



Harmanlanmış Öğrenme Şeklinde Göçmen Kadınların  
Entegrasyonunu Desteklemek için Profesyonellere Yönelik Mentorluk  
Programı

## MODÜL 1

**Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için  
Mentorluk Metodolojisi**

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Entegrasyon Sürecini Desteklemek, Göçmen Kadınlara Sosyal Ve Çalışma Hayatı Alanında  
Kapsayıcı Ortam Ve Fırsatlar Yaratmak İçin Kapsamlı Eğitim Modeli

**COMO-TRAIN**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# İçeriği

1. Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi...	3
1.1. Mentorluk hizmetlerinin önemi.....	3
1.2. Kişilik - Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Mentorun Bilgi, Beceri ve Yetkinlikleri.....	5
1.3. Mentorun Roller ve Sorumlulukları.....	7
1.4. Mentorlar (Profesyoneller) ve Mentiler (Göçmen kadınlar) için Mentorluğun Faydaları .....	9
1.5. Referanslar.....	12
1.6. Test.....	12
1.7. Ek 1 – Test Cevapları.....	15

# 1. Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi

## 1.1. Mentorluk hizmetlerinin kapsamı

Mentorluk programları, deneyimli profesyonelleri rehberliklerinden yararlanabilecek kişilerle eşleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda çeşitli özel ve kamu kurumlarında, okullarda ve işyerlerinde mentorluk hizmetleri sunulmaktadır. Mentorluk programları, birbirleriyle iletişim kurmayan mentorlar için mentorluk hizmetlerinin gerektirdiği sosyal etkileşim yoluyla işyeri ilişkilerinin kurulmasına ve geliştirilmesine yardımcı olur. Ayrıca mentorluk programları, mentorlar ve mentiler arasında işbirlikçi bir öğrenme ortamı yaratmakta ve bilgi akışını kolaylaştırmaktadır. Bu durum, becerilerini artırabilen, yeni yöntemlere uyum sağlayabilen ve uzmanlıklarını geliştirebilen sofistike mentorların geliştirilmesine izin verir. Aynı zamanda belirli bir mentorluk programında eğitim almış bir menti, gerekli eğitimleri tamamladıktan sonra deneyimlerini aktarabilir ve kendileri gibi kişilere gelecekte mentor olarak rehberlik edebilir. Mentor ve mentinin birlikte yürüttüğü mentorluk programları, farklı kültürlerden insanları entegre ederek iş birliğine dayalı bir ortam yaratılmasına yardımcı olur. Ayrıca mentorluk yoluyla, bilgi ve beceri aktarımı yapan kişilerin iş birliği ile toplum içinde hedef konuların geliştirilmesi için fırsatlar yaratılmaktadır.

Mentorluk, hem mentorlar hem de müşteriler için birçok fayda sağlayan bir topluluk hizmetidir. Mentorluk hizmetleri, her iki tarafın da yeni bilgiler edinmesine, bir sosyal ağ oluşturmasına ve profesyonel olarak büyümesine yardımcı olabilir. Bu bölümde mentorluk hizmetlerinin önemi değerlendirilecektir. Birincisi, mentorluk hizmetlerine mentor olarak katılanların becerilerini geliştirmeleri, yeniliklere ayak uydurma fırsatına sahip olmaları ve başkalarına yardım etmenin memnuniyeti oldukça önemlidir:

- **Becerilerin geliştirilmesi:** Mentorlar, bir müşteriye rehberlik etmek, kişisel deneyimlerini paylaşmak ve müşterinin hem kişisel hem de profesyonel olarak büyümesine katkıda bulunmalarını sağlayacak beceriler geliştirmek için organize olma fırsatına sahiptir. Bu bağlamda mentorlar öz disiplin, motivasyon ve etkili iletişim becerileri açısından kendilerini geliştirirler. Mentorlar, mentorluk programını daha iyi organize etmek için liderlik ve yönetim uygulamalarını da geliştirebilirler.

- **Yeniliklere ayak uydurmak: Mentor ve menti** arasındaki ilişkide deneyim ve bilgi paylaşımı karşılıklıdır. Mentorlar sadece mentilerin yaşadığı zorluklara rehberlik etmekle kalmaz, aynı zamanda yeni teknoloji ve çalışma yöntemleri sayesinde değişen ve gelişen dünyada mentilerle iletişim kurmanın en iyi yolunu bulma şansına da sahiptir.
- **Başkalarına yardım etmekten kaynaklanan memnuniyet:** Mentorlar, mentilerin hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırdıkça, özgüvenleri artar ve yardımlarından memnun hissederler. Bu memnuniyet duygusu, mentorlar için artan iş tatmini ile yakından ilgilidir. Bu da artan verimlilik ve daha iyi hizmet anlamına gelir. Mentorluk hizmetlerine mentilerin bakış açısından bakacak olursak, mentorluk mentiler için deneyim ve bilgi kazanma, üretkenlik ve kariyer gelişimi açısından çok önemlidir:
- **Deneyim ve bilgi edinme:** Etkili mentorluk, mentilere yeni beceriler kazandırmanın yanı sıra uzmanlık ve bilgi aktarımı da sağlar. Mentorluk programıyla edinilen beceriler, paylaşılan deneyim ve bilginin pratiği ve uygulaması sayesinde mentilerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur.
- **Üretkenlik:** Program boyunca ilgili faaliyetlerin çıktısı olarak mentorlardan gelen geri bildirimler sayesinde, hedef çalışmayı yaparken mentinin performansı artırılabilir. Sağlanan geri bildirimler doğrultusunda yönlendirilen rehberlik hizmetleri ile mentiye hedefe daha hızlı ulaşma imkânı sunulmaktadır.
- **Kariyerde ilerleme:** Mentorların rehberliğinde edinilen bilgi ve deneyim sayesinde kariyer basamaklarındaki ilerleme, iş doyumunda artış ve maaş artışını da beraberinde getirir.

