



Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu
Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

MODÜL 4

Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları

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

İçeriđi

4.1. Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları.....	3
4.1.1. Netlik, İletişim, Bağlılık.....	3
4.1.2. Kültürel Çeşitliliğin Yönetimi.....	5
4.1.3. Mentorluk Hizmetlerinde Etik İlkelere Bağlılık.....	8
4.1.4. Mentorlar için Pratik İpuçları (nasıl geri bildirim sağlanır).....	10
4.1.5. Referanslar.....	12
4.1.6. Test.....	13
4.1.7. Ek 4 - Test Cevapları.....	15

4.1. Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları

4.1. Netlik, İletişim, Bağlılık

Bir mentorluk programı tesadüfen başarılı olamaz. Başarılı bir süreci yönetmek için, mentor-menti karşılıklı olarak zaman ve çaba harcamalıdır. Bu bağlamda, başarılı bir mentorluk süreci için aşağıdaki üç unsur özellikle önemlidir: *açıklık, iletişim ve bağlılık*. Bu üç unsur birbiriyle ilişkilidir. Örneğin, mentor-menti çiftinin birbirlerine karşı açık ve net olmaları, aralarındaki iletişim dinamiklerini kolaylaştırabilir ve mentorluk hizmeti sürecinde her iki taraf için de bağlılık artabilir. Bu unsurlara yönelik farkındalık yaratma sorumluluğu özellikle menti ile birlikte mentora aittir.

Netlik

İlk olarak, mentorluk programının amaç ve hedefleri açık olmalıdır. Örneğin, program göçmen kadınları iş hayatına entegre etmekle ilgiliyse, mentor bu amacı açıkça belirtmelidir. Böylece sürecin kapsamı her iki taraf için de netleşirken, doğru tespitler yapmak için gerçekçi beklentiler/hedefler belirlemek de mümkün olacaktır. Örneğin, mentor, mentinin bir ay içinde hangi psikososyal sonuçların iyileşmesini beklediğini açıklığa kavuşturmalıdır. Bu kadar iyi tanımlanmış hedefler mentileri motive edecektir. Ünlü sosyal psikolog Bandura'nın (1977) belirttiği gibi, açık hedefler özgüveni artırır ve kişiyi bu yolda motive eder. Daha zor hedeflerin belirlenmesinde ve ulaşılmada zaman içinde ilerlemeyi hedeflemek, bireyin kapasitesinin artmasına ve motivasyonun sürdürülebilirliğine katkı sağlar.

Öte yandan bir kurum/kuruluş mentorluk programı planlıyorsa mentorluk programının hizmet edeceği amaca yönelik ihtiyaçların belirlenmesi de doğru mentora ulaşılmasını sağlayacaktır. Mentorluk kapsamının açıklığa kavuşturulması, özellikle mentiler için "mentorluk nedir / değildir" sorusuna cevap verecektir. Mentorluk sürecini planlarken potansiyel mentorların bu tür becerilere sahip olması gerektiğini önceden açıklığa kavuşturmak, programın başarısına büyük katkı sağlayacaktır. Hedeflenen bir mentorluk programındaki her potansiyel mentorda "netlik" bileşeni ile ilgili olarak sahip olunması veya geliştirilmesi gereken özellikler, *samimiyet ve güven oluşturma, etkili dinleme ve geri bildirim sağlama* yeteneğidir (Geri bildirim nasıl sağlanacağı bölüm 4.4'te daha ayrıntılı olarak tartışılacaktır).

Bir samimiyet ve güven duygusu yaratmak, mentorun kendisini mentinin yerine koymak için bir bakış açısı geliştirmesi ve mentinin ne düşündüğünü, nasıl hissettiğini ve ne istediğini anlamaya çalışan bir yaklaşıma sahip olması faydalı olacaktır. Ek olarak, bir mentorun çok iyi bir dinleyici olması gerekir. İlgili uzmanlığa sahip bir mentorun kolaylaştırıcı olarak konuşması gerekmesine rağmen, mentinin de konuşmasına izin verilmelidir, böylece mentor c, mentinin karşılaştığı zorlukları dikkatlice dinler. Aktif dinleme olarak da adlandırılan bu süreçte, konuşmacının tüm mesajına dikkatlice odaklanmak gerekir. Dinleyicinin, duyulanın içeriğine ve ses tonuna odaklanması gerekir. Aktif bir dinleme süreci sadece kulakların duyduklarıyla değil, gözlerin gördükleriyle de desteklenmelidir; Konuşmacının yüz ve vücut hareketlerine uyulmalıdır. Buna ek olarak, aktif bir dinleme süreci, dinleyici, konuşmacının vermeye çalıştığı mesajın önemine ve içgüdüleri aracılığıyla onları nasıl hissettirdiğine odaklanabilirse, düzgün bir şekilde çalışacaktır .

Mentorluk sürecinin çıktılarını netleştirmenin bir diğer önemli yönü de iyi sorular sorma yeteneğidir. Burada hatırlanması gereken en önemli nokta, mentiden alınan cevapların kalitesinin, mentor tarafından sorulan soruların kalitesine bağlı olduğudur. Düşüncelerin daha net ortaya çıkmasını sağlayacak soruların nasıl ifade edileceğini bilmek, mentorların daha derinlemesine görüşmeler yapmasını ve böylece mentiye daha fazla destek sağlamasını sağlar. Son olarak, mentorların mentilere ilham verebilecek ve onları harekete geçmeye teşvik edebilecek geri bildirimler sağlayabilmeleri gerekir.

İletişim

Mentorlar mentilerle düzenli toplantılar düzenlemelidir. Mentorlarla iletişim kurmak, mentilerin becerilerinde özgüven kazanmalarını sağlar ve potansiyellerini geliştirmeleri için onları motive edebilir. Mentorlar açık iletişime olanak sağlayacak ve iletişim sürecini sıkılaştıracak bir tutuma sahip olmalıdır. Burada açık iletişimden kastedilen, mentorun mentiden gelen sorulara açık olmasıdır; Başka bir deyişle, menti kendini ifade ederken kendini özgür hisseder. Bu noktada mentilerin sorumluluğu anlamadıkları konular hakkında sorular sormaktır. Ayrıca karşılıklı iletişim sürecinde mentor geri bildirimde bulunmalı; dürüst olmalı ama sert olmamalı. Kısacası, bir mentorun iyi bir öğretmen / denetmen kadar öğretici ve iyi bir arkadaş kadar destekleyici olması gerekir.

