



Avrupa Birliği  
Erasmus+ Programı Eş  
Finansmanı ile  
yürütölmektedir



**SOSYAL**

**GİRİŞİMCİLİK**

**BECERİLERİNİN**

**GELİŞTİRİLMESİ**

**Sosyal Girişimci Mentör Eğitimi**

**Eylöl 2019**

Bu proje, Erasmus+ Programı kapsamında Avrupa Komisyonu desteğiyle finanse edilmiştir. Bu yayın [bildirim], yalnızca yazarının görüşlerini yansıtmaktadır ve Avrupa Komisyonu, bu belgede yer alan bilgilerin kullanımından sorumlu tutulamaz.

2018-1-ES01-KA204-050918



## Editör

João Pedro Constâncio, União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)

Cátia Sousa, União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)

Ana Torres, União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)

## Yazar

Maria Lencastre, AMUT Sosyal Girişimcilik İnkübatörü “Idade Maior” Koordinatörü - Associação Mutualista de Gondomar (PT)

Eylöl 2019

Bu ALIŞTIRMA KİTABI, FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DEL PACTO PARA EL EMPLEO EN LA CIUDAD DE VALENCIA (İspanya) tarafından koordine edilen Erasmus+ Projesi SOSYAL GİRİŞİMCİLERİN BECERİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ (ISSE) çerçevesinde hazırlanmıştır/ Fikri Üründür.

Editör irtibat: [joao.constancio@uf-gvj.pt](mailto:joao.constancio@uf-gvj.pt)

## Bu belgeyi aşağıdaki şekilde alıntılatabilirsiniz:

Constâncio, J. P., Sousa, C. & Torres, A. (2019). *Module III Exercises Notebook - Short Training Course for Social Entrepreneurs Mentors: Intellectual Output 3, in the framework of the Erasmus+ Project ISSE “IMPROVING SKILLS OF SOCIAL ENTREPRENEURS”* (Modöl III Alıştırma Kitabı - Sosyal Girişimci Mentörleri için Kısa Eğitim - Erasmus+ Projesi SOSYAL GİRİŞİMCİLERİN BECERİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ (ISSE) çerçevesinde hazırlanan Fikri Ürün 3). Gondomar: União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim.



# Konu 1 MENTÖRLÜĞÜN TEMELLERİ



## Konu 1. ALIŞTIRMA 1

Aşağıdaki listede doğru BECERİLERİ, yukarıdaki doğru ifade ile eşleştiriniz (her biri 1 puan).

|     |                                                                                                                                                              |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Başkalarıyla empati kurma yeteneği.                                                                                                                          |
| 2.  | Güçlü yanlarınızı ve gelişim ihtiyaçlarınızı iyi anlamanız gerekir.                                                                                          |
| 3.  | Farklı mentilerin farklı bakış açıları, yaklaşımları ve olasılıkla geçmişlerini anlamaya çalışmaya hazır olmanız gerekir.                                    |
| 4.  | Kusursuz iletişim becerilerine sahip olmanız ve karşınızdakilerin fikir ve duygularını anlayabilmeniz gerekir. Ayrıca çok iyi bir dinleyici olmanız gerekir. |
| 5.  | Bireylerin değişik yollardan katkı yapmalarına olanak tanıyarak farklı şeyleri denemelerinin güvenli olduğu bir çalışma ortamı oluşturabilmeniz gerekir.     |
| 6.  | Bireylerin nasıl gelişim gösterdiğini anlamanız ve resmi olarak veya resmi olmayan şekilde başkalarının gelişimi konusunda deneyim sahibi olmanız gerekir.   |
| 7.  | İşleri, mentörlüğü destekleyen çerçeveye nasıl koyacağınızı ve işlerin nasıl yürüdüğünü bilmeniz gerekir.                                                    |
| 8.  | Kişisel ve mesleki güvenilirliğinizin olması gerekir, bu ilgili örgütlere üye olmayı içerebilir.                                                             |
| 9.  | Bir şeyler yapmanın yeni yollarına ve farklı çalışma şekillerine açık olmanız gerekir.                                                                       |
| 10. | Mentinize destek ve rehberlik sağlamak için yeterli zamanı ayırmaya istekli olmanız ve yeterli zaman ayırabilmeniz gerekir.                                  |

Puan: \_\_\_\_/10

### TERİMLER:

- Özbiliş
- Organizasyonel know-how
- Güvenilirlik
- Erişilebilirlik
- İletişim
- Güçlendirme yeteneği
- Başkalarının gelişimine yardımcı olma arzusu
- Yaratıcılık
- Empati
- Anlayış



## Konu 1. ALIşTIRMA 2

Aşağıdaki ifadelerden, aşağıda listelenen her bir raf için doğru olduğunu düşündüğünüz iki cümleyi kopyalayınız: mentor hakları rafı; mentor sorumlulukları rafı; son olarak, mentor görevleri rafı (her biri 1 puan).

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_



### Mentör Hakları Rafı

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_



### Mentör Sorumlulukları Rafı

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_



### Mentör Görevleri Rafı

Puan: \_\_\_\_/6

#### İfadeler

- Toplantı veya konuşmalar için hazırlanmak
- Deneyimleri ile ilgili olumlu veya olumsuz geribildirim sağlamak
- Finansal Destek Görevleri
- Yardım alma
- Kendini rahatsız hissettiği herhangi bir mentiyi kabul etmeme hakkı
- Menti projesinin fikri mülkiyetinin bir parçası olma hakkı
- Rol model görevi
- Psikolojik görevler
- Aktif bir öğrenci olmak
- Rolünü iyi bir şekilde yerine getirmek için yeterli eğitim, destek ve kaynakları alma hakkı
- Etik veya uygun olmadığını düşündüğü herhangi bir işi yapmayı reddetme hakkı
- Kurumu/projesi için uygun olan tavsiyeleri kabul edip bunlara uyararak ilişkiden teknik ve organizasyonel yararlar sağlamak
- Sosyal Görevler



### Konu 1. ALIŞTIRMA 3

Aşağıda yer alan Mentörlük Yararlarını belirtilen profillerle eşleştiriniz - Mentör ve Menti'ye - göre çizgilerle birleştiriniz. Aşağıdaki örneğe göre hareket ediniz (her biri 1 puan).

Mentör  
Yararları ●

|   |                                                                                                                                  |   |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ● | Tanırma                                                                                                                          | ● |
| ● | İş dünyasını tanıma                                                                                                              | ● |
| ● | Kişisel tatmin/ başarı                                                                                                           | ● |
| ● | Gerçekleştirme                                                                                                                   | ● |
| ● | Onların da hala öğrenmeyi sürdüren kişiler olduğunu bildiklerinden korkmadan soru sorabilecekleri güvenilir insanlara sahip olma | ● |
| ● | İnsan/ bağlantı ağlarına erişim                                                                                                  | ● |
| ● | Danışmanlık ve destek                                                                                                            | ● |
| ● | Miras                                                                                                                            | ● |
| ● | Daha hızlı gelişim                                                                                                               | ● |
| ● | Motivasyon                                                                                                                       | ● |

●Menti  
Yararları

Puan: \_\_\_\_/10

Size göre, her iki taraf - mentör ve menti - için daha fazla yarar söz konusu olabilir. Mentör ve menti için iki olası yararı belirtiniz ve diğerleriyle bunun gerekçelerini veya bu yararları belirttiğinizi paylaşınız.

#### MENTÖR YARARLARI

1.

2.

#### MENTİ YARARLARI

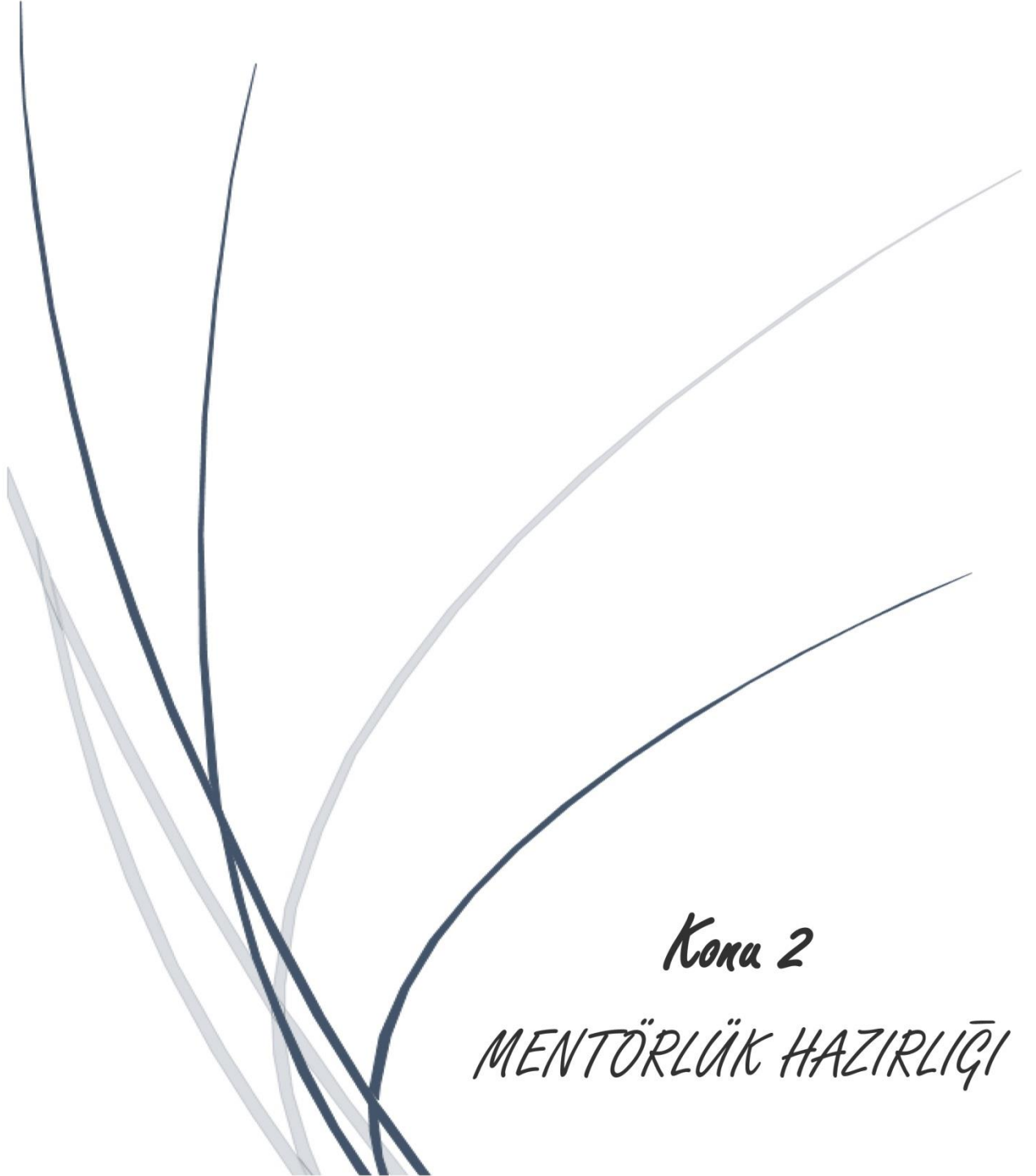
1.

2.



