
MENTORLUK: KADININ KADINA DESTEĐİ

MENTORING: WOMEN SUPPORTING WOMEN

ASSIST. PROF. DR. ŐULE ÇEVİKER AY
ASSOC.PROF. DR. AYLAKA KEECCI

NEDEN MENTORA İHTİYAÇ DUYARIZ?

- Genel ya da özel bir mesleki alan rehberliği
- Alana özgü sorunlar
- Kariyer geliştirme
- Etik ve ahlaki rehberlik
- Güvenli mesleki ortamlar, yapılar, kurallar vb. oluşturmaya yardımcı olmak,
- Profesyonel kimlik geliştirme

MENTORLARIN ROLLERİ VE ÖZELLİKLERİ

- Rol model davranışlar sergiler,
- Motivasyon ve ahlaki destek sağlar,
- Bilgi, danışmanlık, koçluk becerisi sergiler,
- Profesyonel gelişimi kolaylaştırır,
- Gelişimi destekleyecek ortamlar yaratır,
- İnanç, aile ve toplum gibi diğer profesyonel destekleri bütünleştirir,
- Belirli sınırlılıklarda mentee'den gelen rehberliği saygıyla kabul eder,

MENTORLUK PROGRAMI AŞAMALARI



TULIP - Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programı



MENTORLUK: ETKİN BİR MODEL Mİ?

Araştırmanın amacı

- TULİP-Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programı (KLGGEEMP) kapsamında yürütülen mentorluk sürecini değerlendirmek amacıyla katılımcılarının mentorlarıyla iletişimlerini nasıl yürüttüklerini belirlemek, sorun ve beklentilerini ortaya koymaktır.

YÖNTEM;

- **Araştırmanın Tipi:** Tanımlayıcı niteliktedir.
- **Evren ve Örneklem:** 2013 ve 2014 yıllarında yapılan TULİP-Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programına (KLGGE MP) katılan 61 kişi örnekleme alınmıştır.
- **Süreç:** Veri toplama formu katılımcılara elektronik ortamda iletilmiştir ve dönüş yapan 23 kişinin verileri değerlendirmeye alınmıştır.
- **Analiz:** Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Katılımcı görüşlerinden çıkarılan kodlar tümevarımcı bir analizle kategorize edilebilecek temalar altında toplanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Tablo 1. Program sonrasında mentorlarla görüşme sıklığı

| | f | % | Görüşme sıklığı | | |
|--------|----|------|-----------------|---|-----|
| EVET | 4 | 17,4 | | f | % |
| | | | 1 kez | 1 | 25 |
| | | | 2 kez | 2 | 50 |
| | | | 5-6 kez | 1 | 25 |
| | | | Toplam | 4 | 100 |
| HAYIR | 19 | 82,6 | | | |
| Toplam | 23 | 100 | | | |

Mentor-Mentee iletişimini etkileyen nedenler

Bireysel
Nedenler

Program Kaynaklı
Nedenler

Mentor Kaynaklı
Nedenler

BİREYSEL NEDENLER

- **Yoğunluk**
 - «Yoğun ders yükü ve akademik çalışmalar»
- **İlgi ve ihmale bağlı iletişim kopukluğu**
 - «Bunda benim ihmalimin olduğunu düşünüyorum»
 - ... Oldukça faydalı bir toplantı idi. ...Ancak hatırladığım kadarı ile bir mentor atanmamıştı.»
 - «Benim bir mentörüm olduğundan haberim yoktu.»
 - «...idarecilik görevim bitti»
- **Çekingenlik**
 - «(Mentorumun) Çok yoğun olduğunu düşündüm. Yazmaya çekindim»
- **Tutum ve inançlar**
 - «...her üniversitenin dinamikleri farklı. Aldığım desteğin kurumumda etkili olmayacağını düşündüm.»
 - «Herkesin durumu özel ve biricik.»
- **Önyargı**
 - «Böyle bir ilişki ağının oluşturulduğunu ve devam edeceğini hissetmedim»

