

AKADEMİK MENTÖRLÜK SİSTEMİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Odak Grup Tarih ve Saati: 27 Mart 2026, 16:30

Görüşme Süresi: 45 dakika

Katılımcı Sayısı: 6 öğrenci

Görüşmeyi Gerçekleştiren: Dr. Öğr. Üyesi Osman AKARSU

1. Amaç ve Kapsam

Bu rapor, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümünde yürütülmekte olan akademik mentorluk uygulamasının etkinliğini, öğrenci deneyimleri üzerinden değerlendirmek ve akreditasyon sürecine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma, özellikle kalite güvencesi sistemlerinin temelini oluşturan Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al (PÜKÖ) döngüsü çerçevesinde, mevcut uygulamaların güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Odak grup görüşmesi aracılığıyla elde edilen veriler, mentorluk sisteminin öğrenciler tarafından nasıl algılandığını, sistemin akademik ve mesleki gelişime katkı düzeyini ve sürdürülebilir iyileştirme alanlarını anlamaya yönelik olarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda rapor, yalnızca mevcut durumu betimlemekle kalmayıp, aynı zamanda bölüm açısından önemli kararları alan kurul ve komisyonlara yönelik stratejik içgörüler sunmayı amaçlamaktadır.

2. Yöntem

Bu çalışmada, nitel araştırma desenlerinden *odak grup görüşmesi* yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, katılımcıların deneyimlerini yalnızca bireysel olarak değil, karşılıklı etkileşim yoluyla derinleştirmelerine olanak sağlamasıdır (Creswell, Hanson, Clark Plano, ve Morales, 2007; O. Nyumba, Wilson, Derrick, ve Mukherjee, 2018). Böylece, mentorluk sistemine ilişkin kolektif anlam üretimi mümkün hale gelmiştir (Kook, Harel-Shalev, ve Yuval, 2019). Veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Bu sayede hem belirli temalar etrafında sistematik veri elde edilmiş hem de katılımcıların kendi deneyimlerini serbestçe ifade etmelerine imkan tanınmıştır (Adams, 2015).

Görüşme öncesinde katılımcılara Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu sunulmuş ve etik ilkeler doğrultusunda onayları alınmıştır. Görüşme, yüz yüze gerçekleştirilmiş, katılımcıların notlar alınmış ve daha sonra analiz edilmek üzere yazılı metne dönüştürülmüştür. Görüşme sürecinde, öğrencilerin mentorluk sistemine dair farkındalık düzeyleri, mentorlarıyla kurdukları iletişim biçimleri, destek aldıkları alanlar ve sistemin geliştirilmesine ilişkin önerileri ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir.

3. Katılımcılar

Odak grup görüşmesine, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümünde öğrenim gören toplam 6 lisans öğrencisi katılmıştır. Katılımcı sayısı, nitel araştırmalarda önerilen ideal odak grup büyüklüğü (4–10 kişi) ile uyumludur (Carlsen ve Glenton, 2011). Katılımcı profili aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Raporda öğrencilerin kişisel verilerini paylaşmamak adına isimleri anonimleştirilmiştir¹.

Katılımcı ¹	Sınıf	Bölüm	Yaş
	3. Sınıf	YBS	21
	3. Sınıf	YBS	22
	3. Sınıf	YBS	23
	4. Sınıf	YBS	22
	4. Sınıf	YBS	23
	4. Sınıf	YBS	21

4. Analiz ve Bulgular

Elde edilen veriler, tematik analiz yöntemi ile çözümlenmiş ve öğrencilerin görüşleri dört ana tema altında yapılandırılmıştır:

4.1. Mentorluk Sistemine Yönelik Öğrenci Farkındalığı ve Olguya Dair Algı

Katılımcıların büyük çoğunluğu mentorluk sisteminden haberdar olmakla birlikte, bu farkındalığın oluşum sürecinin daha çok informal kanallar üzerinden gerçekleştiği görülmüştür. Sistem, öğrenciler tarafından çoğu zaman “resmi bir yapıdan ziyade mevcut danışmanlık ilişkilerinin doğal uzantısı” olarak algılanmaktadır. Bu durum, sistemin görünürlük düzeyinin artırılması gerektiğine işaret ederken, aynı zamanda mevcut akademik kültürün güçlü bir ilişki temeline sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim bir öğrenci “*Açıkçası bölümde mentorluk diye ayrı bir sistem olduğunu sonradan fark ettik, ama hocalarımızla zaten iletişimimiz olduğu için çok yabancı gelmedi.*” ifadesiyle bu durumu açıkça ortaya koyarken, bir diğer öğrenci “*Sistemi daha çok arkadaşlarımdan duydum, resmi duyurudan ziyade kulaktan kulağa yayıldı diyebilirim.*” şeklindeki ifadesiyle sistemin daha çok informel kanallar üzerinden görünürlük kazandığını vurgulamaktadır. Bu bulgular, mentorluk yapısının aslında güçlü bir ilişki zemini üzerinde yükseldiğini ancak kurumsal görünürlüğünün artırılacağı önerilebilir.

