUN EĞİTİM ALANINDA KULLANIMI İLE İLGİLİ
ARAŞTIRMALARIN EĞİLİMLERİ: DÜNYADA VE
TÜRKİYE'DEKİ DURUM

Özet	191
Giriş	192
Dünyada E-Mentorluğun Eğitim Alanında Kullanımı İle İlgili Araştırmalar	192
E-Mentorlukte Teknoloji Kullanımı Üzerine Araştırmalar	196
Eğitim Alanında E-Mentorluk ve Program Tasarımı Üzerine	
Araştırmalar	199
Türkiyede Eğitim Alanında E-Mentorluk Uygulamaları İle İlgili Araştırmalar	202
Sonuç	206
5. Kaynaklar	207
Yazarlar Hakkında	191

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Mentorluk süreci planlaması.....	4
Şekil 2.1. Çevrimiçi ortamda meslekî gelişim e-mentorluk alanları	28
Şekil 3.3. Bir mentorluk sürecinin aşamaları.....	52
Şekil 3.4. Mentorluk tür ve modelleri (Öngöz, 2019).....	56
Şekil 3.5. Mentor seçiminde kriter temelli karar verme aşamaları (Zachary ve Fischler, 2009)	63
Şekil 4.1. E-mentorlukta etkileşim amacıyla kullanılan teknolojilerin / araçların sınıflandırılması	84
Şekil 5.1 E-Mentorlukta etkileşim amacı ile en çok kullanılan araçlar	102
Şekil 7.1. Mentorluk süreci ve aşamaları	136
Şekil 7.2. E-mentorlukta iletişim yöntemleri	139
Şekil 8.1. E-mentorluk süreci (Single ve Single, 2005)	160
Şekil 8.2 Mentorluk programı aşamaları (Armstrong, 1991)	161
Şekil 8.3 Okul yöneticileri için e-mentorluk programı içeriği	167

GÖRSELLER LİSTESİ

Görsel 2.1. Gıda mühendisleri meslek koçluğu projesi mentor başvuru formu .	30
Görsel 2.2. E-Mentor proje portalı anasayfası	31
Görsel 2.7. Benim Akran Yönderim proje portalı.....	38
Görsel 4.1. Achiiva uygulamasının ekran görüntüleri (Achiiva, 2019b).....	86
Görsel 4.2. ApprentiScope uygulamasının ekran görüntüsü (ApprentiScope, 2019)	87
Görsel 4.3. Fidelis LRM uygulamasının mobil ve PC tabanlı ekran görüntüleri (Fideliseducation, 2019)	88
Görsel 4.4. Firsthand uygulamasının ekran görüntüsü (Firsthand, 2019)	89
Görsel 4.5. Graduway uygulamasının ekran görüntüleri (Graduway, 2019).....	90
Görsel 4.6. Hackee uygulamasının mobil ve pc versiyonlarının ekran görüntüleri (Hackee, 2019)	91
Görsel 4.7. MentorEase uygulamasının ekran görüntüleri (MentorEase, 2019)	91
Görsel 4.8. Mentorink uygulamasının ekran görüntüleri (Mentorink, 2019)	92
Görsel 4.9. Mentornet uygulamasının ekran görüntüleri (SfgMentornet, 2019)	93
Görsel 6.1. E-Mentorluk programı kapsamında Adobe Connect kullanımı (Güler, 2019)	120
Görsel 6.2. Mobil mentorluk uygulaması (My Peer Mentor, 2017)	121
Görsel 6.3. Mentor-Menti çalışması (Engelli Gençlere Uzaktan Mentorluk Yapmayı Kolaylaştırıcı Mobil Akran Mentorluğu Uygulaması Geliştirme, 2017)	122
Görsel 6.4. Alemdağ (2019) tarafından kullanılan sistemin genel görünümü ve forum sayfası örnekleri	123
Görsel 6.5. Blog kurgusunun CEYD kodu ile hazırlanması ve çalıştırılması	124

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Mentorluk ve koçluğun karşılaştırılması.....	7
Tablo 1.2. Mentorluğun işlevleri	8
Tablo 3.1. Bir e-mentorluk programının aşamalarına ilişkin alanyazın	51
Tablo 3. 2. Mentorluk sürecindeki temel rol ve sorumluluklar	54
Tablo 3.3. Mentorluk programlarına ait sözleşme maddelerine ilişkin örnek ifadeler	60
Tablo 3.4. Yaygın mentorluk ilişkisi problemleri ve çözüm yolları (Miller, 2002).....	66
Tablo 4.1. E-mentorluk uygulamalarının özellikleri.....	93
Tablo 6.1. Çeşitli etkinliklerde kullanılan etkileşim teknolojileri	128
Tablo 7.1. Geleneksel Mentorluk İle E-mentorluk Karşılaştırılması	137
Tablo 9.1. Mentorluk alma nedenleri ve mentorluğa ilişkin memnuniyet durumu	181
Tablo 9.2. Öğrencilerin mentorluk almış olmayı tercih etme durumları ve mentorluk almama nedenleri	183
Tablo 9.3. Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği sonuçları.....	184

