

Üstün Yeteneklilerin Eğitiminde Mentorluk Programı: Uluslararası Bağlamda Bir İnceleme

FARUK LEVENT*

Özet

Her çocuğun doğuştan getirdiği özellikler birbirine benzemekle birlikte, üstün yetenekli çocuklar bilişsel, psikomotor, duygusal ve sosyal gelişim düzeyleri açısından yaşatlarından farklılık göstermektedir. Bu özellikteki çocukların bilişsel gelişimi kadar duygusal ve sosyal yönden de desteklenmesi, onların sağlıklı bir kişilik oluşturmaları için çok önemlidir. Üstün yetenekli öğrencilerin kendini keşfetmesine yardımcı olan ve psikososyal gelişimini destekleyen mentorluk programı, başta Amerika olmak üzere gelişmiş birçok ülkede uygulanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, üstün yeteneklilerin eğitiminde kullanılan mentorluk programını uluslararası bağlamda incelemektir. Doküman incelemesi yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, elde edilen bilgiler üç bölümde toplanmıştır. Birinci bölümde üstün yetenekli öğrencilerin eğitiminde mentorluk, ikinci bölümde mentorluk programının uygulama aşamaları, üçüncü bölümde ise yabancı ülkelerde üstün yeteneklilere yönelik mentorluk programları ele alınmıştır. Elde edilen bilgilere dayalı olarak mentorluğun üstün yeteneklilerin eğitiminde etkili bir model olduğu ve mentorluk programının başarılı olması için her aşamasının çok iyi planlanması gerektiği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Üstün yeteneklilerin eğitimi, üstün yetenekli, mentorluk, mentorluk programı.

Mentorship program in gifted education: an international review

Abstract

Although some of the innate dispositions of each child are similar, gifted children differ from their peers in terms of cognitive, psychomotor, emotional and social development levels. It is very important to support gifted children

from emotional and social aspect as well as cognitive development to develop healthy personality. Mentoring program in terms of self-discovery and support of psychosocial development is being implemented in the education of gifted students in many developed countries, especially in the USA. The purpose of this study is to explore the mentoring program in gifted education in the international context. The document analysis was used in this study. The study consists of three parts. The first part covers mentoring in gifted education while second part explicates the implementation phases of mentorship programs. Finally, the third part reviews mentorship programs for the gifted children in the international context. According to the information obtained from this study, it can be said that mentoring is a powerful model for enhancing gifted education and a successful mentorship program requires a careful planning of each and every stage.

Keywords: Gifted education, gifted students, mentoring, mentorship program

Giriş

Mentorluk, kökeni Yunan mitolojisine dayanan yaklaşık 3500 yıllık bir kavramdır. Batı uygarlığının temel taşlarından Homeros'un Odissey destanının kahramanı Odysseus, Truva savaşlarına katılmak için yıllar sürecek yolculuğuna çıkarken, küçük oğlu Telemachus'u dostu Mentor'a emanet eder. Mentor aslında onun kılığına bürünmüş, Odysseus'un koruyucu tanrısı bilge Athena'dan başkası değildir ve Telemachus'u himayesi altına alır. On yıl içinde Mentor, koruyuculuk görevinin ötesine geçerek, Kral'ın yokluğunda Prens Telemachus'a rol modeli olmuş ve akıl hocalığı yapmıştır (Anderson ve Shannon, 1995). Mitolojideki bu hikâyenin yanı sıra geçmişte Sokrat'ın Plato'ya, Plato'nun Aristo'ya, Aristo'nun da Büyük İskender'e mentorluk yaptığı bilinmektedir (Kunish ve Lester, 1999).

Mitolojiden miras kalan mentor kelimesi, İngilizce dahil pek çok dilde orijinalini korumuş ve tercüme edilmeden yerleşmiştir. Oxford Sözlüğüne (2010) göre mentor *"Bir iş yerinde veya eğitim kurumunda, yeni işe başlayan bir çalışana veya öğrenciye danışmanlık hizmeti vererek onu yetiştiren deneyimli bir kişi"* olarak tanımlanmıştır. Milner ve Bossers'e (2004) göre mentor; zamanını, bilgisini ve çabasını kendisinden daha az deneyimli bir kişinin performansını ve başarısını artırmak için harcayan kişidir. Bir başka tanımda ise mentor, *"çok daha alt düzeydeki insanların danışmanlığı ile ilgilenen"*

profesyonel bir üst düzey kişi” olarak ifade edilmiştir (Siegel, Mosca ve Karim, 1999).

Yabancı literatürde mentor aracılığıyla yetiştirilen kişiyi belirtmek için yaygın olarak kullanılan kelimeler “protégé” ve “mentee”dir (Donaldson, Ensher ve Grant-Vallone, 2000). Hizmet alan kelimesi, protégé kelimesiyle eş anlamlı olarak kullanılmakla birlikte kendisinden daha deneyimli bir mentorden kariyer yardımı ya da duygusal ve sosyal yönden destek alan kişi anlamına gelmektedir (Slabaugh, 2006; akt. Bakioğlu, Göğüş, Ülker, Bayhan ve Özgen, 2015).

Mentorluk, deneyimli bir mentor ile daha az deneyimli bir hizmet alan arasındaki karşılıklı güven ve gönüllülük esasına dayanan, hizmet alanın gelişimine ve vizyonuna katkıda bulunmayı amaçlayan, diyalektik bir yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir (Ziegler, Porath ve Grassinger, 2010). Başka bir ifadeyle mentorluk; deneyimli ve konusunda uzman bir kişinin (mentor), bilgi ve deneyimini diğer bir kişiye (hizmet alana) aktardığı ve ona örnek olduğu bir destekleme ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (English ve Sutton, 2000).

Mentorluk ile koçluk birbirine çok yakın kavramlar olmakla birlikte bu iki kavrama aynı anlamların yüklendiği görülmektedir (De Cenzo ve Robbins, 2010). Oysa bu iki kavram birbirinden farklıdır. Koçluk, danışanın potansiyelini açığa çıkarmak için onu hem zorlayan hem de motive eden bir yardım sürecidir (Tobin, 1998). Oysa mentorluk rol modelliğini ve akıl hocalığını da kapsayan daha geniş bir kavramdır (Duman, 2013). Bununla birlikte koçluk yapacak kişide konu uzmanlığı şartı aranmazken mentorun kendi alanında uzman ve deneyimli olması gerekir (Köktürk, 2006).

Mentorluk; formal bir düzenleme ile planlı ve programlı olarak yapılabileceği gibi ortak ilgi ve meraka sahip iki kişinin planlanmamış görüşmeleri şeklinde de yürütülebilir. Mentorluk programı; ara sıra bir kafeteryada bir araya gelerek yapılan sohbetler, öğrencilerin okullarında yapılan düzenli görüşmeler, mentorların kurumlarında veya ofislerinde yapılan görüşmeler, internet (e-mentorluk) ya da telefon aracılığıyla (telementorluk) yapılan görüşmeler şeklinde sınıflandırılabilir (Sak, 2010).