## Konu 1. ALİŞTIRMA 4 - Sosyal İş Modeli şablonu

| Kilit Kaynaklar                                                                            | Kilit Faaliyetler                                                               | Müdahale Şekli                           | Segmentler                                                                             | Değer Önerisi                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Faaliyetlerinizi yürötmek için hangi kaynaklara ihtiyaç duyarsınız? İnsan, finans, erişim? |                                                                                 | Müdahale formatınız nedir?               | Yararlanan                                                                             | Sosyal Değer Önerisi                                                      |
|                                                                                            |                                                                                 | Kanallar                                 | Müşteri                                                                                | Etki Önlemleri                                                            |
| Ortaklar + Kilit Paydaşlar                                                                 | Kurumunuz hangi program faaliyeti veya program dışı faaliyeti yürütüyor olacak? | Yararlanıcılarınıza nasıl ulaşıyorsunuz? | Bu konuyu ele almak için ödeme yapacak olan kişi veya kurumlar kimlerdir/hangileridir? | Sosyal etki oluşturduğunuzu nasıl gösterirsiniz?                          |
|                                                                                            |                                                                                 |                                          |                                                                                        | Müşteri Değer Önerisi                                                     |
| Maliyet Yapısı                                                                             |                                                                                 | Fazla                                    | Gelir                                                                                  | Müşterileriniz bu girişimden ne kazanmak istiyor?                         |
|                                                                                            |                                                                                 |                                          |                                                                                        | En büyük harcama alanlarınız nedir? Büyüdükçe bu alanlar nasıl değişiyor? |



## Konu 2

# MENTÖRLÜK HAZIRLIğI





## Konu 2. ALIŞTIRMA 1

### Menti Başvuru Formu

Bu alıştırmada, mentörlük bağlamında, menti tarafından incelenerek seçme ve eşleme süreci aracı olarak kurum/ inkübatöre sunulabilecek bir örnek verilmiştir.

Mentinin adı: \_\_\_\_\_

Unvanı: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_ E-posta: \_\_\_\_\_

En iyi mentör-menti eşleşmesini yapabilmemiz için lütfen bu anketi doldurunuz. Verdiğiniz bilgiler sizi benzer ilgi alanları olan ve ihtiyacınız olan desteği size verebilecek bir mentörle eşleştirmek için kullanılacaktır. Verdiğiniz bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca program yönetimi amacıyla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

#### 1. Mentörlüğe ilgi duyma nedenim...

---

---

---

#### 2. İlgi alanlarım/ beklentilerim...

---

---

---

#### 3. Mesleki güçlü yanlarımdan ilk üçü...

---

---

---

#### 4. Mesleki gelişim ihtiyaçlarımdan ilk üçü...

---

---

---



##### 5. Bir mentörle ulaşmak için çalışmak istediğim hedefler...

---

---

---

##### 6. Mentörlük süreciyle ilgili olarak, bu: (birini seçiniz)...

- a. İlk kez kayıt oluyorum ☐
- b. İkinci kez deneme fırsatı buluyorum ☐
- c. İkinden fazla mentörlük deneyimimi oldu ☐

##### 6.1. Bu en az ikinci seferse, önceki deneyimlerinizde iyi giden şeyleri belirtiniz.

---

---

---

---

---

##### 6.2. Bu en az ikinci seferse, önceki deneyimlerinizde kötü giden şeyleri belirtiniz.

---

---

---

---

---

##### 7. ... bir mentörle çalışmak isterim (size en uygun gelen seçeneklere X işareti koyunuz)

| Cümleler                                                                                              | Doğrulama<br>a<br>Göstergesi |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Girişimcilik alanında mentörlük ve rehberlik konusunda deneyim sahibi olan.                           | <input type="checkbox"/>     |
| Örneğin, pazarlama yoluyla projem için bana küresel ölçekte görünürlük sağlayacak.                    | <input type="checkbox"/>     |
| Finansman kaynaklarını belirlemeye veya kaynaklara erişime yardımcı olabilecek (örneğin, mevzuattan). | <input type="checkbox"/>     |



|                                                                               |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Sosyal işimi, kısa ve uzun süreli hedeflerimi planlamama yardımcı olabilecek. | <input type="checkbox"/> |
| Ağ kurma fırsatlarına yardımcı olabilecek.                                    | <input type="checkbox"/> |
| Sosyal girişimcilik becerilerimi geliştirmemde bana yardımcı olabilecek.      | <input type="checkbox"/> |
| Diğör (lütfeñ belirtiniz).                                                    | <input type="checkbox"/> |
| a. _____                                                                      | <input type="checkbox"/> |
| b. _____                                                                      | <input type="checkbox"/> |

### 8. Mentörüm olmasını istediğim kişı...

1. seçim: \_\_\_\_\_

2. seçim: \_\_\_\_\_

3. seçim: \_\_\_\_\_

Tercih yok: ☐

Not: Tercihlerinizle eşleşme sağlamak için elimizden gelen çabayı göstereceğiz ancak açıkcası bunu garanti edemeyiz.

### 8. Hobilerim ve ilgi alanlarım...

---

---

---

---

---

---

### 9. Diğör görüşler...

---

---

---

---



## Konu 2. ALIŞTIRMA 2

### Mentör Başvuru Formu

Bu alıştırmada, mentörlük bağlamında, mentörler tarafından incelenerek mentörlük programı için mentör seçme aracı olarak kurum/ kuluçka merkezine sunulabilecek bir örnek verilmiştir.

Mentörün adı: \_\_\_\_\_

Unvanı: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_ E-posta: \_\_\_\_\_

En iyi mentör-menti eşleşmesini yapabilmemiz için lütfen ekte verilen anketi doldurunuz. Verdiğiniz bilgiler sizi benzer ilgi alanları olan ve rehberliğinizden en iyi yararlanabilecek bir mentiyle eşleştirmek için kullanılacaktır. Verdiğiniz bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca program yönetimi amacıyla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

#### 1. Mentörlüğe olan ilginin nedeni/nedenleri...

---

---

---

---

#### 2. Bir mentiye rehberlik sağlarken en etkin olacağım uzmanlık veya sosyal iş geliştirme alanları (size en uygun gelen seçeneklere X işareti koyunuz)

| Cümleler                                                                       | Doğrulama Göstergesi     |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Girişimcilik alanında mentörlük ve rehberlik konusunda deneyim sahibiyim.      | <input type="checkbox"/> |
| Örneğin, pazarlama yoluyla görünürlüğü geliştirme.                             | <input type="checkbox"/> |
| Finansman kaynaklarını belirleme veya kaynaklara erişim (örneğin, mevzuattan). | <input type="checkbox"/> |
| Sosyal iş planlaması, uzun ve kısa süreli hedefler.                            | <input type="checkbox"/> |
| Teknik ağ kurma fırsatları.                                                    | <input type="checkbox"/> |
| Sosyal girişimcilik becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olma.              | <input type="checkbox"/> |
| Diğer (lütfen belirtiniz).                                                     | <input type="checkbox"/> |
| a. _____                                                                       | <input type="checkbox"/> |
| b. _____                                                                       | <input type="checkbox"/> |



### 3. Mesleki güçlü yanlarımdan ilk üçü...

---

---

---

### 4. Mesleki gelişim ihtiyaçlarımdan ilk üçü...

---

---

---

### 5. ... bir menti ile çalışmak isterim (size en uygun gelen seçeneklere X işareti koyunuz)

| Cümleler                                                   | Doğrulama<br>Göstergesi  |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Bir mentörlük sürecine menti olarak ilk kez kayıt yaptıran | <input type="checkbox"/> |
| Mentörlük sürecinde menti olarak deneyime sahip olan       | <input type="checkbox"/> |
| Diğer (lütfeñ belirtiniz).                                 | <input type="checkbox"/> |
| a. _____                                                   | <input type="checkbox"/> |
| b. _____                                                   | <input type="checkbox"/> |

### 6. Sizin için doğru olanı işaretleyiniz (size en uygun gelen seçeneklere X işareti koyunuz):

|                                        |                          |
|----------------------------------------|--------------------------|
| Geçmiş mentörlük deneyimim var         | <input type="checkbox"/> |
| Geçmiş mentörlük deneyimim yok         | <input type="checkbox"/> |
| Geçmiş mentörlük deneyimim resmi       | <input type="checkbox"/> |
| Geçmiş mentörlük deneyimim resmi değil | <input type="checkbox"/> |

### 7. Mentim olmasını istediğim kişi...

1. seçim: \_\_\_\_\_

2. seçim: \_\_\_\_\_

3. seçim: \_\_\_\_\_



Tercih yok: ☐

Not: Tercihlerinizle eşleşme sağlamak için elimizden gelen çabayı göstereceğiz ancak açıkcası bunu garanti edemeyiz.

#### 8. Hobilerim ve ilgi alanlarım...

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 9. Diğer görüşler...

---

---

---

---

---

---

---



## Konu 2. ALIŞTIRMA 3

### Mentörlük Sözleşmesi

Bu sözleşme, Mentörlük ilişkisinin temel anlaşmasını ve taahhüdünü oluşturur. Bu sözleşme birinci veya ikinci toplantıda doldurularak birer kopyası Menti ve Mentörde kalmalı, bir kopyası ise Mentörlük kurumuna iade edilmelidir.

| Mentör ile ilgili bilgiler         |  |
|------------------------------------|--|
| Adı                                |  |
| Kararlaştırılan iletişim yöntemi   |  |
| Tel. No:                           |  |
| E-posta                            |  |
| Kararlaştırılan iletişim zamanları |  |

| Menti ile ilgili bilgiler          |  |
|------------------------------------|--|
| Adı                                |  |
| Kararlaştırılan iletişim yöntemi   |  |
| Tel. No:                           |  |
| E-posta                            |  |
| Kararlaştırılan iletişim zamanları |  |

| Mentörlük ilişkisiyle ilgili üzerinde anlaşılan bilgiler |  |
|----------------------------------------------------------|--|
| Toplantı sıklığı                                         |  |
| Toplantı süresi                                          |  |
| Toplantı yeri                                            |  |
| İptal prosedürü                                          |  |
| Mentörlük şekli (bu pakette verilen bilgilere ek olarak) |  |
| İlişkinin sınırları/ Kişisel sınırlar                    |  |
| Herhangi bir diğer bilgi (tıbbi bilgiler, vb. dahil)     |  |



**Menti**

*İmza*

.....

*Matbu adı*

.....

*Tarih.....*

**Mentör**

*İmza*

.....

*Matbu adı:*

.....

*Tarih.....*





## Konu 2. ALIŞTIRMA 4

### Mentörlük Eylem Planı

Adı: .....

Tarih: .....

**Gelecek 6 aylık dönem için hedeflerim (DÜZGÜN olmalı, ara hedefler olarak sıralanmalı):**

1.

2.

3.

*gerekirse satır ekleyiniz...*

**Mentörümle/Mentimle bu toplantı ile gelecek toplantım arasındaki hedeflerim (öncelik sırası ile)**

1.

2.

3.

*gerekirse satır ekleyiniz...*

**Bu hedefleri yakalamak için atılacak uygulama adımları:**

| Hareket | Kim tarafından | Ne zaman itibariyle |
|---------|----------------|---------------------|
|         |                |                     |
|         |                |                     |
|         |                |                     |
|         |                |                     |

**Hedefime ulaştığımı nasıl bileceğim?**



| İnceleme Tarihi | İlerleyişle ilgili düşönceler |
|-----------------|-------------------------------|
|                 |                               |
|                 |                               |
|                 |                               |
|                 |                               |



## Konu 2. ALIŞTIRMA 5

### Mentörlük Gözden Geçirme Formu

|              |  |
|--------------|--|
| Mentinin Adı |  |
| Mentörün Adı |  |
| Tarih        |  |

Mentinizle/Mentörünüzle ilişkiniz nasıl seyrediyor?

Bugüne kadar toplantıların sağladığı iyi yönler/ yaralar neler?

Mentörlük ilişkisiyle ilgili herhangi bir sorun var mı?



Herhangi bir hedef kararlaştırdınız mı? Lütfen belirtiniz.

Kararlaştırdığınız hedefleri yakalamak için nasıl bir ilerleme kaydettiniz?

Program nasıl geliştirilebilir?

Sonraki gözden geçirme toplantısının tarih/saati:

Tarih.....

İmza.....



