



Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu
Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

MODÜL 5

Geleneksel Mentorluk Hizmetleri

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

5. Geleneksel Mentorluk Hizmetleri	3
5.1. Hedef Belirlemenin Önemi.....	3
5.2. Göçmen Kadınlar için Birebir Mentorluk/Mentorluk Sözleşmesi ve Mentorluk Planı	4
5.3. Grup Mentorluk Hizmetleri.....	8
5.4. Mentorluğun Başarısının Değerlendirilmesi.....	10
5.5. Referanslar.....	12
5.6. Test.....	13
5.7. Ek 1 - Test Cevapları.....	16

5. Geleneksel Mentorluk Hizmetleri

5.1. Hedef Belirlemenin Önemi

Mentorluk, büyük değişiklikleri öğrenmek ve bunlarla başa çıkmak için değerli bir kaynaktır. Mentorluk, daha kıdemli bir kişinin, genç yetişkinleri işin verimli bir şekilde yapılması için destekleyen, yönlendiren, koruyan, açığa çıkaran ve danışmanlık yapan çeşitli işlevler sağlamak için mentor olarak hareket ettiği bir süreçtir (Allen, T.D., & Lentz, E. 2006, Arifeen, S.R., 2010).

Herhangi bir öğrenme ve gelişim söz konusu olduğunda, kişisel veya profesyonel gelişim için olmasına bakılmaksızın, hedefler belirlemek başarının sağlanmasında hayati bir faktör oynar. Mentorluk ilişkileri hem mentorlar hem de mentiler için değerlidir, bilgi, bilgelik alışverişinde bulunur ve her bireyin gelişimini desteklemeye odaklanan güvenilir bir ilişki kurar.

Mentorluk hizmetleri için bir hedef belirlemek, netlik, alaka düzeyi ve ölçülebilirlik sağlamak için çeşitli faktörleri göz önünde bulundurmayı içerir. Mentorluk hedefleri oluştururken, SMART hedeflerinin belirlenmesi önerilir.

AKILLI hedefleri nelerdir?

Bir mentorluk ilişkisine başlarken hedefler koymak zorlu bir görev gibi hissedebilir, ancak bir kez yerine getirildiğinde, mentorluk yolculuğu için amaç ve yön sağlayan son derece avantajlıdır. **AKILLI hedefleri**, dünyanın dört bir yanındaki bireyler tarafından kullanılan, anlamlı ve gerçek ilerlemeyi görmeye ve kaydetmeye izin veren hedeflerin belirlenmesine yardımcı olan ortak bir modeldir.

AKILLI, **spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, alakalı ve zamana bağlı** için bir kısaltmadır ve hedefler oluştururken göz önünde bulundurmanız gereken tüm faktörlerdir.

Goal

S = Specific
M = Measuradle
A = Attainable
R = Realistic
T = Timely



Spesifik: Hedefler oluşturmak söz konusu olduğunda, pratik bir hedef oluşturmanın ilk kısmı spesifik olmasını sağlamaktır. Bu, çabalara odaklanmanıza ve ulaşmak için net bir nihai hedefe sahip olmanıza olanak tanır.

Ölçülebilir: Bir hedefin AKILLI olarak kabul edilmesi için, yerinde bir ölçüm sürecine sahip olması gerekir. Bir hedefin başarılı olması için, ilerlemeyi izlemenize, motive olmanıza ve daldırılmış kalmanıza izin veren ölçülebilir olması gerekir.

Ulaşılabilir: Hedef belirleme sürecinin bu bölümünde, biraz gerçeklik kontrolü yapmak gerekir. Hepimiz kendimize meydan okumayı severiz, ancak hedeflerimize ulaşamamanın en yaygın nedenlerinden biri, ulaşılamaz olmalarıdır. Hedefleri belirlerken, beceriler, kaynaklar, zaman dilimleri ve sonucu etkileyebilecek diğer faktörler gibi şeyleri göz önünde bulundurmak gerekir.

İlgili: Bu adım, hedefin bir bütün olarak alaka düzeyiyle ilgilidir. Her şey bir adım geri atmak ve hedefi neden ilk etapta belirlemek istediğinizi belirlemekle ilgilidir. Birincil hedefinize yaklaşmanıza yardımcı oluyor mu? Zaman ve çabaya değer mi? Bu uygun bir zaman mı? Bunlar, hedefinizin alakalı olduğunu garanti altına almak için düşünmeniz gereken sorulardan sadece birkaçı.

Zamana bağlı: Her gelişen hedefin bir zaman dilimi vardır, ister 1 yıl ister 1 ay olsun, hepimizin üzerinde çalışmak için bir zaman dilimine ihtiyacı vardır. Belirlediğiniz her hedefin bir başlangıç ve bitiş tarihine sahip olması gerekir, bunu yapmadan motivasyonda bir azalma ve söz konusu hedefi bitirmek için aciliyet eksikliği riskiyle karşı karşıya kalırsınız. Ayrıca, hedeflerinize öncelik vermenizi ve mevcut durumunuz için hangisinin daha faydalı olduğunu görmenizi sağlar.