Sonuç olarak, mentorluk programları hem mentorların hem de mentilerin kişisel ve mesleki gelişimlerine sahip çıkmalarını sağlar. Hedeflerine giden yolda pasif olmak yerine, mentiler bir akıl hocasıyla etkileşime girerler, böylece rehberlik için güvenilir bir kaynağa sahip olurlar. Bu karşılıklı ilişki, kariyer gelişimi için uygun maliyetli ve uygulanabilir programlar oluşturmaya yardımcı olur. Ancak mentor-menti ilişkisi kurulduğunda mentiler sorunlarla karşılaştıklarında kime başvuracaklarını bilmenin desteğini hissederler. Ayrıca mentilerin hedeflerindeki başarıları, mentorlar için iş tatminini artırmakta, böylece verimliliği arttırmakta ve karşılıklı mentorluk eğitimlerinin sürekliliğini sağlamaktadır. Mentorlar genellikle kıdemliliğe sahip profesyoneller olduğundan ve genellikle liderlik pozisyonlarında hizmet ettiğinden, mentiler büyümelerinde daha hızlı ilerleme kaydederler. Bu şekilde,

mentor program içindeki amaç ve liderlik konumunu güçlendirir. Son olarak, başarılı bir mentorluk programının en önemli amacı, mentileri hedeflerine ulaşma yolunda desteklemek ve hatta mentor-menti çiftlerini en doğru şekilde eşleştirerek gelecekte mentor yapmaktır.

## 1.2. Kişilik - Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Mentorun Bilgi, Beceri ve Yetkinlikleri

Bir mentor programında bir mentor ve mentiyi eşleştirmek en heyecan verici kısımdır, ancak aynı zamanda streslidir. Mentorların ihtiyaç duyulan konuda rehberlik edebilecek bilgi ve deneyime sahip olmaları yeterli değildir. Programın etkin bir şekilde yürütülebilmesi için mentorluk boyunca mentilerle iyi bir iletişim kurmak gerekir. Mentor ve menti arasındaki karşılıklı güvene dayalı iletişim, hedefe giden yolda başarının anahtarıdır. Bu nedenle, mentorlar ve mentiler arasında uygun eşleşmeler oluşturmak için, mentorların sahip olması gereken bazı kişilik özelliklerinden - bilgi, beceri ve yeteneklerden - bahsedilebilir.

- 1. Etkin zaman yönetimi ve planlama becerileri:** Mentorluk hizmetlerinin sürdürülebilir olması için mentor, mentileri program dahilinde planlanan etkinlikleri öz disiplinli bir şekilde yürütmeye yönlendirmelidir. Süreç boyunca çalışmalarının takibinden mentiler sorumlu olsa da, programdan sorumlu birincil kişi mentor olduğu için etkinlik takvimini takip etmek ve toplantıları planlamak mentorun görevidir. Bu nedenle bir mentorun zamanı etkin bir şekilde yönetmesi ve düzenli planlama yapması esastır.
- 2. Dinleme becerileri:** Mentorluk sırasında iyi bir dinleyici olmak, bir mentorun sahip olması gereken temel özelliklerden biridir. Mentor mentiyi etkili bir şekilde dinlediğinde, mentinin önemsendiğini ve değer verildiğini gösterir. Dinlendiğini hisseden menti, paylaşımına daha açık hale gelir ve akıl hocasına güvenir. Mentiyi yargılamadan ve kesintiye uğramadan dinlemek, kendilerini daha iyi ifade etmelerini ve mentordan daha fazla faydalanmalarını sağlar. Anlayışla ve yargılamadan dinlemek, mentinin mentorla daha güçlü bir bağ kurmasını sağlayacaktır.
- 3. Empati:** Empati, sorunlar karşısında mentiye acımak değil, deneyimleri ve durumu anlamaya çalışarak onu içselleştirmektir. Böylece mentinin yaşadığı zorlukları anlamaya ve yönlendirmeye çalışan mentor, mentinin deneyimlerinden yola çıkarak olayları nasıl ele alması gerektiğini açıklayarak farklı bir bakış açısı sunabilir. Mentor

ve menti arasındaki empati ile güçlenen derin bağ, program sona erse bile mentorluk ilişkisinin önümüzdeki yıllarda da devam etmesini sağlar.