## Konu 2. ALIğTIRMA 6

### Menti Hazırlık Çalışma Sayfası

|                                                                                                                                        |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Mentinin Adı:                                                                                                                          | Tarih:                                                                                  |
| <b>Bu oturumda incelemek istediğim zorluklar/ konular</b>                                                                              |                                                                                         |
| Nasıl:                                                                                                                                 |                                                                                         |
| Nasıl:                                                                                                                                 |                                                                                         |
| Nasıl:                                                                                                                                 |                                                                                         |
| <b>Yeşil Bölge</b>                                                                                                                     | <b>Kırmızı Bölge</b>                                                                    |
| Yeşil Bölgedeki sorunlar:                                                                                                              | Kırmızı Bölgedeki sorunlar:                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• .....</li><li>• .....</li><li>• .....</li></ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>• .....</li><li>• .....</li><li>• .....</li></ul> |
| Bu sorunlarla başa çıkmak için atabileceğim adımlar:                                                                                   | Bu sorunlarla başa çıkmak için atabileceğim adımlar:                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• .....</li><li>• .....</li><li>• .....</li></ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>• .....</li><li>• .....</li><li>• .....</li></ul> |
| <b>Yaptığım hazırlığa dayanarak bu oturumda incelemek istediğimi zorluklar/ konularla ilgili herhangi bir başka düşönceniz var mı?</b> |                                                                                         |
| Nasıl:                                                                                                                                 |                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• .....</li><li>• .....</li><li>• .....</li></ul>                                                |                                                                                         |



## Konu 2. ALIŞTIRMA 7

### Mentörlük Oturumu Çalışma Sayfası

|                                                   |                |
|---------------------------------------------------|----------------|
| Mentinin Adı:                                     | Tarih:         |
| Mentörün Adı:                                     | Oturum Süresi: |
| <b>Oturum Zorlukları/ Gündemi:</b>                |                |
|                                                   |                |
| <b>Sonraki oturumda yapılacaklar</b>              |                |
|                                                   |                |
| <b>Önceki oturumda eksik kalan konular neler?</b> |                |
|                                                   |                |
| <b>Oturum sırasında kazanılan anlayış</b>         |                |
|                                                   |                |

Konu 2. ALIŞTIRMA 8

## Mentörlük Zaman Günlüğü

[illegible]



## Konu 2. ALIŞTIRMA 9

### Menti Ortaklık Değerlendirme Formu

|                                                                                           |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Mentinin Adı:                                                                             | Tarih:         |
| Mentörün Adı:                                                                             | Harcanan Saat: |
| Lütfen mentörlük sürecinde ne kadar deneyimli olduğunuzu kendi ifadelerinizle açıklayınız |                |
|                                                                                           |                |
| Mentörlük deneyiminden elde ettiğiniz kişisel değer ne oldu?                              |                |
|                                                                                           |                |
| Kendinizi takdir etmek istediğiniz üç şey                                                 |                |
|                                                                                           |                |
| Mentörünüzü takdir etmek istediğiniz üç şey                                               |                |
|                                                                                           |                |
| Mentörünüzle ilgili üç özel geribildirim                                                  |                |
|                                                                                           |                |
| Varsa mentörlük deneyimini geliştirecek şeyler neler olurdu?                              |                |
|                                                                                           |                |





## Konu 2. ALIŞTIRMA 10

### Mentör Ortaklık Değerlendirme Formu

|                                                                                  |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Mentörün Adı:                                                                    | Tarih:         |
| Mentinin Adı:                                                                    | Harcanan Saat: |
| Mentör olarak ne özel şeyler öğrendiniz ve kazandınız?                           |                |
|                                                                                  |                |
| Mentining mentörlük deneyiminden ne kişisel değeri kazandığınızı düşünöyorsunuz? |                |
|                                                                                  |                |
| Kendinizi takdir etmek istediğiniz üç şey                                        |                |
|                                                                                  |                |
| Mentinizi takdir etmek istediğiniz üç şey                                        |                |
|                                                                                  |                |
| Sonraki sefer daha iyi ne yapabileceğinizi düşünöyorsunuz? Ve nasıl?             |                |
|                                                                                  |                |



## Konu 2. ALIŞTIRMA 11

# Mentörlük İlişkisi Değerlendirme Formu

Lütfen Mentörlük ilişkisinin sizi ve sosyal işinizi nasıl desteklediği ile ilgili geribildirim sağlamamız için bu formun olabildiğince fazla bölümünü doldurunuz.

Doldurduktan sonra, formu e-posta ile <e-posta adresi giriniz> adresine yollayınız. Teşekkür ederiz.

### Bilgileriniz

|                    |  |               |  |
|--------------------|--|---------------|--|
| Adınız/Soyadınız   |  |               |  |
| İletişim Numaranız |  |               |  |
| e-posta            |  |               |  |
| Mentör             |  | Oturum Sayısı |  |

### Mentörlük İlişkisi

Lütfen aşağıdaki alanları inceleyerek, Mentörlük ilişkisinin bu alanların herhangi birini etkileyip etkilemediğini işaretleyiniz:

|                                                         | Etki        |  |              |  |  |
|---------------------------------------------------------|-------------|--|--------------|--|--|
|                                                         | Katılıyorum |  | Katılmıyorum |  |  |
| Mentör, ihtiyaçlarım için tam uygundu                   |             |  |              |  |  |
| Program sırasında Mentör oldukça destekleyici davrandı  |             |  |              |  |  |
| Mentörümün olması, kişisel olarak bende fark yarattı    |             |  |              |  |  |
| Mentörümün olması, işimde fark yarattı                  |             |  |              |  |  |
| Mentör, bilmediğim ek bilgileri öğrenmemi destekledi    |             |  |              |  |  |
| Mentörlük süreci beklentilerimle uyumlu oldu            |             |  |              |  |  |
| Mentörlü programını diğer iş sahiplerine tavsiye ederim |             |  |              |  |  |
| Düşünceler:                                             |             |  |              |  |  |



## Kişisel Sonuçlar

Lütfen aşağıdaki alanları inceleyerek, Mentörlük İlişkisinin bu alanların herhangi birini etkileyip etkilemediğini işaretleyiniz:

|                                                       | Uygun<br>Değil | Etki  |  |      |  |        |
|-------------------------------------------------------|----------------|-------|--|------|--|--------|
|                                                       |                | Düşük |  | Orta |  | Yüksek |
| İşletme Kurma                                         |                |       |  |      |  |        |
| Franchise Kurma                                       |                |       |  |      |  |        |
| İş Planlama                                           |                |       |  |      |  |        |
| İş Geliştirme                                         |                |       |  |      |  |        |
| İş Modeli Franchising'i                               |                |       |  |      |  |        |
| Çıkış Stratejisi/ İşletme Satma                       |                |       |  |      |  |        |
| Yer ve tesisler                                       |                |       |  |      |  |        |
| Proje ve Değışiklik Yönetimi                          |                |       |  |      |  |        |
| İş Verimi/ Süreç İyileştirmesi                        |                |       |  |      |  |        |
| Tedarikçiler/ dış kaynak sağlama                      |                |       |  |      |  |        |
| Müşteri İlişkileri ve elde tutma                      |                |       |  |      |  |        |
| Yenilik ve Yeni Ürün Girişleri (NPI)                  |                |       |  |      |  |        |
| Hukuki/ Ticari                                        |                |       |  |      |  |        |
| Kişisel Beceriler (yetki verme, ağ kurma, güven, vb.) |                |       |  |      |  |        |
| Finans, muhasebe, dış yatırım ve vergi                |                |       |  |      |  |        |
| Uluslararası Ticaret                                  |                |       |  |      |  |        |
| Çevre Konuları                                        |                |       |  |      |  |        |
| İnsan Kaynakları/ İşe Alma                            |                |       |  |      |  |        |
| Satış ve Yöntemler                                    |                |       |  |      |  |        |
| Tanıtım ve Halkla İlişkiler                           |                |       |  |      |  |        |
| Pazarlama Stratejileri                                |                |       |  |      |  |        |
| Web/ Arama Motoru Optimizasyonu (SEO)                 |                |       |  |      |  |        |
| Sosyal Medya/ Sayısal Pazarlama                       |                |       |  |      |  |        |
| Bilgi ve İletişim Teknolojileri (ICT)                 |                |       |  |      |  |        |
| Kişisel Etkinlik/ zaman yönetimi                      |                |       |  |      |  |        |



|                             |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Öngörülemez ortamda yönetme |  |  |  |  |  |  |
| Sorun Çözme ve Karar Verme  |  |  |  |  |  |  |
| İletişim Becerileri         |  |  |  |  |  |  |

## Sosyal İş Sonuçları

Lütfen aşağıdaki alanları inceleyerek, Mentörlük ilişkisinin bu alanların herhangi birini etkileyip etkilemediğini işaretleyiniz:

|                                   | Etki  |  |      |  |        |
|-----------------------------------|-------|--|------|--|--------|
|                                   | Düşük |  | Orta |  | Yüksek |
| Ciro gelişimi                     |       |  |      |  |        |
| Satış artışı                      |       |  |      |  |        |
| Kar artışı                        |       |  |      |  |        |
| Moral artışı                      |       |  |      |  |        |
| Yeni sözleşme/ iş                 |       |  |      |  |        |
| İyileştirilmiş Marka Farkındalığı |       |  |      |  |        |
| Müşteri memnuniyeti artışı        |       |  |      |  |        |
| İş Ağları Artışı                  |       |  |      |  |        |
| Halef planlaması                  |       |  |      |  |        |

## Diğer Sonuçlar

Diğer Düşünceleriniz ve Programın Beklenmedik Sonuçları Nelerdir?

|  |
|--|
|  |
|--|

Programın değerli olduğunu düşünüyorsanız, lütfen kısaca program veya Mentörünüzle ilgili takdirlerinizi belirtiniz.

|  |
|--|
|  |
|--|



## Konu 3

### İLİŞKİ KURMA



### Konu 3. ALİŞTIRMA 1

Farklı yazarlara göre motivasyon kavramının çeşitli tanımları vardır ancak, genellikle, kavramın birçok tanımı büyük değışiklik göstermez ve dört temel ögeyi içermeye eğilimindedir. Ögeyi ve anlamını bir ok çizgi ile birleştirerek bu ögeleri ve anlamlarını eşleştiriniz.

| TEMEL ÖGELER          | ANLAMI                                                       |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|
| Ödöl                  | • Gözlemlenen Davranış                                       |
| Stimölasyon           | • Motive edilen davranışın zamanının uzatılması              |
| Hareket ve devamlılık | • Önceki hareketlerin pekiştirilmesi                         |
| Hareket ve çaba       | • Davranışın tetiklenmesinden sorumlu olan enerji kuvvetleri |

Puan: \_\_\_\_/4

### Konu 3. ALİŞTIRMA 2

Jane sosyal girişimcilik faaliyetlerine, çalıştığı toplumun, özellikle çocuklarla ilgili son derece fazla sorun ve eksiklikler gözlemlediğı alanlarda yaşam kalitesini arttırmak amacıyla tutkuyla başladı. Jane'i harekete geçiren motivasyon türünün \_\_\_\_\_ olduğunu söyleyebiliriz.

a. İç Motivasyon; b. Dış Motivasyon; c. İçsel Motivasyon; Dışsal Motivasyon.

Puan: \_\_\_\_/1

### Konu 3. ALİŞTIRMA 3

Vroom'un Beklenti Teorisine göre, bir davranış, eylem veya göreve yönelik motivasyonun derecesi üç temel algı veya kavrama bağlıdır: **değerlik, yarar, beklenti**. Aşağıdaki cümlelerde, her bir cümle ile ilgili en uygun algıyı yazınız.

☞ Belirli bir sonucun bir birey üzerinde yarattığı çekimin veya bireyin belirli bir sonuçtan almayı beklediğı tatminin ölçüsü \_\_\_\_\_ olarak anılır.