Karşılıklı olarak arkadaşlık duygusunu pekiştiren destekleyici bir sosyal ilişki , uzun vadeli iletişim kurmak için önemlidir. Mentinin günlük olarak karşılaştığı zorlukları/sorunları

incelemek ve duyarlı bir dinleyici olmak iletişim sürecinin önemli bir parçasıdır. Mentorun mentiyle ne ölçüde ilgilendiği ve onu ne kadar anladığı kritik önem taşır. Önemsizlik duygusunun nasıl tanımlandığı mentor ve menti arasında farklılık gösterebilir. Örneğin, bir menti mentor ile arkadaşça bir sosyal ilişki kurmayı bekleyebilir. Ancak mentorlar daha profesyonel bir ilişkiyi vurgulayabilir. Bu noktada bir denge sağlanmalı ve mentorlar gerektiğinde arkadaş kadar destekleyici, kariyer uzmanı kadar profesyonel olmalıdır. Karşılıklı saygı ve güvenin var olduğu profesyonel bir sosyal ilişkide taraflar birbirlerini hayal kırıklığına uğratmak istemezler, bu da mentorluk sürecine bağlılığı artırır - örneğin, toplantılara zamanında gelmek ve ödevleri tamamlamak muhtemelen artacaktır. Son olarak, mentorluk sürecinde bireylerin ortak rolleri (örneğin, kültürel deneyimler, dil) arttıkça iletişim süreci daha doğal ve etkili olabilir. Ancak, ortak özellikler şart değildir; kişilerin sosyal geçmişlerindeki çeşitliliğin mentorluk sürecinde nasıl yönetilebileceğine bağlı olarak uyumlu bir iletişim süreci yönetilebilir (bölüm 4.2'de daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır).

Bağlılık

Mentorluk sürecinin başarısını sağlayacak bir diğer unsur da mentor ve menti arasında devam eden bağlılıktır. Mentorluk hizmeti verecek kişiler ve bu hizmeti alanlar, yatırımın hem zaman hem de emek açısından somut etkilerinin zaman içinde ortaya çıkacağına farkında olmalıdır. Mentilerin hedeflere giden yolda gerekli zamanı ayırmaları gerekir. Toplantıların verimliliği ile ilgili olarak, mentorun önceden hazırlanması ve gelmesi zaman yönetimini kolaylaştırabilir. Ayrılan zaman konusunda esnek olmak da önemlidir. 50 dakika olarak önceden belirlenmiş olan toplantıda, olası bir aksaklık mentor tarafından tolere edilmelidir.

Ayrıca hazırlanan toplantılara mentor-menti çiftinin ne ölçüde geldiği ve özellikle mentilerin farklı oturumlar arasındaki dönemde harekete geçme girişimleri bağlılık için diğer önemli göstergelere örnek olarak verilebilir. Kısacası bu bağlılığın karşılıklı süreklilik çerçevesinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, bu taahhüdün bir göstergesi olarak toplantı saatlerine ne ölçüde saygı gösterildiği, toplantıların iptal edilmemesi için ne kadar çaba sarf edildiği ve müşterinin programı sonlandırmak isteyip istemediği, karşılıklı taahhüdü yansıtan ipuçları olabilir.

4.2. Kültürel Çeşitliliğin Yönetimi

Kültürel çeşitliliğin nasıl yönetilebileceğini anlamak için, öncelikle kültür kavramını tanımlamak gerekir. Kültür, bir grup insan veya toplumun büyük bir kısmı tarafından öğrenilen ve paylaşılan bir dizi anlam olarak tanımlanabilir (Rohner, 1984). Aynı zamanda, kültür aynı zamanda bir nesilden diğerine aktarılacak bir yaşam biçimini de temsil eder. Kültürel kimliklerin, özellikle göç ya da farklı kültürel gruplarla temas gibi bireysel değişim süreçleri sayesinde değişebilen esnek yapılar olduğunu söylemek mümkündür. Mentorluk sürecinin başarısındaki önemli faktörlerden biri de kültürel çeşitliliği gözetilen süreç yönetiminin sağlanmasıdır.

Kültürel farklılıklar öznel ve dinamikler; örnek, mentor ve mentinin ilk toplantısında, ilk göze çarpan kültürel farklılıklar ten rengi ve vurgu olabilir, ancak bireylerin bu farklılıkları nasıl yorumladıkları öznel. Bu nedenle, mentorlar belirli bir kültürel geçmişe sahip mentileri standart bir şekilde değerlendirmemelidir. İlk olarak, mentor hem kendisinin hem de mentinin bu kültürel farklılıklara atfettiği kişisel anlamı kavramaya çalışmalıdır. Ayrıca, diğer değişkenler algılanan kültürel farklılıkları etkileyebilir (e.g., cinsiyet, sosyoekonomik durum, yaş ve din). Bu gibi farklılıklar göz önüne alındığında mentinin kimliğinin ve deneyimlerinin nasıl oluştuğunu bilmek gerekir. Örneğin, Suriyeli genç bir göçmen kadın sadece göçmen kimliğine göre odaklanmamalı, aynı zamanda farklı kimlikleri (yani genç bir kadın olarak) ve deneyimleriyle değerlendirilmemelidir. Bu tür farklı kimliklerin sosyal bağlamda farklı anlamları olabilir. Örneğin bir göçmen olarak kişi çalışma ortamında yaşayabileceği ayrımcılık nedeniyle bu kimliğin bu kadar belirgin olmasını istemezken, komşuluk ilişkilerinde herhangi bir sorun yaşamayabilir.