Mentorluk işbirlikçi bir süreçtir, bu nedenle mentileri kendi hedeflerini belirlemeye, sahiplenmelerini ve bağlılıklarına sahip olmalarını sağlamaya dahil edin. Bu adımları izleyerek, mentilerin büyümesine ve başarısına katkıda bulunan mentorluk hizmetleri için anlamlı ve ölçülebilir hedefler belirleyebiliriz.

5.2 Göçmen Kadınlar için Birebir Mentorluk/Mentorluk Sözleşmesi ve Mentorluk Planı

Bireysel mentorluk olarak da bilinen bire bir mentorluk, bir mentorun tek bir mentiye rehberlik, destek ve bilgi sağladığı bir mentorluk ilişkisi türüdür. Bu formatta, mentor ve menti, şahsen veya telefon görüşmeleri, video konferanslar veya e-postalar gibi çeşitli iletişim kanalları aracılığıyla düzenli olarak bire bir etkileşimlerde bulunur.

Bire bir mentorluğun amacı, mentor ve menti arasında yakın, kişisel bir bağlantıyı teşvik etmek, derin bir güven, karşılıklı anlayış ve bireyselleştirilmiş destek seviyesine izin vermektir. Bu kişiselleştirilmiş yaklaşım, mentorların mentinin özel ihtiyaçlarını, hedeflerini ve zorluklarını özel ve odaklanmış bir şekilde ele almalarını sağlar.

Bire bir mentorluk tipik olarak aşağıdaki özellikleri içerir:

1. **Bireysel ilgi:** Mentor yalnızca bir mentiye odaklanır, benzersiz koşullarını, güçlü yönlerini, zayıf yönlerini ve özlemlerini anlamak için zaman ve çaba harcar.
2. **Hedef odaklı:** Mentorluk ilişkisi, menti tarafından belirlenen ve kariyer gelişimi, beceri kazanımı, kişisel gelişim veya mentinin rehberlik istediği diğer alanlarla ilgili olabilecek belirli hedefler etrafında yapılandırılmıştır.
3. **Gizlilik:** Bire bir mentorluk genellikle yüksek düzeyde güven gerektirir ve mentorlar, mentorluk oturumları sırasında paylaşılan tartışmaların ve bilgilerin gizliliğini sağlar.
4. **Kişiselleştirilmiş rehberlik:** Mentorlar, mentinin zorlukların üstesinden gelmesine, yeni beceriler geliştirmesine, bilinçli kararlar almasına ve istenen sonuçlara ulaşmasına yardımcı olmak için kişiselleştirilmiş tavsiyeler, içgörüler ve kaynaklar sağlar.

5. **Düzenli etkileşimler:** Mentor ve menti, ivmeyi korumak, ilerlemeyi değerlendirmek, geri bildirim sağlamak ve herhangi bir soru veya endişeyi ele almak için sık ve tutarlı etkileşimlerde bulunur.
6. **Destekleyici ilişki:** Mentor, destekleyici bir sondaj tahtası olarak hareket eder, teşvik, motivasyon ve yapıcı geri bildirim sağlar. Menteye rehberlik etmek için kendi deneyimlerini, bakış açılarını ve öğrendikleri dersleri paylaşabilirler.
7. **Menti odaklı:** Mentor rehberlik ve uzmanlık sunarken, menti hedefler belirleyerek, tavsiye arayarak ve mentorun görüşlerini benzersiz durumlarına uygulayarak kendi gelişimlerinde aktif bir rol oynar.

Bire bir mentorluk, kişisel ve profesyonel gelişimi kolaylaştırmada, mentilere güvenilir bir sırdaş, ilham kaynağı ve hedeflerine ulaşma yolculuklarında bir rehber sağlamada oldukça etkili olabilir. Bu mentorluk formatının samimi doğası, mentinin bireysel ihtiyaçlarına özelleştirilmiş rehberlik ve dikkat sağlar, bu da dönüştürücü sonuçlara yol açabilir.

Bir mentorluk ilişkisi kurmak ve sürdürmek zordur. Hem mentor hem de menti, kişisel projeler, iş ve kişisel gelişim yolları dahil olmak üzere programları paketlemiştir.

Bu bir soruyu gündeme getiriyor: mentorluk nasıl yapılır? Elimizde çok az zamanımız varken verimli mentorluk ilişkilerini nasıl teşvik edebiliriz?