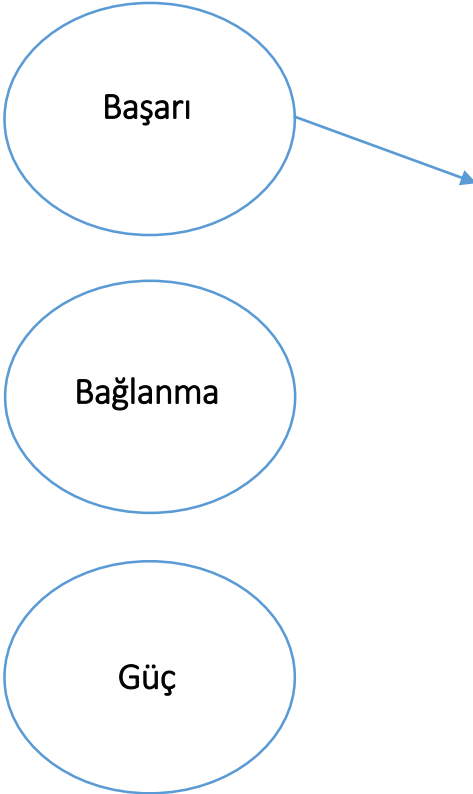
☞ Bir kişinin bir eylemi gerçekleştirme ile belirli bir sonucu deneyimleme arasındaki ilişkiye ilişkin algısı \_\_\_\_\_ olarak adlandırılır.

☞ \_\_\_\_\_, belirli bir eylemin, başarı için araç ve yetkinliklerin bulunması koşuluyla arzulanan sonuca götürme ihtimalidir.

Puan: \_\_\_\_/3

### Konu 3. ALIŞTIRMA 4

McClelland'ın Motivasyonel Teorisine göre, öğrenilen üç ihtiyaç türü insanda itici güç veya güdü olarak hareket eder - başarı, bağlanma ve güç. Her bir öğrenilen ihtiyacı, bir ok çizgi ile her bir ihtiyaç için aşağıda sayılan, uygun bulduğunuz özelliklerle eşleştiriniz.

| ÖĞRENİLEN İHTİYAÇLAR                                                               | ÖZELLİKLERİN LİSTESİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Başarmayı ister</li><li>• Görevlerden çok insanlara önem verir</li><li>• Tercihen uzmanlarla ilgilenir</li><li>• Prestije önem verir</li><li>• Dostluk kurmak için çaba harcar</li><li>• Yüksek ancak gerçekçi hedeflere ulaşmayı arzular</li><li>• Liderlik pozisyonlarını almaya çalışır</li><li>• Güçlü kişilerarası ilişkiler arar</li><li>• Orta dereceli riskleri alır</li><li>• Etkilemeye ihtiyaç duyar/ etkilemeyi sever</li><li>• Başkalarının onayını arar</li><li>• İnisiyatif alır</li><li>• Yüksek risk alır</li></ul> |

Puan: \_\_\_\_/13

Konu 3. ALIŞTIRMA 5

Algı sürecinin üç aşaması veya bölümünün neler olduğunu belirtiniz.

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

Puan: \_\_\_\_/3

Üç seçenektten birini seçerek kendi ifadelerinizle açıklayınız.

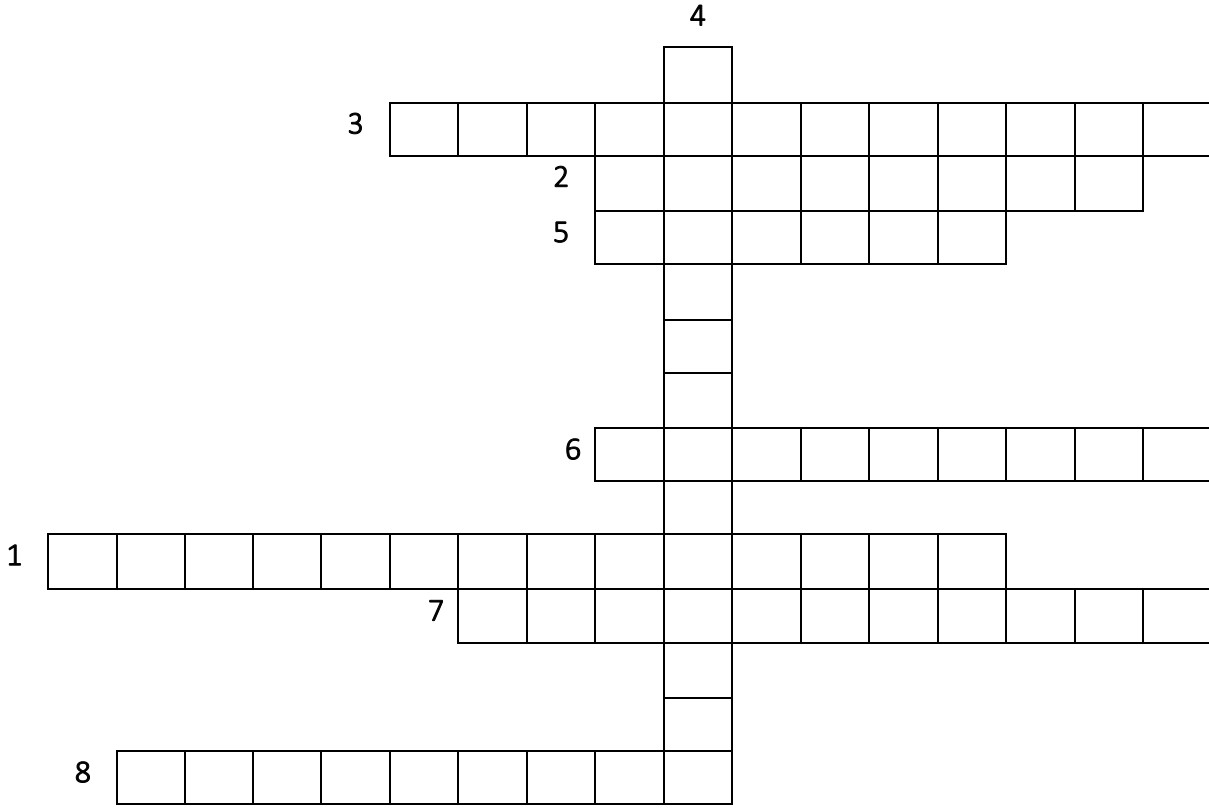
[illegible]





### Konu 3. ALİŞTİRMA 6

Aşağıda verilen bulmaca tablosunu doldurunuz:



|   |                                                                                                                                                                                              |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Belirli kanıt veya olgulardan prensip ya da sonuç çıkarmayı içeren filtre performanslarının sonucu                                                                                           |
| 2 | Bir şeye olan genel psikolojik yatkınlık. Başka bir deyişle, belli bir anlamda ilgili nesneyle olan tüm etkileşimleri yönlendiren ve içsel eğilimden doğan bir davranış                      |
| 3 | Uyarıcıların modellere dönüştürüldüğü, bir başka ifadeyle yorumlanabilecek şekilde fark edilebilir olduğu aşama                                                                              |
| 4 | Başlangıçta sunulan gözlemlere anlam yüklenen aşama                                                                                                                                          |
| 5 | Kişisel bir nitelik (içsel kesinlik) veya (mutlaka belli bir süreye ait) sosyal düzen tarafından sağlanan irrasyonel öznel kesinlik (her zaman bilinç dışı olmayan ama genellikle unutulmuş) |
| 6 | Bilgileri gizleyen, yok eden veya iptal eden filtre performanslarının sonucu                                                                                                                 |
| 7 | Bilgilerin saptırılmasını ve formatının bozulmasını içeren filtre performanslarının sonucu                                                                                                   |
| 8 | Odaklanacağınız uyarıcıları belirleyen ilk adım                                                                                                                                              |

Puan: \_\_\_\_/8



### Konu 3. ALİşTİRMA 7

Açıklamayı, bir ok çizgi ile Johari Pencere modelinin alanları ile eşleştirir

| ALANLAR<br>KADRANLAR | VEYA | AÇIKLAMA                                                                           |
|----------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Kör alan ●           |      | ● Kendimiz hakkında bizim ve başkalarının bildiği bilgileri içerir                 |
| Gizli alan ●         |      | ● Kendimiz hakkında bizim veya başkalarının bilmediği bilgileri ifade eder         |
| Bilinmeyen alan ●    |      | ● Kendimiz hakkında bizim bilmediğimiz ancak başkalarının bildiği bilgileri içerir |
| Serbest alan ●       |      | ● Kendimiz hakkında bizim bildiğimiz ancak başkalarının bilmediği bilgileri içerir |

Puan: \_\_\_\_/4

### Konu 3. ALİşTİRMA 8

İletişim Standardı Türünü, bir ok çizgi ile Johari Pencere modelinin alanları ile eşleştirir

| ALANLAR<br>KADRANLAR | VEYA | İLETİşİM STANDARDI TİPİ |
|----------------------|------|-------------------------|
| Kör alan ●           |      | ● D Tipi                |
| Gizli alan ●         |      | ● C Tipi                |
| Bilinmeyen alan ●    |      | ● B Tipi                |
| Serbest alan ●       |      | ● A Tipi                |

Puan: \_\_\_\_/4

D tipi iletişim standardını kendi ifadelerinizle nasıl açıklarsınız?

---

---

---



### Konu 3. ALIŞTIRMA 9

A sütununda verilen farklı Aktif Dinleme yöntemleri, B Sütununda gösterildiği gibi belirli bir tekniğin karşılık geldiği amaçlarla eşleştiriniz.

| A SÜTUNU - Yöntem      | B SÜTUNU - Amaç                                              |
|------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Yeniden ifade etme ●   | ● Daha fazla bilgi alma                                      |
| Duyguları söze dökme ● | ● Girişimcinin diğer bakış açılarına görmesine yardımcı olma |
| Soru sorma ●           | ● Söyleneni açıklama                                         |
| Özetleme ●             | ● Konuşmayı sürdürmeye teşvik etme                           |
| Açıklama ●             | ● İlgiyi aktarma                                             |
| Cesaretlendirme ●      | ● Birilerinin sizi anladığını gösterme                       |
| Dengeleme ●            | ● İlerlemeyi gözden geçirme                                  |