PROGRAM KAYNAKLI NEDENLER

- **Mentor-mentee ilişkisiyle ilgili bilgilendirme eksikliği**
 - «Orada yapılan anket sonuçları bize iletildi fakat almamız gereken destek ya da neler yapılabileceği konusunda hiçbir bilgi verilmedi.»
- **Programın devamlılığı**
 - «...Program bitiminde konu ile ilgili bir takip mekanizması, ara ara tekrarlanan toplantılar da olmadığı için unuttum diyebilirim.»
- **Program sırasında mentor ile menteenin bireysel görüşmesinin olmaması**
 - «...mentörüm ile ancak grup etkinliklerinde bir araya gelebilmiştik. Kendisini yakından tanıyamadığım ve kendimi ifade etme fırsatı bulamadığım için kişisel olarak neleri kendisine danışabileceğimi ve bunu ne şekilde yapabileceğimi bilemedim.mail vb. yollar ile kendisini rahatsız etmek istemedim. Ben yüz yüze iletişimin gücüne inanıyorum. «

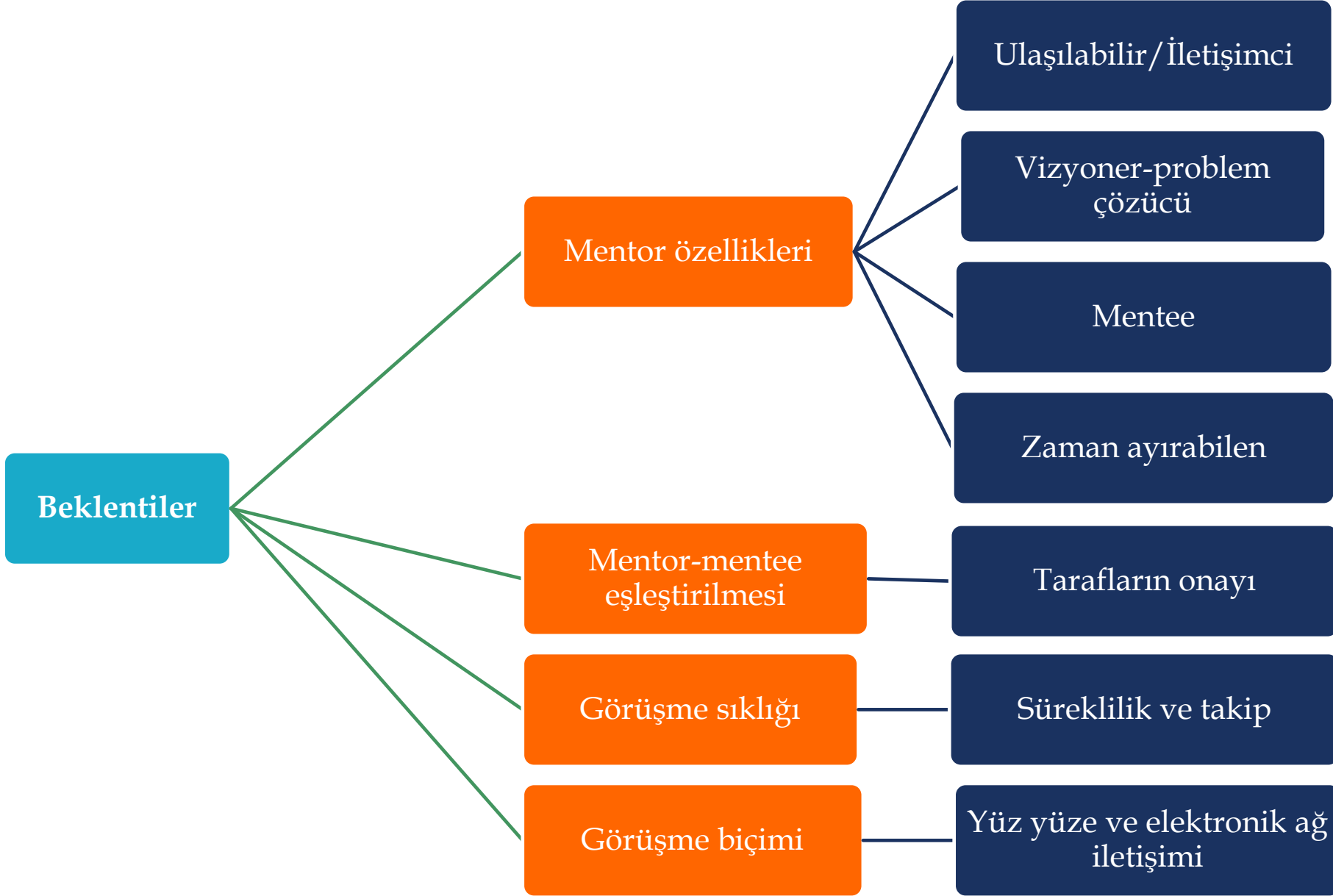
MENTOR KAYNAKLI SEBEPLER

- İletişimin kaynağının mentor olmaması
 - «...bana ulaşan da olmadı»
 - «Mentör tarafından iletişime geçilmedi.»

MENTORLARLA İLETİŞİMİN ETKİLERİ

Tablo 2. Mentorlarla İletişimin Katılımcılara Etkileri

| Kodlar | |
|---|---|
| Yönetim görevine aday olmak | “Bu programdan sonra yöneticilik görevlerine daha sıcak bakmaya başladım ve burada edindiğim bilgiler ışığında Dekan yardımcılığı görevini kabul ettim.” |
| Fikir almak/Çözüm üretmeyi kolaylaştırmak | “E-mail aracılığı ile fikir sorma ve grup iletişimi, kutlama şeklinde gerçekleşti. Kendisi fikirleri ile yardımcı oldu.” “Eğitim ve diğer üniversitelerdeki işleyişten haberdar olmak, çözüm üretmek konusunda bana fayda sağladı. Süreklilik oluşturamadığım için etkisi geçici oldu diye düşünüyorum.” |