Mentorluk anlaşması veya mentorluk eylem planı olarak da bilinen mentorluk planı, bir mentorluk ilişkisi için belirli faaliyetleri, kilometre taşlarını ve zaman çizelgelerini özetleyen bir belgedir. Hem mentorun hem de mentinin amaç ve hedeflerine ulaşmak için izlemesi gereken bir yol haritası veya rehber görevi görür.

Bir mentorluk anlaşması / planı bu soruları cevaplamaya yardımcı olur. İlişkiye sağlam bir temel sağlayarak, güçlü olmak için büyüyebilir.



Mentorluk anlaşmaları, mentor ve mentinin taahhütlerini belirleyebilecekleri belgeleri ifade eder. Bunlar birlikte çalıştıkları tüm dönem boyunca geçerlidir.

Bir anlaşma sadece bir kağıt parçası değil, mentorluk ilişkilerini destekleyen temeldir. İşte avantajlarından bazıları:

- **Net beklentiler belirler:** Bu anlaşmalar her bir tarafın gereksinimlerini özetler. Beklentileri belirlemeli ve parçaları sorumluluklarından sorumlu kılmalıdır. Her ikisinin de ek desteğe ihtiyaç duyduğu alanların belirlenmesine yardımcı olur.
- **Dürüst iletişim kurar:** Her mentor iletişimin nasıl gerçekleşeceğini belirtmelidir. Bu, sorunsuz bir iletişim akışı elde etmeye yardımcı olması gereken kanalları seçmeyi içerir.
- **Son teslim tarihlerini ve hedeflerini belirler:** Mentinin hedeflerini belirlemek, performansı takip edebilmemiz için amaçları ve zaman dilimlerini belirlediğinizden emin olun. Başarıya ulaşmak istiyorsanız, neye benzediğini bilmek zorundasınız.

Bir mentorluk ilişkisi, çalışması için zaman ve özveri gerektirir. Her iki tarafın da dengelemeleri gereken kendi bağımsız programları olacak.

Bir mentorluk anlaşması denge yaratabilir, yapılandırılmış toplantılar oluşturabilir ve zaman kaybetmekten kaçınabilir.

Anlaşmalara neler dahil edilmeli?



İlk olarak, temelleri oluşturmanız gerekir:

- Programlar
- Planlama
- Hedef
- Beceri

Süreci daha basit hale getirmek için, ilgili bölümlerle birkaç şablon oluşturulabilir ve daha sonra ayrıntılarla doldurulabilir.

Mentorluk planı, mentorluk ilişkisi boyunca referans ve rehber görevi gören dinamik bir belgedir. Hem mentorun hem de mentinin, mentinin hedeflerine ulaşma çabalarında odaklanmış, hesap verebilir ve uyumlu kalmasına yardımcı olur. Planın düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesi, mentorluk ilişkisinin etkinliğini en üst düzeye çıkarmak için gerektiğinde sürekli değerlendirme, geri bildirim ve ayarlamalara izin verir.

5.3 Grup Mentorluk Hizmetleri

Grup mentorluk hizmetleri, bire bir mentorluğun aksine, aynı anda bir grup bireye mentorluk desteği ve rehberliği sağlamayı içerir. Ortak ilgi alanlarını, hedefleri veya ihtiyaçları paylaşan bir mentor ve bir grup mentiyi bir araya getirerek, katılımcıların kolektif içgörü ve deneyimlerden yararlanabilecekleri destekleyici bir öğrenme ortamı yaratır. Grup mentorluğu, atölye çalışmaları, eğitim oturumları, seminerler veya devam eden grup toplantıları gibi çeşitli biçimlerde olabilir.

Grup mentorluğu, tüm ek avantajlarla birlikte geleneksel mentorluğa esnek bir yaklaşımdır. Daha yaygın olarak, bu mentorluk yönteminde, öğrenme ve gelişim amacıyla işbirliği yapmak için toplu olarak gelen 5+ mentiden oluşan bir gruba sahip 1-2 mentor vardır. Bu mentorluk gruplarının en yaygın amacı, mentilerin bilgi edinirken gelişim hedefleri belirlemelerine yardımcı olmaktır ve işe alım sürecinde gerekli sayıda mentor bulunmadığında sıklıkla kullanılır.

Bu mentorluk tarzı genellikle aşağıdakilerle karakterize edilir:

- İlgili bir hedefe sahip olan mentiler (Örneğin, belirli bir yazılımın nasıl kullanılacağını öğrenmek).
- Gruptaki mentiler, diğer grup üyelerinin öğrenmesini ve gelişimini desteklemekle yükümlüdür.
- Tüm üyeler konuyu tartışmak için aynı anda toplanır.
- Mentiler kendi öğrenmelerinden sorumludur ve sorumlu tutulurlar.