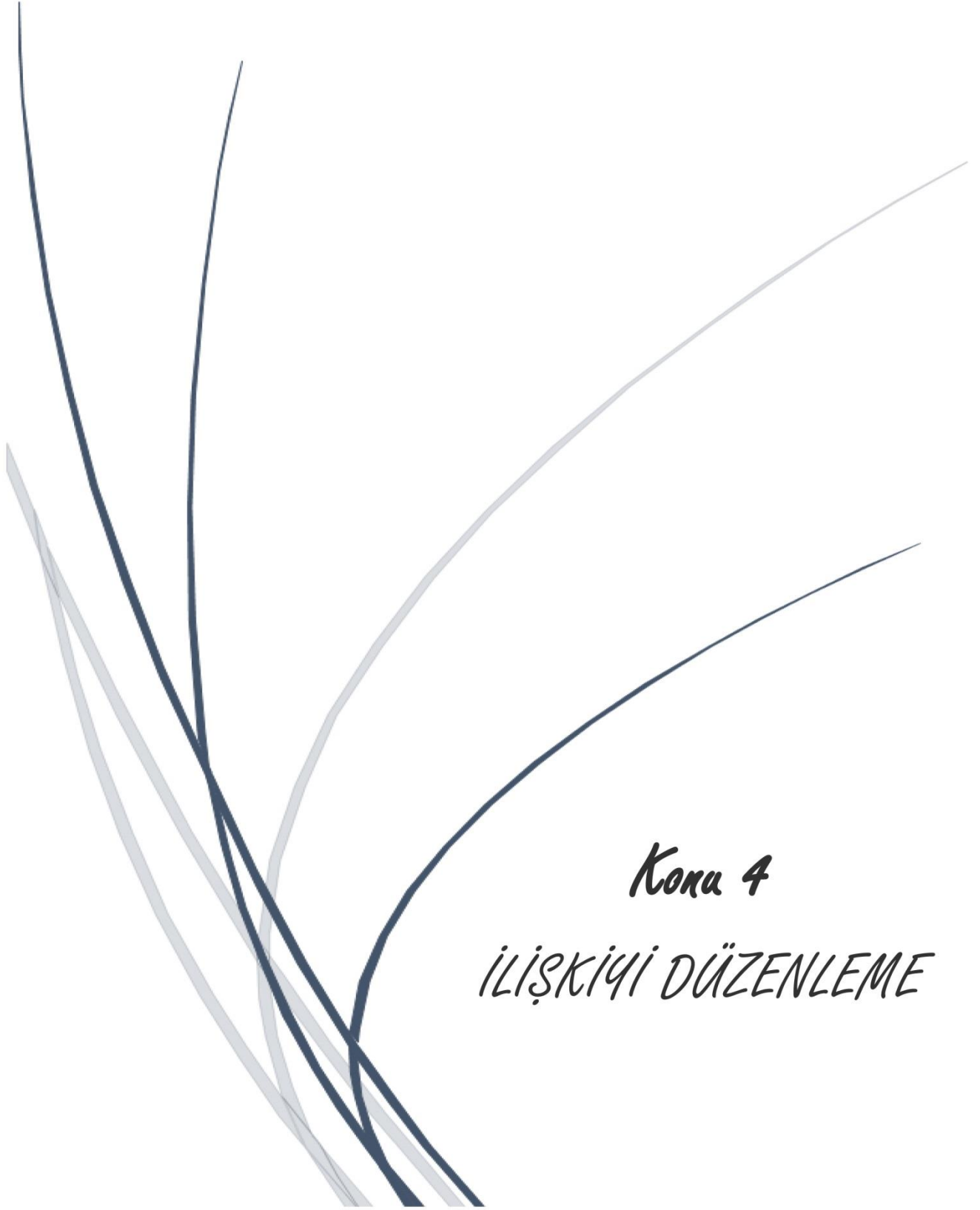
Puan: \_\_\_\_/7

### Konu 3. ALIŞTIRMA 10

Aktif dinleme yöntemleri kapsamında Sütun A'da açıklanan farklı soru tipleri ile B Sütununda açıklanan farklı çözüm önerilerine uygun eşleşmeyi yapınız. Bunu yaparken problem çözmek ve görüşme gerçekleştirmek için aktif dinleme yöntemlerini ve oturum boyunca sıralanan farklı sorgulama türlerini kullanınız.

| A SÜTUNU - Soru sorma şekilleri                                                 | B SÜTUNU - Başlıca çözüm bileşenleri                   |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>Açık sorular</b><br>(Soru sorma, Yeniden ifade etme, Duyguları söze dökme) ● | ● YETENEKLERİ GÖRSELLEŞTİRME                           |
| <b>Kontrol soruları</b><br>(Açıklama, Cesaretlendirme) ●                        | ● SORUNLARIN/GÜDÜNÜN/DURUMUN TANIMLANMASI/ BEKLENTİLER |
| <b>Teyit Soruları (Açıklama, Dengeleme)</b> ●                                   | ● ETKİLERİN/ YARARLARIN ARAŞTIRILMASI                  |

Puan: \_\_\_\_/3



## Konu 4

# İLİŞKİYİ DÜZENLEME



## Konu 4. ALIŞTIRMA 1

### KWHLAQ Diyagramı

Bir kimsenin gelişim çizgisini değerlendirmek için o kişinin güçlü ve zayıf yanları ile geliştirmeye açık alanlarının değerlendirilmesi çok önemlidir. KWHLAQ Diyagramı, mentörlük sürecinde odağı yitirmemek ve rotada kalmak amacıyla, hem mentör hem menti için bir kimsenin şu anda nerede olduğu ve nereye gitmek istediğinin değerlendirilmesinde yararlı olmaktadır. KWHLAQ Diyagramı aynı zamanda, hangi hareketlerin yapıldığı, hangi yeni öğrenmenin edinildiğı ve yeni ihtiyaçların ortaya çıkıp çıkmayacağının belirlenmesinde yararlı olur. Mentörlük sürecinin başında kullanılabilir ve her bir aşamanın sonuna doğru güncellenir.

| KWHLAQ Diyagramı |                                      |  |
|------------------|--------------------------------------|--|
| K                | Ne biliyorum?                        |  |
| W                | Ne bilmek istiyorum?                 |  |
| H                | Daha fazla nasıl bilgi edinebilirim? |  |
| L                | Ne öğrendim?                         |  |
| A                | Hangi hareketi yapmalıyım?           |  |
| Q                | Elimde hangi yeni sorular var?       |  |

## Konu 4. ALIŞTIRMA 2

### *Mentörlük sözleşme şablonu #1<sup>1</sup>*

Bu şablonun amacı, karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılan, mentörlük ilişkilerinizin temelini oluşturacak hedef ve parametreleri belgelemenizde size yardımcı olmaktır. Bu şablonda, bireysel ihtiyaçları karşılayacak şekilde değişiklik yapılabilir.

1. *Hedefler* (bu ilişkinin sonucu olarak elde etmeyi umduğunuz şeyler; ör: akademide başarı için gereken becerilerle ilgili bakış açısı kazanma, yeni kariyer fırsatlarını/alternatiflerini arama, organizasyonel kültür hakkında bilgi edinme, ağ kurma, liderlik becerisi geliştirme, vb.).
2. *Hedeflere ulaşma adımları* (ör: düzenli olarak bir araya gelme, el yazmaları/ yardımlar, araştırma projeleriyle ilgili işbirliği yapma, bağımsızlığı kazanma yolları, vb.).
3. *Toplantı sıklığı* (sıklık, süre, toplantı yeri)
4. *Gizlilik*: Tartıştığımız hassas konular mutlak gizlilik içinde tutulacaktır. Tartışma sınırlarını aşan konular şunları içerir.
5. *İlişki etkinliğini değerlendirme planı* (ör: 6 ayda bir mentörlük toplantısı toplantı tutanakarı, hedefler, sonuçlar/başarımları gözden geçirme).
6. *İlişki sona erme klotu*: Taraflardan birinin mentörlük ilişkisinin verimli olmadığını görmesi ve sona erdirilmesini istemesi halinde, söz konusu bireyin bu kararına sorgulamadan veya suçlamadan saygı duymayı kabul ederiz.
7. *Süre*: Bu mentörlük ilişkisi, her iki taraf da bu ilişkinin verimliliği konusunda sorun olmadığını düşündüğü veya ....'e kadar devam edecektir.

<sup>1</sup> Eğitim bağlamı için tüm Mentörlük Sözleşmesi Modelleri aşağıdaki kaynaktan alınmıştır:  
[https://www.washington.edu/medicine/pediatrics/pednet/documents/mentoring/sample\\_mentoring\\_agreements.docx](https://www.washington.edu/medicine/pediatrics/pednet/documents/mentoring/sample_mentoring_agreements.docx)

Bu proje, Erasmus+ Programı kapsamında Avrupa Komisyonu desteğiyle finanse edilmiştir. Bu yayın [bildirim], yalnızca yazarının görüşlerini yansıtmaktadır ve Avrupa Komisyonu, bu belgede yer alan bilgilerin kullanımından sorumlu tutulamaz.



## Konu 4. ALIŞTIRMA 3

### *Mentörlük sözleşme şablonu #2*

Bu sözleşme, menti ile mentörleri arasındadır. Menti ve her bir mentör ayrı ayrı bu formu doldurarak, bir anlaşmaya varmak için formu birlikte gözden geçirmeli ve her bir tarafın verdiği yanıtları tartışmalıdır. Menti, sözleşmeyi kendisi veya mentör imzalayıp tarihlemekten önce, üzerinde anlaşmaya varılan yanıtları yeniden yazmalıdır. Sözleşmenin korunmasından ve gerekirse gözden geçirilmesi/ güncellenmesinden menti sorumludur. İlk ortak inceleme, herhangi bir gerekli değişiklik olup olmadığını kontrol etmek ve bu değişiklikler üzerinde anlaşmaya varmak için, ilk toplantıdan bir ay sonra gerçekleşmelidir.

1. Menti, mentörden ne tür bir yardım istemektedir?
2. Mentörlerin menti ile ilgili beklentileri nelerdir?
3. Mentinin mentörlerle ilgili beklentileri nelerdir?
4. Ne sıklıkta bir araya geleceksiniz?
5. Ne zaman ve nerede buluşacaksınız?
6. Toplantınız ne kadar sürecek?
7. Toplantı programlarının çıkarılmasından kim sorumlu olacak?
8. Toplantı konuları neleri içerecek?
9. Tartışmalar için temel kurallar neler olacak? (Ör: gizlilik, açıklık, içtenlik, doğruluk, vb.)
10. Sorun çıkması halinde, bu sorunlar nasıl çözümlenecek?
11. Mentinin tartışılmasını ve çözümlenmesini istediği herhangi bir kaygılandığı konu var mı?
12. Mentörlerin tartışılmasını ve çözümlenmesini istediği herhangi bir kaygılandığı konu var mı?
13. Mentörlük ilişkisinin amacını gerçekleştirdiği ve sona erdirilmesi gerektiğini nasıl bilirsiniz?
14. İlk toplantılarımızda aşağıdaki konulara ağırlık verme konusunda uzlaştık:
  - a. \_\_\_\_\_
  - b. \_\_\_\_\_
  - c. \_\_\_\_\_
15. Tartışmak ve üzerinde anlaşmaya varmak istediğiniz herhangi bir ek alan/konu var mı?

Menti İmza

Tarih

\_\_\_\_\_

Mentör İmza

Tarih

\_\_\_\_\_

Mentör İmza

Tarih

Aşağıdaki kaynaktan uyarlanmıştır: Hook, Edward W III ve Audrey Wrenn. UAB Klinik ve Dönüşümsel Bilim Mentörlük Sözleşmesi Merkezi.

## Konu 4. ALIŞTIRMA 4

### Mentörlük sözleşme şablonu #3

Mentörün adı:

Mentinin adı:

1. **Mentörlük sırasında mentörlük konusunu oluşturacak olan çalışmanın tanımı.** (Mentörlüğün gerçekleşeceği çalışma alanını kısaca tanımlayınız ve bu alanın hedeflerini belirtiniz. Aşırı iddialı olmayın - dikkatli bir şekilde, mentör ve menti için kullanılabilir zaman ve kaynaklara uyan gerçekçi bir çalışma düşününüz. Ayrıca, belli projelerin uygulanabilirliği üzerinde etkisi olabilecek IRB onayları veya diğer dış etmenlerin farkında olun ve bu işbirliği projesinin mentör veya mentinin kontrolü dışındaki etmenlere takılıp kalmaması için çalışın ve bundan sakınınız).

2. **Mevcut mentörlüğün tanımı.** (Mentinin, öncelikli araştırma mentörü, araştırma kariyer danışmanı, burs yöneticisi, doktora tezi kürsüsü, bölüm başkanı, anabilim dalı kürsüsü veya merkez müdürü açısından kuruluşunda mevcut durumda sahip olduklarını kısaca açıklayınız. Lütfen daha fazla mentörlük ihtiyacı hissettiğiniz genel alanları ve bu alanların şu anda sizin için neden kullanılabilir olmadığını açıklayınız).

3. **Menti için beceri geliştirme hedeflerini tanımlayınız** (Mentörlük projesinde ağırlık verilecek olan becerileri tanımlayınız. Bu becerilerle ilgili 12 aylık dönemde mentörlük ile elde edilmeye çalışılacak bir veya iki gerçekçi hedef belirtiniz).