1. BÖLÜM

ODESA'NIN MENTOR'UNDAN KARMA MENTORLUĞA UZANAN YOLDA MENTORLUK KAVRAMININ GELİŞİM SÜRECİ

Dr. Figen KARAFERYE - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Özet

Yunan mitolojisinden günümüze mentorluk kavramını incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, tarama yöntemi kullanılarak; mentor ve menti kavramları, başarılı mentorluk programlarının özellikleri, mentorluk süreçlerinin kurum, mentor ve mentiye sağladığı kazanımlar incelenmiştir. Ayrıca, benzeyen ve farklılaşan yönleriyle mentorluk ve koçluk kavramları ele alınmış; mentorluk süreçlerinin e-mentorluğa evrimiyle birlikte, karma/hibrit mentorluk kavramına değinilmiştir. Giderek yaygınlaşmakta olan e-mentorluk kavram ve sürecinin temelini teşkil eden mentorluğun ele alınması itibariyle, çalışmanın alanyazına katkıda bulunması amaçlanmıştır. Mentorluk kavramının kökeni, Homeros'un Odesa (Odyssea) Destanı'nda, Kral Odysseus'un savaşa gitmeden önce oğlu Telemachus'u yakın arkadaşı Mentor'a emanet etmesi ve Mentor'un prensi eğitip yetiştirme görevini üstlenmesine dayanmaktadır. Zaman içinde, mentorluk; bilgili/deneyimli olanın bilgi ve deneyimini paylaşarak, daha az bilgiye/deneyime sahip olan kişinin gelişimine destek olduğu, karşılıklı bir gelişim süreci olarak tıptan eğitime pek çok alanda kullanılagelmiştir. Araştırma ve uygulamalar, mentorluğun, kuruma, mentora ve mentiye kazanımlar sağlayan dinamik bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Etkili mentorluk uygulamaları incelendiğinde; mentor ve menti pozisyonundaki çalışanların ve de mentorluk programı yöneticisinin/koordinatörünün yanı sıra, üst yönetimin katkısı ve kurumdaki diğer çalışanların etkisine de dikkat çekilmektedir. Teknolojinin hızlı gelişimi, zaman ve mekân (coğrafi imkânlar) yönetimi gibi nedenler, e-mentorluk uygulamalarının iş ve eğitim alanlarında yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir. E-mentorluk; zaman ve mekân kısıtlarının aşılması, mentor - menti eşleşmelerinde olasılıkların artması ve teknolojinin işlevsel kullanı-

mıyla sürecin kolaylaşması gibi avantajları sayesinde mentorluk uygulamalarının alanını genişletmiştir. E-mentorluk süreçleri, sağladığı esneklik ve teknolojik araçlarla, başlı başına tüm programı oluşturabildiği gibi; mentorluk ve e-mentorluk süreçleri, birbirini tamamlar nitelikte programlanarak karma/hibrit mentorluğu mümkün kılmaktadır. Kurumların yüksek potansiyeli kendilerine çekmeyi, bünyesinde tutmayı ve geliştirmeyi hedeflediği günümüzde, mentorluk/e-mentorluk uygulamaları, kurumlarda sunulan bir fırsat olarak görülmenin ötesine geçip bir gerekliliğe dönüşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mentorluk, E-mentorluk, Karma mentorluk, Meslekî gelişim