'Geleneksel' mentorluğa benzer şekilde, grup mentorluğu da dahil olan mentorlar ve mentiler için faydalıdır:

- 1'e 1 mentorluktan daha az kaynak gerektirir.
- Mentiler ve mentorlar daha fazla kişiden geri bildirim alabilir.
- İletişim ve takım çalışması becerileri, bir grup ortamında daha etkili bir şekilde geliştirilebilir.
- Grup mentorluğu, grup üyelerinin birden fazla bilgi ve uzmanlık seviyesine daha fazla maruz kalma olasılığını ortaya çıkarır.
- Çok sayıda destek kaynağı mevcuttur.
- Bir grup olarak çalışarak, mentiler birbirleriyle bağ kurabilir ve bir ağ kurabilirler.
- Gruplar içinde daha fazla çeşitlilik olduğu için, üyelerin bir bütün olarak çeşitlilik hakkında daha derin bir bilgi ve içgörü kazanmalarına izin verirken farklı bir bakış açısı verilebilir.
- Gruplar bir topluluk duygusu yaratabilir. Mentiler genellikle daha rahat hissederler

Grup mentorluğu, atölye çalışmaları, eğitim oturumları, seminerler veya devam eden grup toplantıları gibi çeşitli biçimlerde olabilir:

1. **Grup dinamikleri:** Grup mentorluğu, kolektif bir öğrenme ortamının dinamiklerinden yararlanır. Mentiler akranlarıyla etkileşime girme, birbirlerinin deneyimlerinden öğrenme ve destekleyici bir ağ oluşturma fırsatına sahiptir. Grup ortamı işbirliğini, fikir paylaşımını ve kişilerarası becerilerin geliştirilmesini teşvik eder.
2. **Mentor rehberliği:** Bir mentor veya mentorlar, grup mentorluk oturumlarını kolaylaştırır ve mentilere rehberlik, uzmanlık ve destek sağlar. İçgörüler sunar, soruları cevaplar, tartışmaları kolaylaştırır ve mentilerin bireysel ve kolektif hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için yön sağlarlar.
3. **Akran öğrenmesi:** Grup mentorluğu, mentilerin birbirlerinin bakış açılarından, zorluklarından ve başarılarından öğrendikleri akran öğrenimini teşvik eder. Bilgiyi paylaşabilir, geri bildirim sağlayabilir ve birbirlerine destek sunabilir, mentor-mentee ilişkisinin ötesine geçen zengin bir öğrenme ortamı yaratabilirler.
4. **Paylaşılan hedefler ve ilgi alanları:** Grup mentorluğu tipik olarak ortak hedefleri, ilgi alanları veya odak alanları olan bireyleri bir araya getirir. Bu paylaşılan bağlam, grup üyelerinin özel ihtiyaçlarını karşılayan hedefli tartışmalara ve etkinliklere izin verir.

5. **Beceri geliştirme:** Grup mentorluk hizmetleri genellikle grubun hedefleriyle ilgili belirli beceriler veya yetkinlikler geliştirmeye odaklanır. Mentor, beceri geliştirme faaliyetlerini kolaylaştırır, kaynaklar sağlar ve mentilerin yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmak için rehberlik sunar.
6. **Ağ oluşturma fırsatları:** Grup mentorluğu, katılımcılar için ağ oluşturma fırsatları sağlar. Mentiler bağlantılar kurabilir, profesyonel ağlarını genişletebilir ve akranlarının ve akıl hocalarının çeşitli deneyimlerinden ve geçmişlerinden öğrenebilirler.
7. **Kaynakların verimli kullanımı:** Grup mentorluğu, mentorluk kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmasına izin verir, çünkü mentorun zamanı ve uzmanlığı aynı anda birden fazla mentiye fayda sağlayabilir. Mentorluk için yüksek bir talep olduğunda veya bir grup birey arasındaki ortak zorlukları ve hedefleri ele alırken özellikle yararlı olabilir.
8. **Gelişmiş motivasyon ve hesap verebilirlik:** Grup avarı, mentiler arasında motivasyonu ve hesap verebilirliği teşvik eder. Başkalarının ilerlemesini ve başarılarını görmek, bireylere hedeflerine doğru çalışmalarını için ilham verebilir ve motive edebilir. Grup üyeleri ayrıca birbirlerini harekete geçmekten ve ilerleme kaydetmekten sorumlu tutabilirler.

Grup mentorluk hizmetleri, aynı anda birden fazla kişiye mentorluk yapma ihtiyacının olduğu eğitim kurumlarında, meslek birliklerinde, kurumsal ortamlarda veya topluluk organizasyonlarında özellikle yararlı olabilir. Gelişmiş kişisel gelişime, beceri gelişimine ve başarı için artan fırsatlara yol açabilecek işbirlikçi ve destekleyici bir öğrenme ortamını sunar.

5.4. Mentorluk Başarısının Değerlendirilmesi



Mentorluğun başarısını değerlendirmek, mentorluk programının etkinliğini değerlendirmek ve geliştirilecek alanları belirlemek için çok önemlidir. Değerlendirme süreci tipik olarak mentorluk ilişkisinin hem kısa hem de uzun vadeli sonuçlarını ölçmeyi içerir.

Her mentorlukta AKILLI hedeflerinin tamamlanması , ilişkilerin iyi gittiğinin ve mentilerinizin öğrenip geliştiğinin bir göstergesidir. Her ikisi de mentorluk başarısının işaretleridir.

1. **Hedefe ulaşma:** Menti, mentorluk ilişkisinin başlangıcında belirlenen amaç ve hedeflere ulaşıp ulaşmadığını değerlendirin. Bu, z değerlendirme, menti geri bildirim ve mentinin mevcut durumunu ilk hedefleriyle karşılaştırarak yapılabilir.
2. **Performans iyileştirme:** Belirli beceriler, iş performansı, akademik başarılar veya kişisel gelişim ile ilgili olsun, mentinin performansındaki herhangi bir gelişmeyi ln. Bu, z değerlendirme, denetçilerden veya öğretmenlerden gelen geri bildirimler veya objektif performans metrikleri yoluyla yapılabilir.
3. **Bilgi ve beceri kazanımı:** Mentinin mentorluk ilişkisi sonucunda yeni bilgi ve beceriler kazanıp kazanmadığını değerlendirir. Bu, menti tarafından testler, sınavlar, gösteriler veya kendi kendini raporlama yoluyla değerlendirilebilir.
4. **Davranış değişiklikleri:** Mentinin davranışındaki, tutumlarındaki ve zihniyetindeki değişiklikleri arayın. Mentinin güven, iletişim becerileri, problem zme yetenekleri veya liderlik nitelikleri gibi alanlarda olumlu değişiklikler gösterip göstermediğini belirleyin. Bu, z değerlendirme, başkalarından geri bildirim veya mentor veya program koordinatörü tarafından gözlem yoluyla değerlendirilebilir.
5. **Mentee memnuniyeti:** Mentorluk deneyiminden memnuniyetlerini değerlendirmek için mentiden geri bildirim toplayın. Mentorluk ilişkisi hakkındaki algılarını, alınan desteği ve gelişimleri üzerindeki genel etkiyi anlamak için anketleri, röportajları veya odak gruplarını kullanın.
6. **Mentor geri bildirimi:** Mentilerin ilerlemesi ve gelişimi hakkındaki algılarını değerlendirmek için mentilerden geri bildirim isteyin. Mentiler, mentinin büyümesi, mentor olarak kendi deneyimleri ve mentorluk sürecinde karşılaşılan zorluklar veya başarılar hakkında bilgi sağlayabilir.
7. **Uzun vadeli etki:** Mentorluk ilişkisinin uzun vadeli etkisini göz önünde bulundurun. Menti, mentorluk ilişkisinden öğrenilen dersleri ve edindiği deneyimleri resmi

mentorluk döneminin ötesinde uygulamaya devam edip etmediğini değerlendirin. Uzun vadeli etki, mentorluk programından birkaç ay veya yıl sonra yapılan takip anketleri veya görüşmeler yoluyla değerlendirilebilir.

8. **Organizasyonel veya akademik metrikler:** Mümkünse, mentorluk programının organizasyonel veya akademik metrikler üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını değerlendirin. Bu, çalışanların elde tutulmasının artması, öğrenci mezuniyet oranlarının iyileştirilmesi, ekip performansının artması veya daha yüksek düzeyde çalışan memnuniyeti gibi faktörleri içerebilir.
9. **Nitel geri bildirim:** Nicel ölçümlere ek olarak, hem mentilerden hem de mentorlardan nitel geri bildirim toplayın. Bu, güçlü yönleri, iyileştirme alanları ve mentorluk programının etkisinin referansları dahil olmak üzere mentorluk süreci hakkında değerli bilgiler sağlayabilir.
10. **Sürekli iyileştirme:** Mentorluk programında geliştirilecek alanları belirlemek için değerlendirme sonuçlarını kullanın. Ayarlamalar yapmak, programı iyileştirmek ve gelecekteki katılımcılar için mentorluk deneyimini geliştirmek için geri bildirimleri dikkate alın.

Nicel ve nitel önlemlerin, hem mentilerden hem de mentorlardan gelen geri bildirimlerin ve hem kısa hem de uzun vadeli sonuçlara odaklanmanın bir kombinasyonunu kullanarak, değerlendirme süreci mentorluk programının başarısı ve etkinliği hakkında değerli bilgiler sağlayabilir.

5.5 Referanslar

Allen, T.D., & Lentz, E. (2006). Başkalarına mentorluk yapmakla ilişkili kariyer başarısı sonuçları: Mentorluk yapan ve yapmayanların karşılaştırılması. *Journal of Career Development*, 32(3), 272-285.