4. **İletişim planı tanımı** (Mentörlük sırasında iletişim ve değişim ile ilgili beklentileri açık bir şekilde belirtiniz. Belirsiz terimler kullanmaktan kaçınınız ve karşılıklı değişim beklentilerini sıklık, süre ve yöntem bakımından belirtiniz. Bu değişim programıyla ilgili maliyetlerin karşılanmasıyla ilgili sorumlulukları belirtiniz).

5. **Herhangi bir planlı toplantının tanımı**

6. **Karşılıklı taahhütler** (Mentiye yönelik beceri geliştirme hedefini yakalamak için gerçekte karşılıklı olarak yapılacak taahhütleri listeleyiniz).

7. **Karşılıklı beklentiler** (Mentörlük sırasında mentör ve menti ile ilgili sahip olduğunuz beklenti türlerini listeleyiniz. Bunları kısa ve genel tutunuz. Örneğin: mentörün beklentileri - araç geliştirme incelemesi, genel çalışma uygulama stratejisi, el yazması incelemesi. Mentinin beklentileri - tüm çalışma araçlarının hazırlanması, el yazması taslağının hazırlanması, herhangi bir gerekli onayın alınması).

8. **Çıktılar** (Mentörlük ile sunulması beklenen çıktılarını listeleyiniz ve bu çıktılarının kesinleştirilmesinin beklendiği süreyi belirtiniz. Olabildiğince açık olmaya çalışın - bu, mentörlüğün planlandığı gibi gittiğini belirlemek için ikiniz için de yardımcı araç olacaktır. İdeal olarak, mentörlüğün 3, 9 ve 12 aylık döneminden sonra beklenen çıktılarını belirtiniz).

### Mentör ve mentilerin taahhütleri

Yukarıda belirtilen bilgileri okudum ve bu mentörlüğe katılımımı *Mentörlük Sözleşmesine* ve yukarıda belirtilen esaslara ve açıklamaya uygun olarak yürütmeyi taahhüt ederim.

(İmza menti)

(İmza mentör)



## Konu 4. ALIŞTIRMA 5

### İhtiyaç-Kaygı haritası<sup>2</sup>

**Tanım:** İhtiyaç-Kaygı Haritası, aktör odaklı açıklama aracıdır. Her bir aktör için, sorunlar, çıkar/beklentiler, ihtiyaçlar, korkular, araçlar ve seçenekler bir tabloda listelenir. Bu, karşılaştırma ve hızlı başvuru sağlar. Kaygı-İhtiyaç Haritası, 1) diğer aktörlerle ilgili konuları varsayımsal olarak yazarak, bir aktör itibariyle çatışmayı analiz etmek için ve 2) bir üçüncü şahıs tarafından, varsayımsal olarak aktörler hakkındaki kendi algısını açıklamak için kullanılabilir ve 3) arabuluculuk sırasında, örneğin sorun ve çıkarların yer aldığı bir kısaltılmış tablo kullanılabilir. Bir kimsenin sorunları ve çıkarlarının bir çevir-göster (flip chart) veya panoya (pin board) üzerine yazılı olduğunu gördüğünde, bir çatışma tarafının kendi sorununun duyulduğu konusunda inancı olur. 4) İhtiyaç-Kaygı haritası ayrıca, her bir aktör tabloyu diğer aktörler için doldurduğu ve daha sonra taraflar “kendi” imgeleri ve “dış” imgeleri değiştirdiği çatışma bakış açılarını değiştirme alıştması olarak kullanılabilir. Bu son versiyonun iş görmesi için belli derecede güven ve anlayış gerekir.

#### Amaç:

- ✓ Karşılaştırılabilir bir formatta, çeşitli aktörlerin niteliklerini açıklamak,
- ✓ Çözömsüz konumları bırakmak ve ağırlığı ihtiyaç ve korkular ve bunları ele alacak muhtemel seçeneklere vermek,
- ✓ İnsanların birbirlerinin algılarını anlamalarına yardımcı olmak,
- ✓ Tartışmayı teşvik etmek.

#### Adım adım talimatlar:

1. Aşağıdaki sütunların olacağı bir tablo çizin: Sorunlar, çıkarlar/ihtiyaçlar, korkular, araç ve seçenekler.
2. a) Bir çatışma tarafı veya üçüncü şahıs Tabloyu bir çatışma analiz aracı olarak doldurur, diğer çatışma tarafları Tabloyu görmez. b) Yönetimli bir atölye ortamında, her bir çatışma tarafı kendi durumuna uyacak şekilde Tabloyu doldurur. Ortak tablo grupta tartışılır. Kolaylaştırıcı, konumlara (insanların söylemek istedikleri şeyler) değil çıkarlara (insanlar neden bir şeyler ister) odaklanmanın önemini açıklar. Seçeneklerin mutlaka yakın gelecekte gerçekleştirilebilir olması gerekmez.

<sup>2</sup> Kaynak: [www.act4transformation.net](http://www.act4transformation.net)

[illegible]



#### Konu 4. ALIŞTIRMA 6

##### Çatışma ağacı

Birçok çatışmada, aşağıdaki gibi sorularla ilgili bir dizi seçenek olacaktır:

- ✓ Temel sorun ne?
- ✓ Temel nedenler ne?
- ✓ Bu sorundan kaynaklanan etkiler ne?

Grubumuz için ele alınması gereken en önemli konu ne?

Çatışma ağacı, her bir tarafın kendisi için önemli bulduğu sorunların tanımlanması ve daha sonra bunların üç kategoriye ayrılması için bir yöntem sunar:

1. Temel sorunlar
2. Sebep
3. Sonuç

Birçok sorun, çatışmanın hem nedeni hem sonucu olarak görölebilir.

Bu, şiddet döngüsü ve toplumların çatışmaya çekilme şekilleri hakkında yapılacak bir tartışmanın temelini oluşturabilir.

## Konu 4. ALIŞTIRMA 7

### Örnek Durum Oluşturma Çalışma Sayfası

Bilişsel psikolojiden uyarlanan bu araç, girişimcinin belirli bir “şimdi” durumu ile ilişkili düşünceleri, duyguları, davranışları ve fiziksel duyularının analizinin dâhil edilmesine olanak tanır. Bu çalışma sayfası, girişimcinin çevrimiçi oturumda sunduğu bilgilere göre yalnızca mentor tarafından doldurulmak üzere tasarlanmıştır. Bu çalışma sayfası, veri (sosyal işin başarısız olmasına yol açan olay(lar)) toplamak ve bu sorunlu durumların altında yatan mekanizmaları (girişimcinin duyguları, düşünceleri ve inançları ile bunlardaki muhtemel bilişsel bozulmalar) araştırmak üzere tasarlanmıştır.

- 1) Bir sorunlu durumu tanımlamak
- 2) İrade dışı düşünceleri tanımlamak
- 3) Bu irade dışı düşüncelerin anlamlarını tanımlamak
- 4) İrade dışı düşüncelerle ilgili hangi duygunun/duyguların ilişkili olduğunu tanımlamak
- 5) Eşlik eden fiziksel duyuları tanımlamak
- 6) Sonuç olarak müşterinin nasıl davrandığını incelemek

Çalışma sayfasını doldurmanıza yardımcı olmak için aşağıda Bilişsel\* Bozukluklar Listesi verilmektedir:

|  |                                                                                                                                             |  |                                                                                                                           |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Süzgeçten geçirme</b><br>Yalnızca olumsuz olana odaklanma ve olumlu olanı tümüyle görmezden gelmek.                                      |  | <b>Kutuplaşmış düşünce</b><br>Gri bölgeyi görmeden mutlak düşünce.                                                        |
|  | <b>Aşırı genelleme</b><br>Olumsuz deneyimler temelinde tüm deneyim ve insanların aynı olduğunu varsaymak.                                   |  | <b>Sonuca atlama</b><br>Destekleyecek hiç kanıt olmaması veya çok az kanıt olmasına rağmen bir şeye ikna olmak.           |
|  | <b>Olduğundan kötü düşünme</b><br>Olumsuz olanı büyütüp olumlu olanı küçülterek en kötü durum senaryosunu varsaymak.                        |  | <b>Kişiselleştirme</b><br>Çevrenizde olup biten kötü şeylerin sorumlusunun en azından kısmen kendinizin olduğuna inanmak. |
|  | <b>Kontrol yanıltmacası</b><br>Başınıza gelen her şeyin tamamen sizin suçunuz olduğunu ya da kesinlikle sizin suçunuz olmadığını düşünmek.  |  | <b>Adalet aldatmacası</b><br>Her şeyin adil olup olmadığı konusunda aşırı kaygılı olma.                                   |
|  | <b>Suçlama</b><br>Herhangi bir olumsuz olayın nedenini ararken kendinize bakmak yerine başkalarını işaret etmek.                            |  | <b>Kurallar (Shoulds)</b><br>İnsanların nasıl davranması gerektiği konusunda kendi kişisel kurallarınıza sıkı bağlılık.   |
|  | <b>Duygusal akıl yürütme</b><br>“Hissediyorsam, o halde doğru olmalı” inancı.                                                               |  | <b>Değişim aldatmacası</b><br>Bşkalarının, ihtiyaçlarınız veya arzularınıza uygun olacak şekilde değişmesini beklemek.    |
|  | <b>Genel etiketleme/ yanlış etiketleme</b><br>Abartılı veya duygu yüklü bir dil kullanarak bir veya iki olayı genel bir yargıda genellemek. |  | <b>Her zaman doğru olma</b><br>Hatalı olmanın asla kabul edilemeyecek bir şey olduğuna inanmak.                           |
|  | <b>Ödüllendirilme aldatmacası</b><br>Yaptığınız her iyi şeyin karşılık bulacağına veya ödüllendirileceğine inanmak.                         |  |                                                                                                                           |



### Örnek Durum Oluşturma Çalışma Sayfası<sup>3</sup>

Sorunlu Durum



İrade Dışı Düşünceler



İrade Dışı Düşüncelerin Bilişsez Bozukluklarla ilişkili anlamı



Duygular

Duyular



Davranış

<sup>3</sup> Aşağıdaki kaynaktan uyarlanmıştır: PositivePsychology.com



#### Konu 4. ALIŞTIRMA 8

##### Sonuç ve Beklentiler Gözden Geçirme Çalışma Sayfası

Bu projede/ girişimde sosyal girişimci için planlanan hedefler hangileri olmuştur:

|             |  |
|-------------|--|
| Kısa vadeli |  |
| Orta vadeli |  |
| Uzun vadeli |  |

Bu proje/ girişimde, sosyal girişimci için hangi sonuçların elde edilmesi planlanmış/ beklenmiştir:

|               |  |
|---------------|--|
| Mesleki düzey |  |
| Kişisel düzey |  |

Projenin hangi bölümü var olan sorunlu alanı doldurabilecek başka bir girişimci ile ortaklık için kullanılabilir? Örneğin, girişimcinin profesyonel ve kişisel olarak orta ve uzun vadede başarı yakalayabileceği yeni bir maceraya olanak sağlayabilecek bir bölüm.

Bu noktada, sosyal girişimci için şunlar tavsiye edilir (uygun seçeneğe X işareti koyunuz):

|                   |                          |          |                          |          |                          |
|-------------------|--------------------------|----------|--------------------------|----------|--------------------------|
| Özel eğitim       | <input type="checkbox"/> | Ağ kurma | <input type="checkbox"/> | Ortaklık | <input type="checkbox"/> |
| Diğer. Hangileri? |                          |          |                          |          |                          |
| <hr/>             |                          |          |                          |          |                          |
| <hr/>             |                          |          |                          |          |                          |



#### Konu 4. ALIŞTIRMA 9

##### “Sorun” Nasıl Gelişti? Çalışma Sayfası

1. İş Planında Girişimciye ne oldu?