4. **Geri Bildirim:** Hedeflere ulaşmak için gerekli davranış değişikliklerini desteklemek için verilen yapıcı geri bildirimler , mentinin gelişimine yardımcı olan en kritik noktalardan biridir. Geri bildirim, mentinin anlayabilmesi için açıkça ifade edilmelidir. Geri bildirim verilmediği veya açıkça ifade edilmediği durumlarda, beklenen davranışın ortaya çıkması zorlaşır. Ayrıca mentinin doğru uygulamaları için olumlu geribildirim verilmesi özgüvenlerini artıracak ve gelişimlerini olumlu yönde etkileyecektir. Mentilerin nelerde iyi oldukları ve nelerden yoksun oldukları hakkında geri bildirim vermek, onları hedefe doğru kendilerini geliştirmeleri için motive edecektir.
5. **Liderlik becerileri:** Mentorlar programın yürütülmesinden sorumlu kişiler olduklarından, liderlik becerileri ile mentiyi veya menti grubunu yönlendirmelidirler. Mentilerle kurdukları yakın ilişkiye ek olarak , mentorlar programın etkili bir şekilde ilerlemesi için sınırlar belirlemelidir. Sınırları çizmek karşılıklı saygıyı getirir. Bir lider olarak, mentor menti grubundaki olası çatışmaları çözer. Mentileri aktif olarak dinleyerek hedeflere doğru çalışmaya motive eder. Mentorun liderliği sayesinde program düzenli bir şekilde ilerler.
6. **Profesyonel olmak:** Mentorlar, mentinin gözünde deneyimli rehberler ve rol modelleri oldukları için program boyunca profesyonelliklerini korumalıdır. Mentorlar, mentilerle kurdukları samimi bağı profesyonellikten uzak tutmamalıdır. Mentor, programın gerektirdiği durumlarda menti ile zamanında görüşmeli, hedefleri netleştirmeli ve uygulamaları yaptırmalıdır. Ayrıca, mentinin performansı hakkında gerekli geri bildirimini sağlayarak mentinin sorumluluklarını yerine getirmesini sağlar.
7. **Farklılıklara açık olmak:** Mentorluk programında mentorun temel rolü, herhangi bir görüş veya önyargı dayatmadan güvenilir bir danışmanlık hizmeti sunmaktır. Mentor, mentilerin geldiği kültüre, yaşama biçimlerine ve paylaştıkları yeni fikirlere açık olmalıdır.
8. **Pozitif ve sabırlı olmak:** Mentilere hedeflerine giden yolda yapmaları gerekenleri yapmaları için ihtiyaç duydukları zamanı vermek ve sağlam adımlar atmaları için orada olmak sabır ve pozitiflik gerektirir. Davranış değişikliği ve uygulamalarda

yaşanan zorluklar bazen mentorun motivasyonunu bozsa da pozitif ve sabırlı kalmak programın devamlılığı açısından hayati önem taşımaktadır.

9. **Bilgi paylaşımı:** Profesyonel mentorlar, temel mesleki ve kişisel deneyimlerini onlarla rekabet etmeden mentilerine aktarırlar. Mentorlar, mentinin ihtiyaç duyduğu konularda bilgi ve fırsatlarını kullanırlar.

Bu niteliklere sahip mentorlar, mentilerle hızlı bir şekilde karşılıklı yarar sağlayan bir ilişki kuracak ve gelişimlerine katkıda bulunacaktır.

### 1.3. Mentorun Roller ve Sorumlulukları

Mentorlar, mentilerin mentorluk süreci boyunca rol model olarak gördükleri rehberlerdir. Mentorun hedeflere ulaşmak ve program sonunda pratik çıktılar elde etmek için dikkat etmesi gereken birçok nokta vardır. Bu nedenle mentorluk programından öncelikli olarak sorumlu olan mentorun mentilere karşı birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Mentor, mentilere rehberlik eden bir lider olarak hareket eder. Bu bağlamda mentorun öncelikli görevi, mentorluk programının amaç ve hedeflerini belirlemektir. İlk olarak, programı oluştururken ele alınması gereken belirli ihtiyaçları tanımlayarak başlamalıdır. Örneğin, topluma entegre olmaya çalışan göçmen kadınların birincil ihtiyacı, bir işte çalışmak için gerekli bilgi ve becerileri edinmek ve daha sonra bir iş bulmak olabilir. İkinci olarak başarı kriterleri, ilerleme kriterleri ve bütçe planlaması mentorluk programı yapısı içerisinde hazırlanmalıdır. Böylece ilerleme ve başarı kriterleri belirlenerek, her faaliyet ve uygulama sonucunda ne tür çıktılardan bekleneceği tanımlanabilir. Üçüncüsü, mentorluk programı içerisinde bu vakıflar kurulduktan sonra uygun mentor ve menti eşleştirilerek programa başlanabilir. Program hizmet vermeye başladığında etkinlik ve uygulamaların sonuçlarına göre mentilerin ihtiyaçlarına göre yeniden şekillendirilebilir. Program süresince mentorlar, mentilerin gelişimine katkı sağlayacak geri bildirimler vererek başarı ve ilerleme kriterlerine uygunluğunu test edebilirler.

Program boyunca mentorun sorumluluğunda olan birçok noktadan bahsedilebilir. İlk olarak, mentor, mentor-menti arasındaki ilişkide ve mentiler arasındaki ilişkilerde olumlu bir ortam yaratmalıdır. Olumlu bir çalışma ortamı, mentilerin programdaki performanslarını artırmalarına yardımcı olur. Ek olarak, olumlu bir atmosfer insanlar arasında sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlar. Mentor, menti ile ilişkinin karşılıklı güven ve gizliliğe dayanmasını

sağlamalıdır. Bu şekilde, mentor ve mentinin birbirine bağlılığı nedeniyle karşılıklı deneyim alışverişi kolaylaşır. Mentor, mentinin kişiliğinden, sosyal davranışlarından ve kariyer gelişiminden sorumludur. Mentor, süreç boyunca geri bildirim sağlayarak mentilerin hedeflerine doğru ilerlemesini kolaylaştırır. Mentor, gerçekçi, uygulanabilir, kısa ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesine yardımcı olur ve ana hedefe doğru adım adım ilerlemeyi kolaylaştırır. Mentor, tüm mentorluk sürecinden birincil derecede sorumlu kişi olmalı ve mentilere sorumluluk vermelidir. Böylece mentiler, üzerinde çalıştıkları konuda bağımsız hareket edebildiklerini deneyimleyerek özgüvenlerini artırabilirler. Ayrıca mentor, tüm mentorluk süreci boyunca mentilerin güvenli bir ortamda olduklarını hissettirerek hata yapmaktan korkmamalarını sağlamalıdır. Bu sayede mentiler risk alarak kendilerini daha da geliştirebilirler. Mentor, mentinin onlara bağımsız olarak ulaşmasının zor olduğu durumlarda ana konularla ilgili kritik kişileri tanıtabilir. İş dünyasında uzun yıllara dayanan deneyime sahip olan mentor, mentinin sosyal ağını genişletir. Mentinin farkında olmadığı kariyer kapılarını açar ve mentinin gelişimine fayda sağlayabilecek kişilerle iletişim kurmasını sağlar.

Mentorların süreç boyunca dikkat etmesi gereken noktalar şunlardır:

- *Tavsiye vererek çok hızlı müdahale etmeyin.* Mentilerin deneme yanılma yoluyla öğrenmeleri gerekir.
- *Gerçekçi olun.* Hedefler için uygulanabilir, özlü ve gerçekçi planlar yapın. Mentilere söz vermeyin. Kendinizi baskı altına alacak kadar zor bir program hazırlamayın. Yerine getirilmeyen sözler mentor-menti ilişkisine zarar verebilir.
- *Bir menti başka bir menti veya mentor ile çatıştığında* taraf tutmayın. Mentiye problem hakkında düşünmeye teşvik edin. Bir mentor olarak taraf tutmadan, mentinin sorunu nasıl ele alacaklarına dair çözümler üretmelerini isteyerek kendi sorunları üzerinde çalışmalarını sağlayın.
- *Tavsiye vererek çok hızlı müdahale etmeyin.* Mentilerden veya diğer akıl hocalarından sık sık övgü beklemeyin. Mentorluk yolculuğunun kendisi ödüllendirici bir deneyimdir.
- *Kişisel sorunlar hakkında tavsiyede bulunmayın.* Mentilerin bazı kişisel sorunları karşısında çaresiz kalabilirsiniz. Bu gibi durumlarda, bir profesyonelden destek almak için mentiye başvurun.



- *Kapınızı daima açık tutun.* Sorumlu olduğunuz mentiler, resmi toplantı saatleri dışında size ihtiyaç duyabilir. Mentilere bu durumlar için uygun olabileceğiniz diğer zamanları bildirin, böylece sizinle iletişime geçebilirler.
- *Dinlemek.* Yeterince motive olduktan sonra, mentiler birçok soru için mentora danışacaktır. Mentorlar soruları yargılamadan dinlemeli ve mentinin cesaretini bir meydan okuma olarak yorumlamamalıdır. Bunun yerine, mentilerin soruları mümkün olduğunca açık ve dürüst bir şekilde cevaplandırılmalıdır.
- *Mentilerinizin büyümesine yardımcı olmaya odaklanın.* Mentorun amacı, bilgisiyle etkilemek değil, rehberlik etmek olmalıdır.
- *Mentilere eşit fırsatlar sunun.* Böylece her menti hem kişisel hem de kariyer gelişiminde eşit muamele ile ilerleme fırsatına sahip olmaktadır.
- *Esnek olun.* Mentorları düzenli bir toplantı veya telefon görüşmesi saatleri belirlemeye teşvik edin, ancak aynı zamanda acil yardım sağlamaya hazır olun. Mentiler bazen acil bir konuyu tartışmak için akıl hocasıyla randevu isteyebilir.
- *Çatışma varsa, ilişkiyi yok etmeyin.* Mentor ve menti eşleşmesi ne kadar dikkatli yapılırsa yapılsın, bazen kişilik farklılıkları önemli ölçüde büyük olabiliyor ve mentorluk ilişkisi zarar görebiliyor. Mentorlar, mentilerle anlaşmazlığı tartışmalı ve gerekirse yeni bir mentorun atanmasını sağlamalıdır.
- *Davranışlarınızla örnek olun.* Mentorlar, mentilerin önerilen ve teşvik edilen davranışları sergilemelerini istiyorlarsa, mentilerin bu davranışı modellemeleri için bu davranışları kendileri sergilemeleri gerekir. Örneğin menti sözünü kesmeden sabırla dinlemeye teşvik ediliyorsa, mentor da aynı davranışı göstermeli ve örnek olmalıdır.
- *Öğrenmeye hazır olun.* Mentorluk tek yönlü gitmez. Mentiler akıl hocalarına öğretebilir, tıpkı akıl hocalarının mentilere öğrettiği gibi. Dikkatlice dinleyerek, mentor yeni ve değerli bakış açıları kazanabilir.

#### 1.4. Mentorlar (Profesyoneller) ve Mentiler (Göçmen kadınlar) için Mentorluğun Faydaları

Mentorlar, bireylerin ilgili konudaki bilgi düzeylerini ve özgüvenlerini artırarak hedeflerine ulaşmaları için danışmanlık hizmeti vermektedir. Danışmanlık hizmeti alan kişiler olarak mentiler, süreç boyunca kendilerini geliştirirken ve sosyal hayata adapte olurken avantajlı bir konumda yer almaktadır. Mentorların mentiler için sağladığı sosyal ağları

kullanarak hem kişisel hem de iş hayatında iletişim kurabilecekleri yeni insanlarla tanışırlar. Mentiden daha deneyimli ve kıdemli birinden mentorluk almanın birçok faydası vardır. Sadece kendi deneyimlerinizden öğrenmek yerine bir mentor kullanmak, öğrenmeyi ve gelişimi hızlandırabilir.

Mentorluk programında mentinin olmanın faydaları:

- **Kültür hakkında bilgi edinme fırsatı:** Göçmenlerle çalışırken programda mentirlara sahip olmanın avantajlarından biri, göçmenlerin kültüre daha hızlı adapte olmalarına yardımcı olmalarıdır. Bir mentorluk programına katılan mentiler, buldukları ülkenin kültürü, sosyal hayatı ve iş olanakları hakkında katılmayanlara göre daha fazla bilgiye sahiptir.
- **Bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirme fırsatı:** Çoğu mentinin, kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olacak bir akıl hocası arar. Tavsiye ve rehberlik yoluyla mentinin, mentinin potansiyellerini kullanması için fırsatlar yaratarak çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olur.
- **Sosyal ağ fırsatı:** Bir mentorluk programına katılmak, mentilerin sosyal ağlarını genişletmeleri için harika bir yoldur. İş ararken kilit insanlara ulaşmak, özellikle de yeni bir hayata başlamaya çalışan göçmenler için zor olabilir. Mentiler, mentorluk programı aracılığıyla önemli kariyer bağlantılarına daha erken ve daha kolay erişebilirler.

Mentorluk sürecinin mentiler için faydalarının yanı sıra, mentirlar için de birçok faydası bulunmaktadır. Mentinin olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, kişinin öğrenme deneyimini geliştirmenin en iyi yollarından biridir. Aynı zamanda, mentirlar mentorluk programlarına liderlik ettikleri için liderlik ve iletişim becerileri konusunda daha yetkin hale gelirler.

Mentinin olmanın faydaları şunlardır:

- **Liderlik becerilerinin geliştirilmesi:** Bir rol model olarak konumlandırılmak, mentirların liderlik nitelikleri üzerinde çalışmalarını sağlar. Kişinin kariyerine ve hedeflerine rehberlik etme ve yardımcı olma sorumluluğu, mentirun zor koşullarda bile mentiyi motive etmesini, karşılaşılan sorunlara çözüm sunmasını ve mentiyi açık

geri bildirim vermesini gerektirir. Tüm bu beceriler mentorun kişisel ve kariyer gelişimine katkıda bulunur.

- **Bir mentor olarak tanınmak:** Mentorlar, geliştirdikleri iletişim becerileri, liderlik becerileri, rehberlik ve yardım etme motivasyonları nedeniyle programdaki herkes tarafından olumlu bir şekilde tanınacaktır.
- **İletişim becerilerinin geliştirilmesi:** Albert Einstein'ın dediği gibi, "Altı yaşındaki bir çocuğa bir şeyi açıklayamıyorsanız, kendiniz anlamıyorsunuz demektir." Benzer şekilde, mentiye bir şey söylediğinizde yeniden açıklamak zorunda kalsaydınız, muhtemelen söylediklerinizi yeniden düşünmeniz ve ifadenizi netleştirmeniz gerektiğini fark edersiniz. Mentorlar, karşılıklı mentor-menti ilişkisinin sorumluluğu ile daha iyi iletişim kuran ve dinleyen danışmanlar olacaktır.
- **Yeni bir bakış açısı kazanmak:** Mentor genellikle müşteriye bilgi aktarabilecek bir konumda olsa da , mentorluk ilişkisi mentorun yeni beceriler öğrenmesine yardımcı olabilir. Genç mentilerin mentor rolünü üstlenmeleri ve teknolojik gelişmeleri ve trendleri paylaşmak için tersine mentorluk modeli aracılığıyla mentora deneyim aktarmaları yaygındır. Mentinin aynı zamanda bir öğretmen olabileceğini ve akıl hocasına bir şeyler yapmanın yeni bir yolunu öğrenmesi için rehberlik edebileceğini gösterir.
- **Problem çözme deneyimi:** Rehberliğe ihtiyaç duyan mentiler, çözüm bulamadıkları bir durum veya problemle karşılaştıklarında, mentorlar problem çözme becerileri ile durumu kurtarabilirler. Genç bir çalışanı daha deneyimli bir çalışanla ortak ederek, müşteri mentorun deneyiminden öğrenir.
- **Bilgi aktarımı:** Deneyimli bir mentor, mentilerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak programlar ve eğitimler de dahil olmak üzere kapsamlı bilgiye sahip olmalıdır. Mentor, zaman içinde geliştirilen program hakkında bilgi ve beklentilerini veya mentinin uzun vadede başarılı olmasına yardımcı olacak politikaları iletmelidir. Mentorların tüm bu becerileri kazanabilmeleri için kişisel tecrübelerinin yanı sıra iyi bir eğitim almaları gerekmektedir. Mentorluk programlarına mentor olarak katılacak kişiler iyi bir eğitim almanın avantajını yaşayacaklardır.
- **Tersine mentorluk deneyimi:** Mentorluk süreci tek taraflı değildir. Mentorluk iletişimi karşılıklıdır, böylece mentorlar bilgi paylaşımı yoluyla mentilerinin deneyimlerinden yararlanabilirler . Örneğin profesyonel kariyer programına katılan yeni nesil,

yaşlılarını iş dünyasındaki trendler ve kullanılan teknolojik yöntemler hakkında bilgilendirebilirken, eski kuşaklar yıllar içindeki birikimli deneyimlerini yeni nesillerle paylaşabiliyor .Bu programların iki yönlü doğası, mentorlar ve mentiler arasında güçlü bir bağ oluşturur.

Sonuç olarak, mentorluk programına dahil olmanın sadece menti için değil, mentor için de faydaları vardır. Karşılıklı güven ve gizlilik üzerine kurulu mentor-menti ilişkisi, mentorluk süreci boyunca işbirliğini ilerleterek hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırır. Mentor, mentorluk sürecinden birincil derecede sorumlu olmasının yanı sıra, mentiye sorumluluklar da verir ve aktarılan beceri ve deneyimleri izler. Mentor ile işbirliği içinde yürütülen mentorluk programı, hedef menti grubunun beklenen çıktıları elde edebilmesi ve toplumla bütünleşmesine katkıda bulunabilmesi için belirlenen çerçevede düzenlenmektedir.

## 1.5. Referanslar

## 1.6. Test

### 1. Aşağıdakilerden hangisi mentorluk hizmetlerinin önemini ifade etmektedir?

- Mentorluk hizmetleri, topluma dahil olma sürecini kolaylaştırır.
- Mentorluk işbirlikçi bir öğrenme yöntemidir.
- Mentorluk programı, farklı kültürlerden insanların etkileşime girmesini sağlar.
- Hepsi

### 2. Aşağıdakilerden hangisi bir mentor için mentorluğun önemini ifade etmez?

- Akıl hocasını övmek
- Mentorun becerilerini geliştirmesi için fırsat
- Mentorun yeniliklere ayak uydurabilme yeteneği
- Mentorun çabaları sonucunda duyduğu memnuniyet duygusu

### 3. Aşağıdakilerden hangisi mentorluk programının mentiler için önemini ifade etmektedir?

- Verimlilik
- Kariyerde ilerleme

- c. Tecrübe ve bilgi birikimi
- d. Hepsi

**4. Aşağıdakilerden hangisi mentorların mentilerle sağlıklı bir ilişki kurmak için sahip olmaları gereken nitelikler arasında değildir?**

- a. Empati
- b. Özel hayatı hakkında detaylı konuşmak
- c. Profesyonelliği koruyun
- d. Olumlu ve olumsuz geribildirim vermek

**5. Mentor tarafından verilen geri bildirimlerle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?**

- a. Geri bildirim vermek mentinin özgüvenini artırır.
- b. Geri bildirimler açıkça ifade edilmelidir.
- c. Sadece olumsuz geri bildirimler mentinin gelişimine katkıda bulunur.
- d. Beklenen davranışlar, açıkça ifade edilmeyen geri bildirimler nedeniyle oluşmaz.

**6. Mentorların sahip olması gereken özellikler arasında aşağıdakilerden hangisi sayılabilir?**

- a. Etkili zaman yönetimi ve planlama
- b. Aktif dinleme becerileri
- c. Farklılıklara açık olmak
- d. Hepsi

**7. Mentor, tüm mentorluk sürecinden birincil derecede sorumlu kişi olduğu gibi, mentilere de sorumluluk vermelidir.**

- a. Doğru
- b. Yanlış

**8. Aşağıdakilerden hangisi mentorların sorumlulukları arasındadır?**

- a. Mentorluk programının hedeflerinin belirlenmesi
- b. Olumlu bir ortam yaratmak

- c. Menti ile ilişkinin karşılıklı güven ve gizlilik üzerine kurulması
- d. Hepsi

**9. Mentorun süreç boyunca dikkat etmesi gereken noktalardan hangisi aşağıdakilerdir?**

- a. Kişisel sorunlarda tavsiye vermemek veya taraf tutmamak
- b. Mentilere örnek olmak
- c. Hedeflerde gerçekçi olmak
- d. Tavsiyede bulunarak hızlı bir şekilde müdahale edin

**10. Mentorluk mentorluk için mentorluğun faydaları arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaktadır ?**

- a. Problem çözme deneyiminin geliştirilmesi
- b. Tersine mentorluk deneyimi
- c. Liderlik becerilerinin geliştirilmesi
- d. Tüm

**11. Mentorluğun menti için faydaları arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaktadır?**

- a. Kültürü öğrenmek
- b. Beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi
- c. Kariyer gelişimi
- d. Hepsi

**12. Aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?**

- a. Mentorluk tek yönlüdür; Sadece mentor mentiye bilgi aktarımı sağlar.
- b. Mentorluk tek taraflı değildir; Mentorlar, mentilerin deneyimlerinden paylaşım yoluyla yararlanabilirler.
- c. Mentorluğun çift yönlü doğası, mentorlar ve mentiler arasında güçlü bir bağ oluşturur.
- d. Hepsi

## 1.7. Ek 1 - Test Cevapları

<b>Soru</b>	<b>Cevap</b>
Soru 1	D
Soru 2	A
Soru 3	D
Soru 4	B
Soru 5	C
Soru 6	D
Soru 7	A
Soru 8	D
Soru 9	D
Soru 10	D
Soru 11	D
Soru 12	A



Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu  
Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

## **MODÜL 1 - FAALİYETLER**

**Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için  
Mentorluk Metodolojisi**

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Entegrasyon Sürecini Desteklemek, Göçmen Kadınlara Sosyal ve Çalışma Hayatı Alanında  
Kapsayıcı Ortam Ve Fırsatlar Yaratmak İçin Kapsamlı Eğitim Modeli

**COMO-TRAIN**





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## İçeriği

1. Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi...	3
1.1. Mentorluk hizmetlerinin önemi.....	3
1.2. Kişilik - Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Mentorun Bilgi, Beceri ve Yetkinlikleri.....	4
1.3. Mentorun Roller ve Sorumlulukları.....	5
Mentorluğun Mentorlar (Profesyoneller) ve Mentiler (Göçmen kadınlar) için Faydaları.....	6

## 2. Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi

### 2.1. Mentorluk hizmetlerinin kapsamı

<b>Faaliyet No. 1.1.</b>	
<b>MODÜL</b>	Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi
<b>KONU</b>	Mentorluk Hizmetlerinin Önemi
<b>Etkinliğin başlığı</b>	Mentorluk Neden Önemlidir?
<b>Pedagojik amaç</b>	Mentorluğun Önemini Anlamak
<b>Hedef grup</b>	Profesyonel
<b>Süre (dakika)</b>	30 dakika
<b>Ayarlar</b>	Sınıf
<b>Grubun büyüklüğü</b>	10-12 katılımcı
<b>Yöntem</b>	Bire bir uygulama
<b>Araçları</b>	Ezberlenecek kelimeler, boş kâğıt ve kalem içeren etkinlik sayfası
<b>Etkinliğin açıklaması</b>	
<p>Bu aktivite, mentorluk hizmetlerinin toplum, mentor ve menti için önemini anlamayı amaçlamaktadır. Bir hedefe ulaşmak için çabalarırken o alanda daha deneyimli birinden destek almak zaman ve operasyon açısından avantaj sağlar. Mentorluk, mentor ve menti arasındaki iş birliğine dayanır. Bu aktivitede, iş birliğinin önemini vurgulamak için bir alıştırma yapılacaktır. Grubun yarısı etkinliğe bir çift, diğer yarısı ise tek kişilik olarak katılacaktır.</p> <p>Katılımcı grubunu eşit sayılara bölün. Grubun yarısından çiftler oluşturun. Diğer yarısı etkinliğe bireysel olarak katılacak.</p> <p>Etkinlik için rastgele otuz kelime seçilecek ve tüm katılımcılara yazılı olarak dağıtılacaktır. Katılımcılardan bir dakika boyunca bu kelimeler üzerinde çalışmalarını istenecek ve etkinliğin sonunda herkesten hatırladıkları kelimeleri yazmalarını istenecektir.</p>	

