



İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilere Yönelik Mentörlük Faaliyetleri

Imam-Hatip High School Vocational Course Teachers' Mentoring Activities for Students

Bülent Koçoğlu^{1*}

¹ Dr. Expert Teacher, Ministry of National Education, Muratpaşa, Antalya, <https://ror.org/00jga9g46>, <https://orcid.org/0000-0002-1244-7526>, bulentakademi23@gmail.com.
Dr. Uzman Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Muratpaşa, Antalya, <https://ror.org/00jga9g46>, <https://orcid.org/0000-0002-1244-7526>, bulentakademi23@gmail.com.

* Corresponding author

Araştırma Makalesi

Sürec

Geliş: 23/11/2024
Kabul: 15/02/2025
Yayın Tarihi: 28/02/2025
Yayın Sezonu: Şubat

Benzerlik

Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal yazılımı ile taranmıştır.

Telif Hakkı & Lisans

Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Etik Beyan

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman

Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Yazar Katkıları

Yazar-1 (100)

Atıf

Koçoğlu, B. (2025). İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin Öğrencilere Yönelik Mentörlük Faaliyetleri. *Tanım Tenkit Teori*, 4: 21-45

Öz

21. yüzyıl, henüz daha başında olmamıza rağmen küreselleşmenin artması, bilgi ve teknolojilerin sürekli olarak yenilenmesi ve bunlara bağlı olarak bireysel ve toplumsal hayatımızdaki büyük ve hızlı değişimlerin yaşanması ile ön plana çıkmaktadır. İnsanların ortaya çıkan bu değişimlere uyum sağlayıp, rekabeti yönetmesi ve söz konusu değişimleri/yenilikleri kariyerlerinde avantaj haline dönüştürebilmesi giderek zorlaşmaktadır. Zorluğun artarak yaşandığı bir diğer alan ise, örgütlü bir ortam olan okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin değişen dünyaya ve öğrencinin sürekli artan ihtiyaçlarına cevap veremez bir duruma karşı karşıya kalmasıdır. Birey ve okul düzeyinde yaşanan çabaların merkeze alınması halinde, gençlerin bu değişimlere uyum sağlayıp, yaşama dair sağlıklı ve üretken kararlar alabilmesi veya okulun gençlere bu ortamı sunması ve onları ahlaklı birer birey olarak yetiştirebilmesi için eğitimin tüm paydaşlarının birlikteliği daha elzem bir konu olmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak okul seviyesinde idare, öğretmen, öğrenci hatta veli arasında mentörlük faaliyetleri, profesyonel düzeyde kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri daha fazla zorunlu hale gelmektedir. Etkili bir mentörlük sürecinin yaşanabilmesi için planlı davranmaya, okulun vizyon ve misyonunu destekleyecek şekilde yürütülmesine ihtiyaç vardır. Mentörlüğün, öğrenciye olduğu kadar kuruma ve mentöre de faydaları söz konusudur. Mentörlük kavramı, danışmanlık, rehberlik ve koçluk gibi terimleri kapsamına almakla birlikte geçmişte uygulanan ahilik, lalalık ve atabeylik gibi uygulamaları da deruhte etmektedir. Mentörlüğün fayda oranını yükseltmek için hem mentörün hem de öğrencinin bu uygulamayı içtenlikle yapması ve gönüllülük zemininde sürecin takip edilmesi elzemdir. Ülkemizde din eğitimi alanında, müfredat ve programıyla geçmişten günümüze en fazla kabul gören kurum, şüphesiz imam-hatip okulları olmuştur. Bu okullarda görev alan meslek dersi öğretmenleri ise, diğer kültür dersi öğretmenlerine göre, bu okulların kendilerine özgü yapılarından dolayı daha çok sorumluluk alan zümre grubudur. Meslek dersi öğretmenleri branşları gereği öğrencilerin akademik başarıları hususunda çaba içerisinde olmaları gerektiği kadar onların manevi bilinç ve ahlaki davranış kazanmaları hususunda da gayret ederler. Bu tür faaliyetler, mentörlük niteliği de taşıyacak şekilde öğrencilerin akademik başarıları, kariyer planlamaları, kişisel gelişim mentörlüğü ve manevi rehberlik zemininde sürdürülmektedir. Mentörler daha çok sınıf dışı ortamlarda okulun genelinde, konusuna özel olarak kurdukları kulüpler aracılığıyla, çeşitli projeler yürüterek bunu gerçekleştirirler. Mentörün bu tür zeminlerde öğrencilerini daha iyi tanıma, kişisel becerilerini öğrenme ve öğrencilere rehberlik yaparak tecrübelerini aktarma imkânı bulurlar. Günümüzde dijitalleşmenin etkisiyle oluşan yeni eğitim paradigmasında, daha fazla yalnızlaşan gençlerle ilgili, okulun misyon ve vizyonuna uygun davranış çıktıları elde edilebilmesi için samimi bir zeminde yürütülecek mentörlük faaliyetlerine olan ihtiyaç gittikçe artmaktadır. Mentörler dijital araçları kullanarak, zaman ve mekân sınırını aşarak ve sürekli irtibat halinde kalarak öğrenme-öğretme sürecini de güçlendirebilirler. Bu bağlamda araştırmada, imam-hatip liselerinde görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerine yönelik yapabilecekleri mentörlük faaliyetleri ve bu faaliyetlerde nelere dikkat edecekleri hususu temel problem olarak belirlenmiştir. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bunun için literatür taraması yapılmış ve ilgili kaynaklar incelenerek çalışmanın konusu açısından çıkarımlar yapılmıştır. Neticede;

•Dünyanın birçok ülkesinde geçmişten günümüze uygulanan mentörlük faaliyetinin imam-hatip liselerinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri aracılığıyla hayata geçirilmesinin öğrenciler açısından faydalı olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

•Oluşacak pozitif ortamın kuruma, mentöre ve öğrenciye benzer niteliklerde yarar sağlayacağı hususu bir diğer elde sonuç olmuştur.

•Aynı zamanda, bu tür gönüllü etkinliklerin, öğretmen-öğrenci, öğrenci-öğrenci, öğrenci-veli, öğretmen-veli, öğrenci-idare iletişimini güçlendireceğine ve böylece okulun genel ikliminin iyileşmesine ve mevcut eğitim-öğretim faaliyetlerinde pozitif yönde bir değişimin yaşanmasına katkısı olacağı sonucuna da ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, İmam-Hatip Lisesi, Meslek Dersi Öğretmeni, Mentörlük.



Research Article

History

Received: 23/11/2024

Accepted: 15/02/2025

Published: 28/02/2025

Pub Date Season: September

Plagiarism

This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Copyrights & Licensing

The authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 licence.

Ethical Statement

It is declared that scientific and ethical principles were complied with during the preparation of this study and all the studies utilised are mentioned in the bibliography.

Conflicts of Interest

No conflict of interest declared.

Financial Support

No external funding was used to support this research.

Author Contributions

Author-1 (100)

Citation

Koçoğlu, B. (2025). Imam-Hatip High School Vocational Course Teachers' Mentoring Activities for Students. *Description Critique Theoria*, 4: 21-45

Abstract

The 21st century, although we are only at the beginning, stands out with the increase in globalization, the continuous renewal of information and technologies, and the great and rapid changes in our individual and social lives. It is becoming increasingly difficult for people to adapt to these changes, manage competition and turn these changes/innovations into advantages in their careers. Another area of increasing difficulty is that educational activities in the school, which is an organized environment, are faced with a situation that cannot respond to the changing world and the ever-increasing needs of students. If the efforts at the individual and school level are taken as the center, the unity of all stakeholders of education has become a more essential issue in order for young people to adapt to these changes and make healthy and productive decisions about life, or for the school to provide this environment for young people and raise them as moral individuals. Accordingly, mentoring activities at the school level between the administration, teachers, students and even parents, and career guidance and counseling services at the professional level are becoming more and more mandatory. In order to have an effective mentoring process, it needs to be planned and carried out in a way that supports the vision and mission of the school. Mentoring has benefits for the institution and mentor as well as the student. The concept of mentoring encompasses terms such as counseling, guidance and coaching, as well as practices such as ahilik, lalallik and atabeylik that were practiced in the past. In order to increase the benefit rate of mentoring, it is essential that both the mentor and the student do this practice sincerely and follow the process on a voluntary basis. In the field of religious education in our country, imam-hatip schools have undoubtedly been the most accepted institution with their curricula and programs from past to present. Vocational course teachers working in these schools are a group of teachers who take more responsibility than other culture course teachers due to the unique structure of these schools. Vocational course teachers strive to help students gain spiritual consciousness and moral behavior as much as they should strive for their academic success. Such activities are carried out on the grounds of students' academic achievement, career planning, personal development mentoring and spiritual guidance, including mentoring. Mentors do this mostly outside the classroom, in the school in general, through the clubs they have established specifically for their subject, and by carrying out various projects. On such grounds, mentors have the opportunity to get to know their students better, learn their personal skills and transfer their experiences by guiding them. In today's new educational paradigm created by the impact of digitalization, there is an increasing need for mentoring activities to be carried out on a sincere basis in order to achieve behavioral outcomes in line with the mission and vision of the school for young people who are becoming more isolated. Mentors can also strengthen the learning-teaching process by using digital tools, crossing the boundaries of time and space and staying in constant contact. In this context, the main problem of the study was determined as the mentoring activities that vocational course teachers working in imam-hatip high schools can do for their students and what they will pay attention to in these activities. In the study, document analysis method, one of the qualitative research methods, was used. For this purpose, a literature review was conducted and relevant sources were examined and inferences were made in terms of the subject of the study. As a result;

•It was concluded that the implementation of the mentoring activity, which has been practiced in many countries of the world from past to present, through vocational course teachers working in imam-hatip high schools would be beneficial for students.

•Another conclusion was that the positive environment would benefit the institution, the mentor and the student in similar qualities.

•It was also concluded that such voluntary activities would strengthen teacher-student, student-student, student-student, student-parent, teacher-parent, student-administration communication and thus contribute to the improvement of the general climate of the school and a positive change in the current educational activities.

Keywords: Religious Education, Imam-Hatip High School, Vocational Course Teacher, Mentoring.



Giriş

İnsan, kendisinden sonra gelecek kişilerin sıfırdan başlamaması için hayatı boyunca edindiği bilgilerin ve elde ettiği tecrübelerin yararlı olanlarını, sorumluluk bilinci içerisinde bir sonraki nesle aktarmaya çalışır. Bu durumu tersinden düşüncecek olursak dünyaya gelen insan, yaşamı boyunca daha az hata yapmak ve daha çok doğru yapmak adına kendisinden öncekilerin bilgi birikiminden ve tecrübesinden istifade eder. Bu doğal seleksiyon süreci içerisinde, bir önceki neslin bir sonraki nesil için filtre görevi gördüğü de söylenebilir. Modern dünyamızda bilgi ve tecrübe transferi, örgün ve yaygın eğitim süreçleri içerisinde kimi zaman formel kimi zaman ise informal olarak gerçekleşmektedir (Canlı, 2023: 1191). Veren-alan, öğreten-öğrenen bağlamında süregiden döngünün ana aktörleri, bu çalışmanın da konu edindiği mentör ve mentedir. Yapılan bu eylemi ifade etmek için ise mentörlük kavramı kullanılmaktadır. Mentörlük, konusu itibarıyla ilk bakışta bir öğrenme-öğretme düzleminde yaşanan öğretmen ve öğrenci ilişkisi gibi görünse de bazı nitelikleri dolayısıyla daha derinlikli ve özel bir irtibat biçimi olarak değerlendirilebilir (Ercan & Aksu, 2022: 109).

Günümüz dünyasında birçok alanda gerçekleştirilen mentörlük uygulamaları, eğitim sisteminde de daha önemli bir hale gelmiştir. Mentörlük, insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte mevcut bilgi birikiminin oluşumunda ve gelişmişlik düzeyine ulaşmada önemli bir rol oynamıştır. Mentörlük, deneyimli bir kişinin (mentör), kendisinden daha az tecrübeli olan bireye (mente) kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlama sürecini ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Mentör kavramı, çoğu zaman koç, rehber, danışman, usta, akıl hocası ve öğretmen gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Kocabaş & Yirci, 2011: 1-2). Bu çalışmada, imam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin kendi öğrencilerine yönelik yürüttükleri mentörlük faaliyetleri, konu olarak ele alındığı için çalışma süresince kavram kargaşası oluşmaması ve daha sade bir anlatım yapılabilmesi adına öğretmen için mentör, mente için ise öğrenci ifadeleri kullanılmıştır. Bununla birlikte, mentörlük uygulamasını, sınıfta başlayıp biten klasik anlamda bir öğretmen-öğrenci ilişkisine benzetmemek gerekmektedir. Bu durumu, Osmanlı Devleti döneminde yaşanan ahilik uygulamasındaki usta-çırak irtibatındaki bilgellik ve tecrübelerin paylaşıldığı, buram buram samimiyet kokan, uzun soluklu devam eden bir dostluk mertebesi olarak değerlendirmek daha doğru görünmektedir. Yaşargile göre ise, yapılan bu eylem, sadece bir öğretmenlik olmadığı gibi ebeveynlik de değildir (aktaran Kocabaş & Yirci, 2011: 3).

Yapılan alan yazın taramasında mentörlük konusunu birçok farklı açıdan inceleyen araştırmalara ulaşılmıştır. Bunların bazıları, resmî kurumlarda veya özel sektörde çalışanların eğitiminde uygulanan mentörlüğü mevzu edinen (Çelik, 2011; Balcı, 2012 gibi) araştırmalar iken bir kısmı da eğitim sektöründe yönetici-öğretmen (Yıldırım & Yılmaz, 2013; Özalp, 2016) veya öğretmen-aday öğretmen (N. Kaymak, 2017; Pala, 2017) arasında sürdürülen mentörlük konusunu ele alan araştırmalardır. Taranan alan yazın içerisinde Çakır (2015) tarafından yapılan “Üstün Yetenekli Öğrencilerin Eğitiminde Mentörlük ve Bir Model Önerisi” başlıklı yüksek lisans tezi dışında öğretmenlerin ve özellikle de imam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilere yönelik yürüttükleri mentörlük faaliyetlerini konu edinen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada “İmam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilere yönelik mentörlük faaliyetleri nasıl yürütülmektedir? ibaresi, problem cümlesi olarak belirlenmiştir. Bu çalışma, imam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin sınıf içerisinde, okulun genelinde ve okul dışında öğrencilerinin kariyer planlamalarına, kişisel ve

mesleki gelişimlerine katkısı olabilecek faaliyetleri konu edinmesi bakımından önemlidir. Ayrıca, benzer konuları inceleyecek araştırmacılara rehberlik yapabileceği gibi öğrenme-öğretme sürecinin ana aktörleri olan öğretmen-öğrenci etkileşimindeki niteliğin artmasına yardımcı olacağı ve uygulanacak politikalara ışık tutacağı da düşünülmektedir.

Amaç ve Yöntem

Çalışmada doküman incelemesi yapılmıştır. Alan yazın taraması, mevcut durumu araştırmayı ve açıklamayı amaçlayarak güncel veya geçmişe ait verilerin bütüncül bir şekilde gözden geçirilmesi yöntemiyle gerçekleştirilmektedir (Şimşek, 2012: 54). Literatür taraması veya doküman incelemesi, veri toplama ve bu verilerin önemini tartışma, problemle ilişkilendirme ve bilginin sınıflandırılmasına yardımcı olan nitel bir araştırma yöntemidir (Balcı, 2018: 75). Doküman incelemesi, geçmişte veya halen var olan bir durumu kendi koşullarında betimler ve değiştirme veya etkileme çabası içermez (Karasar, 1984: 80-81). Eğitim araştırmalarında; kitaplar, broşürler, ders kitapları, program metinleri, dergiler, haritalar, çizelgeler, gazeteler, sanat eserleri, tezler ve istatistiki veriler kullanılır (Yıldırım & Şimşek, 2011: 101). Bu çalışmanın temel amacı, imam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin mentörlük faaliyetlerinin eğitimdeki kritik rolünü literatür ve doküman analizi yoluyla incelemektir. Çalışmada, literatür taraması ve doküman incelemesi yöntemleri kullanılarak, konuyla ilgili mevcut bilgi birikimi ve belgeler analiz edilmiştir. Ayrıca, imam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin öğrenme-öğretme süresince öğrenciler açısından daha sağlıklı ve etkili bir ortamın oluşturulmasına yönelik, yaptıkları gönüllü etkinlikler merkezli bir değerlendirme de yapılmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda bu çalışmada, öğrenciye standart bir öğretmenliğin ötesinde ona samimi bir dost gibi dokunabilmenin, öğrenilen bilgilerin davranışa dönüştürülmesinde yol göstermenin önemi üzerinde de durulmuştur.

Bulgular

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Mentörlük

Mentörlük, bir organizasyonda profesyonel ilerleme için önemli bir eğitim ve gelişim aracıdır. Bir kişinin zamanını, enerjisini ve kişisel bilgi birikimini başka bir kişinin büyümesinin ve yeteneklerinin iyileştirilmesine yardımcı olmak için harcadığı temel bir insani gelişim biçimidir (Parikh & Kollan, 2004: 3). Genel anlamda mentörlük, bu işi yapabilecek niteliklere haiz bir kişinin, öğrencisinin (çırağı) daha sağlıklı bir şekilde ilerlemesini gerçekleştirmek amacıyla teşvik edici ve kolaylaştırıcı yöntemlerle onun öğrenmesine yardımcı olmaktır (Mendez-Morse, 2004: 562).

Mentörlük, en temel şekliyle "usta-çırak" ilişkisi olarak tanımlanabilir (Yirci, 2009: 1); ancak, mentörlüğün amacı yalnızca mekanik anlamda işi öğretmekle sınırlanmamalıdır. Mentörlük, öğretmenlik, danışmanlık, rehberlik, akıl hocalığı, koruyuculuk, destekleyicilik ve ustalık gibi kavramları içinde barındıran ve bu kavramların özelliklerini üstlenen önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Mentör, öğrencisine mesleki bilgi ve tecrübe kazandıran, yeteneklerini geliştiren ve kariyerine rehberlik eden bir uzmandır. Ayrıca, iletişim becerilerini artırır, onu riske girmeye teşvik eder ve olumsuz etkilerden korur (Balcı, 2012: 8).

Modern çağda, mentörlük uygulamalarının eğitim sisteminde daha önemli hale geldiği söylenebilir. Yapılandırmacı öğrenme yaklaşımında sorumlulukları daha fazla artan öğretmenlerin, pek çok süreci birlikte yönetmek ve öğrencilerini ayrı ayrı takip etmek durumunda kaldığı gibi bütün dikkatlerini öğrencilerine vermeleri gerekmektedir (Gömleksiz & Kan: 2013: 136). Öğreten (öğretme) merkezli yaklaşımlardan, öğrenen (öğrenme)

merkezli yaklaşımlara (Akpınar & Gezer, 2010: 2) geçildiği bu dönemde kişinin zihninde olan ve deneyimleri tarafından yapılandırılan öğrenmeler, öğrencilerin aktif olarak katılabileceği bir denklemde daha mümkün hale gelmiştir. Dolayısıyla öğretmenin öğreten yerine tecrübeleriyle öğrencilerine deneyim kazandıran kimliğinin daha fazla öne çıktığı söylenebilir (Kuzu vd., 2012: 174) İnsanların eğitimde ve işte, tecrübeye dayalı öğrenmeyi tercih etmeleri ve özellikle öğrenme sürecinde ezberin öneminin azalması ile birlikte mentörlük, geçmişten günümüze önemli bir bilgi ve tecrübe paylaşım alanı olarak kendisine yeni uygulama alanları bulmuştur (Canlı, 2023: 1118). Eğitim kurumlarının işleyişinde önemli etkenlerden biri olan öğretmenlerin, mesleki bilgileri ve kişisel gelişimlerinin yanı sıra, mentörlük becerilerine sahip olmaları da gereklidir (Şahinoğlu & Sağlam Arslan, 2019: 184). Mentör, iyi bir danışman güvenilir bir rehberdir, aynı zamanda iyi bir koç, motive edici ve örnek modeldir (Damaş, 2010: 31). Mentör, öğrenciye rehberlik eden, öğretmenlik yapan ve bilgi paylaşımında bulunan, öğrencinin tam gelişimine sabırla destek olan kişidir. Mentör, öğrencisinin hedefine ulaşmasını sağlayacak yolu bulmasına yardımcı olurken muhatabının başarmasını sağlayan en önemli kişilerden biri olarak onun kendisini daha iyi tanınmasına yardımcı olur (Çelik, 2011: 300). Dolayısıyla mentörlük sürecinin, mentör ile öğrenci arasında uzun süreli etkileşime dayanan, gözlem, danışma, geri bildirim ve değerlendirme gibi süreçleri içerecek kadar kapsamlı olduğu unutulmamalıdır (Sezgin vd., 2014: 1338).

Bir denetleme biçimi olmanın ötesinde, yol gösterici ve yararlı bir uygulama olan mentörlükte, mentör ile öğrenci arasında yaşanacak her türlü etkileşim, tam bir güvene dayalı yürütülmelidir (Özkalp vd., 2006: 56). Yaşam birikimlerini paylaşma arzusu içerisinde olan ve bunu karakteri haline getiren bir mentör, kendi bilgi ve deneyimlerini kullanarak muhatabının kişisel ve profesyonel gelişimine katkıda bulunur (Erol & Özdemir, 2018: 876). Ülkemizde mentör ve mentörlük kavramaları lider-liderlik, rehber-rehberlik, danışman-danışmanlık, koç-koçluk, yönetici-yöneticilik, hami-hamilik kavramaları ile karıştırılmakta ve sık sık birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Doğan Kılıç & Serin, 2017).

1.2. Mentörlük, Koçluk ve Danışmanlık Farkları

Yakın anlamlı olan bu üç terim, zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da aralarında çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Mentörlük, bir öğrencinin gelişiminin profesyonel, kişisel, psikososyal ve kariyer yönlerini koçluk ve danışmanlık gibi faaliyetleriyle uhdesine alan bütüncül bir öğretme ve öğrenme biçimidir (Mullen, 2009: 12). Mentörlükle benzer niteliklere sahip olan koçluk teriminin merkezinde, bireyi bulunduğu pozisyondan daha iyi bir noktaya taşıma amacı mevcuttur. Bu çerçevede koçluk, kişiyi belli bir hedefe taşımak için yönlendiren ve içindeki cevheri ortaya çıkartarak yaşam kalitesini çeşitlendiren bir eylemdir (Sezer & Şahin, 2015: 34). Adım adım gelişen mentörlük uzun dönemlidir ve koçluğa göre mentör ile öğrencisi arasında arkadaşlık gibi sosyal bir ilişki düzeyi vardır. Mentör öğrencisine şekil verirken öğüt verme, öğretme, rehberlik, danışmanlık ve kariyer planlaması yapma gibi yöntemlerle yetenek gelişimi eksenli koçluk yapar. Mentör ile koç arasındaki fark için; süreç merkezli davranan mentör kişinin yaptığına odaklanırken sonuç merkezli hareket eden koç kişinin kim olduğuna odaklanır, ifadesi kullanılabilir (Paçalı, 2019: 16).

Mentörlük sürecinde danışmanlık rolü de icra edilmelidir (Doğan Kılıç & Serin, 2017). Bu bağlamda danışman; yardımcı olma işleviyle bireyin düşünmesine, gelişmesine ve öğrenmesine destek sağlama görevi görür. Bu rol çerçevesinde danışman, öğrencideki özgüvenin artması, duygularının farkında olması ve hedeflerini belirlemesi için ona yardımcı olur. Ayrıca danışman, kişisel ve mesleki gelişimi için öğrenciye yol gösterir (Canlı,

2023: 1199). Mentörlükle danışmanlık arasındaki en temel fark, mentörlük sürecinde mentör ile öğrenci arasındaki ilişkiler gayri resmi olarak gerçekleşirken danışmanlık hizmetinin resmi bir program zemininde yürütülmesidir. Koçluk gibi danışmanlıkta da temas resmi olduğu için arkadaşlık bağı gibi uzun soluklu bir etkileşim gerçekleşmez (Paçalı, 2019: 21).

Sonuç olarak mentörlük, koçluk ve danışmanlık rollerini içermesi bakımından bu iki terimden çok daha geniş niteliğe sahip olan bir kavramdır. Koçluk yapan mentörler, yetiştirmeye çalıştığı bireyin becerileri üzerine odaklanır. Danışmanlık yapan mentörler ise, ilgilendiği bireyi destekleyerek ona özgüven aşular (Cantimer, 2008: 31-32). Mentörlük, daha çok deneyim aktarımı, koçluk potansiyel ortaya çıkarma, danışmanlık ise sorun çözme odaklıdır. Mentörlük ilişkisi, daha uzun vadeli ve daha az resmi olabilirken, koçluk ve danışmanlık ilişkileri daha kısa vadeli ve daha yapılandırılmıştır. Bütün bunlarla birlikte koçluk, danışmanlık ve mentörlük uygulamalarının iç içe girmiş ve birbirlerini tamamlayan ilişki biçimleri olduğu da unutulmamalıdır (Pinar, 2013: 22).

1.3. Mentörlük Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mentörlük yeni bir kavram olmadığı gibi kökleri insanlık tarihi kadar eskidir ve günümüz gelişmişlik düzeyine erişmede mentörlüğün önemli rolü olduğu kabul edilmektedir. Batı dünyasında "mentör" teriminin kökeni, yaklaşık 3500 yıl öncesine, Antik Yunan dönemine dayanmaktadır. Ithaca kralı olan Odysseus, Truva savaşına giderken oğlu Telemachus'u en güvendiği arkadaşı Mentör'e emanet eder. Mentör, Telemachus'u birçok açıdan eğitip bilgilendirerek yetişmesini sağlar (Ada vd., 2015: 103). Güvenilir, deneyimli ve sabırlı kişi anlamında kullanılan mentör kelimesi, mitolojiden gelen pek çok isim gibi orijinalliğini korur ve tercüme edilmeden olduğu gibi aktarıldığı dile yerleşir (Karadağ, 2015: 7).

Orta çağda, "öğretmen-öğrenci" ilişkisine benzer şekilde yorumlanan mentörlük sürecinde (Ceylan, 2004) mentörü kısaca, deneyimini, uzmanlığını ve bilgisini paylaşan kişi olarak tanımlamak mümkün görünmektedir. Carter (2008), tarihte birçok mentör-öğrenci ilişkisinin yaşandığını bunlara verilecek örneklerden birisinin Yunanlı düşünür Sokrates ve Plato arasında geçtiğini ifade etmiştir. Sokrates'in ölümüyle, Plato'nun da Sokrates'ten edindiği bilgi ve deneyimlerle diğer bir düşünür olan Aristo'ya mentörlük yapması ve onun gelişiminden sorumlu olması bu durumun devamlılığı bakımından önemlidir (aktaran Yurtseven, 2010: 25). Diğer taraftan İslam medeniyetinin en iyi mentör ve öğrenci misallerini bizzat Hz. Muhammed'in kendi dizi dibinde yetiştirdiği "Örnek Kur'an Nesli" diye tabir edilen seçkin sahabelerinin eğitim sürecinde de görmek mümkündür. Hz. Muhammed'in, Erkam b. Ebi'l Erkam'ın (Dar'ul Erkam) evinde yetiştireceği talebeleri alırken uyguladığı kriterler ve sonrasında eğitim sürecindeki uygulamaları, mentörlük açısından danışmanlık ve rehberlik merkezli yüz yüze eğitim ifade edilen klasik ancak başarılı örneklerdendir (Yıldırım, 2013: 36).

Mentörlük yapısına benzeyen bir diğer örgüt yapısı da XIII. yüzyılda Anadolu'da kurulmuş olan ahilik teşkilatıdır (Durak, 2016: 108). Ahilik sistemindeki "çırak-kalfa-usta" üçlüsünde usta; rehberlik eden, yönlendiren ve yetiştiren bir rol üstlenmiş olmasından dolayı mentör gibi çırağını adım adım geliştirirdi. Mesleki bilgilerin yanında dini bilgiler ve diğer bilgiler, metot olarak tümevarım yoluyla yani basitten karmaşığa doğru öğretilirdi. Ahi teşkilatında, manevi gelişim ve duyuşsal özelliklere bilişsel yeterlikler kadar önem verilirdi (Durak, 2016: 109). Üyelerine mesleki bilgi kazandırırken, onları psikolojik olarak da desteklerdi. Mentörlük etkileşiminde de deneyimli olan mentör meslekte daha tecrübesiz olan kişiye rehberlik yapar (Kuzu vd., 2012: 176). Bu açıdan bakıldığında, ahilerin ve mentörlerin kişisel ve mesleki özelliklerinin birbirine benzediği görülecektir. Her ikisi de sabırlı, hoşgörülü, titiz, psikolojik olarak sağlam, sosyal zekâ sahibi ve saygındır (Elbay, 2015: 27-29).



Osmanlı'da yöneticiyi yetiştiren yaşlı-bilge kişi olan "Lala", şehzadelerin yetiştirilmesinde görevlendirilen günümüz mentörlerinin yaptığı işi yaparlardı. Lalaların himayesinde bir yönetici adayı olan şehzade ilerde yönetici olduğunda kendisine lazım olacak siyasi, idari, askeri, içtimai gibi tüm bilgileri alırdı (Çakır, 2015: 3). Selçuklular döneminde de mentörlüğe örnek bir uygulama olarak şehzadelerin eğitim görevini "Atabeg" denen tecrübeli devlet adamları yürütür ve şehzadeler böyle bir ustanın gözetimi, rehberliği altında bulunduğu bölgenin yönetimiyle tecrübe ettirilirdi. Bu hususta en çok öne çıkan ve şehzade Melikşah'ı sultanlık için yetiştiren Selçuklu Veziriazamı Nizamülmülk'tür (Süngü, 2006).

Modern çağda, dijitalleşmenin tüm sektörleri etkileyerek yeni bir paradigma oluşturmasıyla birlikte mentörlüğün bireyin başarısındaki öneminin çok daha fazla arttığı söylenebilir. Bununla birlikte, herhangi bir organizasyonda yer alacak kişinin hazırbulunuşluğunu yükseltmeye, adaptasyonunu daha hızlı gerçekleştirmeye ve dolayısıyla zaman kaybetmeyerek verimi güçlendirmeye yönelik atılacak en önemli adımlardan biri de ilkeleri belli olan mentörlük uygulamalarıdır, denilebilir.

1.4. Mentörlük Uygulamalarında Etkili Olabilmenin Temel İlkeleri

Etkili bir mentörlük süreci için belirli kurallar ve ilkeler takip edilmelidir. Mentörlük sürecinin faydalı olabilmesi için karşılıklı istek, zaman, deneyim paylaşımı, özgün fikirler ve etkili iletişim gereklidir. Barutçugile göre mentörlüğün etkili uygulanması için gerekli ilkeler şunlardır (aktaran Cantimer, 2008: 23-25):

- *Olumlu bir ortam sağlanmalıdır:* başarılı bir yönlendirmenin yolu, mentörün öğrenciyi iyi tanımasından geçmektedir. Öğrencinin gelişim gösterebilmesi için kişiliğini, beklentilerini, hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyabileceği uygun bir ortama ihtiyaç vardır.
- *Öğrencinin kişilik ve karakterini geliştirmesine yardım edilmelidir:* mentör, öğrencinin bilgi ve kabiliyetlerini geliştirmenin yanı sıra zihinsel ve ahlaki özelliklerine de katkıda bulunmalı, olgun bir şahsiyet oluşturmaya yardımcı olmalıdır (Börü, 2019: 71).
- *İyi işleyen bir diyalog ortamı gerçekleştirilmelidir:* sağlıklı kararlar, karşılıklı iletişimle alınacağı için mentör ile öğrenci, konuşma ve dinleme hususunda denge kurmalıdır. Mentör, deneyimlerini paylaşmak için gönüllü olduğu kadar düzenli, istikrarlı, anlayışlı ve sabırlı bir dinleyici olmalıdır.
- *Öğrenci olabildiğince bağımsız kılınmalıdır:* öğrenci, mentörle etkileşiminde mümkün olduğu kadar özgür davranabilmelidir. Mentör, deneyimlerini paylaşarak ve eleştirel bakış açısı geliştirerek öğrencinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmalıdır. Ancak, öğrencinin kendi yorumları ve üretkenliğini ortaya koymasına için merakını da canlı tutmalıdır (Uzunpınar vd., 2023: 3953)
- *Mentör-öğrenci ilişkisi, sıkıcı bir ilişki olmamalıdır:* mentör-öğrenci ilişkisi ne kadar karşılıklı etkileşim içerisinde ve keyifli olursa, mentör ve öğrencinin paylaşmak istedikleri bilgiler de o ölçüde sağlıklı olacaktır (Avcı, 2019: 35).
- *Öğrenciye sorumluluk bilinci aşılanmalıdır:* süreç içerisinde öğrencinin sorumluluklarının da gelişebilmesi için mentör, öğrencisine alan açarak sorumluluk almasına, verdiği kararların neye mal olacağını bilmesine fırsat vermelidir.
- *Hata yapmanın normalliği öğrenciye gösterilmelidir:* başarılı kişiler ve kurumlar yapılan hataların en iyi eğitim yatırımı olduğunu kabul ettikleri için öğrenciye hata yapmanın korkulacak bir şey olmadığı gösterilmelidir (Esas, 2013: 38).

- *Mentör ve öğrencisinin birlikte planladıkları hedefleri olmalıdır:* güçlü bir ilişki için mentör ve öğrencisi, gideceklerin yolun haritasını birlikte çizmeli ve projeyi birlikte oluşturmalıdır (Aydın, 2022: 29).
- *Öğrenciye araştırma yapabileceği bir ortam sağlanmalıdır:* mentör, performansın ve merakın artması için öğrenciye tartışıp eleştirebildiği, karşılıklı fikir alışverişinin yapılabildiği bir zemin oluşturmalıdır (Çam-Tosun & Bayram, 2017: 27).
- *Öğrencinin gelişiminde küçük hedefler yer almalıdır:* büyük başarılarla ulaşmanın yolu hedeflere aşama aşama ulaşmaktır ve bu daha motive edicidir. Bunun için mentör, öğrencinin gerçekleştirdiği küçük başarıları desteklemeli ve onu mükâfatlandırmalıdır.
- *Mentör gerektiğinde talimat verebilmelidir:* mentör, süreç içerisinde yumuşak bir otorite kurmalı ve gerekmesi halinde öğrenciye talimat verebilmelidir. Bu durum, öğrencinin karar almasını hızlandıracağı gibi yolda oluşabilecek tereddütleri de bertaraf edecektir.
- *Öğrenciye risk alması gerektiği gösterilmelidir:* mentör, oluşturduğu özgür tartışma ortamında öğrencisine fırsatları, tehlikeleri ve karar vermesi halinde karşılaşılabileceği sonuçları anlatmalıdır. Bu kapsamda, belirsizliklerin azaldığı bir zeminde öğrencinin, cesaretle risk almayı ve korkmadan adım atabilmeyi daha çabuk öğreneceği söylenebilir (Demir & Doğanay, 2009: 721).
- *Mentör ve öğrencisi birbirinin sırdaşı olmalıdır:* mentörle öğrenci arasındaki ilişki özeldir ve paylaşılanlar sır niteliğinde olduğu için mahremdir. Her iki taraf da süreçte paylaşılanların gizlilik ilkesi içinde olmasına dikkat etmeli ve birbirlerinin çıkarlarına riayet etmelidir (Ekici & Önal, 2019: 27). Bu durum, mentör ve öğrenci arasındaki ilişkinin, mekanik ve zorunlu bir beraberlik anlayışından uzaklaştırarak gönüllü ve dostane bir birlikteliğe evrilmesine yardımcı olabilir.
- *Mentör ve öğrencisi birbirlerine samimiyetle bağlanmalıdır:* mentör de öğrenci de bu süreci aynı oranda önemsemelidir. Mentör, yapacağı bu rehberliğin öğrencinin karakter ve kariyer planlamasına, belirlenen hedeflere erişmesine, sağlıklı bir kişiliğin oluşmasına katkı sunduğunun bilincinde olmalıdır (Canlı, 2023: 1194).
- *Mentör bu ilişkiyi bulunmaz bir tecrübe olarak algılamalıdır:* mentör, bu iletişimin karşılıklı bir etkileşim süreci olduğunu bilmeli ve kendisi de olabildiğince yeni şeyler öğrenip bilgi birikimini artırmalıdır (Yıldırım, 2013: 25).

1.5. Mentörlüğün Kurum, Mentör ve Öğrenci Açısından Yararları

Mentörlüğün kurum açısından çok boyutlu faydaları olduğu söylenebilir (Damaş, 2010: 23). Mentörlük, her şeyden önce düşük maliyetli bir gelişim formu olduğu gibi kurum içerisindeki verimliliğin ve kalitenin yükselmesine de yardımcı olur (Gümüş, 2015: 24). Aynı zamanda, geleceğin liderlerinin yetişmesi noktasında da iyi bir zemin teşkil eder. Bu meyanda, öğrencilerin yetkinlikleri geliştiği gibi motivasyonları ve karar verme süreçlerine katılımları da güç kazanır. Mentörlük faaliyetleri, kurum içerisinde kariyer planlaması yapmak isteyenlere önemli derecede kariyer rehberliği imkânı sunar (Şanal, 2022: 25). Mentörlük uygulamaları, öğrencilerin kuruma olan bağlılığının, aidiyetinin ve kuruma yönelik güvenlerinin artmasına destek sağlar. Öğrencilerin okulun kurumsal kimliğine bağlılıkları arttıkça performanslarında da yükselme meydana gelir (Fagenson, 1989: 310). Mentörlük çalışmaları, mentörle öğrenci arasındaki sevgi ve saygıyı artırdığı gibi okul ikliminin iyileşmesinde de yeni sorumluluklar almalarına destek sağlar (Aydeniz, 2020: 211). Bununla birlikte

kurumsal aklın gelişmesi ve bilgi birikiminin artması, kurum içi akışkanlığı artırır. Mentörlüğün olumluya doğru gerçekleşecek değişimleri kolaylaştırması ve gönüllü yapılacak faaliyetlerin çoğalmasıyla beraber oluşan enerjinin tüm paydaşları saracak bir sinerjinin ortaya çıkması çok daha mümkün hale gelir (Yıldırım, 2013: 34-35). Mentörlük süreci bir etkileşim ortamı oluşturduğu için taraflar kendi nispetlerinde karşılıklı olarak birbirlerini etkiler ve bu sayede her ikisinin de yararlanacağı bir durum meydana gelir (Candemir, 2010: 36).

Mentörlük sürecinin mentörler açısından da birçok yararı bulunmaktadır (Yıldırım, 2013: 37). Mentör elinde bulunduğu tecrübeyi gönüllü olarak kendisinden sonra gelecek nesle aktarmanın verdiği mutlulukla kurum içindeki mevcudiyetine yeni anlam boyutları kazandıracaktır. Sürekli olarak öğrencileriyle birlikte yeni fikirler geliştirecek, birbirinden farklı yöntem ve araçlarla aktif bir ortamın oluşmasına katkı sağlayacaktır. Öğrencileriyle birlikte istişare zemininde olmak onda, göremediği ve özellikle dijital yerli (Çukurbaşı ve İşman, 2014: 29-30) olan gençlerin çağa uygun fikirleri, onu yenileyecek ve dinamik tutacaktır. Resmi olarak yürüttüğü öğretmenlik mesleğinde arzu edip ulaşılamadığı hazzı ve huzuru yaptığı bu gönüllü faaliyetlerle elde etme imkânı bulacaktır (Hobson & Sharp, 2005: 34). Her yaptığı yeni etkinlik, onu diri tuttuğu gibi ondaki tecrübenin artmasına da yardımcı olacaktır (Mentörlüğün Faydaları, 2025). Yaptığı tüm bu gönüllü faaliyetler onda zamanla oluşabilecek mesleki tükenmişliğin önüne geçecek ve ancak yüksek bir sorumlulukla yapılabilecek öğretmenliğe olan inancı kuvvetlenecektir (Çınar, 2015: 238).

Mentörlük süreci, mentöre yarar sağladığı gibi öğrenciye de çeşitli faydalar sunmaktadır (Sezgin vd., 2014: 1338). Öğrenme-öğretme düzleminde öğrenci, psikolojik olarak bir dinginlik içerisine girer ve öğrenmeye olan isteği güçlenir. Öğrencinin eğitim-öğretim yılları kendisi açısından daha anlamlı hale gelir. Öğrenci bu süreç içerisinde, hayatı boyunca kullanabileceği sayısız tecrübe elde etme imkânı bulabilir (Cantimer, 2008: 21). Mentörün rehberliğinde öğrencilerin, okul kültürü, misyon ve vizyonu hakkında bilgi sahibi olduğu da söylenebilir. Mentörle geçirdiği her özel anda ve iletişimde aldığı tavsiyeler, onun kişisel gelişimini iyileştirir ve okul içinde daha etkili bir öğrenci olmasına yardımcı olur. Bir anlamda, mentörün dizi dibinde yetişmesi ondaki potansiyel olarak bulunan yeteneklerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır (Eröz, 2019: 13). Öğrenciler, gelecekleriyle ilgili kariyer planlaması yaparken ulaşılabilir hedefler koymasını öğrenir. Süreç içerisinde onda oluşacak güven duygusu, öğrencinin kendisini daha iyi tanımasına destek sağlar. Uygulamalı yapılacak olan etkinlikler onun sorunları çözme konusundaki ustalığını geliştirir. Öğrencideki stres azalırken öğrenme hızı artar ve gereksiz kaygılardan uzaklaşır (Yıldırım, 2013: 36). Mentörlük sürecinin doğasında bulunan istişare zemini, ondaki araştırma ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirir, motivasyonu artar değişim isteği oluşur ve bu sayede kişisel doyumu güçlenir. Öğrencinin okula olan aidiyet duygusu gelişir ve süreç neticesinde topluma uyum konusunda son derece becerikli bir insan haline gelir (Yirci, 2009: 28).

1.6. Mentör ve Öğrencide Bulunması Gereken Nitelikler

Parikh ve Kollan (2004); bir mentörde bulunması gereken nitelikleri şu şekilde açıklamıştır: yardım etmeye istekli ve deneyimli olduğu kadar yönetsel becerilere de sahip olmalıdır. Mentörlük sürecinde yararlanabileceği bilgileri devamlı olarak güncellemeli ve bunun için öğrenmeye açık olmalıdır. Aydın (2005) ise, Parikh ve Kollan'ın düşüncelerine ek olarak mentörün sahip olması gereken vasıflarıyla ilgili şu ifadeleri kullanmıştır: yaptığı işi sevmekle birlikte çalışmaktan yorulmayan bir performansı süreci ilmek ilmek dokumalıdır. Mentör olgun bir kişiliğe sahip, duyarlı ve sabırlı olmalıdır. Rowley; Aydın, Parikh ve Kollan'ın yaptığı

açıklamalara ek olarak şunları sıralamıştır: empati yeteneğine sahip kararlı, umut ve iyimserlik aşılamaı bildiği kadar cesaret verici iyi bir rol model olmalıdır (aktaran Balcı, 2012: 19-20).

Mentörlük sürecinin sağlıklı yürütülebilmesi için mentörün sahip olduğu vasıflar kadar öğrencinin nitelikleri de ve bu sürece karşı tutumu da o derece önemlidir (Daresh & Playko, 1995: 2). Bu niteliklerle ilgili Barutcugil (2004) şu ifadeleri kullanmıştır: özgüven duygusu yüksek, risk almaktan, karar vermektan korkmayan, esnek ve iletişim becerileri gelişmiş biri olmalıdır. Aynı zamanda öğrenci, dürüst, açık sözlü, güvenilir, empati yeteneği gelişmiş, iyi bir gözlemci, dinleyici olmakla beraber gelişmeye ve yeniliklere karşı da açık olmalıdır. Mentör ile öğrenci etkileşiminde öğrencinin dikkat etmesi gereken davranışlarla ilgili ise Barutcugil şu önerilerde bulunmaktadır: öğrenci zaman konusunda hassas ve planlanan programa sadık olmalı, toplantılara hazır girmeli, sorumluluktan kaçmamalı, yeni fikirlere açık olduğu gibi öneri ve eleştirilere de açık bir davranış sergilemelidir (aktaran Cantimer, 2008: 26; Balcı, 2012: 22-23).

Mentörlük kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, ilkeleri, kurum, mentör ve öğrenci açısından faydaları ve taraflarda bulunan nitelikler, genel anlamda değerlendirilmiştir. Bundan sonraki bölümlerde ise çalışmanın başlığında da ifade edilen imam-hatip liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin yapacakları mentörlük faaliyetleri farklı yönleriyle analiz edilmiştir.

2. İmam-Hatip Liselerinde Meslek Dersi Öğretmenlerinin Rolü

İmam-hatip liseleri ilk açıldığı 1951 tarihinden günümüze kadar önemiyetini korumaya devam ettiren ve diğer kurumlara göre yoğunluklu din eğitimi veren en önemli kurumdur (Korukçu, 2012: 181). Bu okullarda, temelde dini ve mesleki eğitimin yanı sıra, diğer alanlarda da eğitim verilmesi onun, çağın gereklerine uygun nitelikte gençler yetiştirilmesinde (Mücahit, 2017: 74) önemli roller üstlenmesini sağlamıştır (Çekin, 2015: 87). Günümüz imam-hatip liselerinde Türk Dili ve Edebiyatı, Matematik, Kimya, Tarih gibi derslerin yanında 13 ayrı branştan oluşan meslek derslerinin de eğitimi yapılmaktadır (Din Öğretimi Genel Müdürlüğü, 2025a). Meslek dersleri, imam-atip liselerinin eğitim misyonunun temel taşlarından biridir. Bu dersler, öğrencilere İslam dininin ana prensiplerini, ahlaki değerlerini ve ibadet pratiklerini öğretir.

İmam-hatip liselerinde akademik başarının yanı sıra diğer ortaöğretim kurumlarına göre biraz daha fazla yer alan mesleki derslerin yoğunluğuyla; insana, düşünceye, özgürlüğe, kültürel değerlere saygıyla birlikte ahlaklı bir yaşamı merkeze alan bir din öğretimi anlayışı amaçlanmaktadır (Acar, 2023: 571). Günümüz modern hayatında gitgide karmaşıklaşan ilişkiler düzleminde, öğrencinin dini konuları ve kavramları öğrenirken sorgulayabilmesi, anlamını idrak edip içselleştirebilmesi daha fazla önemli hale gelmiştir. Dijitalleşmenin oluşturduğu yeni paradigma (Koçoğlu, 2024: 58) nedeniyle birçok alanda olduğu gibi eğitim ve din eğitimi alanında da yeni inanç ve yaşam tarzlarıyla karşı karşıya kalan modern insan, her türlü bilgiye kolayca ulaşabilmenin avantajıyla neye niçin inandığını bilmek istemektedir (Mücahit, 2017: 74). Bu hedeflere ulaşabilmek için Din Öğretimi Genel Müdürlüğü (DÖGM) Anadolu imam-hatip liseleri mesleki din öğretiminin vizyonu için; İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esaslarını içselleştiren, Hz. Muhammed'i örnek alan, araştıran, problemlere çözüm üretebilen, dünya ahiret dengesini kurabilen, din hizmetleri uygulama becerisine sahip olduğu gibi toplumu din konusunda aydınlatacak yetkinliğe ulaşmış bireyler yetiştirmek şeklinde bir tanım yapmıştır (DÖGM, 2018a: 11).

Toplumun bu vizyona inandığını gösteren bir araştırma olarak Aslanargun ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, öğrencilere ahlaki değerler kazandırma hususunda bu okulların diğer okullara göre daha yetkin olduğunu değerlendirmelerinden dolayı velilerin bu okulları tercih ettikleri sonucuna, dikkat çekmişlerdir

(Aslanargun vd., 2014: 142). Bu durum, zaman zaman ülke siyasilerinin imam-hatip okullarını işaretten “dindar bir gençlik” yetiştirilme sorumluluğunu yüklemeleriyle de örtüşmektedir.

Karaman’a göre, toplumun bir kısmının bu okullardan farklı beklentileri ve ümitleri vardır ancak önemli bir kısmının beklentisi, dinini korumak, öğrenmek, öğretmek ve yaşamaktan ibarettir (İmam Hatip"lerin Sorumluluğu, Karaman, 2014). Karaman, başka bir beyanında ise şu ifadeleri kullanmıştır: imam-hatip okullarında öğrencilerin bilgi seviyesi, benzer okullardan daha ileride olması gerektiği gibi imam-hatip okullarına gelen öğrenciler ilk günlerden itibaren gönüllü olarak yapabilecekleri ibadet ve güzel ahlak eğitimine alınmalı ve bu konuya öğretimden daha fazla ehemmiyet gösterilmelidir (İmam-Hatiplerin Varlık Sebebi ve Nitelikleri, Karaman, 2014).

Eğitimde öğretmen, fonksiyonel yapısını koruyan, öğrenmenin vazgeçilmez bir parçası olmaya devam eden en önemli bileşendir (Acuner, 2018: 153). Öğrenme-öğretme sürecinin en kritik üyesi olan öğretmen (Çelik, 2007: 35), bir gelecek planlaması olan eğitimi, öğrenciler üzerinde uygulamaya çalışan kişidir (Çınar, 2009: 22). Bunlarla birlikte öğretmen, gelişigüzel öğreten olmadığı gibi belirlenmiş olan programlar eksenli, formel bir ortamda öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirmek için çaba göstermektedir (Erden, 2011: 23). Eğitim süreci içerisinde öğretmenin öğrencilerini belirli amaçlar doğrultusunda yetiştirmek için ortaya koyduğu ders içi gayreti ve ders dışı etkinliklerdeki gönüllü samimiyeti onun vazgeçilmezliğini perçinlemektedir (Vural, 2006: 69). Demirel, öğrenci-öğretmen etkileşiminde öğretmenin rolünü; öğrencileri güdülemek, sınıf etkinlikleri planlamak, öğrencilere bilgi vermek, öğrencileri disipline etmek ve onlara danışmanlık yapmak şeklinde bir sıralamayla açıklamıştır (Demirel, 2003: 166). Günümüz eğitiminde öğretmenlerin en temel rolleri; öğretim uzmanlığı, güdüleyicilik, yöneticilik, liderlik, danışmanlık ve model olmak şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda, öğretmenin sınıfla ve branşıyla sınırlandırmanın doğru olmayacağı da söylenebilir. Ancak, günümüz eğitim sisteminde tüm okul kademelerinde, ağırlıklı olarak akademik başarıya odaklanmış olmak, öğretmenlerin toplumsal rollerini kısıtlamış ve onları daha çok okul ve sınıf içi alanla sınırlandırmıştır (Mücahit, 2016: 39). Ülkemizde, imam-hatip liselerinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri için de benzer reflekslere, niteliklere sahip olan ve çalıştıkları okullarda okulun bir nevi taşıyıcısı mesabesinde bulunan kişiler oldukları söylenebilir.

İmam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin, bir din eğitimcisi olarak öğrenciler ile arasında empatik bir iletişim düzeni kurarak bireyin kendini tanımasında, sahip olduğu kültürü fark etmesinde ve ön yargılarından kurtulmasında onlara destek olabileceği ifade edilebilir (Kaya, 2006: 8). Gerekli donanıma ve yetkinliğe sahip bir meslek dersi öğretmenin okulda karşılaştığı eğitsel ve mesleki sorunları çözme de çok pratik uygulamalar yapıyor olması gerekir. Kendisini çok yönlü yetiştirmiş olan bir meslek dersi öğretmeninden, sadece belirli içerikleri aktarıp onun çıktlarıyla yetinmesi beklenmemelidir (Aydeniz, 2020: 213). Bunlarla birlikte öğrencileri için rol modeli olabilen bir mentör konumuyla öğrencisiyle ilgilenme, okul ikliminin iyileşmesi için çaba sarf etme, veli memnuniyetini artırmak için gönüllü etkinlikler düzenleme gibi görevler de icra etmelidir (Baltacı, 2019: 245). Meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerin sadece akademik başarılarına değil, aynı zamanda manevi ve ahlaki gelişimlerine de rehberlik etmekle sorumludur (Baltacı, 2019: 245). Bu nedenle, mentörlük faaliyetleri bu öğretmenler için kritik bir öneme sahiptir. Karaman’a göre, imam-hatip okullarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin, çok daha fazla özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bunları, iyi yetişmişlik, özel ve kamusal hayatında İslam’ı yaşama, toplumun İslamlaşma misyonunu benimseme ve bu davayı her şeyden önde tutma

olarak özetlemiştir. Ayrıca ona göre, bu özelliklerle mücehhez olmayanlar mümkünse eğitime tabi tutulmalı, eğer istenilen değişim gerçekleşmiyorsa onlar başka görevlere atanmalıdır. (İkmal Seferberliğinin Gönüllüleri, Karaman, 2014).

İmam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin inanç, davranış ve olayları değerlendirme yöntemleri kurum olarak imam-hatip liselerinin kurumsal vizyonu ve kimliğinin oluşmasında etkilidir (Aşlamacı & Karmış, 2020: 64). Aynı zamanda okul kültürü ve iyi bir iklimin oluşumunda da meslek dersi öğretmenlerinin etkisi son derece fazladır. Okul iklimi, bir okulun genel atmosferini ve ortamını ifade eder (Göcen & Kaya, 2014: 70). Bu ortam, öğrencilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin birbirleriyle etkileşimlerini, okulun fiziksel koşullarını, okulun değerlerini ve normlarını içerir. Olumlu bir okul iklimi, öğrencilerin akademik başarılarını, sosyal ve duygusal gelişimlerini ve genel refahlarını önemli ölçüde etkileyebilir (Dönmez & Taylı, 2018: 3). Öğretmenler, kendi değerler sistemi, yaşadıkları tecrübeleri ve algıları muvacehesinde süreç içerisinde olmasını arzuladıkları ideal bir öğrenci profili oluşturmak isterler (Uçar, 2017: 89). Meslek dersi öğretmenleri, kapsam alanları itibarıyla daha çok öğrencilerin bilişsel, zihinsel, duygusal ve ahlaki yapılarının gelişimindeki fonksiyonlarıyla ön plana çıkar (Canlı, 2023: 1194). Bütün bu gelişimlerin sağlanmasında rolü ve etkisi çok büyük olan meslek dersi öğretmenin tutum, davranış ve iletişim becerisindeki etkililiği öğrenim çıktıları açısından oldukça önemlidir. Öğretmenin iletişim içerisinde olduğu muhatabı olan öğrenciler açısından nasıl algılandığı ve kabul edildiği, öğrencinin meslek derslerini ve öğretmenlerini sevmesi, öğrendiklerini kalbine nakşedip hayatına yön vermesi açısından önemlidir (Mücahit, 2017: 74). Meslek dersi öğretmenleri için, öğrenci açısından ailesinden aldığı başlangıç seviyesi ahlak ve terbiyeden sonra müfredat gereği öğrendiği bilgilerle bir anlamda taklidi imandan tahkiki imana bilerek ve isteyerek gitmek için çıktığı yolda bir rehber olurken aynı zamanda karşılaştığı engelleri geçmesini sağlayan bir köprü olduğu söylenebilir.

İmam-hatip liselerinde meslek dersi öğretmenleri ile diğer kültür dersi öğretmenleri arasında rol bakımından bazı önemli farklılıklar bulunmaktadır (Çınar, 2015: 239). Bu farklılıklar, İmam-hatip liselerinin kendine özgü eğitim misyonundan kaynaklanmaktadır (Bayrakdar, 2013: 82). Öğrencilerin manevi gelişimlerine rehberlik etme, dini ve ahlaki değerleri kazandırma konusunda bütün öğretmenlerin üstleneceği roller olmakla birlikte meslek dersi öğretmenlerinin dini danışmanlığa benzer daha yoğun roller üstlenmesi gerekmektedir (DÖGM, 2020: 6). Onların öğrencilere dini konularda danışmanlık yapma, sorularına cevap verme, manevi destek sağlama, örnek davranışlar sergileme ve onlara rol modeli olma gibi sorumlulukları daha fazladır (Acuner, 2018: 154). Onlar bu sorumluluğu, imam-hatip liselerinin açılış misyonundan almış olsalar da bir diğer motive edici güç için, işledikleri derslerin Kur'an ve Sünnette bulunan ahlaki değerler eksenli içeriklere sahip olduğu ifade edilebilir (Terlemez & Alpaydın, 2019: 115). Öğrencilerle yapacakları etkinlik ve projelerde adalet, merhamet, dürüstlük, hoşgörü gibi İslam'ın evrensel değerlerini merkeze alıp öğrencilerin ahlaki gelişimlerine katkı sağlayacak mentörlük faaliyetleri organize edebilirler. Kültür dersi öğretmenleri, genellikle akademik bilgi aktarımına odaklanırlar ve manevi rehberlik rolleri daha sınırlıdır (Tarhan & Karateke, 2021. 511). Bununla birlikte, 11. sınıf öğrencileri daha çok meslek dersi öğretmenlerini örnek alırken 12. sınıf öğrencileri kültür dersi öğretmenlerini daha fazla örnek almayı tercih etmektedirler (Mücahit, 2017: 96).

3. İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin Mentörlük Faaliyetleri

İmam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin mentörlük faaliyetleri aracılığıyla yürütürken öğrencilerin akademik yönde başarılarına ve kariyer planlamalarına destek olabilirler. Aynı zamanda bu tür faaliyetlerin

öğrencilerin kişisel gelişimlerinde ve manevi yönde rehberlik yapılmasında da etkili bir şekilde kullanılabilir. Mentörler süreç içerisinde öğrenci kulüplerinde organize olarak ve dijital araçları kullanarak etkili bir deneyim yaşayabilirler. Aşağıda alt başlıklar halinde bu sürecin analizleri yapılmıştır.

3.1. Akademik ve Kariyer Mentörlüğü

Mentörlük, öğrencilerin kişisel ve akademik gelişimlerini desteklemek, onlara rehberlik etmek ve deneyimlerini paylaşmak için etkili bir yöntemdir (Yıldırım & Yılmaz, 2013: 104). Mentörler, öğrencilere kariyer hedefleri belirleme, okulda akademik ve hayatta genel anlamda başarılı olma stratejileri geliştirme konularında yardımcı olabilirler (Jacobi, 1991: 505). Mentörler, öğrencilerin öğrenme süreçlerini kolaylaştırmak, onlara hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma konusunda yardımcı olmak için koçluk yaklaşımını kullanabilirler. Koçluk, öğrencilerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine, özgüvenlerini artırmalarına ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur (Kalçık, 2017: 54). Mentörler, öğrencilere derslerdeki performanslarını yükseltme, sınavlara hazırlanma, projeleri tamamlama veya belirli becerileri geliştirme gibi konularda koçluk yapabilirler. Mentörler, öğrencilere ders çalışma teknikleri, sınavlara hazırlanma stratejileri, araştırma yapma becerileri gibi konularda rehberlik ederler. Mentörler, öğrencilere ders seçimi, üniversite başvuruları veya kişisel sorunlar gibi konularda danışmanlık yapabilirler (Karabacak, 2010: 83). Mentör kendi kariyer yolculuğu, başarıları ve hataları gibi deneyimleri üzerinden öğrenciye yol gösterebilir. Mentör, davranışları, cesaretlendirici tutumları ve çalışma etiğiyle öğrenciye rol modeli olarak örnek teşkil edebilir (Mücahit, 2016: 45). Mentör, kendi profesyonel bağlantılarını öğrenciyle paylaşıp ona yeni ilişki ağları oluşturarak fırsatlar sunabilir. Mentör, ders çalışma planları oluşturma, öğrenme materyallerini etkili kullanma, sınav kaygısıyla başa çıkma, akademik hedef belirleme, öğrenme güçlüklerini giderme gibi hususlarda öğrencilerin yanında olabilir (Erol & Özdemir, 2018: 876). Kur'an-ı Kerim, Arapça, Fıkıh, Tefsir ve Kelam gibi meslek derslerindeki başarıyı artırmaya yönelik çalışmalar yaparak öğrencilerin İslami ilimler alanında araştırma yapma becerilerini geliştirmede de yardımcı olabilir.

Mentör, öğrencilerin kariyer hedefleri belirlemelerine, meslek seçimi yapmalarına ve geleceğe yönelik planlar yapmalarına yardımcı olur. Mentörler, öğrencilere ilgi alanlarına uygun meslekler hakkında bilgi verir, staj ve iş imkanları konusunda rehberlik ederler. Bu hususta, meslekleri tanıtıp hedefleri belirledikten sonra, yakın çevrede bulunan kurum ve kuruluşlara yerinde görme maksatlı gezi ve inceleme ziyaretleri düzenleyerek rehberlik yapar (Din Öğretimi Genel Müdürlüğü, 2017: 15). İlahiyat fakülteleri, din hizmetleri alanında camiler, Kur'an Kursları gibi kurumlara gidilerek yetkililerle görüşme ve İslami ilimler alanında uzmanlaşma imkanları hakkında bilgilerin alınması için programlar oluşturur.

3.2. Kişisel Gelişim Mentörlüğü ve Manevi Rehberlik

Mentörler, öğrencilerin kendilerini tanımaya, kişisel becerilerini geliştirmeye, özgüvenlerini artırmaya, sosyal ilişkilerini güçlendirmeye ve yaşam becerileri kazanmalarına yardımcı olur (DÖGM, 2018b: 21). Mentör, öğrencilere iletişim, problem çözme, liderlik ve zaman yönetimi gibi beceri gerektiren konularda rehberlik eder (Kuzu vd., 2012: 175). Mentörler, öğrencilerin ahlaki ve manevi değerlerin gelişimine katkı sağlama, toplumsal sorumluluk bilincini geliştirme gibi kritik ve tamamlayıcı alanlar üzerinde de aktif rol icra ederler (Sayın vd., 2019: 67). Mentör, öğrencinin hem kişisel hem de manevi gelişimini bir arada ele alarak daha bütüncül bir yaklaşım sergileyebilir (Baltacı, 2019: 245). Mentörlük ilişkisi karşılıklı saygı ve sevgiyle birlikte güvene dayalı olduğu

için, manevi konularda da mentör, öğrenciyle daha derin bir bağ kurabilir ve öğrencinin yaşamındaki farklı alanlarda tutarlı bir rehberlik sağlayabilir (DÖGM, 2010: 40).

Mentör, öğrencilerin manevi gelişimlerine, dini inançlarını anlamalarına ve ahlaki değerlerini güçlendirmelerine yardımcı olur (Acuner, 2020: 133). Bunu yaparken o, öğrencilerin dini sorularına cevap verir, manevi konularda rehberlik eder, ibadet alışkanlıkları kazanmaları için birlikte mescit ve camiye giderek onlara ahlaki değerleri yaşama konusunda örneklik sergiler. Mentör, öğrencilerin hayatı anlamlandırma çabaları muvacehesinde, İslam'ın temel prensiplerini anlama ve yaşama, Kuran ve Sünnetin rehberliğinde bir hayat sürme ve manevi değerlere sahip bir birey olmaları hususunda onlara manevi danışmanlık yapar (Taşkiran Kala, 2019: 49). Öğrencilerle bireysel görüşmeler yaparak onların ihtiyaçlarını, sorunlarını ve beklentilerini dinleyip onlara kişisel rehberlik yaparak destek sağlayabilir (Mücahit, 2016: 45). Öğrencilerin birlikte çalışarak birbirlerinden öğrenmelerini sağlayacak ve onların sosyal becerilerini geliştirecek etkinlikler planlayabilir. Ayrıca, velilerle düzenli iletişim kurarak öğrencilerin gelişimleri hakkında bilgi paylaşımında bulunup velileri de mentörlük sürecine katabilir.

Mentör, öğrencilerin duygularını ve düşüncelerini anlamaya yönelik olarak onlarla daha empatik bir iletişim kurar (DÖGM, 2025b: 4). Mentör, öğrencilere yapıcı geri bildirimler verirken ve onları motive ederken onlarla açık ve dürüst bir iletişim kurmaya çalışır. Mentör, öğrencilerde oluşabilecek sorunları çözmek amacıyla onları dinleyip çözüm yolları sunarken azim ve gayret konusunda onları cesaretlendirir. Kişisel gelişim hususunda önemli mekanizmalardan biri de gönüllü olarak uygulanan ve akran mentörlüğü olarak tanımlanan süreçlerdir (Elbay, 2015: 13). Karaman'ın kendi öğrencilik yıllarından örnek vererek yaşının diğer öğrencilere göre daha büyük olmasından hareketle, öğrenciler arasında sorun çıktığında çözüm hususunda bir mentör gibi davrandığını ve sorunların büyümemesinde sorumluluk aldığını ifade etmesi, pratik bir uygulama olarak ifade edilebilir (İmam Hatipliler Ailesi, Karaman, 2014).

4. Öğretmenlerin Mentörlük Uygulamalarında Kullanabileceği Yöntem ve Teknikler

İmam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilere yönelik mentörlük faaliyetlerinde ders dışı etkinlikler, özellikle kulüp faaliyetleri, son derece etkili bir şekilde kullanılabilir. Toplantı, konferans, sportif faaliyet, şenlik, mezuniyet programı, pilav günü, münazara ve gezi gibi ders dışı etkinlikler iyi bir okul kültürü ve ikliminin oluşmasına, önemli oranda katkıda bulunmaktadır. (Köse, 2003: 42). Öğrencilerin sosyal, iletişim, liderlik ve problem çözme gibi önemli yaşam becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilecek kulüp faaliyetleri [Ortaöğretim Genel Müdürlüğü (OGM), 2023a: 5], öğrencileri tanıma hususunda önemli avantajlar sağlayarak öğrencilerin ilgi alanlarını, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini gözleme noktasında mükemmel fırsatlar sunabilir. Bu sayede mentörler ders dışı ortamlarda öğrencileri daha yakından tanıyarak onlarla daha güçlü bir bağ kurabilirler (Akar & Nayir, 2015: 169). İmam-hatip liselerinde kulüpler, öğrencilerin manevi ve ahlaki değerlerini pekiştirmek için önemli imkânlar sunar (OGM, 2022: 3). Mentörler, kulüp faaliyetleri aracılığıyla öğrencilere dini ve ahlaki konularda rehberlik edebilirler. Kulüpler, öğrencilerin ilgi duydukları meslek alanlarını keşfetmelerine ve bu alanlarda deneyim kazanmalarına yardımcı olurken gelişimlerine de katkı sunar (Döş & Kır, 2013: 530). Mentörler, kulüp faaliyetleri aracılığıyla öğrencilere kariyer planlama konusunda da destek olabilirler. Akademik destek konusunda kulüpler, öğrencilerin derslerinde pekiştiremedikleri bilgileri pratik etme ortamı sunar. Bu hususta, öğrencilerin ilgi alanlarına göre kulüpler oluşturarak onların motivasyonu artırılabilir. Örneğin, Kur'an-ı Kerim okuma, Arapça konuşma, ilahi korosu, tiyatro, münazara gibi kulüpler oluşturulabilir. Kulüpler arası iş

birliği yaparak öğrencilerin farklı beceriler kazanmalarını sağlayabilir. Bu hususta, münazara kulübü ile hitabet kulübünün ortak etkinlikler düzenleyerek öğrencilerin toplum karşısında, özgüvenle konuşabilme deneyimleri güçlendirilebilir (Kuzu vd., 2012: 176). Kulüp faaliyetlerinin planlanması ve yürütülmesinde öğrencilerin aktif katılımı sağlanmalı, tüm süreçler birlikte icra edilmelidir. Bununla birlikte kulüp faaliyetleri, okulun genel hedefleri ve değerleriyle de uyumlu olmalıdır. Bu tür etkinliklerin, öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz etkilememesi için gerekli olan tedbirler alınmalıdır (MEB, 2019).

Mentör, okulda kulüp kurma esaslarına uygun olarak oluşturacağı “Mesleki Tatbikat Kulübü” eksenli, öğrencileri din hizmetleri alanında mesleki yeterlilik kazanmaya hazırlar ve onlara staj imkanları, mesleki seminerler ve atölye çalışmaları yaptırabilir (DÖGM, 2017: 11). Bu tür faaliyetler esnasında mentörle öğrenciler arasında meydana gelecek yakın ilişkinin öğrencilerin öğretmenlerine olan güvenini daha çok pekiştireceği söylenebilir. Öğrencilerin sosyal becerilerini geliştirecek geziler, piknikler, kamplar, spor etkinlikleri ve kültürel etkinlikler düzenlenebilir (Gögebakan, 2016: 27). Bu etkinlikler sayesinde öğrenciler, birlikte vakit geçirdikçe ve birbirlerini tanıdıkça onların dayanışma duyguları da gelişir.

Mentörler, öğrencilerin gelişimini desteklemek ve onlara rehberlik etmek amacıyla dijital araçlardan destek alarak sürece önemli katkılar sağlayabilir (Kuzu vd., 2012: 178). Kullanacağı dijital araçlar, mentör ve öğrenci arasındaki iletişimi zamandan ve mekândan bağımsız hale getirdiği gibi öğrencinin bilgi ve kaynaklara daha kolay erişmesini sağlar. Dijital araçlar, öğrencinin aktif katılımını teşvik eder, dersi verimli, eğlenceli ve öğrenme sürecini daha etkileşimli hale getirir (Demir & Cesur, 2019: 66). Dijital araçlar, öğrencinin ilerlemesini takip etmeyi ve değerlendirmeyi kolaylaştırır. Mentörler, öğrencilerin ihtiyaçlarına ve tercihlerine uygun araçları seçerek mentörlük sürecini daha etkili hale getirebilirler. Sosyal medya platformları, mentör ve öğrenci arasındaki iletişimi güçlendirmek ve öğrencinin ilgi alanlarına uygun içerikler paylaşmak için kullanılabilir. Ancak, sosyal medyanın kullanımı konusunda dikkatli olma ve gizlilik ilkelerine uyma hususunda azami gayret göstermek ihmal edilmemelidir (Serin, 2019: 3). İletişim araçlarından e-posta, mesajlaşma uygulamaları veya video konferans araçları gibi çevrimiçi uygulamalar, mentör ve öğrenci arasındaki iletişimi kolaylaştırır. WhatsApp, Telegram, Bip gibi mesajlaşma uygulamaları modern bir danışman gibi, yüz yüze iletişimin dışında düzenli bir görüşme ortamı oluşturarak, öğrencinin sorularını sorabileceği, gelişimini paylaşabileceği veya geri bildirim isteyebileceği bir imkân sunabilir (Turhan, 2017: 36). Mentör, öğrenciye kendi durumu için özelleştirdiği kaynaklar, makaleler veya diğer ilgili materyalleri hızlıca gönderebilir. Mentör öğrencileriyle yapacağı kulüp etkinliklerini organize etmek amacıyla oluşturduğu, örneğin WhatsApp grubu üzerinden onlarla istişareler, ortak duyurular, kaynak paylaşımları yapabileceği gibi grup tartışmaları da düzenleyebilir (Ot, 2021: 57-58). Yapılan etkinliklerin çıktılarını geniş kitlelere ulaştırmak veya okul tanıtımına katkı sunmak amacıyla fotoğraf ve video gibi görselleri sosyal medya platformları kanalıyla paylaşılabilir. Mentör, öğrencileriyle birlikte tefsir veya hadis dersiyle ilgili yapacağı bir proje hakkında Zoom, Microsoft Teams gibi video konferans araçları üzerinden grup üyeleriyle görüşmeler yapabilir (OGM, 2023b).

Sonuç ve Tartışma

İmam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilere yönelik mentörlük faaliyetlerini konu alan bu çalışmada, mentörlük uygulamaları tarihinin çok eski dönemlere kadar gittiği ve koçluk, danışmanlık, ahilik, lalalık gibi kavramlarla insanların çeşitli açılardan gelişim süreçlerinde kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla

birlikte bu sürecin gelişigüzel yapılamayacağı düşüncesinden hareketle belirli kurallar çerçevesinde uygulanması gerektiği de ulaşılan önemli bir sonuç olmuştur. Cantimer (2008) yaptığı çalışmada, faydalı bir düzlemin oluşmasını karşılıklı istek, zaman, deneyim paylaşımı, özgün fikirler ve etkili iletişim gerekliliğine bağlayarak benzer bir yaklaşım sergilemiştir. Çalışma neticesinde ulaşılan sonuçlardan biri de mentörlüğün organizasyonunun yapıldığı kuruma, mentörün kendisine ve öğrenciye ayrı ayrı faydasının olduğudur. Gümüş (2015), bu tür faaliyetlerin, kurum içerisindeki verimliliğin ve kalitenin yükselmesine de yardımcı olacağını belirtirken Aydeniz (2020), mentörle öğrenci arasındaki sevgi ve saygının artmasına bağlı olarak okul ikliminin iyileşmesinde önemli fonksiyonu olacağına dikkat çekmiştir. Çukurbaşı ve İşman, (2014) yaptıkları çalışmada mentörün kendisini yenilemesi ve sürekli olarak dinamik kalması hususunda mentörlük uygulamasının yararlı olacağını ifade ederken Çınar (2015) zamanla oluşabilecek mesleki tükenmişlik sorununa da çözüm olacağını belirtmiştir. Öğrencilerin bu süreç sonucunda hangi yönden yararlanabileceğiyle ilgili olarak Cantimer (2008), hayatı boyunca kullanılabileceği deneyimlere sahip olabileceğine işaret etmiştir. Benzer şekilde Yıldırım (2013), öğrencilerin öğrenme hızını artıracığını, gereksiz kaygılardan uzaklaştıracağını ifade ederken Yirci (2009), öğrencinin okula olan aidiyet duygusunun gelişebileceği ve süreç neticesinde topluma uyum konusunda daha becerikli hale gelebileceği yönünde ifadeler kullanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin mentörlük fonksiyonlarını icra ederken bir din eğitimcisi olmaları bakımından öğrencinin kendisini tanıması ve sahip olduğu kültürü bilmesi hususunda önemli bir aktör olduğu gerçeğine inanmaları ve ona göre davranmaları oldukça kritik bir durumdur. Bu hususta Kaya (2006) yaptığı çalışmada, meslek dersi öğretmeninin öğrencide mevcut kültürün aksine zamanla oluşabilen ön yargılardan kurtarabilmesi noktasında, onunla arasında empatik bir ilişki kurmasının oldukça yararlı olacağına dikkat çekmiştir. Bu çalışmada, mentörün sınıftaki öğrenme etkinlikleriyle yetinmeyerek kendisine tanımlanmış resmi alanın dışına çıkması ve gönüllü birtakım faaliyetler yapması gerektiği ulaşılan önemli sonuçlardan biridir. Nitekim Aydeniz (2020) araştırmasında, meslek dersi öğretmeninin sadece belirli içerikleri aktarmayla iktifa etmemesini ifade ederken Baltacı (2019), öğrenciye rol modeli olması, okul ikliminin iyileşmesi için çaba sarf etmesi, veli memnuniyetini artırmak için gönüllü etkinlikler düzenlemesi gibi görevlerinin de olduğuna dikkat çekmiştir. Bununla birlikte Baltacı aynı çalışmasında, meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerin manevi ve ahlaki gelişimlerine rehberlik etmekle de yükümlü olduklarını belirtmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan biri de imam-hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin kurumsal vizyonun ve kimliğin oluşmasına sunabilecekleri katkı olmuştur. Bununla ilgili Aşlamacı ve Karmış (2020), yaptıkları çalışmada benzer bir sonuca ulaşırken Göcen ve Kaya (2014) da okul ikliminin bir okulun genel genel atmosferi açısından önemine işaret etmişlerdir. Bu çalışmada, öğretmenlerin öğrenciler nezdinde hangi pozisyonda olduğu, öğrenme-öğrenme sürecindeki kaliteyi artırması noktasında belirleyici rolü de bir diğer önemli sonuçtur. Mücahit (2017) araştırmasında, öğretmenlerin öğrenciler tarafından sevilmesinin öğrenmede kalıcılığı kolaylaştırıcı fonksiyonuna parmak basmıştır. Bu durumu Çınar (2015), ve Bayrakdar (2013), kurumsal vizyon ve misyondan hareketle meslek dersi öğretmenleri ile diğer kültür dersi öğretmenleri arasındaki rol farklılıklarına vurgu yaparak açıklamıştır. DÖGM (2020) de meslek dersi öğretmenlerinin dini danışmanlığa benzer daha yoğun roller üstlenmesi gerektiğiyle desteklemiştir. Nitekim Acuner (2018) de bir meslek dersi öğretmeni, öğrencilere dini konularda danışmanlık yapma, manevi destek sağlama ve onlara rol modeli olma gibi sorumlulukları olduğunun altını çizmiştir.

Bu çalışmanın elde ettiği sonuçlardan biri de mentörlük sürecini pratiğe aktaran meslek dersi öğretmenlerinin, öğrencilerin kişisel ve akademik gelişimlerini desteklemedeki sorumlulukları olmuştur. Yıldırım ve Yılmaz (2013) bu durumla ilgili öğrencilere rehberlik yapmak ve deneyim paylaşmak gerektiğini ifade etmişlerdir. Jacobi (1991) de araştırmasında, mentörlerin, öğrencilere kariyer hedefleri belirleme, okulda akademik ve hayatta genel anlamda başarılı olma konularında yardımcı olabileceklerine işaret etmiştir. Karabacak (2010) da bunu mentörün, öğrencilere ders seçimi, üniversite başvuruları veya kişisel sorunlar gibi konularda danışmanlık yapabileceğini söyleyerek desteklemiştir. Mücahit (2016) ise mentörün kendi kariyer yolculuğunu, başarılarını ve hatalarını deneyimleri üzerinden öğrenciye aktarmasının öğrenciye rol modeli olabileceğine işaret ederek katkı sağlamıştır. Bununla birlikte Erol ve Özdemir'in (2018) araştırmalarında, mentörün ders çalışma planları oluşturma, öğrenme materyallerini etkili kullanma, sınav kaygısıyla başa çıkma, akademik hedef belirleme ve öğrenme güçlüklerini giderme gibi konularda öğrencilerin yanında olmaları gerektiği sonucuna ulaşmış olması da bu çalışmanın elde sonuçlar açısından önemlidir.

Meslek dersi öğretmenlerin Kur'an-ı Kerim, Arapça, Fıkıh, Tefsir ve Hadis gibi branşlarla ilgili sınıf dışında yapacağı etkinliklerin öğrenmede verimi artıracığı konusu da bu çalışmanın elde ettiği önemli sonuçlardan birisidir. Köse (2003) araştırmasında kurulacak kulüpler vasıtasıyla yapılabilecek bu tür etkinliklere toplantı, konferans, sportif faaliyet, şenlik, mezuniyet programı, pilav günü, münazara ve gezi gibi örnekler vermiştir. Ayrıca o bu tür faaliyetlerin, iyi bir okul kültürü ve ikliminin oluşmasına da önemli oranda katkısı olacağına da işaret etmiştir. OGM, (2022) de benzer şekilde kulüplerin, öğrencilerin manevi ve ahlaki değerlerini pekiştirmek için önemli imkânlar sunabileceğine vurgu yapmıştır. Akar ve Nayir (2015), bu tür faaliyetlerin mentör ile öğrenci arasında oluşacak bağın güçlenmesine katkısı olacağına ifade etmişlerdir. Döş ve Kır (2013) ise araştırmalarında, öğretmenlerin kulüp faaliyetleri aracılığıyla öğrencilere dini ve ahlaki konularda rehberlik edebileceğine ve ilgi duydukları meslek alanlarını keşfetmelerine, bu alanlarda deneyim kazanmalarına yardımcı olabileceğine vurgu yapmışlardır. Kuzu ve arkadaşları (2012) da kulüp etkinliklerinin öğrencilerin toplum karşısında, özgüvenle konuşabilme deneyimlerini katkısı olacağına işaret etmişlerdir.

Bu çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise kulüp etkinliklerinin yanında öğrenciye ulaşma hususunda dijital imkanların faydalı olabileceği sonucudur. Nitekim Demir ve Cesur (2019)' un da araştırmalarında, dijital araçların, öğrencinin aktif katılımını teşvik edeceğine, dersin daha verimli, eğlenceli geçmesine katkısı olacağına ve öğrenme sürecinin daha etkileşimli hale geleceğine işaret ederek bu sonucu destekledikleri görülmüştür. Ot (2021) araştırmasında, kulüp etkinliklerini organize etmek amacıyla oluşturulan WhatsApp grupları üzerinden istişareler, ortak duyurular, kaynak paylaşımları yapabileceğini örneklerle anlatmıştır. Serin (2019) ise araştırmasında bu tür araçların faydalı yönleri olmakla birlikte özellikle sosyal medyanın kullanımı konusunda dikkatli olunması ve gizlilik ilkelerine uyma hususunda azami gayret gösterilmesi gerektiğine dikkatleri çekmiştir.

Mentörlük faaliyetlerinin imam-hatip liselerinde çok boyutlu bir şekilde kullanılabilir olması meslek dersleri öğretmenleri açısından avantajlı bir durum oluşturmaktadır. Bu avantajı öğrencilerin kendilerini, derslerini sevmelerinde ve dolayısıyla öğrencilerin din eğitimine yönelik istek ve arzularını artırmalarında daha çok kullanmaları gerekmektedir. Bunun için, okul yöneticilerinin uygun zeminler oluşturması oldukça önemlidir. Eğitim politika yapımcılarının ise mentörlük hususunda müfredatı da kapsayacak yönetmeliklerle desteklemeleri, öğrenme-öğretme sürecinde hızlandırıcı ve kolaylaştırıcı bir etki oluşturacaktır.

Kaynakça

- Acar, A. K. (2023). Tecrübe, Paradigma ve Gelecek Öngörülleri ile Bir İmam Hatip Okulu Tasavvur Etmek. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 6(2), 566-587. <https://doi.org/10.52637/kiid.1358265>
- Acuner, Y. (2018). İmam Hatip Okullarında Din Eğitimi ve Sorunları. (Ed.) *Türkiye 'de Din Eğitimi ve Sorunları* içinde (131-169), İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi (dem) Yayınları.
- Acuner, Y. (2020). İmam Hatip Okulları. (Ed.), *Din Eğitimi* içinde (125-141), Ankara: BİLAY (Bilay Bilimsel Araştırma Yayınları).
- Ada, A., Tuti, T. & Tabriz, S. M. (2015). An Alternative Method for Professional Development of Teachers: Mentoring. *Jokull Journal*, 65(6), 101-112. https://www.researchgate.net/publication/292103322_An_Alternative_Method_for_Professional_Development_of_Teachers_Mentoring
- Akar, F. & Nayir, K. F. (2015). Eğitim Kurumlarındaki Sosyal Kulüplerin Etkililiğinin İncelenmesi: Uygulamada Değişim İhtiyacı. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5(2), 167-186. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pegegog/issue/22570/241116>
- Akpınar, B. & Gezer, B. (2010). Öğrenen Merkezli Yeni Eğitim Yaklaşımlarının Öğrenme-Öğretme Sürecine Yansımaları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 1-12. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/zgefd/issue/47952/606704>
- Aslanargun E., Kılıç, A. & Bozkurt, S. (2014). Parental Expectation and Religious Education in State Schools in Turkey: The Case of Imam Hatip High Schools. *International Journal of Instruction*, 7(1), 135-150. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eiji/issue/5136/69991>
- Aşlamacı, İ. & Karmış, M. (2020). Okul Yöneticilerine Göre İmam Hatipli Vizyonu Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mesned İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 60-91. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mesned/issue/55038/640121>
- Avcı, D. (2019), *Öğretmenlerin Mentorluk Rolüne İlişkin Sınıf Öğretmeni ve Veli Görüşleri (Giresun İli Örneği)* [Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Aydeniz, N. (2020). Öğretmen-Öğrenci İlişkisi Açısından Ortaöğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi. *edebali islamiyat dergisi*, 4/1, 209-237. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/edid/issue/54606/702885>
- Aydın, İ. (2022). Okulda Mentörlük Süreci ve Yöneticilerin Mentörlük Rolü. *Türkiye Özel Okullar Derneği Dergisi*, 15(62), 27-31. https://www.researchgate.net/publication/364958475_OKULDA_MENTORLUK_SURECI_ve_YONETI_CILERIN_MENTORLUK_ROLU
- Balcı, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. 13. Basım. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Balcı, M. (2012). *Otel İşletmelerinde Mentörlük Programları Üzerine Bir Araştırma* [Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Baltacı, (2019). İmam-Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Sorunlarının Analizi ve Çözüm Önerileri. *ilted: ilahiyat tetkikleri dergisi*, 52(2), 241-264. <https://doi.org/10.29288/ilted.588197>

- Bayrakdar, N. (2013). Öğretmenlerine Göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretmenliğinin Doğasından Kaynaklanan Güçlüklerin Mesleki Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkileri. *ERUIFD*, 1(16), 79-100. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://isamveri.org/pdfdrq/D00038/2013_16/2013_16_BAYRAKDARN.pdf
- Börü, N. (2019). Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenler için Mentörlük ve Mesleğe Giriş Eğitimi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 68-87. <https://doi.org/10.17556/erziefd.430221>
- Candemir, E. (2010). *Polis Staj Eğitimleri ve Mentorluğa Dayalı Bir Model Önerisi* [Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Canlı, S. (2023). Etkili Mentörlükte Mentör ve Menti: Mentörlüğe Bakış Açısı, Roller, Mesleki ve Kişisel Özellikler. *Millî Eğitim Dergisi*, 52(238), 1187-1218. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.1067292>
- Cantimer, G. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticileri ve İlköğretim Müfettişlerinin Mentorluk Rollerine İlişkin Görüşleri (Sakarya ili örneği)*. [Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Ceylan, C. (2004). Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentorluk. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1). <http://www.isguc.org/?p=makale&id=203&cilt=6&sayi=1&yil=2004>
- Çakır, L. (2015). *Üstün Yetenekli Öğrencilerin Eğitiminde Mentorluk ve Bir Model Önerisi* [Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Çam-Tosun, F. & Bayram, A. (2017). Öğrenci Koçluğuna İlişkin Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri: Bayburt Örneği. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 2017, 7 (1), 23-40. https://www.researchgate.net/publication/322501126_Ogrenci_Kocluguna_Iliskin_Ogretmen_ve_Ogrenci_Gorusleri_Bayburt_Ornegi
- Çekin, A. (2015). İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Profesyonelliği Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, (37), 85-100. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2976>
- Çelik, L. (2007). Öğretim Materyallerinin Hazırlanması ve Seçimi. (Ed.), *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı* içinde (32-67), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, S. (2011). Kütüphaneci Eğitiminde Mentörlük Uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi Örneği. *Bilgi Dünyası*, 12(2), 295-218. DOI: <https://doi.org/10.15612/BD.2011.199>
- Çınar, F. (2015). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(22), 235-282. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23143/247199>
- Çınar, İ. (2009). Küreselleşme, Eğitim ve Gelecek. *Kuramsal Eğitimbilim*, 2(1), 14-30. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/304119>
- Çukurbaşı, B. & İşman, A. (2014). Öğretmen Adaylarının Dijital Yerli Özelliklerinin İncelenmesi (Bartın Üniversitesi Örneği). *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 28-54. <https://dergipark.org.tr/en/pub/buefad/issue/3814/51159>

- Damaş, G. (2010). *Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması* [Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Daresh, J. C. & Playko, M. A. (1995). Mentoring in Educational Leadership Development: What Are the Responsibilities of the Proteges?. *TYPE Speeches/Conference Papers (150) Reports Research /Technical (143)*, 1-13. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED381874.pdf](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED381874.pdf)
- Demir, Ö. & Cesur, F. (2019). Dkab ve İhl Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Derslerinde Kullandıkları Öğretim Teknolojileri-Materyaller ve Konuya İlişkin Görüşleri. *Bayburt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1, 63-97. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bayburt-ilahiyat/issue/51097/643862>
- Demir, Ö. & Doğanay, A. (2009). Öğretmen Eğitiminde Bilişsel Koçluk Yaklaşımı. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 2009, 717-739. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uefad/issue/16690/173468>
- Demirel, Ö. (2003). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Öğretme Sanatı*. (6. bs.), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2010). *İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretim Programları*. Ankara. <https://dogm.meb.gov.tr/www/egitim-programlari-arsiv/icerik/2064>
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2017). *Anadolu İmam Hatip Liseleri İmam Hatip Ortaokulları -Vizyon Belgesi*. Ankara. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/10125901_AIHL_IHO_Vizyon_Belgesi_Eylul_2017.pdf](https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/10125901_AIHL_IHO_Vizyon_Belgesi_Eylul_2017.pdf)
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2018a). *Anadolu İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretim Programları*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/201812019324133-AIL%20Meslek%20Dersleri%20Ogretim%20Programi%20MArapca.pdf](https://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/201812019324133-AIL%20Meslek%20Dersleri%20Ogretim%20Programi%20MArapca.pdf)
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2018b). *2023 Eğitim Vizyonu*. <https://baklan.meb.gov.tr/www/meb-2023-vizyon-belgesi/icerik/330>
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2020). *Eğitimde Rehberlik ve Destekleme Modeli (Erdem) Rehberlik Programı 2020*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/23184319_ERDEM_Destek2020.pdf](https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/23184319_ERDEM_Destek2020.pdf)
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2025a). *Anadolu İmam Hatip Lisesi Haftalık Ders Çizelgesi*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_07/01154039_AIHL_Haftalik_Ders_Cizelgesi_2018-2019.pdf](https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_07/01154039_AIHL_Haftalik_Ders_Cizelgesi_2018-2019.pdf)
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. (2025b). *İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri*. [Chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://dinogretimi.meb.gov.tr/meslekgelisim/IHLMeslekDersleriYeterlikleri.pdf](https://dinogretimi.meb.gov.tr/meslekgelisim/IHLMeslekDersleriYeterlikleri.pdf)
- Doğan Kılıç, E. & Serin, H. (2017). Süreç Olarak Mentorluk. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2). https://dergipark.org.tr/tr/pub/cybd/issue/34554/381739#article_cite

- Dönmez, Ş. & Taylı, A. (2018). Ortaokul Öğrencilerinde Okul İklimi, Okula Bağlılık ve Okul Yaşam Kalitesi Algısının İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9/2, 1-17. <https://dergipark.org.tr/pub/aduefebder/issue/41071/471824>
- Döş, İ. & Kır, E. (2013). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Sosyal Etkinlik ve Yönetimi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 527-544. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/223244](https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/223244)
- Durak, İ. (2016). Sosyal Girişimcilik ve Ahilik Teşkilatı: Teorik Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 101-120. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/207523>
- Ekici, S. & Önal, H. İ. (2019). ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Uygulaması. *Türk Kütüphaneciliği*, 33(1), 24-42. <https://doi.org/10.24146/tkd.2019.45>
- Elbay, S. (2015). *Okul Yöneticilerinin Mentorluk Rollerini Yerine Getirme Düzeyleri: Kilis İli Örneği*. [Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Ercan, F. & Aksu, A. (2022). Eğitimde Mentorluk. *PEARSON JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES*, 7(21), 108-133. <http://dx.doi.org/10.46872/pj.588>
- Erden, M. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. (6. bs.), Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erol, Y. C. & Özdemir, T. Y. (2018). Öğretmen Adaylarının Okul Tabanlı Mentorluk ve Özyeterlik Algılarının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 874-894. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.37322-431457>
- Eröz, A. (2019). *Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonunun Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. [İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Esas, İ. (2013). *Mentorluk ile Bireysel Kariyer Arasındaki İlişki* [İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Fagenson, E. A. (1989). The Mentor Advantage: Perceived Career/ Job Experiences Of Proteges Versus Non Proteges. *Journal Of Organizational Behavior*, 10 (4), 309-320. <https://www.studocu.com/row/document/%E9%A6%99%E6%B8%AF%E4%B8%AD%E6%96%87%E5%A4%A7%E5%AD%B8%E6%B7%B1%E5%9C%B3/general-psychology/fagenson-1989/102947990>
- Göcen, G. & Kaya, Z. (2014). İmam-Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Okul İklim Algısı ve Bu Algıya Etki Eden Faktörler (İstanbul Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 36, 67-102. <https://doi.org/10.17120/omuifd.64754>
- Gögebakan, M. (2016). *Liselerde Sosyal Kulüp Etkinliklerinin Etkililiği*. [İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Gömleksiz, M. N. & Kan. Ü. (2013). Mentor Öğretmenlerin Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımını Kullanmadaki Yeterlik Düzeylerine İlişkin Öğretmen Adaylarının Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 135-173. <https://dergipark.org.tr/pub/omuefd/issue/20245/214773>

- Gümüş, Ö. B. (2015). Eğitim Yöneticilerinin Mentorluk Rollerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi [Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Hobson, A. J. & Sharp, C. (2005). Head to head: A systematic review of the research evidence on mentoring new head teachers. *School Leadership and Management*, 25(1), 25-42. https://www.researchgate.net/publication/249015325_Head_to_head_A_systematic_review_of_the_research_evidence_on_mentoring_new_head_teachers
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success: A literature review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505-532. <https://www.jstor.org/stable/1170575>
- Kalçık, F. (2017). Öğrenci Başarısını Desteklemede Bir Yol: Öğrenci Koçluğu. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-67. <https://dergipark.org.tr/pub/bujer/issue/33864/362641>
- Karabacak, K. (2010). Akademik Koçluk Sisteminin Öğrencilerin Akademik Başarısına Etkisi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 81-94. <https://dergipark.org.tr/pub/sakaefd/issue/11216/133949>
- Karaman, H. (2014). *İmam Hatip"lerin Sorumluluğu*. (2025 Mart 12) <https://www.yenisafak.com/yazarlar/hayrettin-karaman/imam-hatiplerin-sorumlulugu-54980>
- Karaman, H. (2014). İmam-Hatiplerin Varlık Sebebi ve Nitelikleri. (2025 Mart 12) <https://www.yenisafak.com/yazarlar/hayrettin-karaman/imam-hatiplerin-varlik-sebebi-ve-nitelikleri-54998>
- Karaman, H. (2014). İkmal Seferberliğinin Gönüllüleri. (2025 Mart 12) <https://www.yenisafak.com/yazarlar/hayrettin-karaman/ikmal-seferberliginin-gonulluleri-51474>
- Karaman, H. (2014). İmam Hatipliler Ailesi, <https://www.yenisafak.com/yazarlar/hayrettin-karaman/imam-hatipliler-ailesi-51513>
- Karadağ, S. (2015). *Eğitim Kurumlarında Mentorluk Uygulamaları: Durum Analizi* [Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Karasar, N. (1984). *Bilimsel Araştırma Yöntemi 2*. Basım. Ankara: Taş Kitapçılık.
- Kaya, Z. (2006). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. (2. bs.), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Korukçu, A. (2012). İmam Hatip Liseleri, (Ed.), *Din Eğitimi* içinde. (181-207). Ankara: Grafiker Yayınları.
- Kocabaş, İ. ve Yirci, R. (2011). *Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk*. Ankara: Anı Yayınları.
- Koçoğlu, B. (2024). *Dijitalleşen Dünyada Din Eğitimi* Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Köse, E. (2003). *İlköğretim Düzeyinde Ders Dışı Etkinliklerin Akademik Başarıya ve Okul Kültürünü Algılamaya Etkisi*. [Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/sss.jsp>
- Kuzu, A., Kahraman, M. & Odabaşı, H. F. (2012). Mentörlükte Yeni Bir Yaklaşım: E-Mentörlük. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 173-183. <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0013457&lng=0>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Sosyal Etkinlikler Yönetmeliği. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/25145204_SOSYAL_ETKYNLYKLER_YON.pdf

- Mendez-Morse, S. (2004). Constructing Mentors: Latina Educational Leaders' Role Models and Mentors. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 561-590. <https://doi.org/10.1177/0013161X04267112>
- Mentörlüğün Faydaları, (2025 Mart 10). <https://www.selfleadership.com/blog/mentoring-benefits-skills-pitfalls>
- Mücahit, M. (2016). *İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretiminde Öğretmenin Rolü (Sivas İli Örneği)*. [Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Mücahit, M. (2017), Öğrencilerin Gözüyle İmam-hatip Lisesi Meslek Dersleri ve Meslek Dersleri Öğretmenleri (Sivas İli Örneği), *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 41(1), 74-99. <http://cujos.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/30110/284926>
- Mullen, C. A. (2009). Re-imagining the human dimension of mentoring: A framework for research administration and the academy. *Journal of Research Administration*, 40(1), 10-31. <https://eric.ed.gov/?id=EJ886783>
- Nailliođlu Kaymak, N. & Sezgin, F. (2020). Aday ve Danışman Öğretmenler İçin Mentorluk Rollerini Ölçeklerinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi/JRES*, 7(1), 349-375. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1172809>
- Paçalı, İ. (2019). *Türk Yüksek Öğretiminde Mentorluk: Lisans Düzeyinde Bir Model Önerisi*. [Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Pala, A. (2017). Meb İlkokul ve Ortaokul Eğitim Kurumlarına Atanan Aday Öğretmenlere Uygulanan Mentorluk Süreci. [Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Parikh, I. J. & Kollan, B. (2004). Paradigms of Mentoring Process. <https://www.iima.ac.in/sites/default/files/rmpfiles/2004-03-05indirap.pdf>
- Pınar, A. H. (2013). Mintzberg'in Yönetim Yaklaşımı Açısından İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Koçluk ve Mentorluk Yetkinlikleri ile Öğrencilerin Sınav Başarı Puanları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 2013, 121-138. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4392/60410>
- Ortaöğretim Genel Müdürlüğü. (2022). *Sosyal Sorumluluk ve Toplum Hizmeti Çalışmaları Öğretmen ve Yönetici Rehber Kitabı*. <https://ogm.meb.gov.tr/www/genel-mudurlugumuzden-yeni-bir-kaynak-sosyal-sorumluluk-ve-toplum-hizmeti-calismalari-ogretmen-ve-yonetici-rehber-kitabi/icerik/1702>
- Ortaöğretim Genel Müdürlüğü. (2023a). *Öğrenci Kulüpleri Öğretmen ve Yönetici Rehber Kitabı*. <https://ogm.meb.gov.tr/www/ogretmen-ve-okul-yoneticileri-icin-yeni-bir-kaynak-ogrenci-kulupleri-ogretmen-ve-yonetici-rehber-kitabi/icerik/1735>
- Ortaöğretim Genel Müdürlüğü. (2023b). *Web Tabanlı Dijital Eğitim Araçları Öğretmen Rehber Kitabı*. <https://ogmmateryal.eba.gov.tr/kitap/web2/index.html>
- Ot, F. (2021). *İmam hatip okullarında öğrenim gören öğrencilerin sosyal medya kullanma alışkanlıkları (Edirne örneği)*. [Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Özalp, U. (2016). *Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonlarının Okul Müdür Yardımcılarının İş Doyumuna Etkisi*. [Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z. & Cengiz, A. A. (2006). Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor'un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Dergisi* (2), 55-69. <https://easiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/413>
- Sayın, E., Koç, M., Önal, R. & Aba, V. (2019). Değerler Eğitimi Mentoru Yetiştirme: Balıkesir Örnekleme. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 63-82. https://www.researchgate.net/publication/336832333_Degerler_Egitimi_Mentoru_Yetistirme_Balikesir_Ornekleme
- Serin, H. (2019). Sosyal Medyada Çocuk Hakları İhlalleri: Ebeveynler ve Öğretmenler Farkında mı?. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 1-27. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.555107>
- Sezer, H. & Şahin, H. (2015). Koçluk: Tıp ve Sağlık Bilimleri. *Tıp Eğitimi Dünyası (TED)*, 14(42), 33-42. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ted/issue/21325/228754>
- Sezgin, F., Koşar, S. & Er, E. (2014). Okul Yöneticisi ve Öğretmen Yetiştirmede Mentorluk Sürecinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337-1356. https://www.researchgate.net/publication/321146273_Okul_yoneticisi_ve_ogretmen_yetistirmede_mentorlugin_roluExamining_Mentoring_in_the_Training_of_School_Administrators_and_Teachers
- Süngü, Y. (2006). Dev Şirketler Şehzade Yetiştiren Lala Arıyor. <https://www.yenisafak.com/arsiv/2006/mart/26/ysungu.html>
- Şahinoğlu, A. & Sağlam Arslan, A. (2019). Eğitimde Mentörlük Uygulamaları. *Online Fen Eğitimi Dergisi*, 4(2): 183-195. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ofed/issue/50430/601165>
- Şanal, G. (2022). *Kurum İçi Koçluk ve Mentörlük Uygulamaları ve Bu Uygulamaların Çalışanların Motivasyonuna Etkisi* [Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Şimşek, A. (2012). Araştırma Modelleri. (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (80-107). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Uçar, R. (2017), İmam-hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin 'İmam-hatipli' Vizyonu. *Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi*, 3(2), 83-127. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yaduitmed/issue/40897/515784>
- Uzunpınar, G., Demiray, Ö., Gürel, Ö. İ. & Arkadaş, B. (2023). Öğretmenlerin Mesleki Gelişiminde Mentörlük Programlarının Rolü ve Etkinliği. *International Academic Social Resources Journal*, 8(54), 3952-3960. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72572>
- Tarhan, H. & Karateke, T. (2021). "Anadolu İmam Hatip Liselerinin Öğrenci Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Mesned İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, 12/2, 481-516. <https://doi.org/10.51605/mesned.1017035>
- Taşkıran Kala, Ş. (2019). *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersinin Öğrencilerin Anlam Dünyasındaki Yeri* [Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Terlemez, V. & Alpaydın, Y. (2019). İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin İmam Hatiplik Algısı ve Deneyimlerinin İncelenmesi. *Talim: Journal Of Education In Muslim Societies And Communities*, 3(1), 103-130. <https://doi.org/10.37344/talim.2020.9>
- Turhan, D. K. (2017). Dijital Aktivizm. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1),26-44. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/29477/450382>
- Vural, B. (2006). *Yetkin-İdeal Vizyoner Öğretmen*. 3.baskı. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yıldırım, R. (2013). *Okul Yöneticilerinin Mentörlük Rollerinin Okulun Akademik Başarısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yıldırım, R. & Yılmaz, E. (2013). Okul Yöneticilerinin Mentorluk Rollerinin Okulun Akademik Başarısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 98-119. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/musbed/issue/23302/248608>
- Yıldırım, M. E. (2013), *Nebevi Eğitim Modeli Daru 'l-Erkam*, İstanbul: Siyer Yayınları,
- Yıldırım A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* 8. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yirci, R. (2009). *Mentorluğun Eğitimde Kullanılması ve Okul Yöneticisi Yetiştirmede Yeni Bir Model Önerisi*. [Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yurtseven, N. (2010). *Mentorluk Hizmetinin, Yabancı Diller Yüksekokulu'nda Okuyan Öğrencilerin Akademik Başarıları, Öz Yeterlik Algıları ve Kaynakları Yönetme Stratejileri Üzerindeki Etkisi* [Yıldız Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>