



Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu  
Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

## MODÜL 3

### Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Entegrasyon sürecini desteklemek, göçmen kadınlara sosyal ve çalışma hayatı alanında kapsayıcı ortam ve fırsatlar yaratmak için Kapsamlı Eğitim Modeli

### COMO-TRAIN



İçeriği



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

|      |  |    |
|------|--|----|
| 3.   | Mentorluk Hizmetlerinin Hedefleri.....                   | 3  |
| 3.1. | Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Kurulması.....           | 3  |
| 3.2. | Resmi Mentorluğun Aşamaları/Evreleri.....                | 4  |
| 3.3. | Güven Tesis Etmenin ve Sınırları Belirlemenin Önemi..... | 7  |
| 3.4. | Mentorluk Sürecinde Çatışma Çözme Stratejileri.....      | 9  |
| 3.5. | Referanslar.....   | 12 |
| 3.6. | Test.....  | 12 |
| 3.7. | Ek Error: Reference source not found                     |    |

## 3. Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları

### 3.1. Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Kurulması

Mentorluğun başarısındaki ilk aşama, etkili bir şekilde çalışmaya yardımcı olabilecek "eşleştirme" veya "uyum" olarak adlandırılır. Mentorluk sürecini organize eden kurumun profesyoneli, mentorluk sürecini hazırlayarak ve başlatarak mentora yardımcı olabilir. Bu sayede mentor ve menti arasındaki yüz yüze görüşmeden önce her şey hazırlanmış olur. Bu, mentorun ve mentinin alışkanlıklarını, kişilik özelliklerini ve becerilerini bilerek en etkili şekilde yapılabilir.

İki taraf arasındaki etkili, karşılıklı duygusal, güvene dayalı, iletişimsel bir ilişki çoğu durumda daha uzun bir süre boyunca gelişir.

Bununla birlikte, bu güven ilişkisi yalnızca bir kısmı "sadece" mentor-menti ilişkisi, diğer kısmı mentorun kişiliği, psiko-sosyo-kültürel arka planı ve mentinin tarihi olan çok faktörlü faktörlerin etkileşimi yoluyla en iyi şekilde çalışır.

Menti, mentorun tarzını üstlenebilir, bu nedenle mentor bir otorite figürü, bir referans modelidir. Bu aynı zamanda mentorların kendi kişiliklerine daha fazla odaklanmalarını gerektirir. Mentorlar ayrıca mentinin değerlerini ve normlarını ve hatta hayata bakış açılarını da izleyebilirler. Bu nedenle mentorların mentorluk kurallarının farkında olmaları da önemlidir. Ancak bu, insanüstü becerilere sahip olmaları gerektiği anlamına gelmez. Amaç, mentiyi kişiliği ile etkileyebilmek ve iki taraf arasında güven oluşturabilmektir. Her durumda, mentorun mentiye empati ve anlayışla yaklaşması gerekir. Bunu başarmak için, mentilerin duygularını paylaşabilmeleri ve oturum sırasında mentor ile açık ve aktif bir şekilde etkileşime girebilmeleri esastır. Mentinin mentorluğa karşı bu tutumunu göstermesini sağlamak için, mentorun büyük bir çaba göstermesi gerekir. Başarılması gereken en önemli şey, mentinin mentorluk süreci için hedefler ve planlar belirlemesidir.

Mentorluk faaliyetleri sırasında, mentilerin konfor alanlarının dışında oldukları, ancak henüz panik bölgesinde olmadıkları ve yeni zorluklarla başa çıkabilecekleri ve deneyimlerini yansıtabilecekleri doğru öğrenme alanını yaratmak esastır. Bu konuda mentorlar mentilerine

uygun ve etkili destek sağlarlar. Odak noktası verimliliklidir. Süreç boyunca mentorlar menti üzerinde bir etkiye sahip olduklarını deneyimleyebilirken, menti spot ışığında olup geri bildirimlere göre pozitif bir ortamda büyüyebilir ve mentorlar varlıklarının ve desteklerinin menti için çok şey ifade ettiğini deneyimleyebilirler. Bu ilişki sisteminde, ideal olarak hem mentor hem de menti, profesyonel içeriğe erişirken kendilerini geliştirebilir ve öğrenebilirler. Aynı zamanda, odak kolayca değişebilir ve mentorluğun etkinliğini ve katılanların duygusal güvenliğini tehlikeye atabilecek sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, örneğin, mentorun işi, menti için bir şeyler yapmak, diğerini devralmak ve sorumluluktan mahrum bırakmak ya da menti hakkında aşırı korumacı olmak veya aşırı endişelenmek değildir.

Mentorlar mentilerine zaman ayırıp onlarla düzenli olarak görüşürken, bu sefer karşılıklı olarak mutabık kalınır ve her durumda mentinin yardımına koşmak mentorun sorumluluğunda değildir. Empati, aktif dinleme ve hatta açık sorular etkili mentorluk araçlarıdır. Aynı zamanda, yaratılan olumlu, kabul edici atmosfer, örneğin, mentorluk işyerine entegrasyonu desteklemeyi amaçlasa bile, kişisel konuların tartışılmasına yol açabilir.