Kültürel çeşitliliği yönetmenin ayrıntılarına girmeden önce öncelikle hedef kitlenin belirlenmesi gerekir. Bazen iyi niyetle başlatılan çalışmalar beklenmedik olumsuz sonuçlara yol açabilir. Hedef kitleyi destekleme niyetiyle başlayan ve o grubu istemeden değersizleştiren veya bu tür algılara neden olan bir süreçten kaçınılmalıdır. Örneğin, belirli bir azınlık grubuna sosyal destek sağlamak için bir program başlatılmış olsa da (örn. , göçmenler), bazı *basamaklıp* tutum ve davranışlar istemeden de olsa o grubun üyelerinin "Yeterince gitmiyor muyum?" diye sormalarına neden olabilir.kendilerini değersiz olarak görürler. Burada akla geliyor, "mentor-menti çifti aynı gruptan olmalı mı (örn., aynı cinsiyet, aynı etnik köken vb.) yoksa farklı birgrup mu?" Böyle bir soruya net bir cevap vermek zordur. Önemli olan nokta, bu sorunun cevabının mentorluk programının amacına bağlı olarak

değişebileceğidir. Örneğin, aynı gruptan bireylerin bir araya geldiği bir süreçte, mentor ile menti arasında güçlü bir sosyal ilişki ve empati kurulabilir (örn. İki çalışan kadın birbirini daha iyi anlayabilir veya aynı etnik gruptan iki göçmen daha kolay iletişim kurabilir). Benzer şekilde, bir Afrikalı Amerikalı birey aynı etnik kökenden gelen bir akıl hocasından (farklı bir kültürel geçmişe sahip başka bir akıl hocasının aksine) daha fazla psikososyal destek alabilir (Thomas & Alderfer, 1989). Azınlık kültüründen bireyler, çoğunluktan olanlara karşı şüpheli ve güvensiz olabilirler (Crocker & Major, 1989). Burada kültürel çeşitliliğin aslında sadece mentorun değil mentinin de perspektifinden bakarak her iki taraf için de bir zenginlik olduğunu ve bu zenginliğin karşılıklı öğrenme sürecine de yansıtacağını mentor tarafından vurgulamak gerekir.

Öte yandan, amaç kişilerarası sosyal ilişkileri geliştirmekse, gruplararası ilişkilerin kurulması yoluyla bir örgütte/toplumda kültürlerarası veya toplumsal cinsiyet anlayışı açısından daha üst düzeyde bir iletişim ve anlayış gerçekleştirilebilir; Bu tür farklılıklar avantaja dönüşebilir. Destek sürecinde kolaylaştırıcı rol oynayan mentorlar, menti kadar kültürel çeşitliliğin de farkında olmalıdır. Örneğin klişenin ne olduğu, nasıl oluştuğu, farklı kültür veya cinsiyetlerden farklı insanların aynı konuya nasıl yaklaşabileceği gibi soruların cevapları iyi bilinmelidir. Klişeler genellikle birçok insanın belirli özelliklere sahip tüm insanlar veya şeyler hakkında sahip olduğu önyargılı ve yanlış inançlardır. Klişeler, kültürel çeşitliliği yönetmenin ve mentorluk sürecinin başarısının önündeki en büyük engel olabilir. Bu tür yargılar, farkında olsun ya da olmasın, mentor-menti çifti arasında kurulabilecek güçlü bir ilişkinin potansiyelini olumsuz yönde etkileyebilir.

Mentorlar, farklı bir kültürden gelen bir mentiye karşı olası olumsuz klişeleri (varsa) bir kenara bırakmaya çalışmalı ve diğer kişiyi tutum ve davranışlarıyla değerli hissettirmelidir. Mentor yüksek bir empati duygusuna sahip olmalıdır. Bu noktada, mentor ve menti diğer kültürler hakkında bilgi edinmeye açık olmalı, kültürel farklılıkların farkında olmalı ve farklı kültürlerden bireylere saygı duymak için davranışlarını değiştirmeye istekli olmalıdır. Mentor ve menti adaylarının kültürel çeşitliliğe karşı ne kadar olumlu bir tutumu varsa, böyle bir mentorluk ilişkisi o kadar güçlü olacaktır.

Ancak tereotipler, çoğunluk kültürlerinde yaşayan bireylerin, azınlıkta olanların daha az beceri ve yetkinliğe sahip olabileceğini düşünmeleri gibi inançları tetikleyebilir ve bu durumda mentorların mentiye karşı tutumlarında bilinçli veya bilinçsiz bir farklılaşma olabilir.

Örneğin, bir azınlık grubundan kadınlar, özellikle kariyer gelişim süreçlerinin başlangıcında, bu tür klişeler nedeniyle sosyal yaşamda ve çalışma ortamlarında olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalabilirler (Thomas, 1990). Bu gibi durumlarda, mentorlar mentilerini sosyal ve örgütsel ortamdaki olumsuz sonuçlarla başa çıkmada destekleyebilirler. Desteklenmeye çalışılan grup üyelerinin bakış açılarına yer verilmeli, mentorluk sürecinin amacı dikkatlice tanımlanmalı ve netleştirilmelidir (örneğin; amaç hedef kitlenin kariyer gelişimine katkıda bulunmak mı yoksa hem kariyer gelişim desteği hem de sosyal destek sağlamak mıdır?). Belirli bir amaca hizmet eden mentorluk sürecinde, her iki tarafın da (mentor ve menti) sürece gönüllü olarak dahil olmasını sağlamak da gereklidir. Bu konu, kültürel olarak farklı geçmişlere sahip bireyler için özellikle kritiktir ve bu nedenle birbirlerini dinlemek ve anlamak için farklı bakış açılarına sahiptir.

Mentor başlangıçta en belirgin kültürel farklılıklardan bahsedebilir. Mentiler olası kültürel farklılıkları tartışmak konusunda tereddütlü olabilirler, çünkü mentorluk oturumları daha çok mentor liderliğindeki bir süreçtir. Bu durumda, mentorlar en başından beri ne kadar açık fikirli olduklarını belirtmelidir. Bu şekilde, mentiler tarafından algılanan samimiyet ve anlayış daha da geliştirilebilir. Kültürel farklılıklara ek olarak, mentorun ortak noktaları acele ettirmede ilk adımı atması, mentorun samimiyetini, inandırıcılığını ve mentinin güven ve kabul duygusunu artıracaktır. Akılhocası, benzerlikleri tanımlamak için menti hakkında mümkün olduğunca çok şey bilmelidir. Hayati bilgi parçalarından biri, iyi tanımlanması gereken menti'nin mevcut ruh halidir. Mentinin olumsuz etki yaşama derecesi, bireyin duygusal dengesini ve dolayısıyla mentorluk sürecindeki diyalogdan faydalı sonuçlar elde etme olasılığını azaltabilir. Olumsuz bir ruh hali içinde olduğu tespit edilen mentilerle kültürel farklılıklara veya benzerliklere vurgu yaparak diyalog kurmak faydalı olmayabilir. Böyle bir durumda mentinin temel sorunu veya ihtiyacı hakkında diyalog kurulması daha faydalı olacaktır. Aksi takdirde mentiler mentorun yukarıda belirtilen ihtiyaçlara/sorunlara yeterince duyarlı olmadığını ve endişelerini paylaşmadığını düşünebilirler. Ek olarak, mentiler olumsuz deneyimler yaşamış olabilirler (örn., sosyal dışlanma) bir sonraki görüşme oturumuna kadar. Bu gibi durumlarda, kültürel farklılıklar hakkında konuşmak istemeyebilirler. Bu nedenle, her röportajda, ara dönemde neler yaşadıkları, haftalarının nasıl geçtiği gibi sorular sormaktan çekinmem.

4.3. Mentorluk Hizmetlerinde Etik İlkelere Bağlılık

Uyarlanabilir mentorluk sürecinin yönetiminde göz önünde bulundurulması gereken etik ilkeler vardır. Mentor ve menti arasındaki ilişkide etik kurallara uymak, mentorluk hizmetinde nelere dikkat edilmesi gerektiği konusunda her iki tarafa da güven ve netlik duygusu sağlar. Etik ilkeler belirlenirken ilgili mentorluk hizmetinin amaç ve hedefleriyle uyumlu bir yol izlenmelidir. Profesyonel ilişkileri destekleyen bu tür tutumlar, mentor ve mentinin daha tutarlı ve anlamlı bir deneyim yaşamasını da kolaylaştıracaktır. Bu etik ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

1. İlk olarak, mentor, mentinin kişisel gelişimi için ne kadar zaman ve çaba harcanacağını önceden belirlemelidir. Mentorluk hizmetinin ne kadar süreceği ve ne sıklıkta gerçekleşeceği gibi konular da menti için belirsizlikten kaçınmak için etik bir gerekliliktir.
2. Mentorluk çeşitli amaçlar için yapılabilir (örn., duygusal veya sosyal destek ve kariyer gelişimi). Bir mentor alanında ne kadar uzman olursa olsun, mentiye ne tür bir hizmet/destek sağlayabileceği ve kapasitesi konusunda gerçekçi ve dürüst olmalıdır. Örneğin, kişi mentor olarak mentinin ihtiyaç duyduğundan daha az bilgiye/kapasiteye sahipse, mentor bunun farkında olmalı ve onu daha uzman veya ona daha fazla zaman ayırabilecek başka bir mentora yönlendirmelidir. Aksi takdirde mentinin farkında olmadan bir beklentisi olabilir ve bu beklenti karşılanmadığında menti için hayal kırıklığı olabilir. Mentor, tıbbi, terapötik veya yasal olarak onaylanmış sertifika olmadan doğrudan tavsiye vermemelidir.
3. Mentorluk ilişkisinde etkili bir yol izlemenin temel ilkelerinden biri, menti için güvenli bir alan yaratmaktır. Mentorluk ilişkisi kurarken, mentilerin eleştirel duygularını ortaya koyabilecekleri güvenli bir ortamda olduklarına dair mahremiyet algıları (örn., korku, kaygı) sürecin yararlılığı için önemlidir. Böylece menti farklı fikir ve endişelerini paylaşma fırsatı bulabilir. Böyle güvenli bir alan yaratmak için, mahremiyete verilen önem özellikle mentor tarafından vurgulanmalıdır.
4. Önceki konuda vurgulandığı gibi, kültürel çeşitliliğin farkında olmak önemlidir ve mentorlar, farklı kültürel geçmişlerden gelen mentilere yönelik basmakalıp tutum ve davranışların farkında olmalıdır. Mentor ve menti farklı geçmişlerden gelebilir (örn., yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, sosyoekonomik durum, ırk, etnik köken, kültür, din, fiziksel engelli

bir menti). Profesyonel iletişim kurulmalı; Argo ve hakaret içeren ifadelerden kaçınılmalıdır. Deneyimlere hassasiyetle yaklaşılmalı ve insanlar birbirlerini yargılamadan dinlemelidir.

5. Mentor, kurulan ilişkinin daha çok profesyonel bir ilişki olduğunun her zaman farkında olmalıdır. Arkadaş canlısı olmak ve "mentinin arkadaşı olmak" arasındaki ince çizgileri çizmek çok önemlidir. Unutulmamalıdır ki, mentinin desteğe ihtiyacı varsa, zaman geçtikçe kendi ayakları üzerinde durması için yönlendirilmelidir. Böylece menti mentora bağımlı hissetmez ve desteğe ihtiyaç duyduğu konuda algılanan kırılabilirliği yaşamaz. Mentor ve menti arasındaki ilişki profesyonelin ötesine geçerse, örneğin mentor mentiye karşı romantik duygular beslediğini fark ederse, böyle bir durumu menti ile paylaşmak kafa karışıklığına ve duygusal hasara yol açabilir. Alternatif bir strateji olarak, mentor böyle bir durumu derhal başka bir profesyonelle paylaşmalı ve nasıl yönetileceği konusunda gözetim almalıdır. Bu tür duygulara sahip olduğunun bilincinde olarak, menti ile mesleki sürecin derhal sonlandırılması, mentinin zihninde soru işaretleri yaratabilir ve ciddi hayal kırıklıklarına neden olabilir. Güç dengeleri açısından, bir nevi moderatör rolünde olan mentorlar, kişiler arası ilişkilerde sınırların korunmasına daha fazla dikkat etmelidir.
6. Mentor ve menti arasındaki güç ilişkilerini göz önünde bulunduracak şekilde bir araya gelmek gerekir. Örneğin, bir çalışana iş hayatında mentorluk yapan bir patron, yukarıda belirtilen kalite gereksinimlerinin göz ardı edilmesine neden olabilir (örneğin; menti kendini güvende hissetmeyebilir ve kendini özgürce ifade edemeyebilir).
7. Menteye olumsuz ve olumlu geribildirim vermek, birlikte değerlendirme yapmak ve gerektiğinde bu gibi durumları göz ardı etmemek gerekir.
8. Mentorlar ve mentiler, olası davranış ihlallerini bildirme görevlerinin farkında olmalıdır. Mentor, mentorluk ilişkisinin başlangıcında bu önemi vurgulamalıdır. Her iki taraf da herhangi bir etik veya davranış ihlalinin nasıl bildireceğini ve bunun bir sorumluluk olduğunu bilmelidir. Böyle bir görev vurgusunun yokluğunda, bireyler olası bir ihlale tanık olduklarında ne yapacaklarını bilemeyebilirler ve bu tür ihlaller sonsuza dek gizli kalabilir.

4.4. Mentorlar için Pratik İpuçları (geri bildirim nasıl sağlanır)

Geri bildirim sağlamak , mentorluk ilişkisi için gereklidir. Geri bildirim, tutum, davranış veya performansa dayalı olarak verilebilir. Doğru zamanda doğru şekilde sağlanmalıdır.

Gecikmeden, genellikle sonucunu takiben verilmelidir. Bu noktada iyi gözlemler yapmak gerekir; eğer kişi gergin ya da duygusalsa ve etrafta mahremiyete müdahale edecek şekilde başkaları varsa olumsuz geribildirim vermek için doğru zaman olmayabilir. İdeal olarak, geri bildirim sistematik ve sık sık (haftalık veya aylık) verilmeli, neyin iyi / olumlu veya kötü / olumsuz gittiğine odaklanılmalıdır.

Olumlu ve olumsuz geri bildirimler kişisel gelişim için faydalıdır. Olumlu geri bildirim, özyeterlik ve özgüveni artırır, bireyin hem sosyal hem de kariyer yaşamında kişisel gelişimine katkıda bulunur. Bu bağlamda mentor ve mentinin geri bildirimine ilişkin beklentileri farklılık gösterebilir. Örneğin, bir çalışma, mentorların hem olumlu hem de olumsuz geribildirim vermesi gerekirken, mentilerin yalnızca olumlu geri bildirim odaklandığını (Eller vd., 2014) . Buna göre mentilerin eleştiri olmadan güvenli bir ortamda etkileşim bekledikleri anlaşılabilir. Bununla birlikte, sürekli olarak olumlu sonuçlar hakkında konuşmak ve olumsuz olanları görmezden gelmek aşırı güvene neden olur ve bireyler başarısızlık vakalarında daha fazla depresyon yaşayabilir. Benzer şekilde, olumsuz konuları sürekli tartışmak kişinin zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durumda, olumlu ve olumsuz geribildirim arasında bir denge kurularak yapıcı bir tutum benimsenmelidir. Geri bildirim verirken, olumlu geri bildirim olumsuz veya düzeltici olanlardan daha fazla olduğunu göz önünde bulundurmak gerekir. Düzeltici geri bildirim, hedefin hedeflenen sonuçlara yönelik tutum ve davranış değişikliğini sağlayacak şekilde sağlanmalıdır. Geri bildirimden ziyade eleştiri olarak algılanan yorumlar, savunma tepkilerini tetikleyebilir.

Geri bildirim nasıl verildiği, olumlu veya olumsuz olmasından daha önemlidir. Önemli olan, yapıcı geri bildirimlerle sosyal gelişimi teşvik etmektir, çünkü bu tür bildirimler gelecekteki eylemleri etkileyebilecek bilgiler içerir. Ardışık yorumlar yapmak yerine, olumlu geribildirim verildiğinde kişinin bu ifadeyi zihninde işlemesine izin verilmelidir. Daha sonra olumsuz geri bildirim verilebilir. Bu arada "ama" cümleleri olmamalıdır. Örneğin, mentor şu şekilde başlayabilir: "Her şeyden önce, bu işin üstesinden gelmeniz çok önemliydi; Tebrikler." Daha sonra olumsuz noktalara "ikinci olarak işaret etmeliyim" gibi bir ifadeyle değinilebilir. Daha sonra, değerlendirme yapıcı geri bildirimlerle tamamlanabilir.

Mentor, geri bildirim verirken duygularını da göz önünde bulundurmalıdır. Geri bildirim sadece sinirli olduğu için mi yoksa duruma veya kişiye olumlu katkıda bulunmak için mi yaptığının farkında olmalıdır. Mentor, kişisel duygular vermek yerine, eğitim aldığı ve

uzmanlaştığı bir konu hakkında geri bildirim vermelidir. Bunu yaparken, konunun etrafında dolaşmak yerine mümkün olduğunca spesifik ve açık olmalıdır. Mentor, mentiyi teşvik edecek ve yargılayıcı tutumlardan kaçınacak şekilde arkadaş canlısı olmalıdır. Bu tutumlar güven ilişkisini güçlendirebilir ve olumsuz da olsa geri bildirimde daha açık bir ortam yaratabilir.

Mentorun geri bildirim, mentinin becerilerini ve potansiyel güçlü yönlerini keşfetmeye yardımcı olur. Mentinin düzeltici veya olumsuz geri bildirim aldığını varsayalım. Bu durumda otomatik olarak savunma pozisyonuna geçebileceklerinin farkında olmalı ve böyle bir durumda derin bir nefes alıp dinlemeleri gerektiğinin farkında olmalıdırlar. Ek olarak, yorumdan sonra, menti konuyla ilgili daha fazla netlik isteyebilir veya görüş ve düşüncelerini ekleyebilir. Bu gibi durumlarda mentor, geri bildirim sağladıktan ve gelecekteki cevapları anlayışla dinledikten sonra mentinin görüş ve düşüncelerine de açık olmalıdır. Özellikle bu gibi durumlarda yazılı iletişim yanlış anlaşılmalara yol açabilir. Mümkün olduğunca sözlü olmalıdır. Göz temasına ek olarak, vücudun mentiye doğru dönmesi ve dikkatli bir ses tonu kullanılması önemlidir. İyi bir dinleyici olmak, geri bildirim verildikten sonra önemlidir. Mentor, etrafta dikkat dağıtıcı bir şey olmadığından emin olmalıdır (örneğin, telefon (lar) sessize alınmalıdır).

4.5. Referanslar

Bandura, A. Öz-yeterlik: Kontrol Egzersizi. Freeman; New York: 1997.

Crocker, J. & Binbaşı, B. (1989). Sosyal damgalama ve benlik saygısı: Damgalamanın kendini koruyucu özellikleri. *Psikolojik İnceleme*, 96, 906-630.