Üstün yetenekli çocuklar, bilişsel anlamda ileri kapasiteyle dünyaya gelmenin yanında farklı ihtiyaçlara sahiptir. Bu çocukların normal yaşlıtlarına göre rehberlik ve danışmanlık ihtiyaçlarının daha fazla olduğu birçok araştırmada ortaya konmuştur (Levent, 2014). Dolayısıyla üstün yetenekli öğrencilere karar verme mekanizmalarını güçlendirecek ve

potansiyelini farketirecek rehberlik hizmeti verilmelidir (Colangelo, 2002). Mentorluk, hizmet alanın kariyer gelişimine yardımcı olması ve psikolojik destek sağlaması bakımından üstün yeteneklilerin eğitiminde birçok ülkede uzun yıllardır kullanılmaktadır (DuBois, Holloway, Valentine ve Cooper, 2002). Bu çalışma, üstün yetenekli öğrencilere yönelik mentorluk programını uluslararası bağlamda incelemek amacıyla planlanmıştır.

Yöntem

Bu çalışma, derin bir incelemeyi ve zengin veri toplamayı gerektirdiğinden nitel paradigmaya sahip olup üstün yeteneklilerin öğrencilere yönelik mentorluk programını uluslararası bağlamda incelediğinden araştırmanın deseni durum çalışmasıdır. Veri toplama aracı olarak bu araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülen doküman incelemesi kullanılmıştır. Doküman incelemesi, çalışılacak konular ile ilgili olarak yazılı ve basılı belgelerin analizini içerir (Cohen, Manion ve Morrison, 2000). Günümüzde yazılı ve görsel materyallerin fazla olmasını bir fırsat olarak kullanan bir araştırmacı, doküman incelemesi yoluyla çalıştığı konu ile ilgili çeşitli kaynaklara ulaşarak çalışmasını zenginleştirebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Mentorluk ile ilgili kitap, tez, makale ve elektronik kaynakların incelendiği bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde üstün yetenekli öğrencilerin eğitiminde mentorluk, ikinci bölümde mentorluk programının uygulama aşamaları, üçüncü bölümde ise yabancı ülkelerde üstün yeteneklilere yönelik mentorluk programları ele alınmıştır.

1. Üstün yeteneklilerin eğitiminde mentorluk

Üstün yetenekli öğrenciler özel eğitsel ihtiyaçlara sahiptir (Denton ve Postledhwaite, 1985; Maker ve Nielson, 1996; Tomlinson, 1997; Chan, 2001; Clark, 2002; Delisle, 2003; VanTassel-Baska, 2005). Bu özellikteki öğrencilerin **öğrenme ihtiyaçlarının karşılanması için ilgi ve yeteneklerini ortaya koyup geliştirebilecekleri, onları motive eden esnek ve yaratıcı etkinliklerin onlara sunulması gerekmektedir (Koshy, 2002). Bunun yanında** üstün yetenekli öğrenciler, normal programlar yoluyla sağlanamayan geniş kapsamlı eğitsel imkânlara gereksinim duyarlar (Renzulli ve Reis, 1985).

Üstün yetenekli çocuklar, sadece bilişsel alanda değil, duygusal yönden de akranlarından farklı olarak ileri gelişim gösterirler (Gross, 1993). Bu özelliklerine bağlı olarak üstün yetenekli öğrencilerin akademik, duygusal ve sosyal açıdan rehberlik hizmetlerine ihtiyaçları vardır (Silverman,

1993; Colangelo ve Davis, 2003; Greene, 2003; Jackson ve Snow, 2004). İlkokul düzeyindeki üstün yetenekli öğrencilerle yapılan bir araştırmaya göre bu öğrencilerin öncelikli ihtiyaçları arasında; başarısızlık durumunda uyarılıp yeniden çaba göstermesi için desteklenmek, yönetilmekten çok rehberlik edilmek ve ilgi duyduğu alanlarda uzman kişilerle iletişim kurmak bulunmaktadır (Ogilvie, 1973). Bununla birlikte bu çocukların normal zekâya sahip yaşlılarıyla kıyaslandığında rehberlik ihtiyaçlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca normal gelişim gösteren öğrenciler kariyerleri ile ilgili plan yapmaya lise ya da üniversite yıllarında başlarken üstün yetenekli öğrencilerde bu ilgi çok daha erken yaşlarda ortaya çıkmaktadır.

Profesyonel bir mentorluk ilişkisinde, hizmet alan ilgi duyduğu alan ya da gelecekteki kariyeriyle ilgili olarak bir uzmanla birlikte çalışır. Bu ilişki süresince hizmet alan, mentorun bilgi ve deneyimleri üzerinden gerçek yaşam uygulamalarını keşfeder (Clasen ve Clasen, 2003a). Birçok araştırmada mentorluğun üstün yetenekli öğrencilerin çalışma becerileri, motivasyon düzeyleri ve yaratıcılık yönlerini olumlu geliştirdiği ortaya konmuştur (VanTassel-Baska, Landau ve Olszewski, 1984; Nash, Haensly, Rodgers ve Wright, 1993; Pleiss ve Feldhusen, 1995; Clasen ve Clasen, 2003a; Greene, 2003). Ayrıca bu tür bir hizmet almak, akademik başarının artmasında (Clasen ve Clasen, 2003a; Hebert ve Olenchak, 2000; Grantham, 2004; Siegle, 2005) ve kendi yeteneklerine uygun bir kariyer belirlemede (Swassing ve Fichter, 1991; Nash ve diğerleri, 1993; Schatz, 1999; Bisland, 2001) üstün yetenekli öğrenciler için oldukça faydalıdır.

Mentorluk hem hizmet alanın hem de mentorun karşılıklı olarak fayda sağlamasına dayalı profesyonel bir ilişkidir (Grybek, 1997; Klase ve Clutterbuck, 2002; Johnson, 2007). Üstün yetenekli öğrencilerin mentorluk sürecindeki kazanımları aşağıda özetlenmiştir:

Mentorluk tecrübesi, üstün yetenekli bireyin bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimini destekler (Mönks, Heler ve Passow, 2000).

Mentorluk hizmeti almak, kendi geleceğine ilişkin fırsatları görmesine ve hedeflerini belirlemesine yardımcı olur (Nash, 2001).

Üstün yetenekli öğrenciler, geleneksel bir sınıfın sınırlamalarıyla engellenmek yerine mentorluk sürecinde motive olur ve teşvik edilir (Clasen ve Clasen, 2003a).

Mentorluk hizmeti alan üstün yetenekli bir öğrenci, geleceğe yönelik kariyerini ve başarılarını keşfedebilir (Berger, 1990).

Üstün yetenekli öğrencilerin bakış açısını genişletir ve yaratıcılık yönünü destekler (Nash, 2001).

Mentorun mesleki uzmanlığından ve deneyimlerinden yararlanma imkânı bulur (Sheal, 1992).

Mentorluk programı aracılığıyla sınıfta öğrendiği bilgileri uygulamaya geçirebilir ve kendisine uygun bir rol modeli bulabilir (Berger, 1990).

Özgüveni gelişir ve kişisel farkındalığı artar (Nash, 2001).

Mentorluk, ilgi duyduğu alanda müfredatın dışında çalışma imkânı sağlar (Clasen ve Clasen, 2003b).

Mentorun; kendinden daha genç ve deneyimsiz birine yol gösterirken ve onun kendi yolunu çizmesine yardımcı olurken, mentorluk sürecinden elde ettiği kazanımlar da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

Hizmet alanın gelişimine katkıda bulunmaktan dolayı kişisel tatmin duygusu yaşar (Milner ve Bossers, 2004).

Mentor, hizmet alan ile birlikte çalıştığı konularda daha da uzmanlaşır (Grybek, 1997).

Mentor, hizmet alanlar sayesinde alandaki bilgilerini taze tutar (Johnson, 2007).

Mentor de hizmet alandan birçok şey öğrenebilir ve farklı bakış açıları geliştirebilir (Milner ve Bossers, 2004).