Arifeen, S.R. (2010). Mentorluğun önemi ve Pakistan'daki profesyonel, yönetici kadınların ilerlemesine yansımaları. *Global Business Review*, 11(2), 221-238.

Beller, T., Hoffmeister-Schönfelder, G. (2016) Mentoring - im Tandem zum Erfolg: Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler. Gabal

Höppel, D. [ed.] (2016): Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft. Nomos, Baden-Baden.

Kurmeyer, Christine (2012): Mentorluk. Hareket halindeki kadın profesyonelliği. Springer VS / Forschung, Wiesbaden.

Havenith, Eva, Ilse Martin & Ulrike Petersen (2003): Mentorluk Programlarının Başarıyla Uygulanması. Üniversite dışı araştırmalar için bir el kitabı. CEWS Bilim ve Araştırmada Kadın Yetkinlik Merkezi, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn.

5.6. Test

1. Mentorluk hizmetleri için bir hedef belirlemek neden önemlidir?

- a. Hedef belirlemek sadece bir mentor için önemlidir.
- b. Hedefler belirlemek, başarının sağlanmasında hayati bir faktör oynar.
- c. Hedef belirlemek sadece mentiler için önemlidir.
- d. Yukarıdakilerin hepsi

2. AKILLI hedefleri nelerdir?

- a. AKILLI spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, alakalı ve zamana bağlıdır.
- b. AKILLI spesifiktir, ölçülebilir değildir, ulaşılabilir, alakalı değildir ve zamana bağlıdır.
- c. AKILLI uluslararası, ölçülebilir, ulaşılabilir, alakalı ve zamana bağlıdır.
- d. Yukarıdakilerin hepsi

3. Birebir mentorluğun amacı nedir?

- a. Mentor ve menti arasında yakın bir bağlantı.
- b. Mentor ve menti arasında güven ve karşılıklı anlayış.
- c. Mentor ve menti arasında bireyselleştirilmiş destek.
- d. Yukarıdakilerin hepsi

4. Bire bir mentorluk ne içerir?

- a. Destekleyici ilişki, düzenli etkileşim, kişiselleştirilmiş rehberlik
- b. Hedef odaklılık, bireysel ilgi, fantezi
- c. Ortak hedefler, nadir etkileşim, iyi davranış.
- d. İyi davranış, bireysel ilgi

5. Mentorluk anlaşması nedir?

- a. Mentor ve menti arasındaki taahhütler
- b. Ortak çalışmanın tüm dönemi
- c. Mentorluk ilişkisini destekler.
- d. Yukarıdakilerin hepsi

6. Mentorluk planının avantajları nelerdir?

- a. Net beklentiler belirler
- b. Dürüst iletişim kurun
- c. Son tarihler ve hedefler belirleyin
- d. Yukarıdakilerin hepsi

7. Bu mentorluk tarzı genellikle aşağıdakilerle karakterize edilir:

- a. İlgili bir hedefe sahip olan mentiler
- b. Gruptaki mentiler, diğer grup üyelerinin öğrenmesini ve gelişimini desteklemekle yükümlüdür.
- c. Tüm üyeler konuyu tartışmak için aynı anda toplanır.
- d. Yukarıdakilerin hepsi

8. Grup mentorluk hizmetleri, bire bir mentorluğun aksine, aynı anda bir grup bireye mentorluk desteği ve rehberliği sağlamayı içerir.

- a. doğru
- b. yanlış

9. Grup mentorluğu, atölye çalışmaları, eğitim oturumları, seminerler veya devam eden grup toplantıları gibi çeşitli biçimlerde olabilir:

- a. Grup dinamikleri, ortak hedefler ve ilgi alanları
- b. Mentor rehberliği, beceri geliştirme, kaynakların verimli kullanımı
- c. Akran öğrenimi, ağ oluşturma fırsatları, gelişmiş motivasyon ve hesap verebilirlik
- d. Yukarıdakilerin hepsi.

10. Mentorluğun başarısını değerlendirmek, mentorluk programının etkinliğini değerlendirmek ve geliştirilecek alanları belirlemek için önemli değildir.

- a. doğru
- b. yanlış

11. Mentorluk başarısının belirtileri nelerdir:

- a. Hedef başarısı, performans iyileştirme, nitel geri bildirim
- b. Bilgi ve beceri kazanımı, davranış değişiklikleri
- c. Menti memnuniyeti, mentor geri bildirimi, uzun vadeli etki, sürekli iyileştirme
- d. Yukarıdakilerin hepsi

12. Nicel ve nitel önlemlerin hem mentilerden hem de mentorlardan gelen geri bildirimlerin ve hem kısa hem de uzun vadeli sonuçlara odaklanmanın bir kombinasyonunu kullanarak, değerlendirme süreci mentorluk programının başarısı ve etkinliği hakkında değerli bilgiler sağlayabilir.