Eller, L. S., Lev, E. L., & Feurer, A. (2014). Etkili bir mentorluk ilişkisinin temel bileşenleri: Nitel bir çalışma. *Hemşire Education Today*, 34(5), 815-820.

Rohner, R. P. (1984). Kültürlerarası psikoloji için bir kültür anlayışına doğru. *Kültürlerarası Psikoloji Dergisi*, 15, 111-138.

Thomas, D. A. (1990). Irkın yöneticilerin gelişimsel ilişkiler deneyimleri üzerindeki etkisi (mentorluk ve sponsorluk): Örgüt içi bir çalışma. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 11(6), 479-492.

Thomas, D. A., & Alderfer, C. P. (1989). Irkın kariyer dinamikleri üzerindeki etkisi: Azınlık kariyer deneyimleri üzerine teori ve araştırma. M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Kariyer Teorisi El Kitabı* (s. 133-158). Cambridge Üniversitesi Yayınları.

4.6. Test

1. Başarılı bir mentorluk süreci için aşağıdakilerden hangisi önemli faktörlerden biridir?

- a. Berraklık
- b. İletişim
- c. Bağlılık
- d. Tümü

2. Bir mentorluk programındaki her potansiyel mentorun "netlik" bileşeni ile ilgili olarak sahip olması veya geliştirmesi gereken özellikler arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaktadır?

- a. Samimiyet ve güven oluşturmak
- b. Etkili dinleme
- c. Geri bildirim sağlama
- d. Tümü

3. Aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- a. Mentorların açık iletişime izin veren bir tutuma sahip olmaları önemlidir.
- b. Mentorlar geri bildirim verirken bir şey söylemek zor olmalıdır.
- c. Mentorun mentiyi ne ölçüde anladığı kritiktir.

d. Mentorluk programının amaç ve hedefleri hem mentor hem de menti için açık olmalıdır.

4. "Kültürel farklılıklar öznel ve dinamikdir, bu nedenle mentorlar belirli bir kültürel geçmişe sahip mentileri standart bir şekilde değerlendirmemelidir."

- a. Doğru
- b. Yanlış

5. Mentorluk programında kültürel çeşitliliğin yönetimi için aşağıdakilerden hangisi önemlidir?

- a. Mentorlar, kültürel farklılıkları göz önünde bulundurarak her menti için farklı programlar oluşturmalıdır.
- b. Mentorlar basmakalıp tutum ve davranışlardan kaçınmalıdır.
- c. Mentorlar, klişenin ne olduğu, nasıl oluştuğu veya farklı kültürlerden veya cinsiyetlerden farklı insanların aynı konuya nasıl yaklaşabileceği gibi soruları cevaplamak için kaynaklara sahip olmalıdır.
- d. Tümü

6. Kültürel çeşitlilik yönetimi bağlamında aşağıdakilerden hangisi yanlış bir ifadedir?

- a. Mentiler olası kültürel farklılıklar hakkında konuşmaktan çekinebilirler. Bu durumda, mentorlar en başından beri ne kadar açık fikirli olduklarını belirtmelidir.
- b. Kültürel çeşitliliği yönetme sürecini detaylandırmadan önce, hedef kitle belirlenmelidir.
- c. Mentor yüksek bir empati duygusuna sahip olmalıdır.
- d. Mentor-menti eşleşmesinde kültürel farklılıklar önemli değildir.

7. Mentorluk hizmetlerinde uyulması gereken etik ilkelerden hangisi aşağıdakilerdir?

- a. Menti için güvenli bir ortam yaratmak.
- b. Kültürel çeşitliliğin farkında olmak.
- c. Mentor ile menti arasındaki ilişki samimiyete dayansa da profesyonel bir ilişki olduğu unutulmamalıdır.
- d. Tümü

8. "Mentinin problemleri olması durumunda, mentor mentinin tüm problemlerini çözmelidir."

- a. Doğru
- b. Yanlış

9. "Hem mentor hem de menti, herhangi bir etik veya davranışsal ihlali nasıl bildireceğini ve bunun bir sorumluluk olduğunu bilmelidir."

- a. Doğru
- b. Yanlış

10. Aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- a. Hem olumlu hem de olumsuz geri bildirimler kişisel gelişim için faydalıdır.
- b. Geri bildirim verirken, mentor kendi duygularını gözden geçirmelidir.
- c. Mentorun geri bildirimi, mentinin becerilerini ve potansiyel güçlü yönlerini keşfetmeye yardımcı olur.
- d. Menti mentorun geri bildirimlerini sorgulamadan takip etmelidir.

11. "Geri bildirim, bir performans veya davranış gerçekleştikten sonra gecikmeden sağlanmalıdır."

- a. Doğru
- b. Yanlış

12. "Geri bildirim verirken mekan, mahremiyet veya duygusal durum gibi hususları göz önünde bulundurmamak gerekli değildir."

- a. Doğru
- b. Yanlış

4.7. Ek 4 - Test Cevapları

Soru	Cevap
Soru 1	d

Soru 2	d
Soru 3	b
Soru 4	a
Soru 5	d
Soru 6	d
Soru 7	d
Soru 8	b
Soru 9	a
Soru 10	d
Soru 11	a
Soru 12	b



Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu
Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

MODÜL 4 - FAALİYETLER

Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları

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

4.1. Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları.....	2
4.1.1. Netlik, İletişim, Bağlılık.....	2
4.1.2. Kültürel Çeşitliliğin Yönetimi.....	4
4.1.3. Mentorluk Hizmetlerinde Etik İlkelerle Bağlılık.....	5
4.1.4. Mentorlar için Pratik İpuçları (nasıl geri bildirim sağlar).....	6

4.1. Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları

4.1. Netlik, İletişim, Bağlılık

Faaliyet No. 4.1.	
MODÜL	Başarılı Mentorluğun Temel Unsurları
KONU	Netlik, İletişim ve Bağlılık
Etkinliğin başlığı	Mentorluk Hizmetlerinde Aktif Dinleme
Pedagojik amaç	Aktif Dinleme Becerilerinin Kazandırılması

Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	45 dakika
Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	12-16 katılımcı + 1 moderatör
Yöntem	Eşleştirilmiş Grup Çalışması
Araçları	İki sandalye (iki kişilik gruplar birbirinin karşısında oturabilir)
Etkinliğin açıklaması	
Aktif dinleme bir beceridir ve kişilerarası iletişim dinamiklerinde çok önemli bir yere sahiptir. Bu aktivite, aktif dinleme için bir egzersiz yaparak bu becerinin önemi konusunda farkındalık sağlamayı amaçlamaktadır.	
Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)	
<ol style="list-style-type: none">1. Tüm katılımcılar iki gruba ayrılmalıdır (ilk grup 6-8 kişilik ve ikinci grup 6-8 kişilik).2. Her iki grup da her biri iki üyeli gruplara ayrılmalıdır.3. İlk grupta, çiftler halinde üye olan katılımcılar, aktif dinleme becerilerini uygulamak için sırayla konuşacak ve birbirlerini dinleyeceklerdir. İkinci grupta sadece bir üye konuşurken, ikinci üye dinleyici olacaktır.4. İkinci grupta, moderatör konuşmacı tarafından bilinmeden şu talimatları vermelidir: "Konuşmacıyı dinlerken ilgisiz görünün, sürekli saatinize/telefonunuza veya etrafınıza bakın, sıkılmışsınız gibi ifadeler takın, arkanıza yaslanarak oturun."5. İlk grupta, her üye sırayla 3-4 dakika boyunca kendisi için önemli bir konu hakkında konuşur. Bu gruptaki tüm katılımcılarla konuşma sırasında göz teması kurmanın önemini vurgulayın.6. İlk gruptaki dinleyici, bu 3-4 dakikalık süre zarfında konuşmak yerine sadece diğer kişiyi sessizce dinlemelidir.7. İlk gruptaki konuşma bittiğinde, dinleyicinin konuşmacının söylediklerini özetlemesine izin verin.8. Birinci gruptaki konuşmacı, gerekli gördüğü şeyleri açıklığa kavuşturur veya düzeltir ve dinleyicinin doğru ifadelerini onaylar.9. Son olarak, tüm katılımcılar (birinci ve ikinci gruplar) çiftleriyle konuşmalar sırasında deneyimlerini paylaşırlar.	
Özet	
Burada aktif dinleme becerileri konusunda farkındalık yaratmak amaçlanmaktadır. İlk gruptaki katılımcılara, önlerindeki kişiyi sabırla dinlemeyi öğretmeleri için talimatlar verildi. Böylece, diğer kişinin konuşurken sözünü kesmemesi gerektiği konusunda fikir edinmeleri beklenir. Buna ek olarak, dinleyicilerin konuşmacının ilettiği şey hakkında düşüncelerine ve yorum yapmalarına izin verildi. İkinci gruptaki katılımcılara beden dilinin önemini daha iyi anlamaları için talimatlar verildi. Etkinlik sonunda tüm katılımcıların birkaç dakika içinde kendi deneyimlerini tek tek özetleyerek aktif dinlemenin bileşenlerinin farkına varmaları beklenmektedir.	

4.2. Kültürel Çeşitliliğin Yönetimi

Faaliyet No. 4.2.	
MODÜL	Başarılı mentorluğun temel unsurları
KONU	Kültürel Çeşitliliğin Yönetimi
Etkinliğin başlığı	Stereotiplere Karşı Argümanlar Üretmek
Pedagojik amaç	Stereotiplere Karşı Farkındalık
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	45 dakika
Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	12-16 katılımcı + 1 moderatör
Yöntem	Grup çalışması
Araçları	Boş kartlar/kağıtlar
Etkinliğin açıklaması	
<p>Stereotipler, mentorluk sürecinde kültürel çeşitliliği yönetmenin önündeki en büyük engellerden biridir. Mentorların farkındalık kazanabilmeleri ve bu tür bilişlere karşı tutum ve davranışlarını yönetebilmeleri, hem kendileri hem de mentiler için olumlu hizmet sonuçları sağlayacaktır. Bu etkinlikle, klişelerin her zaman geçerli olmadığını ve önyargılı görüşlere yol açabileceğini anlaması ve yeni bakış açıları kazanması beklenir.</p>	
Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)	
<ol style="list-style-type: none">1. Tüm katılımcıların yan yana oturmasını sağlayın.2. Her katılımcıya boş bir kağıt verin. Bu makalelerde, örnek olarak aşağıdaki stereotipler listesi mevcuttur:3. Sarışınlar zeki değildir4. Bütün gençler isyancıdır.5. Tüm göçmenler tembeldir ve kamu maliyesinden yararlanmak için ülkemizedir.6. Kadınlar erkekler kadar zeki değildir.7. Turistik bölgelerdeki tüm restoranlar kötü hizmet veriyor.8. Hiçbir satıcıya güvenilemez.9. Katılımcılardan bildikleri bir klişeyi düşünmelerini ve birkaç dakika içinde kağıda yazmalarını isteyin (sayfalardaki stereotip listesinden yararlanabileceklerini belirtin).	

10. Tüm kağıtları toplayın ve her katılımcıdan bir parça kağıt almasını isteyin, karıştırdıktan sonra yüzü aşağı bakacak şekilde. Katılımcılar kendi kağıtlarını seçerlerse, yanlarındaki kişiyle değiştirmelerini isteyin.
11. Her katılımcıdan, kağıtlarındaki klişelere karşı bir karşı argüman / örnek yazmalarını isteyin.
12. Katılımcılar arasındaki bir gönüllüden, ellerinde tuttıkları kağıttaki klişeleri ve yazdıkları bir karşı argümanı / örneği yüksek sesle paylaşmalarını isteyin. Herkes seçtiği kağıda yazılanları paylaşana kadar devam edin.
13. Son olarak, katılımcıların düşünceleri hakkında genel bir tartışma yapın. Bu tartışma, klişeler ve karşı argümanlar üzerine düşünceler içerebilir (örneğin, tanımlanan klişeler ve örnekler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Hangi karşı örnekler yeni ve sıra dışıydı?)

Özet

Bu aktivite ile katılımcıların stereotipler konusundaki farkındalıklarının artması beklenmektedir. Klişelerin farkındalığı ve bu bilişlerle başa çıkmak, empatik anlayış ve duyarlı dinleme getirecektir.