Mentor, mentorluk hizmeti verirken iletişim becerilerini geliştirir (Megginson and Clutterbuck, 1999).

Rutin işlerin ve “ek sorumlulukların” bir kısmını mentorluk yaptığı kişiye (hizmet alan) devrederek kendi tükenmişliğinin önüne geçmiş olur (Sheal, 1992).

Diğer insanları daha iyi anlama becerisini geliştirir (Milner ve Bossers, 2004).

Mentorluk hizmeti vermek birçok rolü birden üstlenmeyi gerektirir (Appelbaum, 1994; Hadden, 1999). Peterson (2005)’e göre mentorun oynadığı roller aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

Sadık bir arkadaş, sırdaş ve danışmandır.

Bir öğretmen, rehber ve koçtur.

Hizmet alanın eğitiminden ve gelişiminden sorumludur.

Sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve deneyimi aktaran bir uzmandır.

Bilgiyi, beceriyi, erdemi ve başarıyı temsil eden bir rol modelidir.

Bilgi, beceri ve tecrübelerini hizmet alanla paylaşmaya isteklidir.

Hizmet alanı yeteneklerini geliştirmesi için teşvik eder ve öğrenme süreci boyunca ona sabır gösterir.

Hizmet alana yeni fikirler ve farklı bakış açıları kazandırır.

Hizmet alana neler yapabileceğinin somut örneklerini gösterir.

Mentor, uzman olduğu alanda hizmet alana eğitim vermenin yanı sıra; ona danışmanlık yapar, öğrenmeye güdüler ve onun için cezbedici bir eğitim ortamı oluşturur (Clasen ve Clasen, 2003). Bunun yanında programın niteliğine göre mentorun; duygusal, sosyal ve kariyer gelişimi gibi alanlarda hizmet alana destek olması beklenir (Siegel, Mosca ve Karim, 1999).

2. Mentorluk programı uygulama aşamaları

Mentorluk, aşamalardan oluşan bir süreçtir. Mentorluk programı uygulama aşamaları; mentor ve hizmet alanın seçimi, eşleştirme ve eğitim, tamamlama olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.

a) Mentor ve hizmet alanın seçimi

Profesyonel bir mentorluk programının uygulanmasında ilk adım, mentorların ve hizmet alacak kişilerin seçilmesidir (Clasen ve Clasen, 2003a). Eğer bu ikiliden biri programa katılmak için uygun özelliklere sahip değilse ve tam olarak kendini bu işe adanmış ise mentorluk ilişkisinin başarısızlıkla sonuçlanması muhtemeldir (Schatz, 1999). Bu nedenle mentorluk programının başarıya ulaşmasında, mentor ve hizmet alanın kişisel özellikleri önemli rol oynamaktadır. Buna bağlı olarak mentorluk ilişkisinde mentorun kültürü ve/veya cinsiyetinin yanı sıra tarafların beklentileri de etkili olmaktadır (Woodd, 1997).

Mentorluk programında hizmet alacak öğrencilerin seçiminde genel ilke, bireyin böyle bir programa gerçekten ihtiyacının olup olmasıdır. Başka bir ifadeyle üstün yetenekli öğrencilerin yalnızca bazıları mentorluk hizmeti almaya ihtiyaç duyar ve bu programdan fayda sağlayabilirler. Mentorluk programları; beklenenin altında başarı gösteren ve ilgi alanları henüz netleşmemiş üstün yetenekli öğrenciler için çok etkili olmaktadır. Bunun yanında özel bir alanda ileri derecede araştırmalar yapmak isteyen üstün yetenekli öğrenciler için de bu programlar önemli faydalar sağlayabilir (Sak, 2010).

Mentorluk programından yararlanan üstün yetenekli öğrenciler ortak özelliklere sahiptir. Bu özelliklerden biri, profesyonel bir mentorluk için gerekli olan gelişimsel bir olgunluk düzeyine sahip olmaktır. Başka bir ifadeyle bu öğrenciler, profesyonel mentorluğun gerektirdiği sorumluluğa

ve iletişim derinliğine hazırdır (Clasen ve Clasen, 2003a; Schatz, 1999). Diğer bir önemli özellik ise yeni şeyler öğrenmek ve yeni öğrendiği bilgileri uygulamak için duydukları istektir (Berger, 1990). Bu özellikler, mentorluk programları için öğrencilerin tespit edilmesinde tek başına ölçü olmasa da, genellikle bir bireyin mentorluktan fayda sağlayıp sağlamayacağını tahmin edilmesine yaramaktadır (Schatz, 1999).

Mentorluk programına alınacak üstün yetenekli öğrencilerin seçiminde aşağıdaki tablodaki özelliklerin dikkate alınması gerekir (Sak, 2010).

Tablo 1 Mentorluk Programlarına Üstün Yetenekli Öğrencilerin Seçiminde Dikkate Alınması Gereken Özellikler

	Öğrencilerin Özellikleri
Zihinsel Özellikler	<ul style="list-style-type: none">Ortalama üzerinde yetenek düzeyine sahip olmakBulunduğu sınıf düzeyinin en az iki sınıf üstünde performans sergilemekÖğrenme, planlama ve iletişim alanlarında olumlu özelliklere sahip olmak
Zihinsel Olmayan Özellikler	<ul style="list-style-type: none">Spesifik akademik alanların en azından birinde çok yoğun merak ve ilgi düzeyine sahip olmakBire bir ilişkilere, tartışmalara ve projelere karşı istekli olmakÖzgür düşünebilmekÖğrenmeyi sevmekKendi ilgilerini ve meraklarını azimle koalamak

Kaynak: Sak, U. (2010). “Üstün zekâlılar-özellikleri tanılanmaları eğitimleri”

Yetişkin profesyonellerin tümü iyi birer mentor adayı değildir. Bir mentor, öğrencinin ilgi duyduğu alanda uzman olmalı ve bilgisini paylaşmaya istekli olmalıdır. Mentor aynı zamanda üstün yetenekli bireyin özel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranabilmelidir (Schatz, 1999). Enerji ve merak duygusu fazla olan üstün yetenekli bir öğrenciye karşı sabırlı olmak, profesyonel bir mentor için bir başka önemli özelliktir. Mentorlar, mentorluk ilişkisi boyunca hizmet alanı hem desteklemeli hem de ona cesaret vermelidir. En önemli özellik ise mentorların güçlü bir sorumluluk duygusuna sahip olmalarıdır (Bisland, 2001).

Mentorluk programında yer alan mentorların, pozitif iletişim becerilerine sahip olması gerektiğine dikkat çeken Sak (2010), bu kişilerin üstün

yetenekli öğrencilerin özel ihtiyaçları olduğuna inanmaları gerektiğini belirtmiştir. Peterson (2005)'a göre ise etkili bir mentor aşağıdaki özelliklere sahiptir:

Kendi alanında uzmandır.

Kendisi için yüksek standartlar koyan bir kişidir.

Alanında çalışmaktan mutluluk duyar ve bu konuda çok isteklidir.

Bilgilerini güncel tutmaya gayret eder.

Hedeflerine ulaşmada değişik teknik ve beceriler kullanır.

Kendi başarıları ve mesleği ile ilgili olumlu duygular sergiler.

Hizmet alandaki olağanüstü yeteneği görüp onu teşvik eder.

Kendisini başkalarının yerine koyabilir ve insanları anlayabilir.

Entelektüel katılımdan ve başkalarına yardım etmekten hoşlanır.