Etkinlik sonunda çiftlerin hatırladığı kelime sayısı toplamda değerlendirilecek ve bireysel katılımcılar bireysel olarak değerlendirilecektir.

### Öğrenciler için talimat metni (profesyoneller)

1. Grup lideri grubu iki eşit parçaya böler.
2. Grubun yarısı eşleştirilir. Diğer yarısı egzersize bireysel olarak katılacaktır.
3. Dağıtılan kelime kâğıdı üzerinde 1 dakika boyunca çalışın. Çiftler birlikte çalışacak ve tek katılımcılar bireysel olarak çalışacaktır.
4. Bir dakikanın sonunda bildiriler geri toplanacak ve bir dakika boyunca diğer konular hakkında konuşularak bir mola süresi yaratılacaktır.
5. Mola süresi sonunda çiftlerin hatırladığı toplam kelime sayısı birlikte, tek katılımcılar ise bireysel olarak değerlendirilecektir.
6. Grup olarak katılanlar ile bireysel olarak katılanlar arasında hatırladıkları kelime sayısında bir fark olup olmadığı tartışılacaktır. Tek ve eşli gruplar arasındaki herhangi bir farklılığın nedenleri (varsa) de tartışılacaktır. Çiftler halinde olanlara, kelimeleri paylaşırken hangi yöntemi izledikleri sorulacaktır.

### Özet

Bu aktivitede temel amaç, profesyonellerin tek başına çalışmak ile bir hedefe ulaşmak için bir işbirlikçi ile çalışmak arasındaki farkı anlamalarıdır. İşbirliğinin önemini vurgulayacaktır, çünkü çiftlere katılanlar, bireysel olarak katılanlardan daha fazla birbirlerine yardım ederek daha fazla kelime hatırlarlar.

## 2.2. Kişilik - Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Mentorun Bilgi, Beceri ve Yetkinlikleri

Faaliyet No. 1.2.	
MODÜL	Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi
KONU	Kişilik - Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Desteklemek için Mentorun Bilgi, Beceri, Yeterlilikleri
Etkinliğin başlığı	Mentorluk Neden Önemlidir?
Pedagojik amaç	Mentorun Gerekli Nitelikleri
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	30 dakika
Ayarlar	Sınıf

<b>Grubun büyüklüğü</b>	10-12 katılımcı
<b>Yöntem</b>	Rol yapma
<b>Araçları</b>	Sandalye ve kronometre (katılımcılar telefonlarını kullanabilirler)
<b>Etkinliğin açıklaması</b>	
<p>Bu aktivite, mentorluk sürecinde mentorların hangi özelliklerinin gerekli olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır. Bu aktivite belirli özelliklere (dinleme becerileri, geri bildirim, olumlu ve sabırlı olmak) odaklanacaktır. Çiftleri olan bir katılımcı grubu oluşturun. Sınıf sandalyelerini düzenleyin ve oturmalarını isteyin, böylece birbirlerine bakarlar. Eşleştirilmiş insanlar, konuşmak istedikleri herhangi bir konuda konuşmacı ve dinleyici olarak sırayla yer alacaklardır. Dinleyici, diğer kişiyi konuşmadan, sadece jestler ve yüz ifadeleri kullanarak yaklaşık 5 dakika boyunca dinleyecektir. Daha sonra aynı kişi konuşmacı olarak yaklaşık 5 dakika boyunca kendini diğer kişiye ifade edecektir. Aktivitenin sonunda, eşleştirilmiş kişiler birbirlerine en az üç nokta hakkında geri bildirim verecektir. Geri bildirimler önce olumlu ifadeler, sonra olumsuz yorumlar ve son olarak tekrar olumlu yorumlar ileterek devam edecektir. Etkinlik sona erdiğinde, katılımcılar dinleme becerilerini, geri bildirimleri ve olumlu / sabırlı olma deneyimlerini tartışacaklar.</p>	
<b>Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Katılımcılar diğer üyelerle eşleştirilir.</li> <li>2. Eşleştirilmiş katılımcılar karşıt sandalyelere otururlar.</li> <li>3. Eşleştirilen katılımcılar dinleyici ve daha sonra istedikleri bir konuda konuşmacı olurlar.</li> <li>4. Eşleştirilen katılımcılardan biri partnerini 5 dakika boyunca sadece beden dilini kullanarak sözünü kesmeden dinler.</li> <li>5. Daha sonra aynı kişi yaklaşık 5 dakika boyunca konuşmacı olarak görevine devam eder.</li> <li>6. İş ortakları olarak, performansınızın en az üç yönü hakkında birbirinize geri bildirim verin.</li> <li>7. Geri bildiriminizi tekrar olumlu, olumsuz ve olumlu olacak şekilde ayarlayın.</li> <li>8. Aktivitenin sonunda, sınıftaki deneyimlerinizi tartışın.</li> </ol>	
<b>Özet</b>	
<p>Bu aktivite sayesinde mentorlar, bir mentorun sahip olması gereken temel nitelikler arasında yer alan dinleme becerilerini, geri bildirimini, pozitif ve sabırlı olmayı uygulama fırsatına sahip olacaklardır. Ayrıca, performanslarını kendi kendilerine değerlendirmek için pratik yapacaklardır. Aynı zamanda birbirlerine verdikleri geri bildirimler sayesinde bu konuda kendilerini geliştirebileceklerdir.</p>	