3. “Sorun”un devam etmesine ne neden oluyor?

3. “Sorun” gelişmeden hemen önce hangi olaylar veya tetikleyeci durumlar oluştu?

Mümkünse, sosyal girişimci başarısızlığı azaltmak hatta ortadan kaldırabilmek için nelere ihtiyaç duyar?



## Konu 4. ALIŞTIRMA 10

### Sosyal İş Planının İncelenmesi

Bu aracın, alternatif olarak, iyi giden/ gitmiş olan şeyler ile işe yaramayan veya olumsuz sonuçlar alınan durumlar arasında Sosyal İş Modeli Kanvasına göre sosyal iş planı analizi alıştırması olması amaçlanmıştır.

Bu araç ile, anılan analizin aşağıda belirtilenlerin tümleyici modüllerine göre nasıl yapılacağını gösterir:

- **MİSYON:** sosyal amaçlı işler, toplumu daha iyiye evriltme misyonu edinmiştir.
- **UYGULAMA:** Kilit Müttelikler, Kilit Kaynaklar, Kilit Faaliyetler.
- **DEĞER:** Sosyal Yenilik ve Değer Önerisi.
- **PAZAR:** Müşteri İlişkileri, Müşteri Yararları ve Kanallar.
- **FİNANS:** Dağıtım maliyeti, Topluma yeniden yatırım yapma, Gelir akımları.

Bu alıştırmada, neyin planlandığı ve mevcut durumda, oyuncular sosyal iş planını geliştirmek için nokta çözümlere veya alternatiflere iten hatalı seyrin ne olduğuna bakılır.

Bu anlamda, analiz, her bir tümleyici modölün, aşağıdaki değişkenlere yanıt vermesini gerektirir:

- Değişken FARK - Sosyal iş planının her bir tümleyici modölünde planlanan ile fiili olarak gerçekleşen arasındaki fark nedir?
- Değişken ÇÖZÜMLER - Bu tatmin edici olmayan performansa katkı yapan nedenler veya etmenleri azaltan, ortadan kaldıran veya karşılayan en uygun çözüm veya çözümler nedir?

Son olarak, bu alıştırma, mentör ile mentiyi sosyal iş planının analitik-rasyonel momentine ve son analiz dâhilinde ise, orijinal iş planına devam etmeye teşvik eden bir araçtır.





## Sosyal İş Planının İncelenmesi– Bölüm I

|                                                            | FARK(LAR) | ÇÖZÜM(LER) |
|------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| MİSYON                                                     |           |            |
| Dünyada neyi değiştirmeyi planlıyorsunuz?                  |           |            |
| Sosyal iş planı, başlangıçta planlanan misyonla uyumlu mu? |           |            |
| MİSYONLA İLGİLİ GÖZLEMLER                                  |           |            |

|                               | FARK(LAR) | ÇÖZÜM(LER) |
|-------------------------------|-----------|------------|
| UYGULAMA                      |           |            |
| Kilit müttefikler             |           |            |
| Kilit Kaynaklar               |           |            |
| Kilit Faaliyetler             |           |            |
| UYGULAMA İLE İLGİLİ GÖZLEMLER |           |            |

|                          | FARK(LAR) | ÇÖZÜM(LER) |
|--------------------------|-----------|------------|
| BEDEL                    |           |            |
| Sosyal Yenilik           |           |            |
| Değer Önerisi            |           |            |
| DEĞERLE İLGİLİ GÖZLEMLER |           |            |



## Sosyal İş Planının İncelenmesi– Bölüm II

|                             | FARK(LAR) | ÇÖZÜM(LER) |
|-----------------------------|-----------|------------|
| PAZAR                       |           |            |
| Müşteri İlişkileri          |           |            |
| Müşteri Yararları           |           |            |
| Kanallar                    |           |            |
| PAZARLA İLGİLİ<br>GÖZLEMLER |           |            |

|                              | FARK(LAR) | ÇÖZÜM(LER) |
|------------------------------|-----------|------------|
| FİNANS                       |           |            |
| Dağıtım Maliyeti             |           |            |
| Topluma Yeniden Yatırım      |           |            |
| Gelir Akımları               |           |            |
| FİNANSLA İLGİLİ<br>GÖZLEMLER |           |            |



#### Konu 4. ALIŞTIRMA 11

#### Mentör Öğrenme Günlüğü - Bölüm I

| SOSYAL İŞ PROJESİ      |  |
|------------------------|--|
| Mentinin Adı:          |  |
| Ana Sosyal İş Önerisi: |  |
| Yıl:                   |  |

Planlandığı gibi gitmeyen/gitmemiş olan İş Planının tümleyici modöü/modöüleri ve nedeni

| UYGULAMA                                     | Kilit müttetikler        | Kilit Kaynaklar          | Kilit Faaliyetler        |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Uygun seçeneğe/seçeneklere X işareti koyunuz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| NEDEN?                                       |                          |                          |                          |
| DEĞER                                        | Sosyal Yenilik           | -                        | Değer Önerisi            |
| Uygun seçeneğe/seçeneklere X işareti koyunuz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| NEDEN?                                       |                          |                          |                          |
| PAZAR                                        | Müşteri İlişkileri       | Müşteri Yararları        | Kanallar                 |
| Uygun seçeneğe/seçeneklere X işareti koyunuz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| NEDEN?                                       |                          |                          |                          |
| FİNANS                                       | Topluma Yeniden Yatırım  | Dağıtım Maliyeti         | Gelir Akımları           |
| Uygun seçeneğe/seçeneklere X işareti koyunuz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| NEDEN?                                       |                          |                          |                          |



## Mentör Öğrenme Günlüğü - Bölüm II

| SOSYAL İŞ PROJESİ                                    |  |
|------------------------------------------------------|--|
| Birlikte çalışılan<br>düzeltici işlem ve<br>çözümler |  |
| Düzeltici işlemler<br>sonrasında nihai<br>sonuç:     |  |
| Nihai sonuç                                          |  |



# ÇÖZÜMLER



## Konu 1. ALİŞTIRMA 1

|                                                 |                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Empati                                       | Başkalarıyla empati kurma yeteneği.                                                                                                                          |
| 2. Özbilinç                                     | Güçlü yanlarınızı ve gelişim ihtiyaçlarınızı iyi anlamanız gerekir.                                                                                          |
| 3. Anlayış                                      | Farklı mentilerin farklı bakış açıları, yaklaşımları ve olasılıkla geçmişlerini anlamaya çalışmaya hazır olmanız gerekir.                                    |
| 4. İletişim                                     | Kusursuz iletişim becerilerine sahip olmanız ve karşınızdakilerin fikir ve duygularını anlayabilmeniz gerekir. Ayrıca çok iyi bir dinleyici olmanız gerekir. |
| 5. İzin verme yeteneği                          | Bireylerin değişik yollardan katkı yapmalarına olanak tanıyarak farklı şeyleri denemelerinin güvenli olduğu bir çalışma ortamı oluşturabilmeniz gerekir.     |
| 6. Başkalarının gelişimine yardımcı olma arzusu | Bireylerin nasıl gelişim gösterdiğini anlamanız ve resmi olarak veya resmi olmayan şekilde başkalarının gelişimi konusunda deneyim sahibi olmanız gerekir.   |
| 7. Organizasyonel know-how                      | İşleri, mentörlüğü destekleyen çerçeveye nasıl koyacağınızı ve işlerin nasıl yürüdüğünü bilmeniz gerekir.                                                    |
| 8. Güvenilirlik                                 | Kişisel ve mesleki güvenilirliğinizin olması gerekir, bu ilgili örgütlere üye olmayı içerebilir.                                                             |
| 9. Yaratıcılık                                  | Bir şeyler yapmanın yeni yollarına ve farklı çalışma şekillerine açık olmanız gerekir.                                                                       |
| 10. Erişilebilirlik                             | Mentinize destek ve rehberlik sağlamak için yeterli zamanı ayırmaya istekli olmanız ve yeterli zaman ayırabilmeniz gerekir.                                  |



## Konu 1. ALIŞTIRMA 2

- 1) Rolünü iyi bir şekilde yerine getirmek için yeterli eğitim, destek ve kaynakları alma hakkı
- 2) Etik veya uygun olmadığını düşündüğü herhangi bir işi yapmayı reddetme hakkı



### **Mentör Hakları Rafı**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_



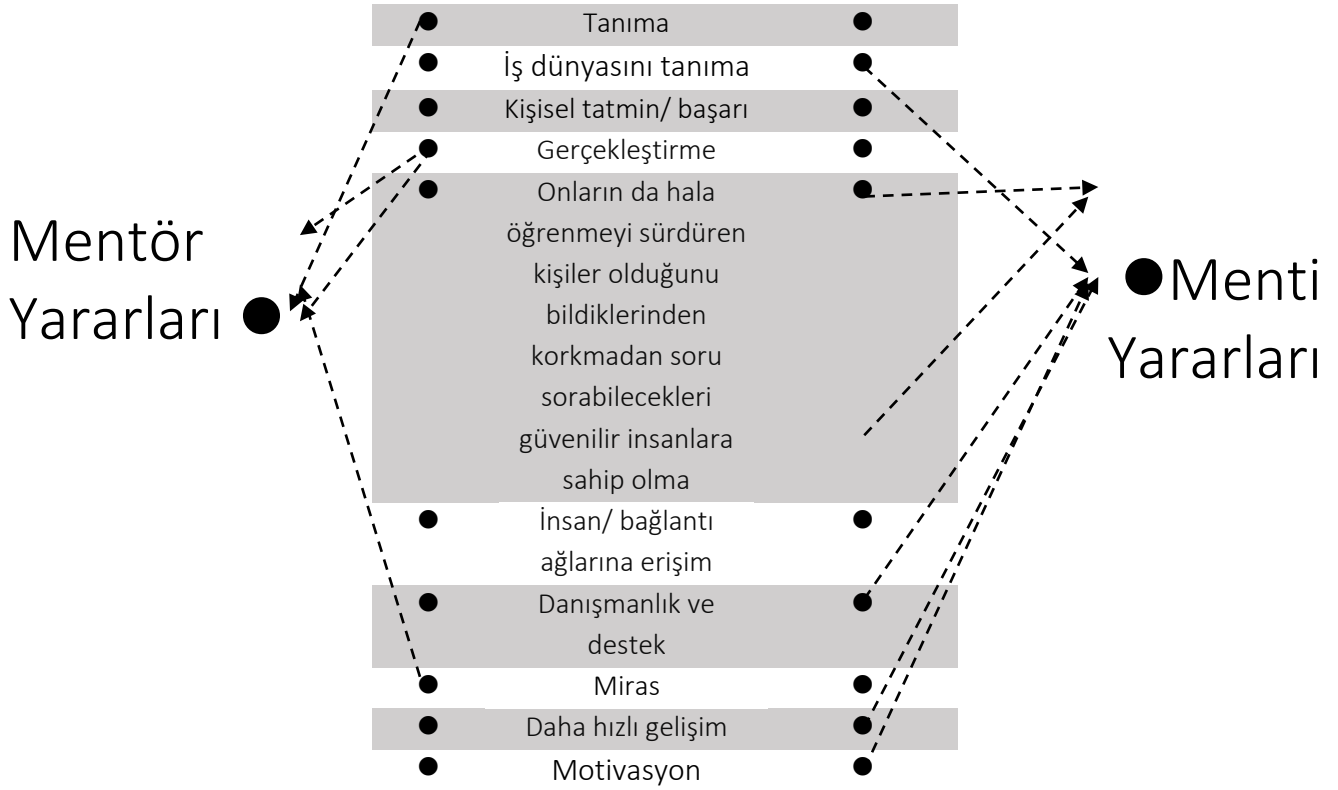
### **Mentör Sorumlulukları Rafı**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_



### **Mentör Görevleri Rafı**

### Konu 1. ALIŞTIRMA 3



### Konu 3. ALIŞTIRMA 1

| TEMEL ÖGELER          | ANLAMI                                                     |
|-----------------------|------------------------------------------------------------|
| Ödül                  | Gözlemlenen davranış                                       |
| Stimülasyon           | Motive edilen davranışın zamanının uzatılması              |
| Hareket ve devamlılık | Önceki hareketlerin pekiştirilmesi                         |
| Hareket ve çaba       | Davranışın tetiklenmesinden sorumlu olan enerji kuvvetleri |

### Konu 3. ALIŞTIRMA 2

Jane sosyal girişimcilik faaliyetlerine, çalıştığı toplumun, özellikle çocuklarla ilgili son derece fazla sorun ve eksiklikler gözlemlediği alanlarda yaşam kalitesini arttırmak amacıyla tutkuyla başladı. Jane'i harekete geçiren motivasyon türünün İçsel Motivasyon olduğunu söyleyebiliriz.