Kendisini ve hizmet alanı ilgilendiren konularda isabetli kararlar verir.

Mentorlar, öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun olarak her mesleki alandan seçilebilir. Üniversitelerden öğretim üyeleri, ilköğretim ve ortaöğretim okullarından öğretmenler, sivil toplum örgütlerinden örgüt liderleri, araştırma kurumlarından bilim insanları, medya kuruluşlarından gazeteciler, spor kulüplerinden sporcular mentorluk programında hizmet verebilir (Sak, 2010).

b) Eşleştirme ve eğitim

Bir mentorluk ilişkisinin başarısı, genellikle hizmet alan ile mentorun birbiriyle uyusabilirliğine (uyumuna) bağlıdır (Schatz, 1999). Başka bir ifadeyle mentorluğun tam olarak işleyebilmesi için bu iki insanın uygun eşleştirilmesi gerekmektedir (Wickman ve Sjodin, 1997). Anketler ve kişisel görüşmeler, güçlü mentor adaylarını tespit etmeye yardımcı olabilir. Bu tür araçlar, kişilerin etnik kökeni, konuştuğu diller, kişisel ilgileri ve profesyonel geçmişi ile ilgili bilgileri sağlar (Dondero, 1997; Bisland, 2001).

Bir ilkokul öğrencisi ile bir lise öğrencisi eşleştiğinde, lise öğrencisi bu öğrencinin önünde bir rol modeli olur. Benzer yaşam geçmişine sahip olan başarılı bir lise öğrencisi (mentor) çoğunlukla bilgisini hizmet alan ile paylaşır ve ulaşmak istediği hedef konusunda onu teşvik eder (Wright ve Borland, 1992). Aynı şekilde üniversite öğrencileri ile lise öğrencileri de eşleştirilebilir (Grybek, 1997).

Eşleştirme aşaması sonrasında ise hizmet alan ve mentorların eğitilmesi gerekmektedir. Ancak bu aşamadan sonra mentorluk ilişkisi başlayabilir

(Grybek, 1997). Ayrıca mentorluk programı öncesinde imzalanan bireysel sözleşmeler veya yapılan iş planlarında, sorumlulukların ve beklentilerin ana hatlarıyla belirlenmiş olması gerekir (Wright ve Borland, 1992). Mentorluk sürecinde hem mentor hem de hizmet alanın uyması gereken birtakım kurallar ve etik değerler vardır. Bu konuda her iki taraf da, herşeyin gizlilik ilkesi içinde olmasına dikkat etmeli ve birbirlerinin menfaatlerini korumalıdır. Mentor ile hizmet alan arasındaki ilişkide dikkat edilmesi gereken noktalar şunlardır (Johnson ve Ridley, 2004):

Mentorluk ilişkisinde beklentilerin açıklığa kavuşturulması,
Mentorluk ilişkisindeki sınırların belirlenmesi,
Başlangıçta arzu edilen değişim ve gelişim için plan yapılması,
Hizmet alana uygun iletişim tarzının dikkate alınması,
Cinsiyet farklılığına duyarlı olunması,
Mentorluğun olası yararlarının ve risklerinin taraflara anlatılması,
Etnik ve ırksal farklılıklara saygı gösterilmesi,
Periyodik olarak yapılacak incelemelerin ve değerlendirmelerin programlanması.

Mentorluk programında, mentorların uyması gereken temel kurallardan bazıları aşağıda sıralanmıştır (Köktürk, 2006):

Mentorluk ilişkisindeki temel unsurlar; mentor ve hizmet alan arasındaki samimiyet, güven, saygı ve iyi niyettir.

Mentorluk yüzde yüz doğru/yanlış değil, seçenekler ve olasılıklar sistemidir.

Hizmet alan kendi yapmak istediklerine kendisi karar vermelidir.

Hizmet alan, elde ettiklerinin sorumluluğunu üstlenmelidir.

Mentorluk ilişkisi sürekli o grup veya birey için var olmayacağından mentor, kendisinin geçici olduğunun farkında olmalı ve hizmet alanı kendisinden bağımsız yaşamaya hazırlamalıdır.

Mentorluk ilişkisi süresince etik kurallara uyulmalıdır.

Mentorluk hukuki kuralları **çığnemeye kesinlikle** izin veremez.

Mentorluk deneyimi boyunca, mentordan ve hizmet alandan bu ilişki hakkında görüşleri alınmalı ve onlara geribildirim yapılmalıdır. Bu geribildirimler, program koordinatörü tarafından alınabileceği gibi mentor ve hizmet alan arasında informal olarak da gerçekleştirilebilir (Clasen ve Clasen, 2003a).

c) **Tamamlama**

Tamamlama **aşaması mentorluk sürecinde son** adımdır ve hizmet alan kişi gelişme aşamasının sonuna ulaştığında mentor ve hizmet alan artık programı tamamlama aşamasına geçilmelidir (Ziegler, Porath ve Grassingera, 2010). Tamamlama aşamasında program sonu değerlendirmenin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu değerlendirme, program tamamen sona erdikten sonra yapılan bir değerlendirme türüdür. Program süreci içinde toplanan tüm veriler, değerlendirme komisyonu tarafından incelenerek programın amaçlarına ulaşılma düzeyleri değerlendirildikten sonra program hakkında genel bir karara varılır (Sak, 2010).

3. Yabancı ülkelerde üstün yeteneklilere yönelik mentorluk programları

Mentorluk programları genellikle gerçek yaşam durumları ile ilişkili olarak ileri düşünme ve problem çözmeye becerilerini geliştirmesi bakımından üstün yetenekli öğrenciler için önemli bir deneyim fırsatı sunmaktadır (Siegle, 2005). Dünyanın gelişmiş birçok ülkesinde üstün yetenekli öğrencilerin eğitimine yönelik çok sayıda mentorluk programı bulunmaktadır.

Amerika'da üstün yeteneklilerin eğitiminde kullanılan mentorluk programında mentorlar, okul ya da aile tarafından seçilen profesyonel kişilerdir. Bu uzman kişiler, hizmet alanına yalnızca yaptıkları işi en iyi nasıl yapacaklarını öğretmekle kalmayıp, ona çalışma disiplini ve uygun alışkanlıklar geliştirmesinde yardımcı olmaktadır (Akarsu, 2004).

Amerika'da yürütülen mentorluk programlarından biri, Georgia eyaletinde bulunan Gainesville şehrinin Hall bölgesindeki altı lisede yürütülmektedir. Bir yıl süren bu programda 11. ve 12. sınıf düzeyindeki üstün yetenekli öğrenciler, kendi ilgi alanlarında başarılı uzman kişiler ile eşleştirilir. Bu program kapsamında öğrenciler mentorluk deneyimi sonunda toplamda yaklaşık 60 saat olmak üzere haftada en az beş saat mentorlarından danışmanlık hizmeti alırlar (Honors Mentorship Program, 2014).

Almanya, mentorluğu aktif olarak kullanan ülkelerin başında gelmektedir. Ülke genelinde "cybermentor" adıyla uygulanan bir e-mentorluk programında üstün yetenekli kızların doğal bilimler alanında yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bu programda, her yıl yaşları 12 ila 18 arasında değişen 800 üstün yetenekli kız öğrenci ile doğal bilimler alanında uzman olan 800 kadın bilim adamı ve mühendis eşleştirilmektedir. Genel itibarıyla bir yıllık

olan bu programda, mentorlar ve üstün yetenekli kız öğrenciler e-mail, forum ve online chat yoluyla birbirleriyle etkileşim kurmaktadır. Ayrıca programa katılan mentorlar için workshoplar ve kız öğrencilere yönelik eğitimler verilmektedir (Stoeger, Ziegler, Greindl, Heilemann, Neubauer, Reutlinger ve Sturm, 2012).