### 2.3. Mentorun Roller ve Sorumlulukları

<b>Faaliyet No. 1.3.</b>	
<b>MODÜL</b>	Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi
<b>KONU</b>	Mentorun Rol ve Sorumlulukları

<b>Etkinliğin başlığı</b>	Mentorun Rol ve Sorumlulukları
<b>Pedagojik amaç</b>	Mentorun Gerekli Nitelikleri
<b>Hedef grup</b>	Profesyonel
<b>Süre (dakika)</b>	60 dakika
<b>Ayarlar</b>	Sınıf
<b>Grubun büyüklüğü</b>	10-12 katılımcı
<b>Yöntem</b>	Bire bir uygulama
<b>Araçları</b>	Kalem ve kağıt
<b>Etkinliğin açıklaması</b>	
<p>Bu aktivitenin amacı, mentorların mentorluk süreci boyunca üstlendikleri sorumlulukları anlamaktır. Bu amaçla, katılımcılardan gruplara ayrılmalarını ve iş bulmak isteyen göçmen kadınlara yardımcı olmak için bir mentorluk programı tasarlamalarını isteyin. Programı ana hatlarıyla belirtirken, önce hedefler belirlemeyi isteyin. Ardından, bu hedeflere ulaşmak için adımların nasıl planlanacağını sorun. Programın başarısını ölçebilmeniz için hedeflerle ilgili başarı ve ilerleme ölçütlerinin geliştirilmesini isteyin.</p>	
<b>Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Üçlü gruplar oluşturun.</li><li>2. İş bulmak isteyen göçmen kadınlar için bir mentorluk programı hazırlayın.</li><li>3. İlk olarak, programın hedeflerini belirleyin.</li><li>4. Hedeflere ulaşmak için hazırladığınız planları ayrıntılandırın.</li><li>5. Programdaki göçmen kadınların ilerlemesini ölçmek için kullanacağınız kriterleri belirleyin.</li><li>6. Aktivitenin sonunda, grup olarak oluşturduğunuz taslağı paylaşın ve mentorun süreç boyunca sorumluluklarını tartışın.</li></ol>	
<b>Özet</b>	
<p>Mentorluk sürecinde bir mentorun en önemli sorumluluğu, hedef menti grubuna yönelik hedefleri belirlemek, uygun bir program oluşturmak ve mentilerin gelişimlerini takip etmektir. Bu etkinlik sayesinde katılımcılar, uygulamalı bir çalışma ile programın planlanmasından sonuna kadar mentorların sorumluluklarını deneyimleyeceklerdir.</p>	

## 2.4. Mentorlar (Profesyoneller) ve Mentiler (Göçmen kadınlar) için Mentorluğun Faydaları

<b>Faaliyet No. 1.4.</b>	
<b>MODÜL</b>	Göçmen Kadınların Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Metodolojisi
<b>KONU</b>	Mentorlar (Profesyoneller) ve Mentiler (Göçmen Kadınlar) için Mentorluğun Faydaları
<b>Etkinliğin başlığı</b>	Mentorluğun Faydaları
<b>Pedagojik amaç</b>	Mentorluğun Hem Mentor hem de Menti için Faydalarını Anlamak
<b>Hedef grup</b>	Profesyonel
<b>Süre (dakika)</b>	30 dakika
<b>Ayarlar</b>	Sınıf
<b>Grubun büyüklüğü</b>	10-12 katılımcı
<b>Yöntem</b>	Bire bir başvuru ve tartışma
<b>Araçları</b>	Kalem ve kâğıt
<b>Etkinliğin açıklaması</b>	
<p>Bu etkinlik, mentorluk sürecinde hem mentorların hem de mentilerin faydalandığı konuları ele almayı amaçlamaktadır. Katılımcıları, göçmen kadınların mentorluğa ihtiyaç duyduğu bir konu üzerinde düşünmeye davet edin. Örneğin, göçmen kadınların iş bulma ve yeteneklerine göre kariyerlerinde ilerleme konusunu seçebilirsiniz. Göçmen kadınların mentorluk programından menti olarak neler kazanabileceklerini tartışın. Program danışmanlarının hangi faydaları elde edebileceğini tartışın.</p>	
<b>Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Üçlü gruplar oluşturun.</li><li>2. Göçmen kadınlar için mentorluk programının mentilere belirli bir konuda (örneğin, iş bulma) ne gibi faydalar sağlayacağını not edin. Mentorluk programı mentilere hangi bilgi, beceri ve yetkinlikleri sağlayabilir?</li><li>3. Aynı programdaki mentorların programdan nasıl yararlanabileceğini not edin. Mentorluk programı hangi bilgi, beceri ve yetkinlikleri sağlayabilir?</li><li>4. Grup notlarınızı sınıfla paylaşın ve yazdığınız faydaların arkasındaki nedenleri tartışın.</li></ol>	

## Özet

Mentorluk hizmeti alan mentiler, süreç boyunca kendilerini geliştirirken ve sosyal hayata adapte olurken avantajlı bir konumda olurlar. Öte yandan, mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, kişinin öğrenme deneyimini geliştirmenin en iyi yollarından biridir. Bu aktivite sayesinde, katılımcılar mentorluk programının mentorlar ve mentiler için faydalarını anlayacaklardır.