### 3.2. Resmi Mentorluğun Aşamaları/Evreleri

Mentorluk sürecinin aşamaları:

#### 1. Bölüm: Bağlantının kurulması

Bu, birbirinizi tanımanın ve güven inşa etmenin bir aşamasıdır. İlk toplantı, kesin hedefin ne olduğunu, beklentilerin ne olduğunu tartışmak ve menti deneyimlerini, ilgi alanlarını ve hedeflerini paylaşmaktır. Mentor ve menti, mentorluk ilişkisi ile neyi başarmak istediklerini netleştirir.

Bu aşama aynı zamanda mentor ve mentinin birlikte çalışmak isteyip istemediklerine karar verdiklerinde uyum sağlamakla da ilgilidir. Bu adım da çok önemlidir, çünkü hem mentor hem de mentinin diğer kişinin kişiliği, iletişimi ve değerleri hakkında çekinceleri olabilir, bu da ortak çalışmanın etkinliğini engelleyebilir. Dürüst tartışmalardan kaçınmanın ve olası anlaşmazlıkları keşfetmenin bir anlamı yoktur. Herhangi bir kolaylaştırma sürecinde olduğu gibi, mentorluk gönüllü bir süreçtir, ancak yalnızca her iki taraf da tamamen kararlıysa başarılı olacaktır.

Bu aşamada, gizlilik ve temas sıklığı konusunda bir anlaşmaya varılır.

### **Bu aşamada mentorunuza hangi soruları sormanız faydalı olur?**

- Bize kendinizden, becerilerinizden, hedeflerinizden bahsedin.
- Hangi zorluklarla yüzleşmek zorunda kaldınız?
- Beklentileriniz nelerdir ve mentorluğun neden önemli olduğunu düşünüyorsunuz?

Bu aşamada, mentordan aşağıdaki becerilere ihtiyaç vardır: aktif dinleme, empati ve kabul; açıklık ve güven.

## **2. Bölüm: Bilgi alışverişinde bulunma ve hedef belirleme**

İkinci aşamada, ilişki daha da derinleşir, daha fazla bilgi alışverişinde bulunulur ve somut hedefler belirlenir. Bu aşamada, dinleme becerileri ve teşvik etme yeteneği anahtardır.

Bir akıl hocası, karşılaştığınız zorlukları ele almak için çok çeşitli konularda yardımcı olabilir. Örneğin, mentiler belirli bir alandaki becerilerini geliştirmek isteyebilir veya önemli bir karar vermede rehberliğe ihtiyaç duyabilirler. Hedefler yararlıdır çünkü mentinin daha büyük resmi görmesine, günlük görevlere ve sorunlara batmamasına yardımcı olurlar. Mentiyeye düzenli olarak hedeflerine dönmeyi, onlara ulaşmaya odaklanmayı ve ilerlemeyi ölçmeyi öğretmek önemlidir. Mentor, mentinin hedeflere bağlılık düzeyini değerlendirebilmelidir.

Mentor, **AKILLI hedefleri** yöntemini kullanarak mentiyeye yardımcı olabilir. AKILLI hedefleri, hızlı bir şekilde hazırlanan hedefleri gerçekçi, ölçülebilir ve en önemlisi ulaşılabilir hedeflere dönüştürmeye yardımcı olur:

- S** – Spesifik
- M** – Ölçülebilir
- A** – Ulaşılabilir
- R** – İlgili
- T** – Zamana bağlı

Bazı uzmanlar, DAHA AKILLI hedeflerini oluşturmak için modeli daha da genişletti:

- E** – Değerlendirildi
- R** – İncelendi =

AKILLI planlamasının adımları

|   |   |
|---|---|
| 1. Spesifik, yani somut faaliyet<br>Amaç açık ve kesin olmalıdır.   | Neyi başarmaya çalışıyorsunuz?<br>Bu hedef neden önemlidir?<br>Hangi insanlar bu konuda söz sahibi?<br>Hedefinize ulaşmak için nerede ilerlemeniz gerekiyor?<br>Hangi kaynaklara ihtiyaç var? |
| 2. Ölçülebilir<br>Hedefin ölçülmesi kolay olmalıdır.<br>Bu, ilerlemeyi izlemenizi sağlar.<br>Odaklanmanıza ve son teslim tarihlerini karşılamana yardımcı olur. | Hedeflere ulaşmanın maliyeti nedir?<br>Kaynaklara ne ölçüde ihtiyacınız var?<br>Hedefe ne kadar sürede ulaşmak istiyorsunuz?<br>Hedeflerinize ulaşp ulaşmadığınızı nasıl bileceksiniz?        |
| 3. Mümkün<br>Hedef gerçekçi ve ulaşılabilir olmalıdır.  | Bu hedefe nasıl ulaşabilirim?<br>Örneğin, finansal kaynaklarımı dikkate alarak hedef ne kadar uygulanabilir?<br>Başarılı olmak için finansal ve profesyonel kaynaklara sahip olacak mıyım?    |
| 4. Alakalı<br>Amaç gerçekten önemlidir ve diğer hedeflerle uyumludur.   | Bunun için savaşılmaya değer mi?<br>Bu doğru zaman mı?<br>Diğer hedeflerimiz ve çabalarımızla tutarlı mı?<br>Mevcut sosyo-ekonomik durumda bu hedefe ulaşılabilir mi?                         |
| 5. Zamana bağlı<br>Hedef için bir son tarih belirledik ve bunu yerine getirmek motive edici bir güçtür.   | Ne zaman ulaşabilirim?<br>6 ayda neler başarabilirim?<br>6 haftada ne elde edebilirim?<br>Bugün ne yapabilirim?   |