Üstün yetenekliler eğitiminin çok ciddiye alındığı ve bu alanda hem kuramsal hem de uygulamalı pek çok çalışmanın yapıldığı İsrail’de, mentorluk programı etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu programlara örnek olarak yüksekökol öğrencilerine yönelik yürütülen mentorluk programı verilebilir. Üniversiteler ve araştırma enstitüleri tarafından belirli bir alanda bağımsız bir proje araştırmasında çalışmayı tercih eden yüksekökol öğrencilerine, mesleki danışmanlık şeklinde mentorluk hizmeti sağlanmaktadır. Öğrenciler, öğretmenlerinin verdiği proje ödevlerini hazırlarken kendilerine bireysel destek verebilecek bir mentorun bulunması için araştırma enstitülerine başvurabilmektedir (Zorman, 1993).

Çin’de üstün yeteneklilere yönelik mentorluk programları, Hong Kong Üniversitesi tarafından yürütülmektedir. Öğrenciler, mentorluk programına kendi başarılarına başvurabildikleri gibi ebeveynleri veya öğretmenleri tarafından da aday gösterilebilir. Programa girmeden önce katılan bütün öğrencilerin öğrenme stilleri, yetenekleri, ilgileri ve ihtiyaçları belirlenir. Mentorlar ise üniversite içinden seçilir ve yetiştirilir. Özel ilgi alanlarına göre kaydedilen öğretim üyeleri ve lisansüstü öğrenciler, mentor havuzu içine dahil edilir. Bu bilgilere göre uyumlu olan mentor ve öğrencilerin eşleştirilmesine karar verilir. Program koordinatörü; mentorluk sürecinin başından sonuna kadar mentor ile hizmet alan arasında koordinasyonu sağlar, kendi rollerini ve sorumluluklarını belirlemeleri için onlara yardım eder ve bir çalışma programı yapmaları konusunda destek verir. Ayrıca program boyunca mentordan, hizmet alandan, öğretmenlerden, ebeveynlerden ve program koordinatöründen alınan sistematik geribildirimler yoluyla mentorluk sürecinin değerlendirilmesi yapılır (Chan, 2000).

Avustralya’da milli eğitimden sorumlu bakanlığına bağlı olan Erken Çocukluk Gelişimi Birimi’nin koordinatörlüğünde üstün yetenekli öğrenciler, mentorluk ilişkisi için internet aracılığıyla bir üniversitenin öğrencileriyle eşleştirilir. Ortak ilgi alanlarına sahip 10, 11 veya 12 öğrenci, üniversiteden seçilen bir mentor ile birlikte çalışır. Programda yer alacak mentorun katılımını teşvik etmek için üniversite tarafından mentora ders kredisi verilir. Genelde mentorun, öğrenciyle ortalama 10 veya 15 hafta için haftada ikişer saat iletişim kurması öngörülür. İdeal olarak program;

mayıs ayının ortalarında başlar ve ekim ayının başında biter. Programın planlanmasında, öğrencilerin sınav dönemleri ve tatil günleri gibi zamanlar daha önceden dikkate alınır (Government of Victoria, 2007).

Tartışma, sonuç ve öneriler

Mentorluk, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve profesyonel gelişimin desteklenmesinde kullanılan, geçmişi çok eskiye dayanan bir eğitim modelidir. Hizmet alanların kariyer seçiminde, kişisel gelişimlerinde ve akademik başarısında olumlu katkılar sağlayan mentorluk, son yıllarda eğitim alanında popülerlik kazanmıştır. Mentorluk, üstün yetenekli öğrencilerin ilgilerini ve güçlü oldukları alanları keşfetmelerine fırsat sağlaması ve kapasitelerinin geliştirilmesine yardımcı olması bakımından üstün yeteneklilerin eğitiminde de yaygın olarak kullanılmaktadır.

Üstün yetenekli bir öğrenci için mentorluk programı; özel ilgi alanını, zamanını, yetenek ve becerilerini paylaşmaya istekli bir mentora sahip olabilmek açısından çok önemli bir deneyimdir (Berger, 2006). Çünkü üstün yetenekli çocuklar, kendinden büyüklerle zaman geçirmeyi severler (Robinson ve Noble, 1991; Renzulli, Smith, White, Callahan, Hartman ve Westberg, 2002). **Üstün yetenekli öğrencilerin, normal yaşlılarına göre yetişkinlerle daha iyi iletişim kurabilme becerileri sayesinde, mentorlerle daha rahat anlaşabildikleri ve mentorluk programından daha çok** faydalanabildikleri söylenebilir.

Normal gelişim gösteren çocuklar kariyerleri ile ilgili plan yapmaya lise ya da üniversitede başlarken, üstün yetenekli çocuklarda bu ilgi çok daha erken yaşlarda ortaya çıkmaktadır. Eğer bu kişiler önceliklerini belirleyemez veya uzun vadeli amaçlarını oluşturamazlarsa, kariyer planlama konusunda problem yaşayabilir (Frederickson ve Rothney, 1972; Kerr, 1985; Berger, 1990). Dolayısıyla bu çocuklara erken dönemde meslek seçimi ile ilgili danışmanlık hizmeti verilmesi gerekmektedir. Ayrıca üstün yetenekli öğrenciler karar verebilme, kendi potansiyelini geliştirebilme ve kim olduğunu fark edebilme yönünde desteklenmelidir (Colangelo, 2002). Bu bağlamda mentorluk programı, üstün yetenekli öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti ve psikolojik destek sağlamaktadır (VanTassel-Baska, 2000; Ehrich, Hansford ve Tennent, 2004).

Genel inanışa göre üstün yetenekli öğrencilerin zekâ düzeylerinin yüksek olmasından dolayı her şeyi kendiliğinden öğrenecekleri düşünülür. Oysa

üstün yetenekli birçok öğrenci normal sınıflarda, kendilerini zorlayan bir şey olmadığı için sıkılır. Mentorluk, bu öğrenciler için akademik zorlayıcılık sağlaması bakımından çok faydalı olmaktadır (Templin, 1999). Mentorluk programları; özellikle olağanüstü üstün yetenekli öğrenciler, akademik başarısı düşük üstün yetenekli öğrenciler ve dezavantajlı üstün yetenekli öğrenciler için etkili bir model olarak kabul edilmektedir (VanTassel-Baska, 2000).