- a. doğru
- b. yanlış

5.7 Ek 1 - Test Cevapları

Soru	Cevap
Soru 1	b
Soru 2	a
Soru 3	d
Soru 4	a
Soru 5	d
Soru 6	d
Soru 7	d
Soru 8	a
Soru 9	d
Soru 10	b
Soru 11	d
Soru 12	a



Göçmen Kadınların Karma Öğrenme Şeklinde Entegrasyonunu Destekleyen Profesyoneller için Mentorluk Programı

MODÜL 5 - FAALİYETLER

Geleneksel Mentorluk Hizmetleri

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

5	Geleneksel Mentorluk Hizmetleri	3
5.1.	Hedef Belirlemenin Önemi.....	3
5.2.	Göçmen Kadınlar için Birebir Mentorluk/Mentorluk Sözleşmesi ve Mentorluk Planı	4
5.3.	Grup Mentorluk Hizmetleri.....	5
5.4.	Mentorluğun Başarısının Değerlendirilmesi.....	6

5. Geleneksel Mentorluk Hizmetleri

5.1 Hedef Belirlemenin Önemi

Faaliyet No. 5.1.	
MODÜL	Geleneksel Mentorluk Hizmetleri
KONU	Hedef Belirlemenin Önemi
Etkinliğin başlığı	Tartışma, vaka çalışması yöntemi
Pedagojik amaç	Mentorlar hedef belirlemenin önemi hakkında tartışıyor
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	60 dakika
Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	10-12 katılımcı

Yöntem	Örnek olay incelemesi, tartışma
Araçları	Kağıt, kalem
Etkinliğin açıklaması	
<p>Etkinliğin amacı, AKILLI yöntemi ile hedef belirlemenin önemini anlamak ve belirli problemlere göre hedef belirlemektir.</p> <p>Üye grubu çiftler oluşturur. Belirli bir vaka çalışması verilir ve grup, davada verilen sorunu çözmek için hedefler belirlemelidir. Hedef, AKILLI yönteminden sonra belirlenmelidir: spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, alakalı ve zamana bağlı ve hedefler oluştururken tüm faktörler göz önünde bulundurulmalıdır.</p>	
Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Form çiftleri. 2. Dava hakkında bilgi edinin. 3. AKILLI'ya göre hedefler belirleyin. 4. Örnek olay incelemesine göre hedef belirleyin 5. Hedefleri diğer gruplarla karşılaştırma 	
Özet	
<p>Bu alıştırmaya, mentorların AKILLI'ya göre hedef belirlemenin önemi hakkında düşünmelerine yardımcı olur. Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir.</p>	

Faaliyet No. 5.2.	
MODÜL	Geleneksel Mentorluk Hizmetleri
KONU	Göçmen Kadınlar için Birebir Mentorluk/Mentorluk Anlaşması ve Mentorluk Planı
Etkinliğin başlığı	Mentorluk Planının Oluşturulması
Pedagojik amaç	Verilen çalışma vakasından sonra bir mentorluk planı oluşturmak için pratik yapmak
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	60 dakika
Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	10-12 katılımcı

Yöntem	Kişisel deneyim yoluyla işleme
Araçları	Kağıt, kalem
Etkinliğin açıklaması	
<p>Üyeler gruplara ayrılır. Belirli bir duruma göre, her grup hedefleri yazar. Daha sonra eylem planı , hedefe tam olarak nasıl ulaşılacağını belirlemelidir. Mentorluk planı net beklentiler belirlemelidir: bu anlaşmalar her bir tarafın (mentor ve menti) gereksinimlerini ana hatlarıyla belirtir. Beklentileri belirlemeli ve parçaları sorumluluklarından sorumlu kılmalıdır. Her ikisinin de ek desteğe ihtiyaç duyduğu alanların belirlenmesine yardımcı olur.</p> <p>Dürüst iletişim kurun: Her mentor iletişimin nasıl gerçekleşeceğini belirtmelidir. Bu, sorunsuz bir iletişim akışı elde etmeye yardımcı olması gereken kanalları seçmeyi içerir.</p> <p>Son tarihler ve hedefler belirleyin.</p> <p>Anlaşma planı da tartışılmalıdır: mentorluk yüksek düzeyde güven gerektirir ve mentorlar, mentorluk oturumları sırasında paylaşılan tartışmaların ve bilgilerin gizliliğini sağlar.</p>	
Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)	
<ol style="list-style-type: none">1. Form çiftleri2. Çalışma vakası hakkında bilgi edinin.3. AKILLI'ya göre belirlenen hedefler hakkında bilgi edinin.4. Mentorluk planını belirleyin5. Mentorluk anlaşmasını tartışın.	
Özet	
<p>Kendi deneyimleri sayesinde, mentorlar kendilerini gerçekçi belirlenmiş hedeflere göre gerçekçi mentorluk planları belirlemeye teşvik etmeyi öğrenirler. Bu görev, akıl hocası tarafından mentilerle, bu durumda göçmen kadınlarla da yapılabilir. Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir.</p>	

Faaliyet No. 5.3.	
MODÜL	Geleneksel Mentorluk Hizmetleri
KONU	Grup Mentorluk Hizmetleri
Etkinliğin başlığı	Grup mentorluğu edinme
Pedagojik amaç	Diğer mentorlarla birlikte çalışmak için pratik yapmak
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	0 dakika

Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	10-12 katılımcı
Yöntem	Dinlemek, dikkati anlamak
Araçları	--
Etkinliğin açıklaması	
<p>Katılımcılar iki gruba ayrılır. Gruplar birlikte bir konu seçerler (örneğin, topluma entegrasyon, iş arama...) göçmen kadınlarla çalışacakları konu. Grupta, öğrenme ve gelişim amacıyla işbirliği yapmak için toplu olarak gelen 3+ mentiden oluşan bir grupla 2 mentor olacaktır. Egzersizin amacı, mentorun, diğer kişinin bakış açısını kabul etmenin, kendi görüşlerini ve değerlerini arka plana koymanın nasıl bir şey olduğunu deneyimlemesidir.</p>	
Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 5 üyeden oluşan bir grup oluşturun. İki mentor ve üçü menti olacak. 2. Üzerinde çalışılacağı bir konu bulun... 3. Bir grup içinde birlikte hedefler belirleyin. AKILLI metodu kullanın 4. Birlikte bir mentorluk anlaşması yapın. 5. Bir mentorluk planı belirleyin. 6. Seçilen konu üzerinde çalışmaya başlayın. 7. 30 dakika sonra rolleri değiştirin. 	
Özet	
<p>Grup mentorluk hizmetleri, ortak ilgi alanlarını, hedefleri veya ihtiyaçları paylaşan bir mentor ve bir grup mentiyi bir araya getirerek, katılımcıların kolektif içgörü ve deneyimlerden yararlanabilecekleri destekleyici bir öğrenme ortamı yaratır.</p> <p>Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir.</p>	

Faaliyet No. 5.4.	
MODÜL	Geleneksel Mentorluk Hizmetleri
KONU	Mentorluk Başarısının Değerlendirilmesi
Etkinliğin başlığı	Hedefe dayalı değerlendirmeler , hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını ölçer (S.M.A.R.T. Goals'ı şiddetle tavsiye ederiz). Süreç bazlı değerlendirmeler güçlü ve zayıf yönleri

	analiz eder. Sonuç bazlı değerlendirme sonuçları ölçer.
Pedagojik amaç	Değerlendirme yöntemlerini uygulamak.
Hedef grup	Profesyonel
Süre (dakika)	30 dakika
Ayarlar	Sınıf
Grubun büyüklüğü	10-12 katılımcı
Yöntem	Kişisel deneyim yoluyla işleme
Araçları	--

Etkinliğin açıklaması

Bu alıştırmamızın amacı, mentorların hem kendi mentorluk süreçlerini hem de meslektaşlarının mentorluk süreçlerini değerlendirmeleridir. Katılımcılar küçük gruplar oluşturur. Mentorlar seçilen bir konu için belirlenen hedefleri (AKILLI metodundan sonra) tartışırlar. Mentorlar mentorluk planını tartışır. Katılımcılar belirlenen hedeflere ulaşılmasını, mentorluk sürecinin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirir. Değerlendirmelerin son noktası elde edilen sonuçların tartışılmasıdır.

Öğrenciler için talimatların metni (profesyoneller)

1. Form grupları.
2. Belirlenen hedefleri tartışın (AKILLI yönteminden sonra).
3. Belirlenen mentorluk planını tartışın.
4. Hedef belirlendikten sonra, seçilen konuda başarılıysa değerlendirme yapın.
5. Süreç bazlı bir yöntemden sonra değerlendirme yapar. Mentorluk sürecinin güçlü ve zayıf yönlerini analiz edin.
6. Mentorluk sürecinin elde edilen sonuçlarını ölçmek için sonuca dayalı yöntemlerden sonra değerlendirme yapın.

Özet

Mentor olmak önemli bir gelişim ve öğrenme deneyimidir. Başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak, ilk elden deneyim kazanmanın en iyi yollarından biridir. Mentorluğun başarısını değerlendirmek, mentorluk programının etkinliğini değerlendirmek ve geliştirilecek alanları belirlemek için çok önemlidir. Değerlendirme süreci tipik olarak mentorluk ilişkisinin hem kısa hem de uzun vadeli sonuçlarını ölçmeyi içerir.