### 3. Bölüm: Hedeflere doğru ilerleme, bağlılığı derinleştirme

Aşama 3 tipik olarak en uzun olanıdır. Bu, mentinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için tartışmaları, yazılı materyalleri, çeşitli öğrenme ve gelişim etkinliklerini içerir. Gerekirse diğer uzmanlar ve destekçiler bu aşamada yer alacaktır. Menteri farklı düşünmeye ve yeni yollar keşfetmeye teşvik etmeye devam etmek önemlidir.

#### Ayrıca aşağıdakileri keşfetmeye değer:

- İlişkinin şimdiye kadarki faydaları neler oldu? AKILLI hedeflerinize ulaşmanın neresindesiniz?
- Mentinin kişiliğinde ve tutumunda ne gibi değişiklikler gördünüz?
- Hangi ayarlamalar gerekiyor?

İlerleme, mentorluk ilişkisinin merkezinde yer alır ve en fazla zaman ve enerjiyi alır. Bu aşamada aşağıdakiler önemlidir:

- Katılımı sürdürmek
- Mentinin süreç için artan sorumluluk almasına yardımcı olmak
- mentor tarafında kullanılabilirlik ve anlayış, mentinin engellerin üstesinden gelmesine yardımcı olmak

#### 4. Bölüm: Resmi mentorluk ilişkisinin sona erdirilmesi ve gelecek için planlama

Kapanış, ilişki istenen sonucu ürettiğinde veya üretilmesine yardımcı olduğunda veya menti mentoru aşmaya başladığında meydana gelir. İkincisi, mentiler bir öğrenme sürecine veya bilgi edinimine o kadar daldırıldıklarında ortaya çıkar ki, belirli bir süre sonra, konu hakkında akıl hocasından daha fazla şey bilirler. Bu aslında mentorluk sürecindeki en optimal sonuçlardan biridir.

**Mentorluk sürecinin sonunda aşağıdakiler gözden geçirilmelidir:**

- Başarıları, zorlukları ve ilerlemeyi yansıtmak.
- Mentorluk sürecinin en akılda kalıcı kısmı neydi?
- Menti hangi zorluklarla karşı karşıya?
- Başka hangi desteğe ihtiyaç var ve bu nasıl bir biçim alacak?

### 3.3. Güven Oluşturmanın ve Sınırları Belirlemenin Önemi

Güven, mentorluk sürecinin anahtarlarından biridir. Mentorun konuşmaların içeriğini ve her türlü iletişimi gizli tutması ve üçüncü şahıslara ifşa etmemesi durumunda artırılabilir. Planlanmış randevuları ve aramaları tutmak, müsait olmak ve mentilerine karşı sürekli ilgi, destek ve dürüstlük göstermek de çok önemlidir.

**Karşılıklı güven ilkesine dayanan mentor-menti ilişkisinin temel özellikleri:**

- Eşit ortaklık,
- Birbirlerinin çabalarına karşılıklı inanç,
- Dürüstlük
- Açıklık
- Niyetlerin açıklığı

Mentiler kendi hedeflerini tanımladıklarında, mentor genellikle arka planda kalır ve karar vermek yerine süreçte teknik ve metodolojik destek sağlar. Ancak gerekirse, mentorlar bir sorunu yorumlayabilir veya durmuş bir durumun engelini kaldırabilir. Mentor, menti ile eşit bir temeldedir: doğrudan araçlarla değil, dolaylı olarak çalışmak. Doğrudan değerlendirme ve derecelendirmelerden kaçınır, kendi görüşünden bağımsız olabilir ve mentinin görüşünü kabul edebilir.

Aynı zamanda, baskın olmasa da, mentorluk sırasında harekete geçirilen süreçleri kontrol etmelidirler. Fikirlerin özgürce akabileceği ve yaratıcı düşüncenin gerçekleşebileceği bir atmosfer yaratmalıdırlar. Atmosfer güven, anlayış ve karşılıklı kabulden biridir.

Carl Rogers'a göre, bireysel gelişimi kolaylaştıran "iklim", **yardım eden profesyonelin, bu durumda akıl hocasının üç özel becerisine dayanmaktadır:**

**1. Dürüstlük, samimiyet, özgünlük, "uyumluluk".** Farklı etkinlikler sırasında yardımcı profesyonellerin kendileri ne kadar çok olursa, katılımcıların yapıcı davranışlarını o kadar çok teşvik ederler.

**2. Kabul, takdir, koşulsuz olumlu yaklaşım ve tutum.** Katılımcıların süreç boyunca ortaya çıkan hoş ya da tatsız duygularını isteyerek kabul edin. Kabul, mentorların bile kendilerini kucaklamalarını ve duygularını ifade etmelerini sağlayabilir.

**3. Empatik anlayış, duyarlı, aktif bir yaklaşım ve tutum.** Bir kişiyi empatik olarak dinlemek, içsel duygularının akışını daha doğru bir şekilde takip etme ve kendi deneyimleri doğrultusunda daha uyumlu davranışlar geliştirme imkanı yaratır.

Empati, insanlarla çalışan uzmanlar için - mentorlar da dahil olmak üzere - önemli bir kişilik özelliğidir. Empati, iyi karakter yargılama becerileri ile birleştiğinde, bireyin veya grubun kompozisyonunu ve ihtiyaçlarını anlamamıza, kendimizi grubun dalga boyuna göre ayarlamamıza ve böylece onlara en uygun en etkili araçları ve yöntemleri bulmamıza olanak tanır. Sorunları, ruh hali faktörlerini, ortaya çıkan engelleri ve duygusal tuzakları tanımanız gerekir.

Hem mentor hem de menti için sınır koymanın öneminin farkında olmak önemlidir. Çok güvensiz veya belirsiz olan mentilerin çok daha fazla yardım ve destek bekleme olasılığı



daha yüksek olabilir. Mentorların ne zaman çok fazla dahil olduklarını fark etmeleri ve mentiye görev çağrısının ötesinde yardım etmeye çalışmaları gerekir.

**Mentorluğun sınırları nelerdir?** Aşağıdaki ilkeler mentorların sınırları korumalarına yardımcı olacaktır:

- Kendimiz ulaştığımız kadarıyla birine yardım edebilir ve eşlik edebiliriz.
- Alıcı, yardım isteyen kişi motive olduğu, açık ve dürüst olduğu sürece yardımcı olabiliriz.
- Tavsiye veya prefabrik tarifler vermiyoruz, çünkü bunlar bizim çözümlerimiz olacaktır ve bu nedenle mentinin problemini çözmek için uygun değildir.
- En iyi çözümler her zaman menti tarafından bulunur, mentorun rolü sadece ormanı, labirenti dışarıdan görerek yolu bulmaya yardımcı olmaktır.

**Önemli!** Psikoterapi mentorluk kapsamı dışındadır, psikoterapi gerektiren sorunların tedavisini kapsamaz! Bu nedenle, depresyon, panik, anksiyete, bağımlılık, kişilik bozukluğu vb. gibi psikolojik veya zihinsel bir sorununuz veya hastalığınız varsa, bu sorunların tedavisinde deneyimli nitelikli bir profesyonele danışmalısınız. Mentor, kiminle iletişime geçeceğinizi bulmanıza yardımcı olabilir.

### 3.4. Mentorluk Sürecinde Çatışma Çözme Stratejileri

Çatışma, bir birey veya grup **içinde** veya bireyler ve gruplar arasında düşüncede, duyguda, ihtiyaçta veya davranışta meydana gelebilecek çatışma anlamına gelir. Taraflar arasında gerginlik var ve en az biri ihtiyaçlarının karşılanmadığını düşünüyor. Bu yüzden çatışmalar ve karşıtlıklar genellikle karşılanmamış bazı ihtiyaçlara dayanır.

Çatışmalar, en az bir tarafın çıkarları zarar gördüğünde yıkıcı olabilir ve genellikle taraflar arasında ciddi bir güç farkı veya güven eksikliği vardır. Çatışma potansiyeli istismar edilirse, çatışma yapıcı da olabilir. Bu gibi durumlarda anlaşmazlıklar ve tartışmalar vardır, ancak ilgili taraflar hala herkes için işe yarayan bir çözüm bulmaya çalışmaktadır. Bu tür bir yaklaşıma **pozitif toplamlı oyun veya kazan-kazan çözümü** de denir.

Doğru çatışma yönetimi ile anlaşmazlıklar sizi ileriye taşıyabilir! Tek soru, onların potansiyellerini kullanıp kullanamayacağımızdır. Bu bağlamda amaç, çatışmasız olmak değil, çatışma yönetimine yaratıcı alternatiflere sahip olmaktır.

**Çatışmalar olmuştur, olmuştur ve olacaktır.** Kelimenin oldukça "kötü pazarlaması" göz önüne alındığında böyle bir şey söylemek garip görünebilir, ancak bunun sorun olmadığını söyleyebiliriz!

**Çatışmalar iki insan arasındaki farkı yaratan şeydir:**

- Bu yüzden diğerlerinden farklıyız,
- bize farklılığımızı ve benzersizliğimizi verirken, yeni çözümleri teşvik eder ve değişim ve gelişimi destekler.

Eğer mentorun mentiyeye karşı tutumu buysa, mentorluk sürecinde iki taraf arasındaki veya grup içindeki çatışmaları yönetmede çok daha etkili olacaktır. Ve eğer çatışmaların varlığı meşru ve çoğu durumda yararlıysa, tek soru onlarla nasıl başa çıkılacağıdır. **Öyleyse asıl zorluk, bir çatışma ortaya çıktığında ne yapacağımızdır: potansiyelini kullanabilir miyiz?**

**Çatışma yönetimi türleri**

Belirli bir çatışmaya nasıl tepki verdiğimiz, çatışmadan kaçınmaktan üçüncü bir tarafı dahil etmeye kadar değişebilir. Bunlar, durumu daha da kötüleştirme olasılığı daha yüksek olan bazı çözümleri ve yardımcı olma olasılığı daha yüksek olan diğerlerini içerir.

- **Kaçınma:** Taraflar korkuları nedeniyle iletişim ve çatışmadan kaçınırlar
- **Bağımsız karar:** Taraflardan biri iletişim olmadan bir şeyi uygulamaya başlar
- **Müzakere:** Taraflar olası çözümleri tartışmak için birlikte otururlar
- **Arbuluculuk:** Taraflar, iletişim kurmalarına yardımcı olmak için tarafsız bir kişiyi içerir
- **Bir hakemin katılımı:** taraflar, kendileri adına karar verecek tarafsız bir kişiyi içerir
- **Dava:** Taraflar mahkeme işlemleri yoluyla bir anlaşmaya varmaya çalışırlar

**Yapıcı çatışma yönetimi**

Yapıcı çatışma çözümü için koşullar Morton Deutsch tarafından 12 maddede özetlenmiştir:

- Taraflar, dahil oldukları çatışmanın türünü belirleyebilmelidir.
- Çatışmanın nedenlerinin ve sonuçlarının farkında olun.
- Çatışmadan kaçınmayın, ama onu kucaklayın.
- Kendinize ve eşinize saygı gösterin, kendinizin ve eşinizin ihtiyaçlarına saygı gösterin.
- Çıkarları ile temsil ettikleri konumları arasında ayırım yapabilmelidirler.
- Ortak ve uyumlu ilgi alanlarını belirlemek için birbirinizin ilgi alanlarını inceleyin.
- Birbirinizin çatışan çıkarlarına, işbirliği yoluyla çözülebilecek bir sorun olarak yaklaşın.
- Birbirinizin iletişimine dikkat edin, bilgileri mümkün olduğunca net bir şekilde iletmeye çalışın.
- Akut çatışmaların ortak özellikleri olan birbirlerinin öznelliklerini, klişelerini, yanlış yargılarını, algılarını kontrol etmelidirler.
- Kendi çatışma yönetimi becerilerini geliştirin.
- Gerçekçi öz farkındalığa sahip olun, çatışma durumlarında kendi tepkilerini bilin.
- Çatışma çözme süreci boyunca daima etik kalın.

**Çatışma durumunda, en kısa yol (ayrıca) doğrudan, yani açık ve iddialı iletişimdir.**

**Yöntemler:**

- Birisi stresli olduğunda veya acele ettiğinde tartışmak için ciddi sorunları gündeme getirmeyin. Bir şey önemliyse, tartışmak için uygun bir yer ve zaman belirleyin!
- Konuşmacının söylemek istediklerini söylemesine izin verin, sözünü kesmeyin!
- Diğer kişi konuştuğunda, dikkatlice dinleyin ve başını sallayarak, mırıldanarak veya hatta "Anlıyorum" diyerek veya "Seni doğru anlarsam, diyorsun..." ile başlayan bir cümle ile onlara bildirin. diğer kişinin tam olarak ne dediğini anlamanıza yardımcı olur.
- Diğer kişinin ne demek istediğini anlamıyorsanız, onlara geri sorabilirsiniz. "Bununla ne demek istiyorsun?"
- Katılmamanın sorun olmadığını açıkça belirtin! Farklı düşünüyorsanız veya farklı fikirleriniz varsa sorun değil!
- Diğer kişiyle konuşun, onlar hakkında değil!
- Ben-mesajlarını kullan, kendi arzularını ve duygularını söyle!

**Ben-mesajlarını** formüle etmenin birçok yolu vardır, bu nedenle benlik hakkında iletişim kurmak birçok farklı şekilde yapılandırılabilir. Bu 3 adımlı modeldir:

1. **Sorun:** Bize çatışmanın ne olduğunu objektif olarak anlatın!
2. **Etki:** Sizin üzerinizde nasıl bir etkisi olduğunu bize söyleyin!
3. **Çözüm:** somut bir çözüm önerin!

Örnek: Bugün randevuya üçüncü kez geç kaldınız. Bu beni çok rahatsız ediyor, çünkü mentorluk için daha az zaman var ve belirlediğimiz hedeflerle ilerlemiyoruz. Benim önerim, bugün etkili zaman yönetimi ve bunun önemi hakkında konuşalım.

### 3.5. Referanslar

Clutterbuck, David 2001: Herkesin Bir Mentora İhtiyacı Var. CIPD, Londra.

Lakner, Szilvia 2007: Rogers'ın eğitim ve koçluk çalışmalarına yaklaşımı: Bilgi Yönetimi Dergisi. 8.

MENTOR 2005: Etkili Uygulama Unsurlarını Kullanarak Başarılı Bir Mentorluk Programı Nasıl Oluşturulur? Program yöneticisi için adım adım Araç kiti. Ulusal Mentorluk Ortaklığı, Alexandria

Deutsch, Morton 1977: Çatışmanın Çözümü: Yapıcı ve Yıkıcı Süreçler (Carl Hovland Memorial Lectures Series)

Vilmányi, Márton – Kazár, Klára (ed.) (2017): Management innovations in the business and nonbusiness spheres. SZTE Faculty of Economics, Szeged, pp. 379-390.

### 3.6. Quiz

**1. Etkili bir mentor-mentee ilişkisi kurmanın özellikleri nelerdir?**

- a. Çoğu durumda, etkili, karşılıklı bir ilişkinin gelişmesi daha uzun sürer.
- b. Bu güven ilişkisi, çok faktörlü faktörlerin bir kombinasyonu ile çalışır.
- c. Etkili bir ilişkinin bir parçası akıl hocasının kişiliğidir.
- d. Yukarıdakilerin tümü

**2. Bir akıl hocasının işi ne değildir?**

- a. Menti yerine işleri yürütmek.
- b. Mentinin kararlarında sorumluluk almak.
- c. Her durumda derhal mentinin yardımına koşmak.
- d. Yukarıdakilerin tümü

**3. Mentorluk sürecinin aşamaları nelerdir?**

- a. bağlantı kurmak, bilgi alışverişinde bulunmak ve hedefleri tanımlamak, ilerlemek, kapanış ve gelecek için planlama
- b. evrim, fırtına, norm tanımlama, operasyon
- c. hazırlık, öğretim, raporlama, değerlendirme
- d. Yukarıdakilerin tümü

**4. SMART hedeflerinin bir unsuru olmayan nedir?**

- a. Ölçülebilir
- b. Alakalı
- c. Zamana bağlı
- d. İyi davranış

**5. "Zamana bağlı" şu anlama gelir:**

- a. Her şey mümkün olan en kısa sürede yapılmalıdır.
- b. Hedefe bir son tarih atarız ve bunu karşılamak motive edici bir faktör olabilir.
- c. Hedef gerçekçidir.
- d. Yukarıdakilerin tümü

**6. İletişim kurma aşamasında hangi sorular sorulmalıdır?**

- a. Bize kendinizden, becerilerinizden, hedeflerinizden bahsedin.
- b. Hangi zorluklarla yüzleşmek zorunda kaldınız?
- c. Beklentileriniz nelerdir ve mentorluğun neden önemli olduğunu düşünüyorsunuz?
- d. Yukarıdakilerin tümü

**7. Hedeflere doğru ilerleme, katılımı derinleştirme bölümünde doğru olmayan nedir?**

- a. Bu bölüm genellikle en uzun olanıdır.
- b. Bu aşamada, diğer profesyoneller ve destekçiler dahil olur.
- c. Bu, güven inşa etme aşamasıdır.
- d. İlerleme, mentorluk ilişkisinin merkezinde yer alır.

**8. Mentorun güveni sağlanarak güven arttırılabilir**

- a. konuşmaların içeriğini üçüncü taraflara ifşa etmez.
- b. planlanan randevuları tutar.
- c. sürekli ilgi ve destek gösterir.
- d. Yukarıdakilerin tümü

**9. Mentor, menti ile eşit bir temeldedir: doğrudan araçlarla değil, dolaylı olarak çalışmak.**

- a. doğru
- b. yanlış

**10. Mentinin ruh sağlığı sorunları ile ilgilenmek de mentorluk kapsamındadır.**

- a. doğru
- b. yanlış

**11. "I-mesajı"nın içerik öğeleri nelerdir?**

- a. Öz farkındalık, benlik saygısı, doğrulama

- b. Uyuşmazlık, sorumlu tarafın belirlenmesi, kınama
- c. Sorun, etki, çözüm
- d. Her durumda otorite göstermek

**12. Açık ve iddialı bir iletişimin yöntemleri nelerdir?**

- a. Diğer kişi konuştuğunda, dinleyin ve başını sallayarak, mırıldanarak ve hatta bir şeyler söyleyerek onlara geri bildirim verin.
- b. Diğer kişinin ne demek istediğini anlamıyorsanız, onlara geri sorabilirsiniz. "Bununla ne demek istiyorsun?"
- c. Katılmamanın sorun olmadığını açıkça belirtin! Farklı düşünüyorsanız veya farklı fikirleriniz varsa sorun değil!
- d. Yukarıdakilerin tümü

### 3.7. Ek 3 - Sınav Cevapları

| <b>Soru</b> | <b>Cevap</b> |
|-------------|--------------|
| Soru 1      | d            |
| Soru 2      | d            |
| Soru 3      | a            |
| Soru 4      | d            |
| Soru 5      | b            |
| Soru 6      | d            |
| Soru 7      | c            |
| Soru 8      | d            |
| Soru 9      | a            |
| Soru 10     | b            |
| Soru 11     | c            |
| Soru 12     | d            |





Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu  
Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

## MODÜL 3 - FAALİYETLER

### Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Entegrasyon sürecini desteklemek, göçmen kadınlara sosyal ve çalışma hayatı alanında kapsayıcı ortam ve fırsatlar yaratmak için Kapsamlı Eğitim Modeli

**COMO-TRAIN**



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

## İçeriği

|      |   |   |
|------|---|---|
| 3.   | Mentorluk Hizmetlerinin Hedefleri.....                    | 3 |
| 3.1. | Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Kurulması.....            | 3 |
| 3.2. | Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Aşamaları / Evreleri..... | 4 |
| 3.3. | Güven Tesis Etmenin ve Sınırları Belirlemenin Önemi.....  | 5 |
| 3.4. | Mentorluk Sürecinde Çatışma Çözme Stratejileri.....       | 6 |

## 3. Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları

### 3.1. Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Kurulması

| <b>Faaliyet No. 3.1.</b>  |   |
|---|---|
| <b>MODÜL</b>  | Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları                                    |
| <b>KONU</b>   | Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Kurulması                           |
| <b>Etkinliğin başlığı</b>   | Giriş   |
| <b>Pedagojik amaç</b>   | Mentorlar kendileri hakkında ilgili bilgileri mentilerine iletirler |
| <b>Hedef grup</b>   | Profesyonel   |
| <b>Süre (dakika)</b>  | 90 dakika   |
| <b>Ayarlar</b>  | Sınıf   |
| <b>Grubun büyüklüğü</b>   | 10-12 katılımcı   |
| <b>Yöntem</b>   | rol yapma, tartışma   |
| <b>Araçları</b>   | --  |
| <b>Etkinliğin açıklaması</b>  |   |
| <p>Katılımcılar çiftler oluşturur. Çiftlerin üyeleri kendilerini birbirlerine tanıtır. Herkesin partnerine kim olduğunu söylemek için 5 dakikası vardır. 5 dakika sonra, rolleri değiştirirler ve çiftin diğer üyesi kendileri hakkında neyin önemli olduğunu düşündüklerini söyler. Giriş için önceden tanımlanmış bir kriter yoktur. Çiftler 5-5 dakika boyunca birbirlerine kendilerini tanıttıktan sonra, egzersiz büyük bir grupta devam eder. Birer birer, grup üyeleri ayağa kalkar ve kendilerini tanıtır, ancak sanki çiftin diğer üyesiymiş gibi. Partnerlerinden duyduklarını birinci şahıs açısından anlatırlar.</p> <p>Egzersiz sonunda, herkes kendileri hakkında bu şekilde duymanın nasıl bir şey olduğunu düşünür.</p> |   |
| <b>Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)</b>  |   |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Form çiftleri.</li><li>2. 5-5 dakika içinde kendilerini birbirlerine tanıtır.</li><li>3. Giriş için herhangi bir kriter yoktur.</li><li>4. Büyük bir grupta, her kişi partnerini sanki birinci şahısın bakış açısından kendisiymiş gibi tanıtır.</li><li>5. Alıştırmanın sonunda grup üyeleri için sorular: Başka bir kişiden duyduktan sonra girişinizin içeriğinde herhangi bir değişiklik yapar mısınız? Eşiniz sizin için neyin önemli olduğunu vurguladı mı?</li></ol>  |   |

## Özet

Bu alıştırma, mentorların, güvenin temelini oluşturmak için kendileri hakkında mentilerine iletmek istedikleri en alakalı bilgileri düşünmelerine yardımcı olur. Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir.

## 3.2. Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Aşamaları/Evreleri

| Faaliyet No. 3.2.  |  |
|--|--|
| MODÜL  | Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları                   |
| KONU   | Etkili Mentor-Menti İlişkisinin Aşamaları/Evreleri |
| Etkinliğin başlığı   | Becerilerim  |
| Pedagojik amaç   | Becerilerin özellikleri                            |
| Hedef grup   | Profesyonel  |
| Süre (dakika)  | 60 dakika  |
| Ayarlar  | Sınıf  |
| Grubun büyüklüğü   | 10-12 katılımcı                                    |
| Yöntem   | Kişisel deneyim yoluyla işleme                     |
| Araçları   | Top  |
| <b>Etkinliğin açıklaması</b>   |  |
| <p>Katılımcılara hayallerindeki işi hayal etmeleri için 5 dakika verilir. Sonra etrafta dururlar ve birbirlerine bir top geçirirler. Şu anda topa sahip olan herkes sahip olduğu bir beceriyi yüksek sesle söyler: yemek pişirmek, yazmak, okumak, temizlemek, öğretmek, organize etmek, not almak, spor, hemşirelik, şarkı söylemek, satmak vb. Tur bittikten sonra (herkes topa iki kez sahip oldu ve 2 beceri söyledi), antrenör her katılımcıya sorar: "Listelediğiniz beceriler istediğiniz işe uygun mu? Değilse, bu durumda ne yapardınız?"</p> <p>Herkes soruları cevapladıktan sonra, büyük gruplar halinde hangi becerilere sahip olduklarının farkında olmanın neden önemli olduğunu tartışırlar. Bu beceriler onları hangi konularda iyi yapar ve istedikleri iş için yeterli midir?</p> |  |
| <b>Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)</b>   |  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mentorların hayallerindeki işi hayal etmelerine izin verin. 5 dakikalara var.</li><li>2. Bir daire içinde durun.</li><li>3. Topu geçerek birbirinize söz verin.</li></ol>   |  |

4. Top katılımcılardan biri tarafından yakalandığında, önemli olduğunu düşündükleri becerilerinden birini söylemek zorundadırlar.
5. Tüm katılımcıların 2 kez konuşma şansı olmalıdır.
6. Oyun bittiğinde katılımcılar otururlar.
7. Şu sorulara cevap veriyorlar: "Listelediğiniz beceriler istediğiniz işe uygun mu? Değilse, bu durumda ne yapardınız?"
8. Diğer sorular: Mentorlarınızın sahip olduğu becerilerin farkında olmak neden önemlidir? Bu beceriler onları hangi konularda iyi yapar ve istedikleri iş için yeterli midir?
9. Grup, iş ararken gerçekçi hedefler belirlemenin neden önemli olduğunu birlikte tartışmalıdır.

### Özet

Kendi deneyimleri sayesinde, mentorlar mentilerini kendileri için gerçekçi hedefler belirlemeye teşvik etmenin çok önemli olduğunu öğrenirler. Bu görev mentor tarafından mentilerle de yapılabilir. Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir.

## 3.3. Güven Oluşturmanın ve Sınırları Belirlemenin Önemi

| Faaliyet No. 3.3.   |  |
|---|--|
| MODÜL   | Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları                   |
| KONU  | Güven Oluşturmanın ve Sınırları Belirlemenin Önemi |
| Etkinliğin başlığı  | Argüman yerine anlama                              |
| Pedagojik amaç  | Empatik davranış pratiği                           |
| Hedef grup  | Profesyonel  |
| Süre (dakika)   | 40 dakika  |
| Ayarlar   | Sınıf  |
| Grubun büyüklüğü  | 10-12 katılımcı                                    |
| Yöntem  | Dinlemek, dikkati anlamak                          |
| Araçları  | --   |
| <b>Etkinliğin açıklaması</b>  |  |
| <p>Grup üyeleri çiftler oluşturur. Çiftler, aynı fikirde olmadıkları bir konuyu birlikte seçerler. Egzersizin amacı, akıl hocasının, diğer kişinin bakış açısını kabul etmenin, kendi görüşlerini ve değerlerini arka plana koymanın nasıl bir şey olduğunu deneyimlemesidir.</p> |  |

| <b>Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)</b>  |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Form çiftleri.</li><li>2. Katılmadığınız bir konu bulun.</li><li>3. Birbirinize fikirlerinizin neye dayandığını söyleyin.</li><li>4. Bunun için birbirinizin sözünü almayın, birbirinizi ikna etmeye çalışmayın.</li><li>5. Eşinizi kendi bakış açısını ve ilgili duygularını ifade etmeye teşvik edin.</li><li>6. Dikkati anlama yöntemini kullanın.</li><li>7. Kendi tepkinizi gözlemleyin.</li><li>8. Kendinizi diğer kişinin yerine koyun.</li></ol> |
| <b>Özet</b>   |
| <p>Mentorluk sürecinde, mentorun mentinin hoş ya da nahoş duygu ve düşüncelerini kabul etmesi önemlidir. Kabul, mentorluk yapılan bireylerin kendilerinin duygularını ifade edebilmelerini sağlayabilir. Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir.</p>  |

### 3.4. Mentorluk Sürecinde Çatışma Çözme Stratejileri

| <b>Faaliyet No. 3.4.</b>  |  |
|---|--|
| <b>MODÜL</b>  | Mentorluk Hizmetlerinin Amaçları               |
| <b>KONU</b>   | Mentorluk Sürecinde Çatışma Çözme Stratejileri |
| <b>Etkinliğin başlığı</b>   | Ben-mesaj                                      |
| <b>Pedagojik amaç</b>   | Ben-mesajı yöntemiyle iddialı iletişim pratiği |
| <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>   | Kişisel deneyim yoluyla işleme                 |
| <b>Araçları</b>   | --   |
| <b>Etkinliğin açıklaması</b>  |  |
| Egzersizin amacı, mentorların mentilerin istihdamları sırasında karşılaşılabilecekleri durumlar |  |

aracılığıyla iddialı iletişim kurmalarıdır. Bunu yaparak sadece kendi iletişimlerine değil, aynı zamanda bu yöntemi onlarla paylaşarak akıl hocalarının iletişimine de yardımcı olabilirler. Grup üyeleri çiftler oluşturur.

Bir çatışma durumunda önceden prova edilmiş bir cümleyi bir ben-mesajına dönüştürmek zorundalar: Patronunuz sizden meslektaşınızın işini yapmanızı istiyor, çünkü maalesef önemli bir projede geride kalıyor. Bu çeşitli nedenlerden dolayı, onların işini yaptığınız bu ay üçüncü kez gerçekleşti.

#### Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)

1. Form çiftleri.
2. Biriniz yönetici, diğeri çalışan.
3. Yöneticiden isteyin: İş arkadaşınızın işini yapın, çünkü maalesef önemli bir projede geride kaldılar.
4. Çalışanın pozisyonu, bir aile olayı nedeniyle fazla mesai yapamadıkları için işi şimdi yapamamalarıdır. Ayrıca bu ay üçüncü kez çeşitli nedenlerle başka bir meslektaşının işini yaptılar.
5. Çalışan rolünü oynayan mentor, "problem - etki - çözüm" modelini kullanarak bu sefer iş arkadaşı yerine görevi üstlenmeyeceğini bir ben-mesaj ile belirtecektir.

#### Özet

Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir.

Soruna olası iyi bir çözüm: Bu ay üçüncü kez fazla mesai yapmak zorunda kaldım. Bu benim için sinir bozucu ve beni çok zor bir duruma sokuyor çünkü özellikle önemli bir aile etkinliğinde bekleniyorum. Benim önerim, üçüncü bir meslektaşı göreve dahil etmektir. Bu mümkün değilse, yarın sabah bu görevi yaparak güne başlayacağım.