Literatürde mentorluk üzerine yapılan çalışmalar ve değerlendirme raporları, üstün yetenekli öğrenciler için olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır (Merriam, 1983; Cox, Daniel ve Boston, 1985; Ellingson, Haeger ve Feldhusen, 1986; Clasen ve Hanson, 1987; Beck, 1989; Prillaman ve Richardson, 1989; Berger, 1990; Frey, 1991; Hollinger, 1991; Kaufmann, 1991; Swassing ve Fichter, 1991; Swassing ve Fichter, 1991; Ellingson, Hamilton ve Hamilton, 1992; Wright ve Borland, 1992; Ambrose, Allen ve Huntley, 1994; Lim, 1996; Grybek, 1997; Goff ve Torrance, 1999; Templin, 1999; VanTassel-Baska, 2000; Chan, 2000, Nash, 2001; Hébert, 2002; Clasen ve Clasen, 2003; Manning, 2005; Siegle ve McCoach, 2005; Siegle, 2005; Callahan ve Dickson, 2008; Ziegler, Porath ve Grassinger, 2010). Buna karşın birkaç araştırmacı mentorluğun bazı zayıf yönleri olduğuna dikkat çekerek mentorluk sürecinden mentor ya da hizmet alanın olumsuz etkilenebileceğini belirtmişlerdir (Torrance, 1984; Long, 1997; Ehrich ve Hansford, 1999; Ragins, Cotton ve Miller, 2000; Rhodes, Reddy, Roffman ve Grossman, 2005; Spencer, 2007). Bu olası olumsuz etkilerin; mentorluk programının iyi planlanmamasından, yanlış mentor ya da hizmet alan seçiminden, mentor-hizmet alan eşleştirilmesindeki hatalardan, mentorluk ilişkisinin etkili izleme ve kontrolünün yapılamamasından kaynaklandığı söylenebilir.

Üstün yeteneklilerin eğitiminde mentorluk, başlı başına bir program olarak uygulanabileceği gibi, bir eğitim programının destek bileşeni olarak da uygulanabilir. Şahin (2015) tarafından yapılan bir araştırmaya göre mentorluk uygulamasının başarılı olmasında; mentorlara uygulama öncesi eğitim verilmesi, mentorlara sağlanan desteğin uygulama süresince devam etmesi, mentor ve hizmet alanların gönüllülüğü, mentorların iş yükünün fazla olmaması, mentor-hizmet alan ilişkisinin olumlu bir atmosfer içerisinde sürdürülmesi gibi unsurlar önemli rol oynamaktadır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen bilgilere dayalı olarak üstün yeteneklilere yönelik mentorluk programı ile ilgili aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür:

Mentorluk programının başarılı olması için çok iyi planlanması gerekir.
Mentorluk programı planlanırken; mentorluk hizmet alacak öğrencilerin

nasıl seçileceği, programın ne kadar süreceği, mentorların nasıl seçileceği, mentor ve hizmet alan öğrencilerin nasıl eşleştirileceği, mentorlara nasıl bir eğitimin verileceği, hizmet alan öğrenciler ve mentorların ne sıklıkla görüşeceği, mentorluk çalışmalarının nerelerde yapılacağı, mentorluk programın etkililiğinin nasıl izlenip değerlendirileceği gibi soruların cevaplanması çok önemlidir. Ayrıca program maliyetinin nasıl karşılanacağı ve mentorların ücretlerinin ne şekilde ödeneceği konuları önceden düşünülmelidir.

Bir mentorluk programının en zor yanlarından biri alanlarında uzman kaliteli mentorlar bulabilmektir. Hizmet alanın öğrenmesini ve mentorluk sürecini kolaylaştırmak için bir mentorun aktif dinleme, güçlü iletişim becerileri, **öğretebilme yeteneği** gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir. Mentorların seçiminde anketler ve kişisel görüşmeler, güçlü mentor adaylarını tespit etmeye yardımcı olabilir.

Mentorların seçilmesinden sonra bu kişilerin eğitimine ayrı önem verilmelidir. Bu kapsamda mentorlara programın amaçları ve hizmet alan öğrencilerle kurulan ilişkilerde dikkat edilmesi gereken etik kurallar anlatılmalıdır.

Mentorluk programına uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için hem mentorlara hem hizmet alan öğrencilere oryantasyon çalışmaları yapılmalıdır.

Mentorluk programının başarısında mentor ile hizmet alan arasındaki uyumun önemi büyüktür. Dolayısıyla mentorluk programında istenilen hedeflere ulaşılabilmesi için bu iki insanın uygun eşleştirilmesine hassasiyet gösterilmelidir.

Mentorluk programında mentorlar, hizmet alan öğrenciler, eğitimciler ve velilerin arasında etkili bir iletişim ağının kurulması gerekmektedir.

Mentorluk programı, periyodik aralıklarla görüşmeler ve anketler yoluyla izlenmeli ve sürekli olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle mentorluk programında katılımcılardan düzenli bir şekilde geribildirimlerin alınması ve geribildirimler doğrultusunda iyileştirilmesi, programın başarısı açısından çok önemlidir.

Literatür incelendiğinde mentorlukla ilgili yayınlanmış çok sayıda bilimsel makale olduğu görülmektedir. Bununla birlikte literatürde üstün yetenekli öğrencilere yönelik mentorlukla ilgili oldukça az sistematik çalışmalar bulunmaktadır. Bu nedenle **üstün yeteneklilerin eğitiminde uygulanan mentorluk programına ilişkin ampirik ve analitik ilişkileri saptayan araştırmalara** ağırlık verilmelidir. Ayrıca gelecekte mentorluk programının etkililiğinin belirlenmesine yönelik **çalışmalara ihtiyaç** olduğu söylenebilir.



* Faruk Levent

Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi
faruk.levent@marmara.edu.tr

Kaynakça

- Akarsu, F. (2004). Üstün yetenekliler. *Birinci Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Seçilmiş Makaleler Kitabı*, No:63, İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.
- Ambrose, D. & Allen, J. & Huntley, S. (1994). Mentorship of the highly creative. *Roeper Review*, 17, 131-134.
- Anderson, E. M. & Shannon, A. L. (1995). "Towards a conceptualisation of mentoring". In Kerry T. and Shelton-Mayes A.S. (Eds.), *Issues in mentoring*, London: Routledge.
- Appelbaum, S. H. (1994). Mentoring revisited: An organizational behavior construct. *The International Journal of Career Management*, 6, 3-10.
- Bakioğlu, A. & Gögüş, N. & Ülker, N. & Bayhan, G. & Özgen, B. (2015). "Mentorluk ve eğitimde mentorluk". Editör: Ayşen Bakioğlu, *Eğitimde mentorluk*, 3. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Beck, L. (1989). Mentorships: Benefits and effects on career development. *Gifted Child Quarterly*, 33, 22-28.
- Berger, S. L. (1990). *Mentor relationships and gifted learner*. Reston, VA: Council for Exceptional Children.
- Berger, S. L. (2006). *College planning for gifted students: Choosing and getting into the right college*. Waco, TX: Prufrock Press.
- Bisland, A. (2001). Mentoring. *Gifted Child Today*, 24(4), 22-27.
- Callahan, M.C. & Dickson, R.K. (2008). "Mentoring". In J.A. Plucker & C.M. Callahan, *Critical issues and practices in gifted education* (ss. 409-423). Texas, USA: Prufrock Press Inc.
- Chan, D.W. (2001). Learning styles of gifted and nongifted secondary students in Hong Kong. *Gifted Child Quarterly*, 45(1), 35-44.
- Clark, B. (2002). *Growing up gifted. Developing the potential of children at home and at school* (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Clasen, D. R. & Hanson, M. (1987). Double mentoring: A process for facilitating mentorships for gifted students. *Roeper Review*, 10(2), 107-110.
- Clasen, D. R., & Clasen, R. E. (2003a). "Mentoring: A time-honored option for education of the gifted and talented". In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (3rd ed., pp. 218-229). Boston: Allyn & Bacon.
- Clasen, D. R., & Clasen, R. E. (2003b). "Mentoring the gifted and talented". In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (3rd ed., pp. 254-267). Boston: Allyn & Bacon.
- Cohen, L., Manion, L., & Morriison, K. (2000). *Research methods in education* (5th Ed.). London: Routledge Falmer.
- Colangelo, N. (1991). Counseling gifted students. In N. Colangelo & G.A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (pp. 271-284). Boston: Allyn & Bacon.
- Colangelo, N. (2002). *Counseling gifted and talented students* (RM02150). Storrs, CT: The National Research Center on the Gifted and Talented, University of Connecticut.