1. MENTORLUK NEDİR?

Mentorluk (Mentoring) kavramının kökeni, Homeros'un destanı Odesa'ya dayanmaktadır. Destanda, İthaka Kralı Odysseus (Ulysses, Ülis), Truva Savaşı'na gitmeden önce oğlu Telemachus'u, yakın arkadaşı Mentor'a emanet eder ve Mentor'un prensi eğitip yetiştirmesini ister. Savaş yılları ve kralın savaşın ardından krallığına dönmesi zaman alır. Bu esnada, krallığında eşi ve küçük yaştaki oğlu Telemachus, yönetim ve tahtı isteyenler tarafından çıkarılan karışıklıkların ortasında kalır. Dolayısıyla, Mentor'un varlığı önem taşımaktadır (Colley, 2001). Kral Odysseus'un oğlunu yetiştirmesi ve yönlendirmesi için arkadaşı Mentor'a emanet etmesi, dönem itibarıyla olağan bir durumdur. O dönemlerde kral konumundaki güçlü bir kişinin yokluğunda işleri onun adına düzende tutması için güvendiği bir yakınına emanet etmesi, oğluna vasi ya da öğretmen tayin etmesidir. Savaşın sürdüğü on yıl ve savaş sonrası kralın dönüş yolculuğunun sürdüğü diğer on yıl boyunca - prensin çocukluk ve erken gençlik yılları boyunca - Mentor, Prens Telemachus'un yanında olarak, zorluklarla başa çıkmasında ona yardımcı olur (Fulton, 1990; Gabel-Dunk ve Craft, 2004). Aslında, Mentor olarak Prens Telemachus'un entelektüel, duygusal ve sosyal yönleriyle yetiştirilmesi ve kendini geliştirmeye yönlendirilmesiyle ilgilenerek onun bilgi ve erdem sahibi olmasını sağlamış olanın, Tanrıça Athena olduğu yönünde mitolojik bilgiler de vardır. Tanrıça Athena, kralın geri döndüğü zamana dek, prens 21 yaşına gelene kadar çeşitli kılıklarda prene görünmüş - çoğunlukla Mentor olarak- ve ona bilgelik kazandırmak için çabalamıştır (Colley, 2001; Dejong, 2016; Fulton, 1990; Gabel-Dunk ve Craft, 2004). 1999 yılında İngiltere'de, üniversitelerde özellikle fen bilimleri ve teknoloji alanlarında kadın akademisyenlerin sayıca azlığının bir sorun olarak görülüp kadın akademisyenlerin sayısının artmasını teşvik eden bir projeye Athena

Projesi denilmesinin altında yatan sebep budur (Strasser, 1998' den akt. Mueller, 2004).

Mentor isminin, günümüzde kullanıldığı şekliyle kavramsal dönüşümünü gerçekleştirmesi, Françoise Fenelon tarafından 1699'da yayınlanan *Telemak'ın (Telemachus) Maceraları* romanına dayandırılır. Roman, Türkçeye çevirisi yapılan ilk roman özelliği de taşır. Eğitimci ve filozof olarak Fenelon, 18. yy.'ın en çok yeniden basılan kitabı olarak bilinen bu romanında, Mentor'u, Telemachus'un entelektüel ve duygusal yönlerden gelişiminde ona rol model olan kişi olarak tasvir etmektedir (Dejong, 2016; Mueller, 2004; Turner, 2004). Zamanla mentorluk kavramı, mentorun daha deneyimli olan bir kişi olarak, daha az deneyimli olan bir başka kişiye bireysel ve mesleki gelişimi konularında destek olduğu bir ilişki süreci anlamında kullanılır olmuştur.

İş sektöründeki kullanımının geçmişteki ilk örneklerini lonca ticaretine dayandırıp, mentorluğu usta ve çırak ilişkisi olarak tanımlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Clutterbuck, 2000). Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde, ahilik ve esnaf teşkilatlarında usta-kalfa-çırak ilişkisi ve de şehzadelerin lalalarıyla olan ilişkisi; yine, mentorluk uygulamalarına örnek verilebilir. Genel olarak ele alındığında, mentorluk ile ilişkili araştırmalardaki tanımların; daha çok bilgi sahibi ve deneyimli olan kişinin (mentor / mentor), daha az bilgi ve deneyime sahip olan kişiye (mentee / menti) kendini yetiştirmesi konusunda sağladığı destek süreçleri odağında yapıldığı görülmektedir. Kapsam olarak, psiko-sosyal destek ve kariyer gelişimine odaklanmış karşılıklı bir gelişim süreci şeklinde ifade edilmektedir (Kram, 1983, 1985). Günümüzde, özellikle tıpta, fabrikalarda, işletmelerde ve eğitim kurumlarında; kısaca insan kaynağını yetiştirmeyi/geliştirmeyi hedefleyen çeşitli kurum ve kuruluşlarda, mentorluk uygulamalarının yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir.

1.1. Mentorlukta Temel Roller

Mentorluk sürecinde, temel aktörler, mentor, menti ve koordinatörden oluşmaktadır. Koordinatör, mentorluk sürecini tasarlayan, yapılandıran ve liderlik eden kişidir. Mentorluk programı koordinatörü/lideri, çoğunlukla kurum yönetimi tarafından belirlenmekte ya da orta kademe yönetimden biri bu görevi yürütmektedir. Bir mentorluk programı, mentor ve mentinin eşleştirilmesinden itibaren sürecin planlanma yöntemini esas alarak, Şekil 1.1'de verildiği üzere farklı biçimlerde uygulanabilmektedir (Klasen ve Clutterbuck, 2002).