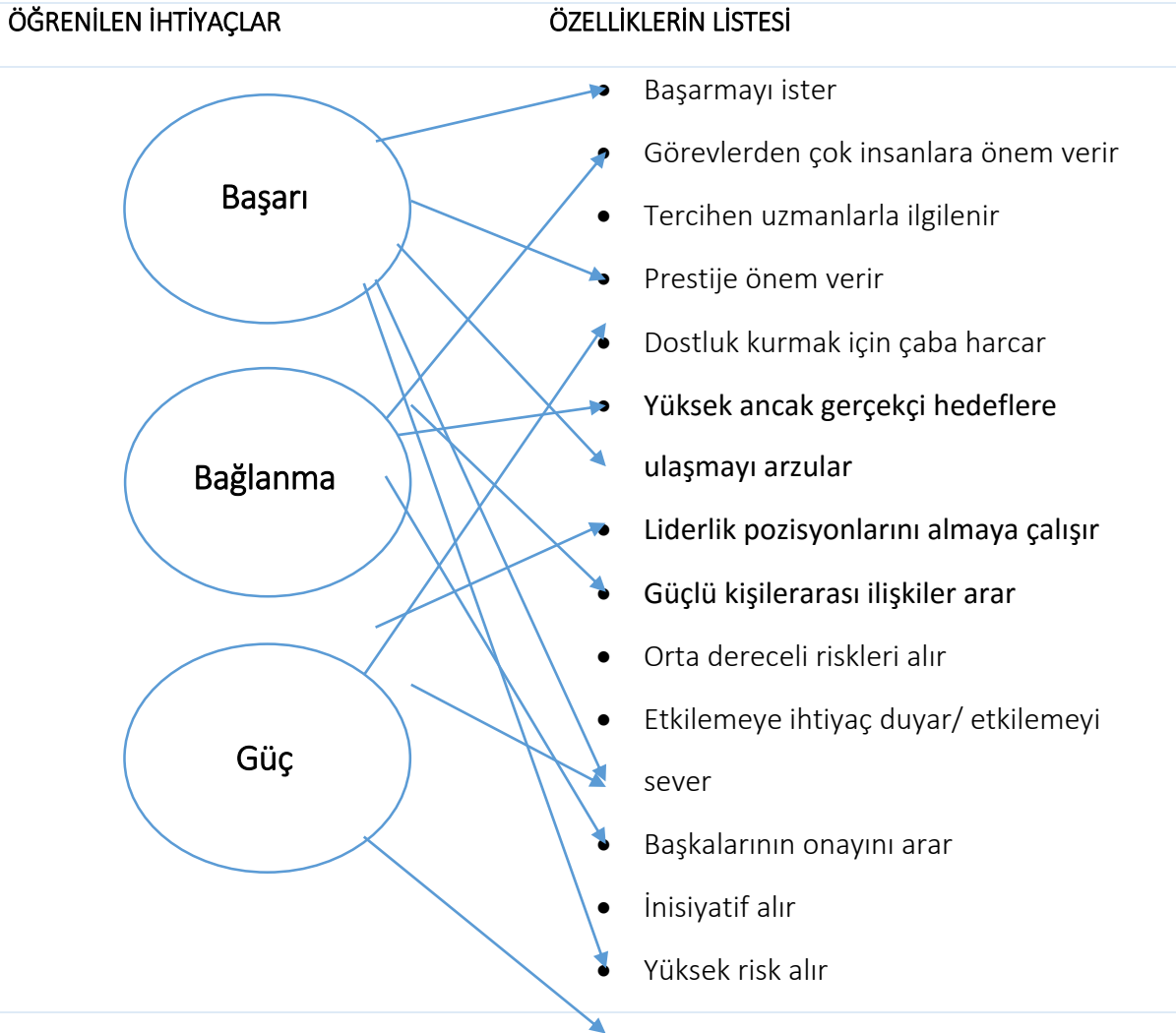


### Konu 3. ALİŞTIRMA 3

**Değerlik, yarar, beklenti** Aşağıdaki cümlelerde, her bir cümle ile ilgili en uygun algıyı yazınız.

- ☞ Belirli bir sonucun bir birey üzerinde yarattığı çekimin veya bireyin belirli bir sonuçtan almayı beklediği tatminin ölçüsü değerlik olarak anılır.
- ☞ Bir kişinin bir eylemi gerçekleştirme ile belirli bir sonucu deneyimleme arasındaki ilişkiye ilişkin algısı araç olarak adlandırılır.
- ☞ Beklenti, belirli bir eylemin, başarı için araç ve yetkinliklerin bulunması koşuluyla arzulanan sonuca götürme ihtimalidir.

### Konu 3. ALİŞTIRMA 4



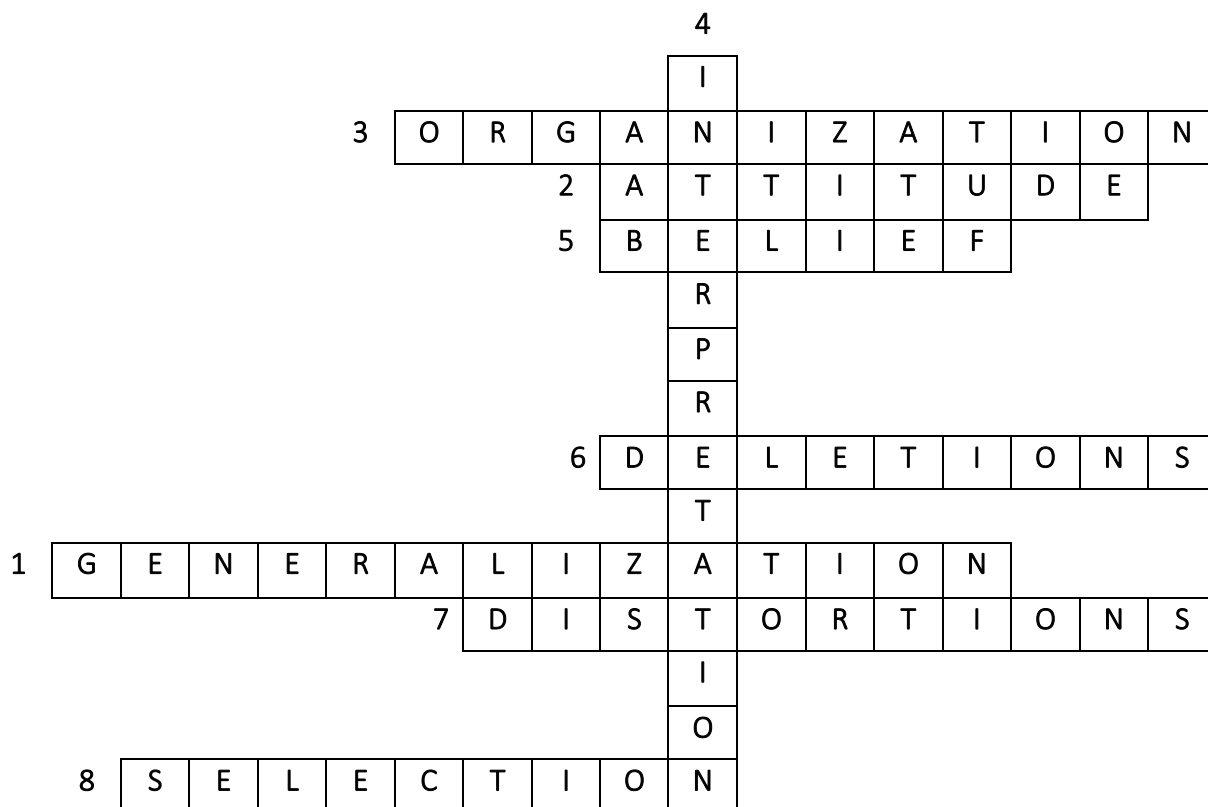
Konu 3. ALIŞTIRMA 5

Algı sürecinin üç aşaması veya bölümünün neler olduğunu belirtiniz.

- a) **Seçme** - odaklanacağınız itici güçleri belirleyen ilk adımı temsil eder.
- b) **Organizasyon** - itici güçlerin paternlere dönüştürüldüğü, bir başka ifadeyle yorumlanabilecek şekilde fark edilebilir olduğu aşamadır.
- c) **Yorum** - başlangıçta sunulan gözlemlere anlam yüklenen aşamadır.

Konu 3. ALIŞTIRMA 6

Aşağıda verilen bulmaca tablosunu doldurunuz:





### Konu 3. ALİŞTIRMA 7

| ALANLAR<br>KADRANLAR | VEYA | AÇIKLAMA                                                                           |
|----------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Kör alan             |      | ● kendimiz hakkında bizim ve başkalarının bildiği bilgileri içerir                 |
| Gizli alan           |      | ● Kendimiz hakkında bizim veya başkalarının bilmediği bilgileri ifade eder         |
| Bilinmeyen alan      |      | ● Kendimiz hakkında bizim bilmediğimiz ancak başkalarının bildiği bilgileri içerir |
| Serbest alan         |      | ● Kendimiz hakkında bizim bildiğimiz ancak başkalarının bilmediği bilgileri içerir |

### Konu 3. ALİŞTIRMA 8

| ALANLAR<br>KADRANLAR | VEYA | İLETİŞİM STANDARDI TİPİ |
|----------------------|------|-------------------------|
| Kör alan             |      | ● D Tipi                |
| Gizli alan           |      | ● C Tipi                |
| Bilinmeyen alan      |      | ● B Tipi                |
| Serbest alan         |      | ● A Tipi                |



### Konu 3. ALIŞTIRMA 9

| A SÜTUNU - Yöntem    | B SÜTUNU - Amaç                                           |
|----------------------|-----------------------------------------------------------|
| Yeniden ifade etme   | Daha fazla bilgi alma                                     |
| Duyguları söze dökme | Girişimcinin diğör bakış açlarına görmesine yardımcı olma |
| Soru sorma           | Söyleneni açıklama                                        |
| Özetleme             | Konuşmayı sürdürmeye teşvik etme                          |
| Açıklama             | İlgiyi aktarma                                            |
| Cesaretlendirme      | Birilerinin sizi anladığını gösterme                      |
| Bakiye               | İlerlemeyi gözden geçirme                                 |

### Konu 3. ALIŞTIRMA 10

| A SÜTUNU - Soru sorma şekilleri                                               | B SÜTUNU - Başlıca çözüm bileşenleri                 |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>Açık sorular</b><br>(Soru sorma, Yeniden ifade etme, Duyguları söze dökme) | YETENEKLERİN GÖRÜLMESİ                               |
| <b>Kontrol soruları</b><br>(Açıklama, Cesaretlendirme)                        | SORUNLARIN/GÜDÜNÜN/DURUMUN TANIMLANMASI/ BEKLENTİLER |
| <b>Teyit Soruları (Açıklama, