

RISING

Etkili Mentorluk için Araç Seti

RISING projesi, mentorluğun motive edici faydalarını göçmenlere sunulan eğitim ve öğretim müfredatına entegre etmek ister.

Project Number: 2020-1-PL01-KA204-081815

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Ortaklar

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej - Polonya
European Association for Social Innovation - Romanya
Kadin ve Genc Girisim Merkezi Dernegi - Türkiye
Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou - Yunanistan
San Giuseppe Onlus – Italya
Aproximar - Portekiz

Yazarlar ve Katkıda Bulunanlar

Yayın Tarihi

Ekim 2022

Website

<https://www.rising-project.org/>

Facebook

[Rising Project - Publicações | Facebook](#)

İÇİNDEKİLER

1. ARAÇ SETİ HAKKINDA	4
1.1 Etkili Mentorluk İçin Araç Setinin Amacı Nedir?	4
1.2 Terimler Sözlüğü	5
2. MENTORLUĞA GİRİŞ	7
2.1 Mentorluk Nedir?	7
2.2 Mentorluk Neden Önemlidir?	7
2.3 Mentorluk Türleri	8
2.4 Başarılı Bir Mentorluk İlişkisini Ne Oluşturur?	8
2.5 Mentorluk İlişkisindeki Zorluklar	10
3. MENTORLUK SÜRECİNDEKİ ADIMLAR	12
3.1 Programı Tasarlayın	12
3.2 Katılımcıların İlgisini Çekin- Kitapçık	13
3.3 Mentorlar ve Mentiler Arasında Bağlantı Kurun – El Kitabı	13
3.4 Rehber Mentorluk	14
3.5 Son Değerlendirme	16
4. MENTORLUKTAKİ ROLLER	18
4.1 Mentor Koordinatörünün rolü	18
• Koordinatör Ararken Dikkate Alınması Gereken İpuçları	
• Koordinatör Olmak için Gereksinimler ve Beceriler	

4.2 Mentorün Rolü	20
• Mentor Ararken Dikkate Alınması Gereken İpuçları	
• Mentor Olmak İçin Gereksinimler ve Beceriler	
4.3 Mentee'nin Rolü	21
• Mentiler Ararken Dikkate Alınması Gereken İpuçları	
• Mente Olmak İçin Gerekenler	
5. ARAÇLAR	22
5.1 Mentor Araçları	22
• Mentorluk Sürecini Analiz Edin	
• Olası İyileştirme Önerilerini Değerlendirin	
• Mentorluk İlişkisini Ölçün	
5.2 Mentee Araçları	26
• Mentilerin Sosyo-Duygusal Yeterliliklerinin Gelişimi	
• İlk Teşhis	
• Son Değerlendirme	
• Mentorluk İlişkisini Ölçün	
6. DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ VE YÖNTEMLERİ	38
6.1 Değerlendirme Kriterleri ve Yöntemleri Nasıl Oluşturulur?	38
6.2 Mentorluk Sürecini Ölçme	41
6.3 Beklenen Sonuçların Ölçülmesi	41
6.4 Mentorluk Süreci Kontrol Listesi: Mentorluk Değerlendirmesi	42
7. KAYNAKÇA	45

1. ARAÇ SETİ HAKKINDA

1.1 Etkili Mentorluk İçin Araç Setinin Amacı Nedir?

Araç seti, **RISING - Motive Edilmiş Göçmenleri Yetiştirmek İçin Mentorluk Projesi** (Aproximar, Easi, K-Gem, SIP, KMOP, San Giuseppe) proje konsorsiyumu arasındaki ortak işbirliğinin ürünüdür. Bu araç seti, göçmenleri hedefleyen mentorluk programlarının paydaşlara hesap verebilirliğini desteklemek ve sistematik hale getirmek için bilgi ve araçlar toplamayı amaçlamaktadır.

Aslında, mentorluk sağlayıcıları genellikle mentorluğu resmi olmayan bir şekilde sunar. Nihayetinde, fon verenlere sonuç sağlamaya ve kanıta dayalı bilgiler üzerinde çalışmaya ihtiyaç vardır. Süreç izleme (denetim, süreçte mentorların ve danışanların(menti) eşlik etmesi, sürekli eğitim vb.) ve ölçüm (kontrol göstergeleri, becerilerin ve ilerlemenin değerlendirilmesi, değerlendirme), mentorluğun sürdürülebilirliği ve etkisi için kilit görevler olarak görünmektedir.

Burada oluşturmayı önerdiğimiz araçlar, mentilerin sosyo-duygusal yeterliliklerinin gelişimini değerlendirmeye odaklanmıştır. Sosyo-duygusal yeterliliklerin değerlendirilmesiyle, diğerlerinin yanı sıra motivasyon, proaktivite, iletişim, dayanıklılık ve yaratıcılığın değerlendirilmesini anlıyoruz. Bu değerlendirme ve izleme paketine, ilk teşhis için araçlar (öğrenme yollarının daha ayrıntılı tanımlanması için mentilerin mevcut durumunu değerlendiren bir ön mentorluk anında) ve edinilen içerikler üzerindeki etkinin son bir değerlendirmesini (takip eden) dahil edeceğiz. Bu araçlar, tüm ortak ülkeler arasında düzeltilmiş bir analize izin verecek şekilde bir "veri mutabakatı" elde etmek için ortak ülkeler tarafından önceden tanımlanan göstergelere göre yapılandırılacaktır.

Sadece mentiler değerlendirilip izlenmeyecek, aynı zamanda mentorluk sürecini değerlendirmeye yönelik araçlar da dahil edilecek, yani:

- mentorluk sürecinin kendisini analiz etme niyetinde olmak sayesinde ortak ülkeler mentorluk programlarının proje bağlamına (göç) iyi bir şekilde uyarlanıp uyarlanmadığını görebilir ve değerlendirebilir;
- Sürekli bir güncelleme süreci ve mevcut sosyal ihtiyaçlara uyum sağlamak için mentorluk programlarındaki olası iyileştirme önerilerini değerlendirme niyetinde olmak.

Mentorluk süreçlerini ölçmek, yani mentor-menti ilişkilerinin ortak ülkeler tarafından tanımlanan hedeflerle uyumlu olup olmadığını ve mentorun rolünün aynı zamanda mentilerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını analiz etmek için araçlarımız olacak. Fiziksel göstergelerin (mümkünse mali göstergelerin yanı sıra) toplanması ve izlenmesi açısından mentorluk sürecini değerlendirmeye yönelik diğer araçlar da tanıtılacaktır.

Bu araç seti çok yenilikçi bir karaktere sahiptir, çünkü mevcut tüm mentorluk programlarında etkiyi kanıtlamak için iyi bir uygulama rutini başlatmamıza izin verecek

sağlam ve iyi tanımlanmış bir dizi araç oluşturmayı teklif ediyoruz. Değerlendirme, herhangi bir faaliyetin sonuçlara ulaştığını kanıtladığı için çok önemli bir süreçtir: (işimize ilk kez bakanlara) işimizle gerçekte neyi başardığımızı gösteren göstergelerdir. Bu değerlendirme yönünü gözden kaçırdığımız için çabalarımızı kanıtlayamadık. Bu araç setini oluşturmanın etki ve aktarılabilirlik potansiyeli yenilikçi yönle iç içe geçmiştir. İyi yapılandırılmış yönergeler dayalı (proje konsorsiyumu düzeyinde) iyi tanımlanmış, yenilikçi ve uygulaması kolay araçlara sahip olduğumuz için, bu araçları herhangi bir bağlama ve herhangi bir hedef gruba zahmetsizce uyarlamak mümkündür. Bu da araçları (Avrupa seviyesinde) yinelenen bir iyi uygulama haline getirir ve bu şekilde AB mentorluk programlarının sonuçlarını standartlaştırır ve güvenilir kılar.

1.2 Terimler Sözlüğü

Bu sözlük, mentorluk uygulamasıyla ilgili materyalleri tamamlamak ve bu bilgi alanında kapasite geliştirmeyi ve farkındalığı desteklemek için kapsamlı bir terim ve tanım listesi sağlar.

- **Mentee**: Mentorluk "alan" ve ev sahibi ülkedeki entegrasyon sürecini desteklemek için kişisel, sosyal ve hassas beceriler geliştirmek için zaman ve çaba ayırmaya istekli ve motive olan herhangi bir kişi. Lütfen bu araç setindeki araçların, göçmen veya mülteci geçmişi olan mentilere özel olarak odaklandığını unutmayın.
- **Mentor**: Tecrübesini bir mentiye yapıcı ve tercihen gönüllü olarak olumlu davranışlar modellemek için kullanmak isteyen kişi.
- **Mentor'un koordinatörü**: Bir organizasyon içinde mentorları koordine etmekten ve mentorluk programını kurmaktan sorumlu kişi. Mentorun koordinatörü prosedürü organize edebilir, nihai soruları cevaplayabilir ve her iki tarafın da süreçte rahat hissetmesini sağlayabilir.
- **Arkadaş sistemi: veya "eşler arası mentorluk"**: Yeni mentilerin sürecin ilk birkaç ayı boyunca faaliyetlere uyum sağlamalarına yardımcı olmayı amaçlar. Arkadaşlar genellikle aynı departmanda yeni çalışanlara kısa süreler için yardımcı olan ve özel bir eğitim gerektirmeyen akranlardır. Kullanılan bir başka terim de "yerleştirme"dir.
- **Mentor ve Mentee Eşleştirme**: Eğitim ve kariyer düzeyi, dil ve kültürel geçmiş gibi tercihlere dayalı olarak program içindeki mentor ve mentee kombinasyonu.
- **Mentorluk süreci**: Menteelelerin seçtikleri kariyerde başarı için gerekli temel yetkinlikleri edinmelerine yardımcı olma birincil amacına sahip, karşılıklı yarar sağlayan, işbirlikçi bir öğrenme ilişkisi. Kişisel ve entelektüel büyüme ve gelişme

gerektiren bir deneyimde başka bir kişiye rehberlik etmek için kişinin kişisel deneyimini kullanmayı içerir.

- Etkili Mentorluk: Mentor ve mentee için karşılıklı yarar sağlayan ve mentinin hedeflerine doğru ilerlemesine yardımcı olan, güvene dayalı bir ilişkiyi teşvik eden mentorluk.
- Mentorluk Yetkinlikleri: Etkili mentorluk ilişkileri oluşturmak için gerekli olan bilgi ve beceriler.
- Mentorluk Yetkinlik Değerlendirmesi: Araştırma mentorluğu beceri kazanımlarını değerlendiren doğrulanmış bir araç: etkili iletişimi sürdürmek, beklentileri uyumlu hale getirmek, anlayışı değerlendirmek, eşitlik ve katılımı ele almak, bağımsızlığı teşvik etmek ve profesyonel gelişimi teşvik etmek.
- El Kitabı: Mentorlar tarafından, program boyunca motivasyonlarını ve katılımlarını hedefleyerek mentileriyle çalışırken kullanılacak bir araç. Bu, mentorları güçlendirecek ve göçmenlere sosyal içermelerinde yardımcı olma konusundaki mentorluk uygulamalarında onları destekleyecektir.
- Kitapçık: Şu anda Portekiz, Yunanistan, Romanya, Türkiye, İtalya ve Polonya'da ikamet eden, farklı göçmen geçmişlerine sahip kişilerin başarılı entegrasyon vakalarından oluşur. Bu kitapçık, göçmen insanları başarılı sosyal entegrasyonları için mentorluk süreçlerine dahil etmek için motive edici bir araç olarak görülebilir.

2. MENTORLUĞA GİRİŞ

2.1 Mentorluk Nedir?

Mentilere farklı durumlarda çeşitli mentorluk modelleri uygulanır. Rising'in ana hedefleri ve bağlamına göre geliştirilen Model, göçmen ve mültecilerin entegrasyonunu desteklemek için mentorluğun uygulandığı "**Arkadaşlık Sistemi Modeli**"dir. Mentorluk, mentinin (yani yeni gelen bir göçmen veya mültecinin) mentorunun bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerinden faydalanabileceği iki kişi arasındaki etkileşimi içeren bir süreç olarak görülür (MENTORING METODOLOJİK ÇERÇEVESİ: Mentorluk Entegrasyon MINT PROJESİ, 2019 için). Bu, iki kişinin kişisel ve profesyonel gelişim bakış açısıyla destek, etkileme, paylaşma ve güven ilişkisi geliştirdiği bir süreç olan bire bir Mentorluk Modelidir. Mentor, göçmen bir kişiye yapıcı ve gönüllülük temelinde olumlu davranışlar modellemek için kendi deneyimlerini kullanmaya istekli kişidir. Mentor, ev sahibi toplumun yerel bir üyesi olabilir; veya ev sahibi topluma başarılı bir şekilde entegre olmuş ve artık yerel makamların diline, kültürüne ve prosedürlerine aşina olan bir göçmen olabilir.

Bu tür mentorluk modelinde, faaliyetler eşit olmayan rollerin olmaması ve çoğunlukla gayri resmi ilişkilerle belirlenir (MENTORING METODOLOJİK ÇERÇEVE: Mentoring for Integration MINT PROJECT, 2019).

Bir mentor tarafından yürütülen faaliyetler somut ve kısa vadeli hedeflere odaklanmaz, aksine tam kapsamlı bir bakış açısıyla ve sürekli bir temelde, uzun süre kalıcı olarak mentiyeye hayatının çeşitli yönlerinde yardım etmeyi ve desteklemeyi amaçlamalıdır. Bir mentorun rolü, barınma, çalışma, sağlık ve eğitim gibi tüm uyum düzeylerinde en iyi desteği sağlayarak göçmenler ve ev sahibi toplum arasında bir bağlantı görevi görmektir. Bu süreçler zaman sınırlıdır ve bireylere hayatlarının geçiş evrelerinde, çoğunlukla önemli yaşam olayları yaşarken yardımcı olmak için tasarlanmıştır (NESTA, 2015).

2.2 Mentorluk Neden Önemlidir?

Birçok göçmen ve mülteci, ev sahibi toplumla bütünleşmede ve çeşitli hizmetlere erişimde zorluk yaşıyor. Başta kültürel, sosyal ve ekonomik olmak üzere karşılaştıkları zorluklar genellikle karmaşıktır ve dil engellerinden, kültürlerdeki ve sosyal normlardaki farklılıklardan, eğitimdeki boşluklardan ve istihdama erişimdeki engellerden kaynaklanır. Göçmenler genellikle yeni toplum için "bir meydan okuma" olabilir ve bunun için sosyal dışlanma, güvensizlik, marjinalleşme ve hatta şiddet eylemleri yaşarlar: tüm bu unsurlar izolasyona ve entegrasyon eksikliğine yol açabilir.

Öncelikle, özellikle uzun vadede, göçmenlerin entegrasyonuna, topluma katılımlarına ve mesleki ve ekonomik gelişimlerine olanak tanıyan sosyal, eğitim ve çalışma politikaları oluşturmaya ve uygulamaya devam etmek esastır. Ancak, bu alandaki kamu girişimleri

hem ulusal hem de Avrupa düzeyinde hala yetersizdir. Göçmenlerin ev sahibi toplumla daha iyi ve etkili bir şekilde bütünleşmesine rehberlik edecek destekleyici bir figürün, yani bir mentorun önemi tam da buradan ortaya çıkıyor.

2.3 Mentorluk Türleri: Arkadaş Sistemi Modeli

Arkadaş Sistemi esas olarak işyeri bağlamında tanıtılmıştır; ancak, daha genel bir bakış açısıyla, yeni bir bağlamda bireyleri nasıl destekleyeceğine dair rehberlik ve deneyimsel bilgi ile 'yeni başlayan bir mentor' sağlamayı amaçlar (M4M, 2019). "Arkadaşlık" terimi Campbell (2015) tarafından şu şekilde tanımlanmıştır: "Karşılıklı güvenlik veya yardım için kişilerin eşleştirildiği bir düzenleme" (s. 992). "... ortak çıkarlar etrafında insanlar arasında gayri resmi ama kasıtlı bir ilişkinin geliştirilmesine" odaklanır (NESTA, 2013; s.18).

Arkadaşlık Sistemi yaklaşımı, birçok sektörde, ondan yararlanabilecek kişilerle bilgi paylaşımını teşvik etme stratejisi olarak kullanılmaktadır. Diğer birçok sektör arasında, uygulanabilir olduğu birkaç yer aşağıda verilmiştir:

- Sağlık sektöründe: Sadece sağlık personeli için entegrasyon ve eğitim rejiminin bir parçası olarak değil; aynı zamanda hastalık yaşayan bireyler için bir sosyal destek müdahalesi olarak da kullanılmaktadır (Honney ve ark., 2012).
- Eğitim bağlamında: Bu model, yeni bir okula gelen çocuklara (hatta bir üniversiteye gelen genç yetişkinlere) fayda sağlayabilir; zorbalık ya da başka sorunlar yaşayan çocuklara bir psikolojik destek yolu da olabilir (M4M, 2019).
- Ceza adaleti sisteminde: Mahkumların ceza sisteminin hem içinde hem de dışında karşılaşabilecekleri zorluklarla başa çıkmalarına destek olmak (M4M, 2019).
- Göçmenlerin ve mültecilerin entegrasyonunda: Çeşitli ortamlarda ve göçmenlerin ve mültecilerin karşılaşabileceği sinir bozucu durumlarda destek olarak (SOFIE, 2017).

2.4 Başarılı Bir Mentorluk İlişkisini Ne Oluşturur?

Mentorluk Süreci, mentor ve menti arasındaki tüm etkileşimleri, gelişmeleri ve oturumları dikkate alması gereken iyi tanımlanmış bir dizi hedef tarafından yönlendirilmelidir. Ve bu birincil hedefleri tanımlarken mentinin bakış açısını - görüşlerini, ihtiyaçlarını ve mentorluğun amacını - dikkate almak zorunludur. Mentorluk, her iki tarafın da birlikte büyümek ve ana hedeflere ulaşmak için dahil olduğu, birlikte yapılandırılmış bir süreçtir.

Bu birincil hedeflere ulaşmak için, bir mentor tarafından gerçekleştirilen faaliyetler dizisi, en temel - ancak gerekli olanlardan - daha önemli bir katma değer getiren ancak

aynı zamanda daha fazla çaba gerektiren daha karmaşık faaliyetlere doğru kayar. Örneğin, mentor, mentinin başvurabileceği ana hizmet ve altyapıların hangileri olduğu, toplu taşıma araçlarıyla nasıl şehir içinde dolaşılacağı, internet aboneliğinin nasıl alınacağı veya gösteri gibi mentinin özerkliğine yol açan basit eylemlerden sorumlu olabilir. (ihtiyaç durumunda.) Aynı zamanda mentorlar, danışanlarının özel ihtiyaçlarına göre, belirli kamu hizmetlerinin nerede bulunacağı, bürokratik uygulamalarda destek sağlamak, bir iş görüşmesinde nasıl iyi performans gösterileceği konusunda tavsiyeler vermek gibi daha karmaşık faaliyetlerden ve bir iş veya kalacak yer bulma konusunda destek sağlamak sorumlu olabilir. Mentor ayrıca, iletişim kurmalarını ve anlayışlarını kolaylaştırmak için danışanla ilgili konularda kendilerini yetkili makamlara ve kuruluşlara bir irtibat kişisi olarak tanıtabilir.

Yukarıda belirtilen tüm faaliyetleri uygulamak için mentor, mentorluk oturumları adı verilen oturumların oluşturulması ve bunlara katılım yoluyla mentorluk ilişkisine dahil olmaktan sorumludur: mentor ve mentinin birbirini tanıdığı ve mentorun destek verdiği çeşitli toplantılar mentorluk programının kapsamı ve amacına ve danışanın ortaya çıkabilecek özel ihtiyaçlarına göre mentorluk seanslarını hazırlamak, yürütmek ve değerlendirmekten mentor sorumludur.

Mentorluk sürecinin mentiler için çeşitli faydaları olduğu şüphesiz kabul edilirse, mentorluğun özellikle mentorlar için geçerli olduğu da kabul edilmelidir, çünkü sadece yeni mesleki bilgi değil, aynı zamanda kişisel beceriler de geliştirme fırsatı sunar. Göçmenlere yardımcı olmak için mentorların açık fikirlilik, esneklik ve başkalarına uyum sağlama yeteneği, aktif dinleme ve etkili iletişim, farklı kültürlerle karşı hoşgörü ve empati gibi nitelikler geliştirmesi gerekir. Mentorlar, mentorluk faaliyetlerini bir öz yeterlik aracı ve ortak gelişim için bir fırsat olarak algılamalıdır.

Mentor eğitimi - Mentorluk: temel terimler ve çerçeve

Mentorluk: kişiselleştirilmiş ve entegre müdahale



Tolon et al (2008); Gonçalves & Farcos (2016)

2.5 Mentorluk İlişkisindeki Zorluklar

Bir mentor genellikle bilgisini ve uzmanlığını bu destekten yararlanabilecek biriyle paylaşmak isteyen bir gönüllüdür. Göçmenlik deneyimi olan bir kişinin mentor olması çok karlı, oysa bu her zaman böyle olmuyor. Bazı gönüllülerin göçle ilgili hiçbir kişisel deneyimi olmadığı için, göçmenlere ve mültecilere verimli bir şekilde rehberlik etmesi için konuyla ilgili biraz eğitim alması şarttır. Bununla birlikte, bir mentor, bir mentorluk sürecine başlarken birkaç zorluk beklemelidir:

- **İletişim Eksikliği:** Göçmenler ve mülteciler genellikle ev sahibi ülkenin ana dilini konuşmazlar ve gönüllüler, mültecilerin aşına olduğu dilleri nadiren konuşur. Bu genellikle (dilsel) yanlış anlamalara yol açar. Mentinin hedeflerine ulaşması için her iki tarafın da birbirini anlaması ve etkili bir şekilde iletişim kurabilmesi önemlidir (M4M, 2019).

- **Kültürlerarası Engeller:** Göçmenler ve mülteciler farklı siyasi, dini ve kültürel geçmişlere sahip olabilir. Bazı durumlarda, bu farklılıklar yanlış anlaşılmalara ve hatta karışıklıklara neden olabilir. Mentor kendi görüşlerini bir kenara bırakabilmeli ve mentilerin durumla ilgili algısını objektif olarak anlayabilmelidir. Mentor anlamakta zorluk çekiyorsa, mentor değiştirmek mentorluk süreci için daha faydalı olabilir (M4M, 2019).
- **Duygusal Stres ve Psikolojik Zorluklar:** Mentinin geçmişi ve hikayesi, mentorun psikolojik sağlığını etkileyebilir. Mentenin zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olmaktan daha önemli olan şey, mentorun kendisini mentinin kişisel hayatından uzaklaştırarak psikolojik olarak yardıma hazır olduğundan emin olmaktır. (M4M, 2019).
- **Spesifik Konularda Bilgi Eksikliği:** Mentorlar, danışanın en yaygın sorunları ve zorlukları hakkında biraz bilgi sahibi olmayabilir. Bu nedenle, tüm mentorların uygun eğitimi alması önemlidir (SOFIE, 2017).
- **Cinsiyetlerarası Mentorluk:** Farklı cinsiyetlerle mentorluk yaparken, danışanın mentora açılma konusunda isteksizliği olabilir ve kapsayıcılık her zaman vurgulanmalıdır. (Stok, 2019).

Daha önce de belirtildiği gibi, bir mentorluk süreci sadece mentiye fayda sağlamaz, aynı zamanda mentora da fayda sağlamalıdır. Aşağıdaki bölüm, mentorluk sürecindeki her bir taraf için faydaları açıklamaktadır.

Menti için faydaları	Artan özgüven; Beceri oluşturma; İzolasyonun ve dışlanmanın azaltılması; Artan benlik saygısı; Artan dayanışma duygusu; Artan sosyal olanaklar ve arkadaşlık çevreleri; Daha fazla esneklik (SOFIE, 2017); Destek, teşvik, arkadaşlık; Belirli alanlarda bilgi; Tartışma/fikir paylaşımı; Yapıcı geribildirim/eleştiri; Daha fazla özgüven; Onaylama, kariyer gelişimi ve bağlılık; Yansıma (MPATH, 2016); Potansiyellerin geliştirilmesi; Kişisel Gelişim; Profesyonel rehberlik; İş dünyasında ağ oluşturma; Bakış açısı değişikliği; Motivasyon; Deneyim alışverişi (WKO, 2008).
Mentor için faydaları	Neşe, işbirliği, ağ oluşturma; Profesyonel gelişim; Kişisel tatmin, büyüme; kişilerarası becerilerin geliştirilmesi; Mesleki uygulama becerilerinin geliştirilmesi/yeniden oluşturulması; Mesleki memnuniyet (MPATH, 2016); iletişim ve koçluk becerilerinin gelişmesi; Kültürlerarası deneyim; Bakış açısı değişikliği; Yoğunlaştırılmış öz-yansıma; İşgücü piyasası hakkında artan bilgi birikimi; Kişisel ağın genişletilmesi; Diğer mentorlarla tanışma (WKO, 2008).

3. MENTORLUK SÜRECİNDEKİ ADIMLAR

3.1 Programı Tasarlayın

Mentorluk programını tasarlamak için öncelikle uygun menti adaylarını bulmalıyız. Mentorlukla ilgili sayısız çalışma ve kitap yazıldı ve birçok sohbet yapıldı. Aslında, nasıl etkili bir mentor olunacağına dair mevcut bilgi miktarı neredeyse ezici. Ancak mentor arayanlar için deneyim farklı olabilir. Menti olmanın pasifken mentor olmanın aktif olduğuna dair ifade edilmemiş bir varsayım var gibi görünüyor. Belki de bu varsayımın sorgulanması gerekiyor. İşte mentilerin dikkate alması gereken 10 eylem: (Campbell ve MacTaggart, 2020)

1. İlişkiyi sürdürün.
2. Resmi ve gayri resmi mentorluğu dengeleyin.
3. Bağlanmak için en kişisel yolları arayın.
4. Cesur olun.
5. Soru hakkında net olun.
6. Geri bildirim bir hediye olarak görün.
7. Değer sağlayın.
8. Hazırlıklı olun.
9. Gerçekçi beklentilere sahip olun.
10. Minnettarlığınızı gösterin.

Menti adaylarımızda aradığımız özelliklerden bazıları bunlar olacaktır. Programı tasarlamak için mentorluk rollerini de anlamamız gerekir:

Menti

Mentinin rolü mentorluk ortaklığını yönetmektir. Ortaklık, mentinin öğrenme hedeflerine odaklandığından, potansiyel mentilerin mesleki hedefleri netleştirmeye ve bu hedeflere ulaşılmasını teşvik edecek güçlü yönleri ve engel teşkil edebilecek gelişim alanlarını belirlemeye zaman ayırmaları önemlidir.

Mentor

Mentorun rolü, mentiye öğrenme hedeflerine ulaşmasında rehberlik edecek deneyim, içgörü ve geri bildirim paylaşmaktır. Mentinin hedeflerini anlamak ve bu amaçları destekleyen önemli öğrenme fırsatlarını ortaya çıkarmak için dinlemek mentorun rolünde önemli bir rol oynar

Mentorun Koordinatörü

Mentorluk ortaklığında doğrudan bir ortak olmasa da mentorun koordinatörü, mentinin işe günlük katkısını yönettiği için kilit bir rol oynar, mentorun koordinatörü mentorluk deneyimi sırasında değerli bir kaynak olabilir. Bu rakam, ilerleme ve başarılarla ilgili geri bildirim ve girdi sağlar, çalışanı kariyer gelişiminde destekler ve mentorluk için harcanan zaman ve çabayı teşvik eder.

3.2 Katılımcıların İlgisini Çekin – Başarı Hikayeleri Kitapçığı

Mentileri çekmek için Kitapçık faydalı olacaktır. Bu kitapçıkta, mentorluk süreci geçiren kişilerin birkaç başarı öyküsü rapor edilebilir. Bu, bir mentorun kişinin akademik hayatı, kariyeri vb. üzerindeki etkisini göstermek için yapılmıştır. Katılımcıları çekmenin başka bir yolu da farklı mentorluk türlerini içeren araçları kullanmak olabilir. Örneğin, dönüşümsel mentorluk, hem mentiye hem de mentora güçlü bir şeyler sunan bir ilişkiyi tanımlamak için kullanılan bir terimdir ve her ikisinden de eşit miktarda çalışma gerektirir. *"Bir menti olarak, mentorunuzla tam anlamıyla bağ kurmanın püf noktası, doğru kişiyi bulmakta yatar: ikili eğitim-öğrenci değiş tokuşu yerine merakla yönlendirilen, rahat ve ilham verici bir ilişki kurabileceğiniz biri."*

Bu aşamada Albert Einstein ve Werner Heisenberg ve Niels Bohr ile olan ilişkileri gibi daha büyük örnekler vermek faydalı olacaktır. Yaşları ve deneyimleri farklı olsa da, teorik fizike ortak bir hayranlıkları vardı. Gerçek merakları ve dürüst sohbetleri, her birinin, hızlı gelişen teknolojiler ve yeniliklerden benzer şekilde etkilenen bir zamanda, bu alanda etkileyici ilerlemeler kaydetmesini sağladı. Uzun yıllar boyunca üç fizikçi bir araya geldi ve yazıştı. Genellikle belirli bir görüşü tartışmaz veya geliştirmezlerdi; birbirleriyle rekabet etmeye çalışmıyorlardı. Bunun yerine fikirler önerdiler, sorular sordular, düşünceler önerdiler ve birbirlerinin görünüşte çılgın fikirlerini desteklediler. (Nour, 2020)

3.3 Mentorlar ve Mentiler Arasında Bağlantı Kurun – El Kitabı

İlk mentorluk aşaması, mentorları mentilerle eşleştirmektir. Bu aşamada birbirinizi tanıyacak ve güven oluşturmaya başlayacaksınız.

İlk görüşmenizde (ideal olarak yüz yüze), geçmişlerinizi, deneyimlerinizi, ilgi alanlarınızı ve beklentilerinizi tartışın. Gizlilik ve iletişim sıklığı konusunda da anlaşmalar yapacaksınız.

Yüz yüze, telefonla veya e-posta yoluyla düzenli olarak iletişim kurmak için bir program oluşturun. İkinci görüşmeniz sırasında mentinize sormak isteyebileceğiniz birkaç soru vardır:

- *Bana biraz kendinizden, becerilerinizden, kuruluşunuzdan veya topluluğunuzdan, siyasi çevreden, karşılaştığınız bazı temel zorluklardan vb. bahsedin. (İlk görüşmenizde ifade ettiği birkaç temel deneyim ve ilgiyi geri yansıtarak başlayın.)*
- *Daha önce bir mentorluk ilişkiniz oldu mu? Cevabınız evet ise, diğer mentorluk ilişkilerinden nasıl yararlandınız?*
- *Mentorluk ilişkimiz için ön hedeflerinizden bazıları nelerdir?*

Genel olarak mentorluğun tüm aşamaları 4 aşamada özetlenebilir:

Aşama I: İlişkiyi Kurmak

Aşama II: Bilgi Alışverişi ve Hedef Belirleme

Aşama III: Hedefler Doğrultusunda Çalışmak/Taahhüdü Derinleştirmek

Aşama IV: Resmi Mentorluk İlişkinin Sonlandırılması ve Gelecek İçin Planlama

(Mentoring Guide: a guide for mentors, 2003)

3.4 Rehber Mentorluk

Yeni Mentorlar ve Mentiler: Yeni Mentorluk Ortaklıkları ile Nasıl Başarılı Olunur ve mentorlar ve mentiler için çok sayıda kılavuz ve araç, yüzlerce mentor-menti ilişkisini inceledi ve bir dizi kritik mentorluk becerileri ve yetkinlikleri geliştirdi. Bunlar aşağıdaki beceri setinde özetlenebilir:

TEMEL MENTORLUK BECERİLERİ

Aktif Dinleme

Güven Oluşturma

Hedef Belirleme ve Kapasite Oluşturma

Teşvik Edici & İlham Verici

Ek olarak, bir mentorla eşleşmek için aşağıdaki soruları sormalısınız:

- Müsait bir mentor var mı?
- Mentorları nerede arıyorsunuz?
- Bir mentorda nelere dikkat etmelisiniz?

(Mentoring Guide: a guide for mentors, 2003)

Harriman'a (2006) göre genel olarak bir mentorda aramanız gereken özellikler şunlardır:

'Rehber'...	'Katalizör'...
... sorunuza yanıt olarak genellikle bir hikaye anlatır	... genellikle çeşitli fikirler sunar ve düşüncelerinizi paylaşmanızı ister
... genellikle deneyimlerini ve geçmişini paylaşmak isteyecektir	... birçok farklı konuyu kapsayan konudan konuya atlıyor gibi görünebilir
... muhtemelen sizi durduran ve düşündüren sorular soracak	...genellikle yeni veya benzersiz görünen firma perspektifleri sunar
'Müttefik'...	The 'Advocate'... 'Avukat'...
... muhtemelen oldukça hızlı bir şekilde kendinizi rahat hissetmenizi sağlayacaktır	... muhtemelen kariyer hedeflerinizi ve arzularınızı bilmek isteyecektir
...sorularınıza çok samimi yanıtlar vererek sizi şaşırtabilir	...gelişiminizin firmanın planlarına nasıl uyduğu hakkında konuşmak isteyebilir
... çok çeşitli yorumlara yanıt verecek -	... iletişim ağınız ve etki çevrenizi nasıl genişletmek istediğinizi sorabilir

Optimal olmak için mentorluk deneyimi, sağlam bir temel oluşturarak, hedeflerin ne olduğunu netleştirerek ve farklı mentorluk stilleri seçerek başlamalıdır.

İster mentor ister menti olsun, bir diğer önemli şey de öz-bilgidir: etkili olması için mentorluktan ne beklendiğini ve ne istendiğini tanımlamak önemlidir.

Hedefleriniz şunlar olmalıdır:

Sunum yaparken özgüveninizi geliştirin	İş anlayışımı artırın
İletişim ağınızı genişletin	Risk alma yeteneğinizi artırın
Mesleki kariyer hedeflerinizi netleştirin	İşletmenin kişisel becerilerini geliştirin
Yeni teknik beceriler öğrenin	Yönetici olarak becerilerinizi geliştirin
Geri bildirim kaynaklarını genişletin	Proje yönetimi becerilerinizi geliştirin

(Brown Brothers Harriman, 2006)

"Mentor ve menti kılavuzu"ndaki Devlet İletişim Servisi mentorluk programı, danışanların şunları yapmasının beklendiğini açıklar:

- Kendi gelişimlerini yönetmek için sorumluluk almak

- Net, gerçekçi hedefler belirleyin ve öğrenme ve kariyer geliştirme faaliyetlerini başlatın
- Toplantıları planlamaktan ve gerekirse yeniden planlamaktan sorumlu olun
- Mentordan gelen geri bildirimlere açık ve yeni fikirlere açık olun
- Mentorların zamanını dikkate alın
- Mentorluk ortaklığının gizliliğine bağlı kalın
- Mentorluk ortaklığı taahhüdünü sürdürmek – ortaklığın sıklığı, yapısı ve uzunluğu mentor ile tartışılacak ve kararlaştırılacaktır. Devlet İletişim Hizmetleri (GCS) programı gibi bazı mentorluk programlarında, toplantılar arasında öğrenme ve geliştirme faaliyetleri ile 6 aylık bir süre için genellikle ayda 1-2 saattir.
- Mentorluk ilişkisindeki herhangi bir kopukluk hakkında tasarım ekibine bilgi verin

Mentorların şunları yapması beklenir:

- Mentiyi öğrenme ve kariyer geliştirme etkinlikleri için sorumluluk almaya motive etmek ve teşvik etmek
- Öğrenme ve ağ oluşturma fırsatlarını belirlemeye yardımcı olun
- Yapıcı geri bildirim sağlayın ve fikirler için bir ses tahtası görevi yapın
- Mentiyi geniş bir bakış açısı almaya davet edin
- Mentinin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin farkındalığını artırmak için dinleme becerilerini ve kolaylaştırıcı bir yaklaşımı kullanın
- Mentorluk ortaklığının gizliliğine bağlı kalın
- Mentorluk ortaklığı taahhüdünü sürdürmek – ortaklığın sıklığı, yapısı ve uzunluğu danışanla tartışılacak ve kararlaştırılacaktır. Devlet İletişim Hizmetleri (GCS) programı gibi bazı mentorluk programlarında, toplantılar arasında öğrenme ve geliştirme faaliyetleri ile 6 aylık bir süre için genellikle ayda 1-2 saattir.
- mentorluk ilişkisindeki herhangi bir kopukluk hakkında tasarım ekibine bilgi verin

(The mentor and mentee guide, 2021)

3.5 Son Değerlendirme

Bu aşamada, menteelerin devam eden başarısı için planlama, resmi mentorluk ilişkisini sona erdirmekle dengelenir. Bir mentor olarak, gelecekte ihtiyaç duyabileceği destek türlerini tanımlamak için mentinizle birlikte çalışın. Onu, sizin tarafınızdan sağlananların dışında faydalar sağlayabilecek ek iş arkadaşlarıyla ilişkilendirmek isteyebilirsiniz. Bu aynı zamanda mentinizin bir gün birisine mentorluk yapma konusundaki ilgisini keşfetmek için iyi bir zamandır.

Son görüşmeniz aşağıdakilere ayrılmalıdır:

- Başarılar, zorluklar ve hedeflere yönelik ilerleme üzerine düşünmek;
 - Mentiniz ilişki hakkında en çok neyi hatırlayacak?

- Onu hangi zorluklar bekliyor?
- Hâlâ ihtiyaç duyabileceği diğer destek türlerini keşfetmek;
- İlişkinin gayri resmi olarak devam edip etmeyeceğini ve bunu nasıl uygulayacağınızı tartışmak ve teşekkür ve en iyi dileklerinizi ifade etmek!
(Mentoring Guide: a guide for mentors, 2003)

Ek olarak, aşağıdaki tablo temel mentorluk faaliyetlerini ve amaçlarını göstermektedir. Bu sayede, başlığın amacı karşılayıp karşılamadığını test ederek mentorluğun bir değerlendirmesi yapılabilir:

Başlık	Amaç
Mentee Olmaya Hazır Mıydınız?	Mentee olarak bir mentorluk ilişkisine girmeye hazır olup olmadığınızı değerlendirmek
Mentor Olmaya Hazır Mıydınız?	Mentor olarak mentorluk ilişkisine girmeye hazır olup olmadığınızı değerlendirmek
Mentorluk Sözleşmesi	Mentorluk ilişkisi için ortak bir anlayış ve beklentiler oluşturmak
İlk Görüşmeyi Değerli Hale Getirmek – Menti	Mentee'nin bakış açısından bir mentorluk ilişkisinde ilk görüşmeyi kolaylaştırmak
İlk Görüşmeyi Değerli Hale Getirmek – Mentor	Mentor'un bakış açısından bir mentorluk ilişkisinde ilk görüşmeyi kolaylaştırmak
Etkili Toplantılar Planlayın	Devam eden mentorluk toplantılarını kolaylaştırmak için
Eylem Adımlarını Belirleyin	Hedefleri ve karşılık gelen eylem adımlarını belirlemek
Mentorluk İlişkinin Sonu	Mentorluk ilişkisi üzerine düşünmek ve kendini geliştirmeye devam etmek için sonraki adımları belirlemek
Dinlemenin ve Öğrenmenin Ötesinde (aktiviteler)	Menti'nin bakış açısından Mentorluk ilişkisinden nasıl yararlanılacağına dair fikirler
Öğretimin Ötesinde (faaliyetler)	Mentor'un bakış açısından Mentorluk ilişkisinden nasıl yararlanılacağına dair fikirler

(Harriman, 2016)

4. MENTORLUKTAKİ ROLLER

Verimli bir mentorluk ilişkisine ulaşmak için, mentorluk sürecindeki ana rolleri doğru bir şekilde anlamak gerekir. Böylece, üç ana pozisyon (mentor koordinatörü, mentor ve menti) daha ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

4.1 Mentor Koordinatörünün Rolü

Koordinatör, mentor uygulamalarının organize edilmesinden ve mentorluk programının oluşturulmasından ve yapılandırılmasından sorumlu olan kişidir. Daha spesifik olarak, mentorların koordinatörü prosedürü organize edebilir, nihai soruları cevaplayabilir ve her iki tarafın da eşleştirme konusunda rahat hissetmesini sağlayabilir. Buna göre koordinatör, mentorlar için bir işe alım planı oluşturur ve geleceğin mentorlarını seçmekten ve onlara süreç için verimli araçlar sağlamaktan sorumludur.

Ayrıca mentor koordinatörü, mentorluk programının nasıl bir şey olduğunu mentorlara tanıtmak, ana hedeflerinin neler olduğunu netleştirmek ve somut sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamakla görevlidir. Bu, RISING El Kitabı (IO1) ve Etkileşimli Araçlar (IO2) gibi araçların kullanılabilmesi, mentorlarla bir dizi eğitim oturumu aracılığıyla yapılabilir. Aynı zamanda, mentorun koordinatörünün mentorların ve mentilerin profillerini değerlendirmesi ve eşleştirme prosedürünü yürütmesi gerekir. Bu görev için, her iki parçanın profillerinin kapsamlı bir analizinin yapılması gerekir. Ayrıca koordinatör tarafından yönetilmesi gereken son süreç mentorluk ilişkilerinin denetlenmesidir. Koordinatörün mentorları düzenli olarak kontrol etmesi ve mentorluk oturumlarının planlandığı gibi gittiğinden emin olması gerekir.

- *Koordinatör Ararken Dikkate Alınması Gereken İpuçları*

Bir mentor koordinatörü ararken, eski mentorların ağlarını kullanabilir ve bu pozisyonda iyi performans gösteren bazı deneyimli mentorlara teklif verebilirsiniz. Durum böyle değilse, mentorluk programlarından yararlanan ve sürece aşina olan topluluklarda bir koordinatör aramayı deneyin.

- *Koordinatör Olmak için Gereksinimler ve Beceriler*

Bir mentorun koordinatörünün aşağıdaki becerilere sahip olması gerekir:



- Bir mentorluk programının ne anlama geldiğini açıkça ifade etme becerisine sahip olmak,
- Düzenli olmak,
- Eşleştirme sürecini yürütürken her bir parçanın ihtiyaçlarına özen göstermek,
- Mentorları desteklemek için samimi ve açık olmak
- Tutarlı olmak

Mentorların eğitimi için faydalı materyaller:

[3 Key Elements to Thriving Mentorship | Janet Phan | TEDxZurich - YouTube](#)

[How to be a Great Mentor | Kenneth Ortiz | TEDxBethanyGlobalUniversity - YouTube](#)

[io1 handbook | PDF \(scribd.com\)](#)

Mentorluk Çarkı (Munro Turner, 1999)

Mentorluk çarkı, mentorların daha büyük resmi kavramasına yardımcı olan kullanışlı bir araçtır. Mentilerin nerede olduklarının ('burada') nerede olmak istediklerine ('orada') bağlı olarak analizini içerir. Her kategorinin açıklamasını burada bulabilirsiniz:

[The-Mentoring-Wheel.pdf \(crowe-associates.co.uk\).](#)

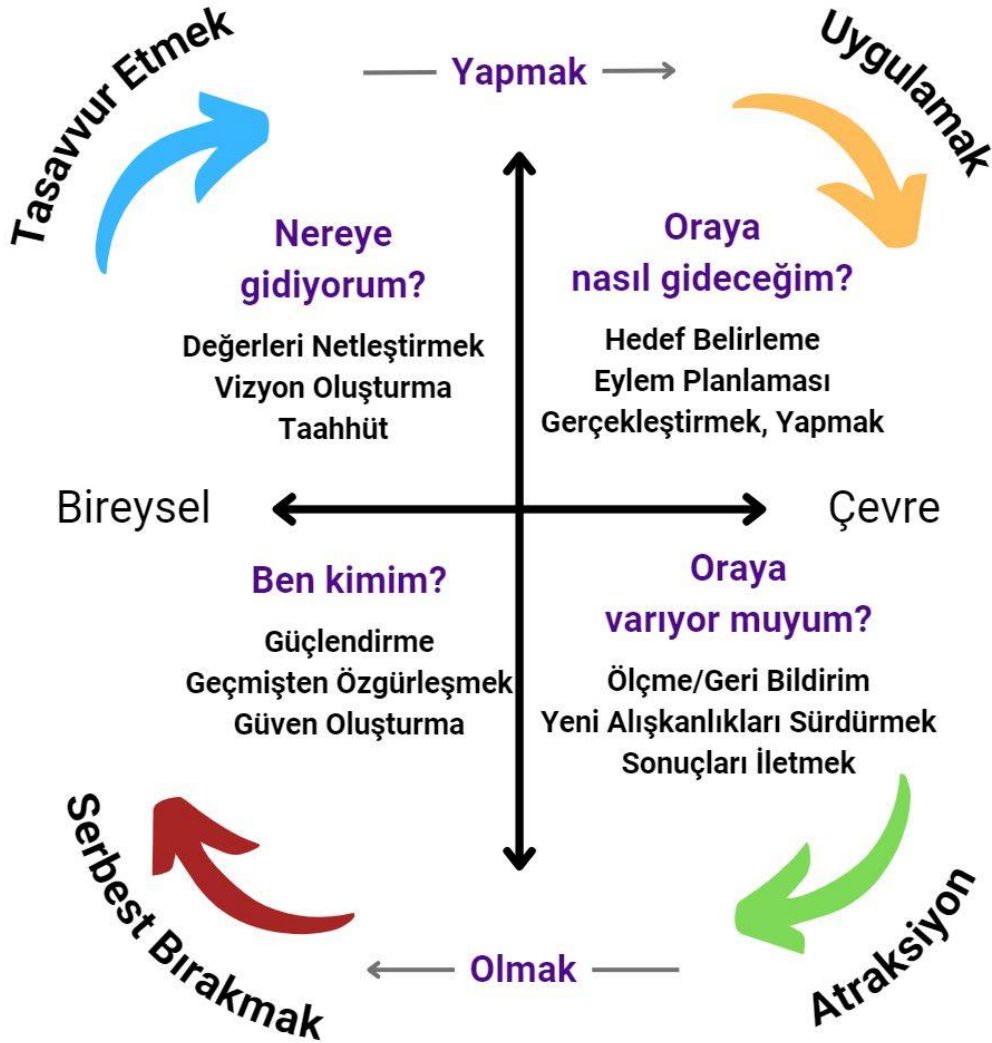


Fig. 1: The Mentoring Wheel (Munro Turner, 1999)

4.2 Mentorun Rolü

Mentor, olumlu davranışları menteye yapıcı bir şekilde ve tercihen gönüllü olduğu bir şekilde modellemek için deneyimini kullanmaya istekli herhangi bir kişidir. Mentor, mentiyi ev sahibi ülkede kalacakları yerle ilgili herhangi bir konuda desteklemeyi amaçlayan bir dizi mentorluk seansı yürütür.

- *Mentor Ararken Dikkate Alınması Gereken İpuçları*

Potansiyel bir mentor eski bir menti olabilir. Bu nedenle, daha önce mentorluk programları yürüttüyseniz, eski mentilerin mentor olmakla ilgilenip ilgilenmediklerini ve aradığınız mentorun profiline uyup uymadıklarını kontrol edin.

- *Mentor Olmak için Gereksinimler ve Beceriler*

Mentorun göçmenlik geçmişi olması (isteğe bağlı) ve alıcı ülkede bir göçmen olarak geniş deneyime sahip olması gerekir. Ayrıca, uygun bir mentor aşağıdaki becerilere sahip olmalıdır:

- Sabır
- Destekleyicilik
- İyi ve aktif dinleyici becerileri
- İlham verici karakter
- Tutarlılık
- Uyarılama/Adaptasyon
- Geri bildirim verirken dürüstlük

Ek olarak, **3 A'nın değerli bir mentorluk şemasını** (Loretto, 2022) takip etmek, mentorun izlemesi gereken en değerli yönergelerin hangileri olduğunu hatırlamasına yardımcı olabilir. Mentorluğun 3 A'sı erişilebilirlik, aktif dinleme ve analizdir. (Availability, Active listening, Analysis.)

- **Kullanılabilirlik:** Bir mentorun size zamanını, deneyimini, teşvikini, geri bildirimini ve tavsiyesini sunması veya bunlardan faydalanması gerektiği anlamına gelir.
- **Aktif Dinleme:** Mentorunuzun siz konuşurken sessiz ve dikkatli olması ve dikkatinizin dağılması gerektiği anlamına gelir.
- **Analiz:** İyi mentorların söylediklerinizi analiz edebilmesi, şu anda içinde bulunduğunuz durumu işleyebilmesi ve geliştirebilmeniz için ayrıntılı geri bildirim veya çözümler sunabilmesi gerektiği anlamına gelir.

4.3 Mentinin Rolü

Menti, mentorluk “alan” ve ev sahibi ülkedeki entegrasyon sürecini desteklemek için kişisel, sosyal ve sosyal beceriler geliştirmek için zaman ve çaba ayırmaya istekli ve motive olan herhangi bir kişidir.

- *Menti Ararken Dikkate Alınması Gereken İpuçları*

Çok kültürlü topluluklarda (örneğin, üniversiteler; dil merkezleri; farklı topluluklar için sosyal medya grupları; STK yararlanıcıları) olası mentileri aramaya çalışın.

- *Menti Olmak İçin Gerekenler*

Menti, mentorun halihazırda ikamet ettiği ülkeye yeni gelen biri olmalı ve rehberlik almaya istekli olmalıdır. Bir mentinin aşağıdaki becerilere sahip olması gerekir:

- Rehberlik almaya istekli olmak,
- Tutarlı olmak,
- Açık olmak

Illinois Üniversitesi'nin web sitesinde yayınlanan bir makaleye göre, iyi bir mentinin temel nitelikleri şunlardır:

- **Kişisel Taahhüt** –mentor ile toplantılar için hazırlanmak ve belirlenen amaç/hedefleri takip etmek, öğrenmek için sorumluluk almak
- **Esneklik** –durumlar ortaya çıktıkça değişikliklere uyum sağlama ihtiyacının farkına varmak, ancak genel amaca odaklanmak
- **Açıklık** –geri bildirim kabul etmeye, iyileştirme alanlarını tartışmaya ve yardım istemeye ve ayrıca ihtiyaç ve görüşlerini mentor ile paylaşmaya istekli olma
- **Açık Fikirlilik** –farklı fikirleri veya düşünceleri dikkate alma, yeni şeyler deneme ve farklı bakış açılarını kabul etme isteği
- **İnisiyatif** –istenmeden harekete geçme veya bir şeyi yapmak için sorumluluk alma yeteneği

5. ARAÇLAR

5.1 Mentor Araçları

Aşağıda mentorlar ve mentilerin mentorluk sürecindeki duygularını, beklentilerini ve çalışmalarını değerlendirmeleri için bir dizi araç sunuyoruz.

- *Mentorluk Sürecini Analiz Etme Aracı*

Mentorluk sürecini analiz etme aracı sayesinde ortak ülkeler mentorluk programlarının proje bağlamına (göçmenler) iyi uyarlanıp uyarlanmadığını görebilir ve değerlendirebilir. Bu araç, mentorluk programlarının hesap verebilirliğini desteklemek ve sistematik hale getirmek için mentor ve mentorun koordinatörü tarafından uygulanmak üzere tasarlanmıştır.

Mentorluk Günlüğü

Her mentor, mentileriyle yaptıkları her oturumun bir değerlendirmesini yazmak zorunda oldukları bir "mentorluk günlüğü" tutmalıdır. Bu günlük, mentorluk gelişimlerini takip etmeyi, hangi yöntemlerin verimli olduğunu, bir oturumdan diğerine yaklaşımlarında neleri değiştirebileceklerini görmeyi ve mentilerin ihtiyaçlarını yeniden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Mentorluk günlüğü, örneğin One Note uygulaması kullanılarak dijital biçimde yapılabilir.

Günlük, aşağıdakileri içerecek şekilde her oturuma ayrılmış bir sayfaya sahip olacaktır:

Tarih & Oturum Sayısı	
Yer:	
Oturumun Konusu:	<ul style="list-style-type: none"> Mentor, oturumda ele almak istediği konuları buraya yazmalıdır.
Gerçekleştirilecek faaliyetler:	<ul style="list-style-type: none"> Mentor mevcut oturumda ne tür etkinlikler yapmak istediğini belirtmelidir (ör. oyunlar, uygulamalı etkinlikler, kişisel gelişim egzersizleri)
Etkileşimin değerlendirilmesi:	<ul style="list-style-type: none"> Mentor aşağıdaki soruları yanıtlamalıdır: <ul style="list-style-type: none"> 1-10 arası bir ölçekten (burada 1 "hiç pratik değil; 10 "son derece pratik"), bu oturum ne kadar yararlıydı? 1-10 arası bir ölçekten (burada 1 "hiç pratik değil; 10 "son derece pratik"), menti faaliyetlere ne kadar açıldı? Oturumun amacına ulaştığını düşünüyor musunuz? Oturumda mentinin ihtiyaçları karşılandı mı? Lütfen yararlı bulacağınız diğer yorumları not edin
Gelecek Planları:	<ul style="list-style-type: none"> Mentor, sonraki oturumların hangi yöne doğru ilerlemesi gerektiğini kısaca not etmelidir.

Mentorluk günlüğü, ne zaman istenirse mentor koordinatörü tarafından erişilebilir olmalıdır. Koordinatörün dergiyi periyodik olarak, örneğin ayda bir kontrol etmesi tavsiye edilir. Ayrıca

mentor koordinatörü, her mentorun mentorluk günlüğünü kontrol ederek mentorluk programının nasıl çalıştığını değerlendirebilir.

- **Mentorluk İlişisini Ölçmek İçin Araç**

Mentorluk sürecinin geliştirilmesi sırasında mentorluk ilişkisinin takibi de önemlidir. İlişki, mentorluk programının başarısının önemli bir yönü olduğundan, mentorlar ve mentiler aralarındaki bağlantı hakkında konuşmak ve düşünmek için fırsatlar yaratmalıdır. Bununla birlikte, bu bölüm için mentorun sürece bakış açısını ve nelerin geliştirilebileceğini değerlendirmesi için bir araç oluşturduk.

Bu anket, mentorluk ilişkisini değerlendirmeyi amaçlayan mentorlar tarafından doldurulacaktır. Bu değerlendirme, Mentorluk İlişisinin bağlamını anlamak ve neyin iyileştirilmesi gerektiğini analiz etmek için önemlidir.

- **Olası İyileştirme Önerilerini Değerlendirin**

Aşağıdaki tablo, her workshoptan sonra tamamlanması için mentora ayrılmıştır. Sorular soruları cevaplamak, diğer şeylerin yanı sıra şunları amaçlamaktadır:



- Workshoptan sonra bilgiyi düzenlemek;
- Kişinin kendi toplantılarını yürütme biçimini geliştirmek;
- Toplantıların kalitesine özen göstermek ve kendi mentorluk tekniğini geliştirmek;
- Mentor veya Mentilere bilgi, araç ve destek sağlamaya yönelik kapsayıcı hedefe ulaşıldığından emin olmak.

Workshoptan sonra mentorun bu anketin sonuçlarını [ve yukarıdakileri] mentorun koordinatörü ile tartışabilmesi özellikle önemli görünmektedir. Genel olarak fikir alışverişi, deneyimler ve işbirliği, olası sorunların çözülmesine ve fikirlerin rafine edilmesine yardımcı olacak, böylece mentor-menti ikilisi birlikte daha etkili bir şekilde çalışabilecektir.

Aşağıdaki form, çalıştay konusuna göre genişletilebilecek bir dizi soru örneğidir, örn. istihdam, hedef grup vb. hakkında daha fazla bilgi ile ilgili sorular içermektedir.

Seans Tarihi & No:		Yer:	
1	Yapılan workshoplardan memnun musunuz? Değilse, lütfen nedenini açıklayın?	Evet	Hayır
	Lütfen gelecekteki workshoplar için hangi çözümü veya iyileştirmeyi gördüğünüzü belirtin		
2	Planlanan tüm materyalleri tamamladınız mı? Değilse, lütfen nedenini açıklayın?	Evet	Hayır
	Lütfen gelecekteki çalıştaylar için hangi çözümü veya iyileştirmeyi gördüğünüzü belirtin.		
3	İlişkiler kurabildiniz ve katılımcıların (mentilerin) atölyeye ilgi duymasını sağlayabildiniz mi? Değilse, lütfen nedenini açıklayın?	Evet	Hayır
	Lütfen gelecekteki workshoplar için hangi çözümü veya iyileştirmeyi gördüğünüzü belirtin.		
4	Katılımcılar (<i>mentiler</i>) çalıştayın amacını anladılar mı ve aktif olarak çözüm aradılar mı?	Evet	Hayır
	"Hayır" ise, lütfen gelecekteki workshoplar için gördüğünüz çözümü veya iyileştirmeyi belirtin. "Kısmen" ise lütfen belirtiniz ve nedenini açıklayınız.		

5	Katılımcılar (mentiler) hakkında temel veya daha geniş bilgileri biliyor muydunuz ve bu, çalıştığınız sunumunu etkiledi mi?	Evet	Hayır
	Lütfen gelecekteki toplantılar için faydalı öngörülerinizi bildirin:		
6	Sorunlarla karşılaştınız mı, örn. iletişim (dil), katılma isteksizliği, utangaçlık, özgüven eksikliği vb.?	Evet	Hayır
	“Evet” ise, sorunu çözebildiniz mi? Lütfen gelecekteki workshoplarda neyin yardımcı olacağını açıklayın.		
7	Lütfen workshopun en zor kısmının ne olduğunu düşündüğünüzü ve sorunu çözüp çözemediğinizi belirtiniz.	Evet	Hayır
	Lütfen açıklayınız:		
8	Lütfen workshopta en çok neyin işe yaradığını düşündüğünüzü belirtin.		
	Lütfen açıklayınız:		
9	Lütfen herhangi bir workshop öğesini eklemek/değiştirmek isteyip istemediğinizi belirtin.	Evet	Hayır
	Lütfen açıklayınız:		

5.2 Mentiler için araçlar

- **Mentilerin sosyo-duygusal yeterliliklerinin değerlendirilmesi**

Sosyo-duygusal gelişim, mentilerin kendini ifade edebilme, duygularını kontrol edebilme, çevre ve toplumla uyum içinde olabilme becerilerini içermektedir. Mentiler bu becerileri kullanarak öğrenme, ilişki kurma ve günlük sorunları çözme gibi durumlarla başa

çıkabilirler. Yıllar boyunca sosyo-duygusal yetkinlik gelişiminin tanımı Şekil 1'de görülebilir.

Şekil 1: Sosyo-Duygusal Yetkinlik Tanımının Geliştirilmesi

Yıl	Sosyo-Duygusal Yetkinlik Tanımı
1997	Sosyal-duygusal yeterlilik, bir kişinin sosyal ve duygusal durumların üstesinden gelmek için gereken bilgi, beceri ve motivasyonu ifade eder.
2002	Bir kişinin duygularını tanımlama, duygularını uygun şekilde yönetebilme, olumlu etkileşimler ve başkalarıyla olumlu etkileşimler içinde olma becerisini içeren çok değişkenli bir kavramdır.
2003	Hem kişisel hem de profesyonel alanlarda bir hedefe ulaşmak için bir dizi sosyal ve duygusal beceridir.
2007	Farklı etkinlikleri belirli bir kalite ve verimlilik düzeyinde gerçekleştirmek için bir dizi bilgi, beceri, yetenek ve tutumu uygun şekilde harekete geçirme yeteneğidir.
2009	Duygusal süreçler (ör. duyguları anlama ve düzenleme, başkalarının bakış açısını alma, kendi duygusal güçlü ve zayıf yönlerini tanıma), sosyal ve kişilerarası becerilerdir (ör. ve bilişsel süreçler (örneğin, stres yönetimi, dürtü kontrolü).
2011	Bilişsel, tutumsal ve davranışsal çok boyutlu bir kavramdır ve belirsizlik içerir.
2012	Gerçek hayatta uygulamaya konulan bilgi, beceri ve sosyal ve duygusal tutumlardır.
2013	Öğretmen SEC, duygusal süreçler (örneğin, duyguları anlama ve düzenleme, başkalarının bakış açısını alma, kendi duygusal güçlü ve zayıf yönlerini tanıma), sosyal ve kişilerarası beceriler (örneğin, sosyal ipuçlarını anlama ve başkalarıyla olumlu etkileşim) ve bilişsel süreçler (örneğin, stres yönetimi, dürtü kontrolü.)
2017	Bir kişinin hedefler belirlemesine, davranışları yönetmesine, ilişkiler kurmasına ve bu yeterlilikleri kasıtlı olarak geliştiren çeşitli bağlamlarda bilgileri işlemesine olanak tanıyan beceriler, bilgi, tutumlar ve sosyal ve duygusal eğilimler.
2019	Öğretmen SEC, beş yeterlilik açısından tanımlanır: öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık, ilişki becerileri ve sorumlu karar verme.
2020	Kişilerarası ve kişilerarası sosyal ve duygusal deneyimlerin, kişinin kendisinin ve başkalarının gelişimini teşvik edecek şekilde etkin yönetimi. SEC, bireylerin sosyal-duygusal temel psikolojik ihtiyaç tatmini, motivasyonları ve davranışları tarafından işlevselleştirilir.

Kaynak: Peña, Sáez-Delgado, López-Angulo, Mella-Norambuena,2021

Burada oluşturmayı önerdiğimiz araç, mentorların sosyo-duygusal yeterliliklerinin gelişimini değerlendirmeye odaklanmıştır. Sosyo-duygusal yeterliliklerin değerlendirilmesiyle, diğerlerinin yanı sıra motivasyon, proaktivite, iletişim, dayanıklılık ve yaratıcılığın değerlendirilmesini sağlayacağız. Mentiler ile ilgili hazırladığımız bu araç Tablo 1'de görülmektedir.



Tablo 1: Sosyo-duygusal Yeterlilik Anketi
(Lütfen, tüm soruları doldurunuz)

	Kesini Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesini Katılıyorum
1. Yaptıklarımın sonucunda elde ettiklerim benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
2. Önemli bir amaç için çalışmayı keyifli buluyorum.	()	()	()	()	()
3. Çevremdeki insanların beğenisini kazanmak önemlidir.	()	()	()	()	()
4. Biriyle konuştuğumda onu ikna edebilirim.	()	()	()	()	()
5. Düşüncelerimi zor ifade ederim.	()	()	()	()	()
6. Konuşma sırasında beden dilini doğru kullanabilirim	()	()	()	()	()

7. İnsanların konuşurken samimi olmalarını beklerim.	()	()	()	()	()
8. Konuşacak birini bulmak benim için kolaydır.	()	()	()	()	()
9. Yapacak eğlenceli bir şeyler bulmak benim için kolaydır.	()	()	()	()	()
10. Negatifi pozitive çevirmek benim için kolaydır.	()	()	()	()	()
11. Ben benzersiz fikirleri olan bir insanım.	()	()	()	()	()
12. Bir işi yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.	()	()	()	()	()
13. Beni sınırlayan kuralları sevmiyorum.	()	()	()	()	()
14. Beğenmediğim bir şey görürsem düzeltirim.	()	()	()	()	()
15. Olasılıkları/fırsatları diğer insanlardan daha iyi tanımlarım.	()	()	()	()	()

16. Genelde tedbirli bir insanımdır.	()	()	()	()	()
17. Özgüven duygumun geliştiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
18. Zorluklarla kolayca başa çıkabilirim.	()	()	()	()	()
19. Çevremdeki insanlardan yardım istemek benim için zor değildir.	()	()	()	()	()
20. Problem çözmeye yeteneğime güveniyorum.	()	()	()	()	()
21. Genel olarak yüksek motivasyona sahibim.	()	()	()	()	()

- İlk aşama için araçlar

Değerlendirmeler genellikle kesin olarak sıralı olmayan dört göreve ayrılır: değerlendirmenin organizasyonu (genel değerlendirmeye götüren değerlendirme sorularının ifadesine dayalı olarak), nicel ve nitel bilgilerin toplanması, toplanan bilgilerin analizi ve değerlendirme sorularının değerlendirilmesi sonuç ve tavsiyelerin formüle edilmesi ile elde edilir.

[EuropeAid](#)'e (2005) göre bazı genel değerlendirme araçları şunlardır:

- Hedef diyagramı ve etki diyagramı
- Sorun şeması
- Karar diyagramı
- Görüşme
- Odak grubu

- Anket
 - Örnek olay incelemesi
 - Uzman paneli
 - GZFT analizi
 - Bağlam göstergeleri
 - Çok kriterli analiz
 - Maliyet etkinliği analizi
 - Kültürel ve sosyal analiz
- (EuropeAid, 2005)

Adım I: Organizasyonu değerlendirme

Menti ilerlemesinin ilk aşaması aşağıdakileri içerecektir:

- Hedefleri ve bunların etkilerini birlikte gösteren şema
- Hem mentor hem de danışanla görüşme – ayrı ayrı
- Mentorluğun ilerlemesine ilişkin sonuç ve tavsiyeler

Adım II: Nicel ve nitel bilgi

Niteliksel ve niceliksel bilgiler için, araştırmayı dizayn eden ekibin, bu konudaki araçları ayarlamak için mentorluk adımlarını akılda tutması gerekir. İlk olarak, menti ile ilk seanslardan sonra mentorun bazı hedefler toplamış olması gerekir. Bu hedefler mentinin ihtiyaç ve hedeflerine göre yapılacaktır. Bunu takiben, mentor iki bölüme ayrılmış bir diyagram oluşturacaktır. Biri mentorun hedeflerini içerecek, diğeri ise bu önlemlerin şimdiye kadar sahip olduğu etkiye işaret edecek. Diyagramların dışında, mentorluğun ilerlemesini değerlendirmek için bir SWOT analizi kullanılabilir. SWOT analizi, grupları (veya bireyleri) belirli bir stratejinin Güçlü Yönlerini, Zayıf Yönlerini, Fırsatlarını ve Tehditlerini ve en iyi nasıl uygulanabileceğini düşünmeye ve değerlendirmeye teşvik eden iş ve pazarlama analizinden kaynaklanan klasik bir stratejik planlama aracıdır. BetterEvaluation'dan (2020) alınan aşağıdaki şema, analizin başlangıç yapısında mentor ve danışana yardımcı olabilir.

Güçlü Yön	Zayıf Yön
Programın içinde etkilenebilir	
Fırsatlar	Tehditler
Programın dışında, etkisinin dışında	

(BetterEvaluation, 2020)

Mentinin mentora tamamen güvenmesi ve aralarında bir bağ oluşması çok önemlidir. Bunu sağlamak için hem menti hem de mentor ile ayrı görüşmeler ayarlayabiliriz. Mentor için sorulardan bazıları şunlar olabilir:

- Menti size savunmasızlık veya korku duygularıyla açılıyor mu?
- Menti toplantılarınız için heyecanlı mı?
- Menti, daha önceki öneri veya tavsiyelerinizden herhangi birini uygulamaktan bahsediyor mu?
- Menti, eylemlerinize çağırduğınızda nasıl tepki veriyor? Yaptıklarıyla ilgili tavsiyelerinize ve yargularınıza açık mı?

Menti için bazı sorular aşağıdaki gibi olabilir:

- Siz ve meturunuz hedefleriniz, güçlü ve zayıf yönleriniz konusunda hemfikir misiniz?
- Hedeflerinize ulaşmak için bir strateji oluşturduunuz mu?
- Mentorluğunuz pasif mi yoksa uygulanmasında aktif bir rolünüz var mı?

Adım III: Analiz Sonuçları

I & II adımlarının uygulanmasından sonra, mentorluğun tasarım ekibi diyagramları ve analizi değerlendirecek ve hedeflerin etkisinin hedeflerle ilgili olup olmadığı sonucuna

varacaktır. Ekip, hedeflerin hangi bölümünün veya kaç tanesinin ne dereceye kadar tamamlandığını ve mentinin bunu tamamlamak için izledikleri stratejiye ilişkin duygularını daha ayrıntılı olarak değerlendirecektir. Bunu takiben, her iki tarafla yapılan görüşmelerden, ekip mentor ve menti arasındaki bağlantıyı doğrulamalı, ilişkilerinin doğasını karakterize etmeli ve işbirliğinin hangi yönünün üretken ve hangisinin ters etki yarattığını anlamalıdır. Ekip, analiz sonuçlarını kullanarak ilk aşamayı son adım olan sonuçlarla tamamlayabilir.

Adım IV: Sonuçlar & Öneriler

Son adımda, mentorluğun tasarım ekibi, mentorun kişisel hedefleri ve ihtiyaçları konusundaki ilerlemesi ve mentorun menti ile ilişkisindeki ilerleme hakkında sonuca varmalıdır. Bağlantılarında bir kayıp var gibi görünüyorsa, bunu düzeltmek veya geliştirmek için birçok önlem alınabilir. Mentorunuza güvenmek ve mentor olarak kabul etmek, mentinin hedeflerine ulaşması ve başarılı bir mentorluk geçirmesi için karmaşık bir süreç ve gerekliliktir. Aşağıda, bu tür bir ilişki kurmaya teşvik edecek bazı yardımlar bulabilirsiniz:

Mentor	Menti
Beklentiler üzerinde anlaşmak	Akıllı hedefler belirleyin spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamana duyarlı olun
Kararlı olmak	İlginizi gösterin
Düzgün konuşun	İletişimde kalın
Hikayeleri ve mücadeleleri paylaşın	Takdir edin
Mentinize ne yapacağını söylemeyin, dinleyin ve ne yapmaları gerektiğini düşündüklerini sorun.	Cevap verin
Mentinizi ağınzdaki diğer kişilerle bağlayın	Geribildirim isteyin
	Hazırlıklı gelin
	Öğrendiklerinizi uygulayın

(Reeves, 2021)

- **Nihai değerlendirme için araç**

Mentorluk ilişkisini verimli bir şekilde sonlandırmak, gelecekteki başarısı için önemlidir: ilk ve son izlenimler, başkaları hakkında en çok hatırladığımızlardır. Mentorluk sürecinden gelen geri bildirim, danışanların hedeflerine ulaşıp ulaşmadıklarını ve mentorun beklentileri karşılamalarına yardımcı olup olmadığını anlamak için önemlidir. Mentorluk ilişkisi bir evlilik veya başka bir kalıcı bağlılık gibi olmadığından amaç,



danışanın kariyer ve yaşam hedeflerinde ilerlemesine yardımcı olmaktır. Aşağıda, mentorluğun birçok faydasını ve avantajını listeleyen bir tablo bulunmaktadır. Bu faydaların danışanlar tarafından teşvik edilip edilmediğini anlamak için, her kişi mentorluk sürecindeki deneyimleri için hangi faydaları olumlu olarak değerlendirdiklerini işaretler.

Mentilerin mentorluk sürecini daha iyi anlamak, mentorluk ilişkisi sona erdikten sonra başarılı olmalarına yardımcı olabilir. Aşağıdaki sorular danışanın tüm sürecin ilerleyişini anlamasına ve değerlendirmesine yardımcı olabilir.

- "Çok önemli" olarak derecelendirdiğiniz faydaları göz önünde bulundurarak, mentorluk ilişkinizde hangi hedeflere veya özlemlere sahip olduğunuzu düşünün.
- Yükseltildi olarak işaretlediğiniz faydalar göz önüne alındığında, mentorluk ilişkisinden kazandığınız bir katma değer var mı?
- İlk değerlendirmenizi gözden geçirin; yararlanmayı düşünmediğiniz yönler var mıydı?
- Başladığınızda sahip olduğunuz üç temel ihtiyacı listeleyin ve mevcut görevinizde bunları karşılayıp karşılamadığınızı söyleyin (örn. daha az stres, daha fazla sorumluluk, daha fazla zorluk, daha fazla saygı).

MENTORLUĞUN FAYDALARI	TEŞVİK EDİLDİĞİNİZİ DÜŞÜNDÜĞÜNÜZ FAYDALARI İŞARETLEYİN
Başka bir kişinin vizyonundan, deneyiminden ve bilgisinden öğrenmek	
Danışmanlık ve planlama yardımı alma	
Hayattaki şeylere daha fazla dahil olmak	
Kendim hakkında daha fazla şey öğrenmek	
Sorunları çözmek için yardım alma	
Yeni bir yetişkinden yetişkine ortaklık geliştirme	
Fikirleri paylaşmak için "güvenli" bir kişiye sahip olmak	
Artan yaşam becerileri	
Örgüt kültürünü, uygun davranışları, tutumları ve protokolleri anlamak	
Perspektif genişletmek	
Ağı 'Network' genişletmek	
Kişisel gelişimde teşvik edilmek ve yetkilendirilmek	
Genel beceri ve bilgilerdeki boşlukları belirlemeye ve düzeltmeye yardımcı olunması	
Özgüvenin artması	
Artan üretkenlik ve daha iyi zaman yönetimi	
Yapıcı davranışı teşvik etmek	

İletişim becerilerini geliştirmek	
Kişisel farkındalık geliştirme	
Farklı bakış açılarını paylaşmak	
Kişisel gelişimi artırmak	

- **Mentorluk ilişkisini ölçmek için araç**

Daha önce bahsedilen ankette olduğu gibi, mentorluk ilişkisini değerlendirmek için bu anket, mentor ve mentiler arasındaki dinamiğin ilerlemesini/gelişimini izlemek için yapılır. Bu durumda, bu anket mentiler tarafından doldurulacaktır



MENTOR EVALUATION

Mentoring relationship evaluation

This survey is to be filled by mentees, and it aims at evaluating the mentoring relationship. This evaluation is important to understand the content of the Mentoring Relationship, and analyze what needs improvement.

Required

MENTEE - Mentoring to care motivated migrants



MENTEE EVALUATION

MENTEE - Mentoring to care motivated migrants

MENTEE EVALUATION

MENTEE - Mentoring to care motivated migrants

• Mentorluk sürecini ölçmek için araç

Yok	Evet	Hayır	Belki	miyorum	Mentorluk Süreci Kriterleri (Mentorlar için)
()	()	()	()	()	Mentee'nize yaklaşmak ve onunla konuşmak kolay mıydı?
()	()	()	()	()	Mentiniz, amaç ve hedefleri ile ilgili olarak tavsiyelerinizi dikkate aldı mı ve sizden gelen teşvikleri kabul etti mi/ediyor mu?
()	()	()	()	()	İkiniz düzenli olarak görüştünüz mü?
()	()	()	()	()	Toplantıları verimli buldunuz mu/buluyor musunuz?
()	()	()	()	()	Mentinizin amaç ve hedeflere ulaşmak için adımları belirlemesine yardımcı oldunuz mu?
()	()	()	()	()	Mentiniz zamanınıza ve ilişki sınırlarınıza saygı gösterdi mi (örn. mahremiyet, iletişim sıklığı)?
()	()	()	()	()	Mentorluk ilişkisinden memnun kaldınız mı?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Siz ve mentiniz planlanan hedefleri tamamladınız mı?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Toplantı sıklığından memnun muydunuz?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İlişkinizdeki mentorluk tarzından memnun muydunuz?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kurulan ilişki beklentilerinizi karşıladı mı?

Kaynak: National Institute of Health, (2022)

Yok	Evet	Hayır	Belki	İmiyorum	Mentorluk Süreci Kriterleri (Mentiler için)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mentörünüzle ilişki kurmak ve onunla konuşmak kolay mıydı?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mentorunuz, bağımsız hedeflerinize ilişkin olarak sizden tavsiye ve teşvik aldı mı/sunuyor mu?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İkiniz düzenli olarak görüştünüz mü?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Düzenli geri bildirim aldınız mı/aldınız mı?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mentorunuz mentorluk sürecinde sizi gözlemledi ve geri bildirimde bulundu mu?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Siz ve mentorunuz planlanan hedefleri tamamladınız mı?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Toplantı sıklığından memnun muydunuz?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İlişkinizdeki mentorluk tarzından memnun muydunuz?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İlişki beklentilerinizi karşıladı mı?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Göçmen arkadaşlarınızın mentorluk sürecine katılmasını ister misiniz?

Kaynak: University of Kansas, (2022)

6. DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ VE YÖNTEMLERİ

6.1 Değerlendirme Kriterleri ve Yöntemleri Nasıl Oluşturulur?

Beş DAC değerlendirme kriteri, yardım kuruluşları tarafından “hedeflerin uygunluğu ve gerçekleştirilmesi, gelişimsel verimlilik, etkililik, etki ve sürdürülebilirliği belirlemek için” bir değerlendirme olduğu anlayışına dayanmaktadır (Chianca,2008).

- Etkililik:** Bir programın veya projenin etkililiğini değerlendirirken aşağıdaki soruları dikkate almakta fayda vardır:
 - Hedeflere ne ölçüde ulaşıldı veya ulaşılması muhtemel?
 - Hedeflerin gerçekleştirilmesini veya gerçekleştirilememesini etkileyen ana faktörler nelerdi?
- Verimlilik:** Bir programın veya projenin verimliliğini değerlendirirken aşağıdaki soruları dikkate almakta fayda vardır:
 - Faaliyetler uygun maliyetli miydi?
 - Hedeflere zamanında ulaşıldı mı?
 - Program veya proje alternatiflerine göre en verimli şekilde uygulandı mı?
- Uygunluk:** Bir programın veya projenin uygunluğunu değerlendirirken aşağıdaki soruları dikkate almakta fayda vardır:
 - Programın hedefleri ne ölçüde hala geçerli?
 - Programın faaliyetleri ve çıktıları, genel amaç ve hedeflere ulaşılması ile tutarlı mı?
 - Programın faaliyetleri ve çıktıları, amaçlanan etki ve etkilerle tutarlı mı?
- Etki:** Bir programın veya projenin etkisini değerlendirirken aşağıdaki soruları dikkate almakta fayda vardır:
 - Program veya proje sonucunda ne oldu? Faaliyet, yararlanıcılar için ne gibi gerçek bir fark yarattı? Kaç kişi etkilendi?
- Sürdürülebilirlik:** Projelerin mali açıdan olduğu kadar çevresel açıdan da sürdürülebilir olması gerekir. Bir programın veya projenin sürdürülebilirliğini değerlendirirken aşağıdaki soruları dikkate almakta fayda vardır:
 - Bağışçı finansmanı kesildikten sonra bir program veya projenin faydaları ne ölçüde devam etti?
 - Programın veya projenin sürdürülebilirliğinin sağlanmasını veya gerçekleştirilememesini etkileyen ana faktörler nelerdi?

“Değerlendirmeyi en uygun değerlendirme yöntemine göre planlayabilmek için değerlendirme türleri arasındaki farkı anlamak gerekir.” CDS çalışmasına göre.

Değerlendirme Tipleri	Ne zaman kullanılır?	Ne gösterir?	Niçin kullanışlıdır?
Biçimlendirici değerlendirme, Uygunluk değerlendirmesi, İhtiyaç değerlendirmesi	-Yeni programın değerlendirme sürecinde - Mevcut bir program değiştirilirken veya yeni bir ortamda veya yeni bir popülasyonla kullanıldığında	-Önerilen program öğelerinin, ulaşmak istediğiniz kitle tarafından ihtiyaç duyulup anlaşılıp anlaşılmadığını, kabul edip etmeyeceklerini - Amaç ve hedeflere dayalı bir değerlendirmenin ne ölçüde mümkün olduğu	-Bütün uygulamalar başlamadan önce planın yapılmasına izin verir -Programın başarılı olma olasılığını en üst düzeye çıkarır
Program değerlendirme, Program izleme	-Programın uygulanması başlar başlamaz. -Mevcut programın çalışması sırasında	- Programın ne kadar iyi çalıştığı - Programın tasarlandığı şekilde uygulanma derecesi -Programın hedef kitesi için erişilebilir ve kabul edilebilir olup olmadığı	-Oluşabilecek problemler için erken uyarı sağlar -Programların, program planlarının ve etkinliklerinin ne kadar iyi çalıştığını izlemelerine olanak tanır
Çıktı değerlendirmesi, Amaç temelli değerlendirme	-Program hedef popülasyondaki en az bir kişi veya grupta temas kurduktan sonra	-Programın hedef kitlenin davranışları üzerinde ne ölçüde etkili olduğu	-Programın amaçlarına ulaşmada etkili olup olmadığını söyler
Ekonomik değerlendirme, maliyet analizi, maliyet verimliliği analizi, maliyet fayda analizi, maliyet yarar analizi	-Çalışmanın başında -Mevcut programın çalışması sırasında	-Bir programda hangi kaynakların kullanıldığı ve sonuçlara kıyasla maliyetleri (doğrudan ve dolaylı)	-Program yöneticilerine ve fon sağlayıcılara, etkilere göre maliyete erişmenin bir yolunu sağlar. 'paranın karşılığı ne kadar'
Etki değerlendirmesi	-Uygun aralıklarla mevcut bir programın çalışması sırasında - Program sonunda	- Programın nihai hedefine ne ölçüde ulaştığı	- Politika ve finansman kararlarında kullanım için kanıt sağlar

Kaynak: (CDC,2022)

Süreç değerlendirmesi, herhangi bir problem durumunda erken uyarı ve süreci izleme şansı sağlar. Mentorluk süreci öncesinde ve sırasında kullanılacak kontrol listeleri hedef odaklı olmayı sağlayacak ve süreç boyunca alınan geri bildirimler süreci çok daha etkili hale getirecektir.

Etki Değerlendirmesi, politika ve finansman kararlarında kullanım için kanıt sağlar. RISING Projesi, Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından ortak finanse edilen bir proje olduğundan etki değerlendirmesi gereklidir.

Sonuç değerlendirmesi, programın hedeflerine ulaşmada etkili olup olmadığını söyler. Proje araçlarından gelen bilgiler ve geri bildirimler, program çıktılarına nasıl ulaşıldığını anlamak için yararlıdır.

6.2 Mentorluk Sürecini Ölçmek

Mentorluk programımızın başarısını ölçmek, katılımcılar ve paydaşlar için yüksek kaliteli bir program sağlar. “Mentorluk ilişkisini samimi ve düzenli bir şekilde değerlendirmek, Mentor ve Mentinin odaklanmış, etkili ve üretken kalmasına yardımcı olacaktır. Mentorluk sürecini değerlendirmek için tüm araçlar bir önceki bölümde toplanmıştır.

6.3 Beklenen Sonuçların Ölçülmesi

Sonuçları ölçmek, projelerin yaptıklarını test etmelerine ve etkilerini daha fazla genişletmelerine yardımcı olur. Bu projenin beklenen çıktıları; göçmenler için motivasyonun önemi konusunda farkındalık, artan sayıda danışan, göçmenler için mentorlar konusunda geliştirilmiş beceriler, mentorluk seansları için bir kaynak el kitabı, göçmen mentiler arasında artan motivasyon ve proaktivite ve mentorlar ve mentiler arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesidir. Bu projede mentor ve mentilere verilen anketlerle mentorluk süreci ölçülecek, checklistlerle takip edilecek ve istatistiksel çıkarımlar yapılacaktır. İstatistiksel olarak bu anketlerin uygulandığı her ülkenin ortalaması ve standart sapması hesaplanacak ve sürecin genel bir değerlendirmesi yapılacaktır. Böylece ülke bazında etkinlik/verimlilik oranları ortaya konulacaktır.

katılıyorum	Kısmen katılıyorum	katılıyorum Ne değilim	Kısmen değilim	Hayır, değilim	Beklenen Sonuçların Ölçülmesi
()	()	()	()	()	Proje öngörülen amaç ve hedeflere ulaşmıştır
()	()	()	()	()	Yapılan projede kullanılacak materyaller ve uygulanan yöntem belirlenmiştir.
()	()	()	()	()	Mentiler ve mentorlar, mentorluk sürecinde tam performans gösterdiler
()	()	()	()	()	Mentiler ve mentor etkileşimi hayata geçirildi
()	()	()	()	()	Mentorluk süreçlerinde süre yeterliydi
()	()	()	()	()	Mentiler mentorluk ve koçluk arasındaki farkı anladı
()	()	()	()	()	Mentiler mentorluğun farkına vardı
()	()	()	()	()	Mentiler amaç ve hedefleri doğrultusunda harekete geçti
()	()	()	()	()	Mentiler mentor olmayı olumlu karşıladı

6.4 Mentorluk Süreci Kontrol Listesi: Mentorluk Değerlendirmesi

Mentorluk süreci, ilk ve devam eden takip toplantılarını içerir. Bir kontrol listesi kullanmak ve geri bildirim vermek, hem mentor hem de mentinin hedefler doğrultusunda ilerlemesine rehberlik eder ve mentorluk ilişkilerinin uzun vadeli olmasını sağlar. Kontrol listelerinin her oturuma (başlangıç ve devam eden) ayrılmış ve aşağıdakileri içeren bir sayfası olacaktır:

İlk Mentee Kontrol Listesi

	Mentorunuzla ihtiyaçlarınızı tartışın ve ölçülebilir hedefler üzerinde çalışın.
	Hem mentinin hem de mentorun sorumluluklarını belirleyin ve iletişim yöntemleri ve toplantı sıklığı üzerinde anlaşın.
	İlgi alanlarınızı paylaşın - bunları tartışın ve geliştirin
	Kendi güçlü ve zayıf yönlerinizi keşfedin

İlk Mentor Kontrol Listesi:

	Hem sizin hem de danışmanınızın ihtiyaçlarını birlikte tartışın. Mentinizle zaman çerçeveli ölçülebilir hedefler üzerinde çalışın.
--	--



	Hem danışanın hem de mentorun sorumluluklarını belirleyin ve iletişim yöntemleri ve toplantı sıklığı üzerinde anlaşın.
	Mentinizin güçlü ve zayıf yönlerini keşfedin.
	Her toplantı için Mentorluk Günlüğünü doldurun.

Devam Eden Takip Mentorluk Toplantıları Kontrol Listesi

	Mentinizin duygusal durumunu izleyin ve kaydedin
	Mentinizi zayıflıkları konusunda cesaretlendirin ve bu zayıflıklar için yeni eylemler planlayın. Yalnızca olumlu veya tarafsız yorumlar yapın.
	Mentinizi en son haberler/gelişmeler hakkında bilgilendirin
	Mentinizin güçlü yönlerini geliştirmesi ve sosyal/iş hayatında kullanması/göstermesi için rehberlik edin
	Mentorluk Günlüklerini gözden geçirin ve ilerlemeyi kaydedin (başarılar, engeller...)

	Bir sonraki toplantı tarihini, saatini ve yerini planlayın.
	Mentinizin bir sonraki toplantı için ek olarak konuşmak istediği bir konu üzerinde anlaşın (Kitap, film...)

Kaynak: GW School of Medicine&Health Sciences (2022), Mentoring Checklists

7. KAYNAKÇA

- Ayden, C., & İşgüzar, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Yaratıcılık Düzeyleri Ve Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 201-218. (11-13 Creativitional Item Sources).
- Akkuzu, N., & Akkaya, N. (2014). Development And Validity-Reliability Study Of Communication Skills Scale For Student Teachers: Suggestion Of An Alternative Model. *Electronic Turkish Studies*, 9(8). (4-7 Communicational Items Source)
- Bernard M. (2006) It's Time We Teach Social-Emotional Competence as Well as We Teach Academic Competence, *Reading & Writing Quarterly*, 22:2, 103-119 (8-10 Resiliention Item Source)
- BetterEvaluation. (2020). SWOT analysis.
- Campbell. S. & MacTaggart, R. (2020). 10 Quick Ideas for Becoming a More Effective Mentee.
- Çini, P. E. (2014). *Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). (14-16 Proactivitional Item Source).



- Chianca, T. (2008). The OECD/DAC Criteria For International Development Evaluations: An Assessment And Ideas For Improvement. Journal Of Multidisciplinary Evaluation, 5(9), 41-51.
- EuropeAid. (2005). Evaluation Tools.
- Campbell, A. (2015). Introducing a buddying scheme for first-year pre-registration students. British Journal of Nursing, 24(20), pp. 992-996., 24(20), pp. 992-996.
- CDC (2022). Types of Evaluation,
<https://www.cdc.gov/std/Program/pupestd/Types%20of%20Evaluation.pdf>
- Gonçalves, M., Farcas, D., Leitão, T., Giorgakis, G., Valeriu, S. F., Traian, M. P., & Kovacs, K. (2017). Evidence Review on Labour Market and Job Place Retention: Mentoring Pathways Towards Employment. Journal of Organisational Transformation & Social Change, 14(3), 214-238.
- Government Communication Service of UK. (2021). The mentor and mentee guide from
<https://gcs.civilservice.gov.uk/academy/mentoring/the-mentor-and-mentee-guide/#The-mentoring-partnership>
- GW School of Medicine&Health Sciences (2022).Mentoring Checklists, from
<https://cfe.smhs.gwu.edu/mentoring-checklists#:~:text=Discuss%20your%20needs%20with%20your,upon%20using%20a%20Mentoring%20Agreement.>
- Harriman, B. B. (2006). Mentoring Guide from https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf
- Honney, R., Rees, S., Raza T. & Vassallo, M. (2012). Developing a 'buddy scheme' for foundation doctors. The Clinical Teacher, 9, pp. 205-209
- Horace H. Rackham School of Graduate Studies. (2003). MENTORING GUIDE: A Guide for Mentors [Ebook]. Retrieved 10 October 2022, from <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>.
- Loretto, P., (2022). Qualities of a Good Mentor from [Qualities of a Good Mentor \(thebalancemoney.com\)](https://thebalancemoney.com)



- Lozano-Peña, G., Sáez-Delgado, F., López-Angulo, Y., & Mella-Norambuena, J. (2021). Teachers' Social-Emotional Competence: History, Concept, Models, Instruments, and Recommendations for Educational Quality. *Sustainability*, 13(21), 12142.
- M4M. (2019). Migrant for migrant: Using the buddy system to foster the integration of migrants in the society
- MEB. (2021). OECD Sosyal ve Duygusal Beceriler Araştırması Türkiye Ön Raporu from https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_09/07170836_No19_-_OECD_Sosyal_ve_Duygusal_Beceriler_Arastirmasi.pdf
- MENTORING METHODOLOGICAL FRAMEWORK: Mentoring for Integration MINT PROJECT. (2019). [Ebook]. Retrieved 5 August 2022, from
- <http://tdh-europe.org/upload/document/7286/Mentoring%20Methodological%20Framework%2025%20April%202019.pdf>.
- Mentoring Undergraduates in Science & Engineering (MUSE) Program from <https://muse.engineering.illinois.edu/desirable-mentee-qualities/>
-
- MPATH. (2016). Perfil de competências do Mentor
- National Institute of Health, (2022). Mentoring Program Annual Mentoring Evaluation Form Mentor Evaluating the Mentee, from <https://hr.nih.gov/sites/default/files/public/documents/working-nih/mentoring/pdf/mentor-mentee-evaluation.pdf>
- NESTA (2013) People helping people: Peer support that changes lives. NESTA: London
- Nour, D. (2020). The Best Mentorships Help Both People Grow.
- Reeves, M. (2021). How to Build a Successful Mentor Relationship.
- Şahin, F., & Danışman, Ş. (2017). Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği: Güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 747-760.
- SOFIE. (2017). IO5 Best Practice Guide for Buddying. Verein Multikulturell



- Stock, I. (2019). Buddy Schemes between Refugees and Volunteers in Germany: Transformative Potential in an Unequal Relationship. *Social Inclusion*, 7 (2), pp. 128-138
- Tolan, P., Henry, D., Schoeny, M., & Bass, A. (2008). Mentoring interventions to affect juvenile delinquency and associated problems. *Campbell Systematic Reviews*, 4(1), 1-112.
- Tulunay, A., Ö. ve İhtiyaroğlu, N. (2019). Yetişkin motivasyon ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 27(2), 611-620. doi:10.24106/kefdergi.2612, (1-3 Motivational Items Source)
- Turner, M.M., (1999). Mentoring for Change, Project Magazine.
- Turner, M.M., (2015). The Mentoring Wheel from <http://www.crowe-associates.co.uk/wp-content/uploads/2015/05/The-Mentoring-Wheel.pdf>
- University of Kansas, (2022). Mentoring Program Annual Mentoring Evaluation FORM Mentee Evaluating the Mentor, from https://medicine.arizona.edu/sites/default/files/mentee_annual_eval_for_m.ku_som.pdf
- WKO. (2008). Mentoring for Migrants. Available at: <https://www.wko.at/site/Mentoring/MigrantInnen/en/english.html>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 3.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/deed.en>

Project Number: 2020-1-PL01-KA204-081815

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