- Colangelo, N. & Davis, G.A. (2003). *Handbook of gifted education* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cox, J. & Daniel, N. & Boston, B. (1985). *Educating able learners: Programs and promising practices*, Austin, TX: University of Texas Press.
- Cutts, N. E. & Moseley, N. (2004). *Üstün zekâlı ve yetenekli çocukların eğitimi*, Çev: İsmail Ersevîm, İstanbul: Özgür Yayınları.
- Davis, G. A. & Rimm, S. B. (2004). *Education of the gifted and talented* (5th ed.), Allyn and Bacon, MA, USA.
- De Cenzo, D. A. & Robbins, S. P. (2010). *Human resource management*. (10th Edition), New York: John Wiley & Sons.
- Delisle, J.R. (2003). To be or to do: Is a gifted child born or developed? *Roeper Review*, 26, 12-13.
- Delisle, J. R. (2006). *Parenting gifted kids: tips for raising happy and successful children*. Waco, TX: Prufrock Press Inc.
- Denton, C. & Postlethwaite, K. (1985). *Able children, identifying them in the classroom*. Windsor: NFER-Nelson.
- Donaldson, S. I., Ensher, E. A., & Grant-Vallone, E. J. (2000). Longitudinal examination of mentoring relationships on organizational commitment and citizenship behavior. *Journal of Career Development*, 26, 233-249.
- Dondero, G. M. (1997). Mentors: Beacons of hope. *Adolescence*, 32(128), 881-886.
- DuBois, D. L. & Holloway, B. E. & Valentine, J. C. & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30, 157-97.
- Duman, M. (2013). "Üstün zekâlı ve yetenekli bireylere yönelik eğitim modelleri ve öğretimsel uygulamaları" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ehrich, L. C. & Hansford, B. C. & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature, *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518-540.
- Ehrich, L. C. & Hansford, B. C. (1999). Mentoring: pros and cons for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37(3), 92-107.
- Ellingson, M. K., Haeger, W. W., & Feldhusen, J. F. (1986). The Purdue mentor program: A university-based mentorship experience for G/C/T children. *Gifted Child Today*, 9(2), 2-5.
- English, P. & Sutton, E. (2000). Working with courage, fear and failure. *Career Development International*, 5, 211-215.
- Feldhusen, J. F. (1997). "Educating teachers for work with talented youth". In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (pp. 547-555).
- Frederickson, R. H., & Rothney, J. W. M. (1972). *Recognizing and assisting multipotential youth*. Columbus, OH: Merrill.
- Freeman, J. (2001). *Gifted children grown up*. London: David Pulton Publishers.
- Frey, D. E. (1991). Psychosocial needs of the gifted adolescent. In M. Bireley & J. Genshaft (Eds.). *The gifted adolescent: Educational, developmental, and multicultural issues* (pp. 35-49). New York: Teachers College Press.
- Goff, K. & Torrance, E. P. (1999). Discovering and developing giftedness through mentoring. *Gifted Child Today*, 22(3), 14-15, 52-53.
- Government of Victoria. (2007). Virtual mentoring guidelines <http://www.eduweb.vic.gov.au/edulibrary/public/teachlearn/student/virtualmentorgdl.pdf>, Web adresinden 12 Şubat 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Grantham, T.C. (2004). Multicultural mentoring to increase black male representation in gifted programs, *Gifted Child Quarterly*, 48(3), 232-243.

- Grassinger, R., Porath, M. & Ziegler, A. (2010). Mentoring the gifted: a conceptual analysis. *High Ability Studies*, 21(1), 27-46.
- Greene, M. (2003). Gifted adrift? Career counseling of the gifted and talented. *Roeper Review*, 25, 66-72.
- Grybek, D. D. (1997). Mentoring the gifted and talented, *Preventing School Failure*, 41(3), 115-118.
- Hadden, R. (1997). Mentoring and coaching. *Executive Excellence*, 14(4), 17.
- Hamilton, S. E. & Hamilton, M. A. (1992). Mentoring programs: Promise and paradox, *Phi Delta Kappan*, 73, 546-550.
- Harrison, C. (2004). Giftedness in early childhood: The search for complexity and connection. *Roeper Review*, 26(2), 78-84.
- Hebert, T.P., & Olenchak, F. R. (2000). Mentors for gifted underachieving males: Developing potential and realizing promise. *Gifted Child Quarterly*, 44(3), 196-207.
- H bert, T. P. (2002). Educating gifted children from low socioeconomic backgrounds: Creating visions of a hopeful future. *Exceptionality*, 10, 127-138.
- Hollinger, C. L. (1991). "Career choices for gifted adolescents: overcoming stereotypes". In M. Bireley, & J. Genshaft (Ed.), *Understanding the gifted adolescent: Educational, developmental, and multicultural issues* (pp. 201-214). Education and Psychology of the Gifted Series. New York: Teachers College Press.
- Honors Mentorship Program (2014). *About us*. Hall County Schools, Georgia: USA. <http://hmp.hallco.org/about-us/> Web adresinden 12 Kasım 2015 tarihinde edinilmiştir.
- Horn, C. (2002). Raising expectations of children from poverty. *Gifted Education Press Quarterly*, 16(4), 2-5.
- Jackson, C.M. & Snow, B.M. (2004). Counseling gifted students and their families. In D. Booth & J. Stanley (Eds.), *Critical issues for diversity in gifted education*. (pp. 191-202). Waco, Texas: Prufrock Press.
- Johnson, W. B. & Ridley, C. R. (2004). *The elements of mentoring*. New York: Palgrave Macmillan.
- Johnson, W. B. (2007). *On being a mentor: A guide for higher education faculty*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kaufmann, F. (1991). Mentorships for gifted students: What parents and teachers need to know. *Journal of Counseling and Development*, 52, 576-578.
- Kerr, B. (1985). *Smart girls, gifted women*. Columbus, OH: Ohio Psychology.
- Klasen, N. & Clutterbuck, D. (2002). *Implementing mentoring schemes: a practical guide to successful programmes*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Koshy, V. (2002). *Teaching gifted children 4-7: A guide for teachers*. London: David Fulton Publishers Ltd.
- Köktürk, M. (2006). *Yaşanmış hikâyelerle koçluk-mentorluk*, İstanbul: Morpa Yayıncılık.
- Kunich, J. C. & Lester, R. I. (1999). Leadership and the Art of Mentoring: Tool Kit for the Time Machine. *The Journal of Leadership Studies*, 6(1-2), 17-35.
- Levent, F. (2014). *Üstün yetenekli çocukları anlamak*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lim, T. K. (1996). Nurturing giftedness through the mentor-link programme, *High Ability Studies*, 7(2), 169-179.
- Maker, C. & Nielson, A. (1996). *Curriculum development and teaching strategies for gifted learners*. Austin, TX: PRO-ED.
- Manning, S. (2005). Young leaders: growing through mentoring, *Gifted Child Today*, 28(1), 13-21.
- Megginson, D. & Clutterbuck, D. (1999). *Mentoring in action: A practical guide for managers*. London: Kogan Page Limited.

- Milner, T. & Bossers, A. (2004). Evaluation of the mentor-mentee relationship in an occupational therapy mentorship programme. *Occupational Therapy International*, 11, 96-111.
- Miriam, S. (1983). Mentors and protégés: a critical review of the literature. *Adult Education Quarterly*, 33(3), 161-173.
- Mönks, F. J. & Heller, K. A. & Passow, A. H. (2000). "The study of Giftedness: Reflections on where we are and where we are going", In K. Heller, F. Mönks, R. Subotnik & R. Sternberg (Eds.). *International handbook of giftedness and talent*, 2nd edition (pp 839-863), New York: Elsevier Science.
- Nash, W. R., Haensly, P. A., Rodgers, J. S., & Wright, N. L. (1993). Mentoring: Extending learning for gifted students. In J. Maker & D. Orzechowski - Harland (Eds.), *Critical issues in gifted education: Programs for the gifted in regular classrooms* (pp. 313-330). Austin, TX: Pro-Ed.
- Nash, D. (2001). Enter the mentor. *Parenting for High Potential*, 18-21.
- Ogilvie, E. (1973). *Gifted children in primary schools*, Macmillan, London.
- Oxford Dictionary of English (2010). *Oxford dictionary of English* (Third Edition). Oxford: Oxford University Press.
- Passmore, J. (2007). Coaching and mentoring - the role of experience and sector knowledge, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, Special Issue*, 10-16.
- Peterson, R. (2005). "Mentor teacher's handbook: avoiding the risks of mentoring". <http://www.gse.uci.edu/MentorTeacher/Contents.html>, Web adresinden 24 Mart 2015 tarihinde edinilmiştir.
- Plaiss, M. K., & Feldhusen, J. F. (1995). Mentors, role models, and heroes in the lives of gifted children. *Educational Psychologist*, 30, 159-169.
- Prillaman, D. & Richardson, R. (1989). The William and Mary mentorship model: College students as a resource for the gifted. *Roepers Review*, 12, 114-118.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177-1194.
- Renzulli, J. S. & Reis, S. M. (1985). *The schoolwide enrichment model: A comprehensive plan for educational excellence*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Renzulli, J. S. & Smith, L. H. & White, A. J. & Callahan, C. M. & Hartman, R. K., & Westberg, K. L. (2002). *Scales for rating the behavioral characteristics of superior students* (Rev. ed.). Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Rhodes, J. E., Reddy, R., Roffman, J., & Grossman, J. B. (2005). Promoting successful youth mentoring relationships: A preliminary screening questionnaire. *Journal of Primary Prevention*, 26(2), 147-167.
- Robinson, N. M., & Noble, K. D. (1991). Social-emotional development and adjustment of gifted children. In M. C. Wang, M. C. Reynolds, & H. J. Walberg (Eds.). *Handbook of special education: Research and practice, Volume 4: Emerging programs* (pp. 57-76). New York: Pergamon Press.
- Sak, U. (2010). *Üstün zekâlılar-özellikleri tanılanmaları eğitimleri*. Ankara: Maya Akademi Yayınevi.
- Schatz, E. (1999). Mentors: Matchmaking for young people. *Journal of Secondary Gifted Education*, 11, 67-86.
- Sheal, P. R. (1992). *The staff development handbook - an action guide for managers and supervisors*, Nichols Publishing, USA.
- Siegle, D. (2005). Developing mentorship programs for gifted students. In F.A. Karnes and K.R. Stephens (Eds.), *The practical strategies series in gifted education*. Waco, TX: Prufrock Press.
- Siegel, H., Mosca, B. & Karim, K. B. (1999). The role of mentoring professional accountants: a global perspective. *Managerial Finance*, 25(2), 30-44.
- Siegle, D. & McCoach, D. B. (2005). Motivating gifted students. In F. A. Karnes and K.R. Stephens (Eds.), *Practical strategies series in gifted education*. Waco, TX: Prufrock Press.

- Silverman, L. K. (1993). A developmental model for counseling the gifted. In L.K. Silverman (Ed.), *Counseling the gifted and talented* (pp.51-78). Denver: Love Publishing Company.
- Spencer, R. (2007). "It's not what I expected": A qualitative study of youth mentoring relationship failures. *Journal of Adolescent Research*, 22 (4), 331-354
- Stephens, K. R. (1998). Promoting gifted education: A parent's guide to public relations. *Parenting for High Potential*, 7, 15.
- Strip, C. A. & Hirsch, G. (2000). *Helping gifted children soar: A practical guide for parents and teachers*. Scottsdale: Great Potential Press."
- Stoeger, H., Ziegler, A., Greindl, T., Heilemann, M., Neubauer, T., Reutlinger, M., & Sturm, K. (2012). *Erfolgreich in MINT: Mentoring für Mädchen und Frauen* [Successful in STEM: Mentoring for girls and women]. Cologne, Germany: Hauser.
- Swassing, R. H., & Fichter, G. R. (1991). University and community-based programs for the gifted adolescent. In M. Bireley & J. Genshaft (Eds.), *Understanding the gifted adolescent: Educational, developmental, and multicultural issues* (pp. 176-185). New York: Teachers College Press.
- Şahin, F. (2015). Curriculum differentiation of gifted students in general educational classes: mentorship as an implementable strategy. *International Journal of Social Science*, 33, 239-253.
- Templin, M. A. (1999). A locally based science mentorship program for high achieving students: Unearthing issues that influence affective outcomes, *School Science and Mathematics*, 99, 205-212.
- Tobin, D. R. (1998). "Mentoring and coaching", <http://www.tobincls.com/mentoring.htm>, Web adresinden 16 Şubat 2015 tarihinde edinilmiştir.
- Long, J. (1997). The dark side of mentoring. *Australian Educational Research*, 24(2), 115-83.
- Tomlinson, C. (1997). What it means to teach gifted learners well. *The Instructional Leader*, 10(3), 1-3, 12.
- Torrance, E. P. (1984). *Mentor relationships: how they aid creative achievement, endure, change and die*. New York: Bearly Ltd.
- VanTassel-Baska, J. L., Landau, M., & Olszewski, P. (1984). The benefits of summer programming for gifted adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 8, 73-82.
- VanTassel-Baska, J. (2000). "Theory and research on curriculum development for the gifted", In K. Heller, F. Mönks, R. Subotnik & R. Sternberg (Eds.). *International handbook of giftedness and talent*, 2nd edition (345-365). New York: Elsevier Science.
- VanTassel-Baska, J. (2005). Gifted programs and services: what are the non-negotiables? *Theory Into Practice*, 44(2), 90-97.
- Wickman, F. & Sjodin, T. (1997). *Mentoring: A success guide for mentors and protégés*, McGraw-Hill, New York.
- Woodd, M. (1997). Mentoring in further and higher education: learning from the literature. *Education and Training*, 39(9), 333-343.
- Wright, L. & Borland, J. H. (1992). A special friend: Adolescent mentors for young, economically disadvantaged, potentially gifted students. *Roepers Review*, 14, 124-129.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Ziegler, A. & Porath, M. & Grassinger, R. (2010). Mentoring the gifted: a conceptual analysis, *High Ability Studies*, 21(1), 27-46.
- Zirkel, P.A. (2005). State laws for gifted education: An overview of the legislation and regulations. *Roepers Review*, 27(4), 228-232.
- Zorman, R. (1993). "Mentoring and role modeling programs for the gifted", In K.A. Heller, F.J. Mönks, & A.H. Passow (Eds.), *International handbook of research and development of giftedness and talent*. Pergamon Press, Oxford: England.