4.3. Mentorluk Hizmetlerinde Etik İlkelere Bağlılık

Faaliyet No. 4.3.	
MODÜL	Başarılı mentorluğun temel unsurları
KONU	Mentorluk Hizmetlerinde Etik İlkelere Bağlılık
Etkinliğin başlığı	Mentorluk Hizmetlerinde Karşılıklı Etik Sorumluluklar
Pedagojik amaç	Mentorluk Hizmetlerinde Temel Etik İlkeleri Anlama
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	45 dakika
Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	12-16 katılımcı + 1 moderatör
Yöntem	Grup çalışması
Araçları	Kısa bir etik kurallar listesi
Etkinliğin açıklaması	
İnsan onurunu ön planda tutmak ve mentor-menti çifti arasında güvenilir bir sosyal ilişki kurmak için uyulması gereken temel etik ilkeler vardır. Bu etkinlik, temel etik ilkeleri gerçekleştirmeyi ve kavramayı amaçlamaktadır.	
Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)	
1. Aşağıdaki yönergelerin bir listesini tüm katılımcılara dağıtın ve herkesten 15 dakika boyunca	

listede düşünmesini isteyin. Bu listede mentor ve mentilerin benimsemesi gereken etik ilkeler ayrı ayrı sıralanmıştır.

Mentorlardan beklentiler aşağıdaki gibidir:

Müşterinin mentorluk sürecinde ulaşmak istediği hedefleri belirleyin.

Belirlenen hedeflere ulaşmada mentiye destek olun.

Toplantı saatlerine uyun ve iptal etmekten kaçınin.

Mentilere onlarla ne sıklıkta etkileşim kurmak istediğinizi ve size ulaşmanın yollarını açıkça belirtin. Toplantıları planlarken, bunların zaman içinde değişebileceğini kabul ederek esnek olun.

İyi bir dinleyici olun ve tartışılan konulara odaklanın. Konudan konuya atlamayın.

Mentorluk ilişkisine önem vererek menti ile güvenilir bir ilişki kurmaya özen gösterin.

Mentiden beklentiler aşağıdaki gibidir:

Ulaşmak istediğiniz hedefleri belirleyin.

Toplantı saatlerine uyun ve iptal etmekten kaçınin.

Konuşmak istediğiniz ve desteğe ihtiyaç duyduğunuz konular hakkında spesifik olun.

Mentilere onlarla ne sıklıkta etkileşim kurmak istediğinizi ve size ulaşmanın yollarını açıkça belirtin. Toplantıları planlarken, bunların zaman içinde değişebileceğini kabul ederek esnek olun.

İyi bir dinleyici olun ve tartışılan konulara odaklanın. Konudan konuya atlamayın.

Kişisel deneyimlerinizi açıkça paylaşarak bir güven ilişkisi kurun.

2. Daha sonra bu ilkeleri bir grup olarak tartışın (örneğin; katılımcılara onlar hakkında ne düşündükleri, eklemek / düzeltmek istedikleri noktalar vb. Sorulabilir).

Özet

Etik ilkeler listesinden de görüldüğü gibi, etik ilkelere ilişkin bazı beklentiler hem mentor hem de menti için ortak olabilir. Bu etkinlik sayesinde katılımcılar, mentorluk sürecindeki etik ilkelerin karşılıklı bir sorumluluk olduğunun farkına varacaklardır.

4.4. Mentorlar için Pratik İpuçları (geri bildirim nasıl sağlanır)

Faaliyet No. 4	
MODÜL	Başarılı mentorluğun temel unsurları
KONU	Mentorlar için Pratik İpuçları (nasıl geri bildirim sağlanır)
Etkinliğin başlığı	Mentorluk Hizmetlerinde Olumlu ve Olumsuz Geri Bildirimler
Pedagojik amaç	Olumlu ve Olumsuz Geri Bildirimin Önemini Anlamak
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	30 dakika

Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	12-16 katılımcı + 1 moderatör
Yöntem	Grup çalışması
Araçları	Geri bildirim matrisine sahip makaleler

Etkinliğin açıklaması

Bireylere sağlanan geri bildirimler olumlu veya olumsuz olabilir. Bu etkinlik sayesinde kişilerin kendilerine olumlu ve olumsuz geribildirim verdikten sonra bu ayrımın farkına varmaları beklenmektedir.

Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)

1. Şekil 1'de gösterilen geri bildirim matrisine sahip makaleleri tüm katılımcılara dağıtın.
2. Katılımcılardan, kendileri hakkında yakın zamanda yaşanan önemli bir gelişmeyi/deneyimi (farklı gelişmeler/deneyimler ayrı ayrı da değerlendirilebilir) dikkate alarak matrisi doldurmalarını isteyin.
3. A alanı için kendinize şu soruları sorun: Verimliliğimi artırmak veya sosyal ilişkilerimi geliştirmek için bu beceriyi/yönü nasıl kullanabilirim? Bu beceriyi, bu alanda yeterince güçlü olmayan insanlara yardım etmek için nasıl kullanabilirim?
4. B alanı için kendinize şu soruları sorun: Bu sorunu çözmek için hangi eylemleri gerçekleştirdim? Bu eylemler ne kadar başarılıydı? Bir değişiklik yapmazsam işim veya hayatım nasıl etkilenecek?
5. C alanı için kendinize şu soruları sorun: Bunu duyduğumda neden şaşırıyorum? Daha önce hangi deneyimler bu gücü veya yeteneği unutmama veya görmezden gelmeme neden olmuş olabilir? Bu beceriyi hayatımı iyileştirmek için nasıl kullanabilirim?
6. D alanı için şu soruları sorun: Bu geri bildirimini anlamlandırmak için başka hangi bilgilere ihtiyacım var? Bununla başa çıkmak için hangi destek, eğitim veya mentorluğa ihtiyacım var? Bu geri bildirimini kendim hakkında daha fazla şey keşfetmek için kullanabilir miyim? Bu özelliği geliştirmek işimin veya hayatımın diğer alanlarını nasıl etkileyecek?

Şekil 1

	Pozitif	Negatif
Beklenen	A	B
Beklenmedik	C	D

Özet

Geri bildirimler çoğu zaman değişime giden yoldaki ilk adımdır. Böylesi değerli bilgilerin beklendik/beklenmedik ve olumlu/olumsuz boyutları olabilir. Bu aktivite sayesinde bireylerin kendi veya yakınlarının tecrübelerinden yola çıkarak bu boyutların ayrımını ve önemini kavramaları beklenmektedir.