| Faydalı olacağına inanç | “Görüşseydim faydalı olacağına inancım sonsuz.” “Faydalı olurdu. Bir daha iletişim kurmadık.” |



ÖNERİLER

- Mentorların menteeleriyle yüz yüze görüşmelerini sağlayacak oturumların arttırılması ve iletişim tercihlerine göre gelecek süreçlerini yapılandırmaları sağlanmalı ve bu konuda rehberlik edilmelidir.
- Mentor-mentee ilişkisinin içeriği ve sınırları konusunda bu oturumlarda ortak kararlar alınabilir ya da KLGEMP kapsamında ilkeler saptanabilir.
- Mentorların menteelerle sürekli iletişimini sağlayacak iletişim ortamlarından (örneğin elektronik kayıt sistemi vb.) yararlanılmalıdır.
- Mentor-mentee eşleştirilmesinde katılımcıların çalışılan üniversite ya da diğer üniversitelerden mentor seçme tercihleri alınmalıdır.
- Program sonunda güncel ve işleyen özel e-postaların, iletişim bilgilerinin alınması ve düzenli aralıklarla güncellenmesi ya da değişim olduğunda etkili bir şekilde takip edilmesi önerilmektedir.

SONUÇ OLARAK;

- Karşılıklı beklentiler ortaya konulmalı,
- Sürece yönelik yansıtımlar gerçekleştirilmeli,
- Gelişme odaklı ilişkiler kurulmalı ve sürdürülmeli,
- Herkesin kötü günleri olduğu, bireysel ihtiyaçları olduğu gözden çıkarılmamalı,
- Nasihat vermekten çok, derinlemesine sorularla ilişki yürütülmeli,
- Gerekli durumlarda deneyimler, kazanımlar vb. paylaşılmalı.

KAYNAKLAR

- CENTERING ON MENTORING 2006 PRESIDENTIAL TASK FORCE AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION Introduction to Mentoring.A Guide for Mentors and Mentees.
<https://www.apa.org/education/grad/intro-mentoring.pdf>
- Yıldırım,A. ve Şimşek, H.(2000). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (2. Basım) Seçkin Yayıncılık,Ankara.