4.2. Etkileşim Dinamikleri ve İletişim Pratikleri

Mentor-öğrenci etkileşiminin en belirgin özelliği, erişilebilirlik ve esneklik olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, öğretim üyelerine ulaşımın kolay olduğunu ve iletişim süreçlerinin büyük ölçüde hızlı geri dönüşlerle desteklendiğini ifade etmişlerdir. İletişim kanalları incelendiğinde: Yüz yüze görüşmeler derinlikli etkileşim için tercih edilirken, Dijital platformlar (özellikle anlık mesajlaşma uygulamaları) pratik çözümler sunmaktadır. Bu hibrit iletişim yapısı, sistemin hem formel hem de enformel boyutlarını birlikte barındırdığını göstermektedir. Öğrencilerin büyük bir kısmı öğretim üyeleriyle iletişim kurmanın oldukça kolay olduğunu ve bu durumun kendilerini rahat hissettirdiğini belirtmektedirler. Son sınıf öğrencisi bir katılımcı “*Hocalara ulaşmak gerçekten çok kolay, mesaj attığımızda genelde kısa sürede dönüş alıyoruz, hatta bazı hocalarımızla direk telefonla da görüşebiliyoruz.*” diyerek sürecin akıcılığına dikkat çekerken, bir başka öğrenci “*Hiçbir zaman iletişim kurmakta zorlanmadım, bu da açıkçası kendimi daha rahat ifade etmemi sağlıyor.*” ifadesiyle bu erişilebilirliğin psikolojik yansımalarına işaret etmektedir. Bununla birlikte iletişim kanallarının çeşitliliği de dikkat çekmektedir. Öğrenciler yüz yüze görüşmeleri daha derinlikli bulmakla birlikte, dijital iletişimin sağladığı hız ve esnekliği de etkin biçimde kullanmaktadır. Ayrıca bu husus “*bazı öğrenciler tarafından dijital mentorluk adı altında bölüm başkanının girdiği bir ders kapsamında “App-Uygulama” geliştirme projesine dönüştürüldüğüne*” dair bilgileri olduğunu söylemişlerdir.

4.3. Mentorluk Kapsamı: Akademik Destekten Kariyer Rehberliğine

Mentorluk sürecinin yalnızca akademik danışmanlıkla sınırlı kalmadığı, aksine öğrencilerin kariyer yönelimlerini şekillendiren kritik bir rol üstlendiği görülmüştür. Öne çıkan destek alanları şunlardır. Kariyer yönlendirme ve sektör seçimi, staj ve iş bulma süreçleri, akademik performans ve proje geliştirme hakkında destek almak istedikleri ifade edilmiştir. Özellikle belirsizlik içeren kariyer kararlarında mentor desteğinin öğrenciler için “yön bulma mekanizması” işlevi gördüğü anlaşılmaktadır. Bir öğrencinin “*Hangi alana yönelmem gerektiği konusunda gerçekten kararsızdım, hocalarımla konuştuktan sonra daha net bir yol çizdim.*” şeklindeki ifadesi, mentorluğun yön gösterici rolünü açıkça ortaya koyarken, bir diğer öğrencinin “*Staj sürecinde ne yapmam gerektiğini tamamen mentorum sayesinde öğrendim.*” sözleri, bu desteğin somut çıktılara dönüştüğünü göstermektedir. Bu bağlamda mentorluk, öğrencilerin yalnızca bilgi edinmelerini değil, aynı zamanda karar verme süreçlerini yapılandırmalarını da sağlamaktadır.

4.4. Gelişimsel Katkılar: Akademik, Psikososyal ve Kurumsal Boyut

Mentorluk sisteminin etkileri üç düzeyde ortaya çıkmaktadır.

Akademik Katkı: Öğrencilerin hedef belirleme ve planlama becerilerinde artış gözlemlenmiştir.

Kariyer Katkısı: Gelecek belirsizliğinin azalması ve daha net kariyer rotalarının oluşması sağlanmıştır.

Aidiyet ve Motivasyon: Öğrenciler, bireysel olarak tanınmanın ve desteklenmenin bölümle kurdukları bağı güçlendirdiğini ifade etmiştir. Bu durum, mentorluğun yalnızca akademik değil, aynı zamanda psikososyal bir işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Ayrıca, öğrencilerimiz mentorluk sayesinde daha planlı hareket ettiklerini ve geleceklerine ilişkin belirsizliklerin azaldığını ifade etmektedir. Örneğin bir öğrenci “*Gelecekle ilgili belirsizliklerim azaldı, artık ne yapmak istediğime daha yakıным.*” diyerek kariyer netliği kazanımına vurgu yaparken, bir başka öğrenci “*Biri sizi yönlendirince yalnız olmadığınızı hissediyorsunuz, bu da motivasyonu artırıyor.*” sözleriyle sürecin duygusal etkisini dile getirmektedir. Ayrıca öğrencilerin kendilerini bireysel olarak tanınmış ve değer verilmiş hissetmeleri, bölümle kurdukları aidiyet bağına güçlendiren önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

4.5. İyileştirme Alanları ve Stratejik Öneriler

Katılımcılar genel olarak sistemden memnun olmakla birlikte, daha sistematik bir yapı ihtiyacına dikkat çekmişlerdir:

- Mentorluk sürecinin daha planlı ve izlenebilir hale getirilmesi
- Kariyer gelişimi için aşamalı rehberlik modeli oluşturulması
- Dönemsel grup mentorluğu oturumlarının eklenmesi
- Öğrenci ilerlemesini takip eden geri bildirim mekanizmalarının kurulması

Bu öneriler, sistemin kurumsallaşma düzeyinin artırılması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular, akademik mentorluk sisteminin öğrenciler tarafından yüksek düzeyde değerli bulunduğunu ve özellikle bireysel gelişim süreçlerinde kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Sistem, öğrencilerin akademik performanslarını desteklemenin ötesinde, kariyer yönelimlerini netleştiren ve kurumsal aidiyetlerini güçlendiren çok boyutlu bir yapı sunmaktadır. Bununla birlikte, mevcut yapının büyük ölçüde bireysel çabalar ve ilişki dinamikler üzerinden ilerlediği bu nedenle sistematiklik ve sürdürülebilirlik açısından geliştirilmesi gereken yönler bulunduğu anlaşılmaktadır. Özellikle akreditasyon süreçleri bağlamında, mentorluk uygulamasının daha yapılandırılmış, ölçülebilir ve izlenebilir hale getirilmesi önem arz etmektedir. PÜKÖ döngüsü perspektifinden değerlendirildiğinde:

- Planla: Mentorluk süreci için açık hedefler ve standartlar belirlenmeli,
- Uygula: Süreç tüm öğrencilere yaygınlaştırılmalı,
- Kontrol Et: Düzenli geri bildirim ve performans ölçümleri yapılmalı,
- Önlem Al: Elde edilen veriler doğrultusunda sistem sürekli iyileştirilmelidir.

Sonuç olarak, akademik mentorluk sistemi mevcut haliyle güçlü bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin kurumsal bir modele dönüştürülmesi hem öğrenci başarısını artıracak hem de kalite güvencesi süreçlerine önemli katkılar sağlayacaktır. ***Ayrıca komisyonunuz vasıtasıyla öğretim üyelerinden gelen akademik mentorluk değerlendirme raporları da kendi içerisinde tematik analize ya da en azından bir gruplamaya tabi tutulabilir. Böylelikle daha anlamlı ve bütüncül bir çerçeveden mentorluk süreci organize edilmiş ve iyileştirilmiş olacaktır.***

KAYNAKÇA

- Adams, W. C. (2015). Conducting semi-structured interviews. *Handbook of Practical Program Evaluation*, 492-505.
- Carlsen, B., & Glenton, C. (2011). What about N? A methodological study of sample-size reporting in focus group studies. *BMC Medical Research Methodology*, 11(1), 26.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236-264.
- Kook, R., Harel-Shalev, A., & Yuval, F. (2019). *Focus groups and the collective construction of meaning: Listening to minority women*. Paper presented at the Women's studies international forum.
- O. Nyumba, T., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), 20-32.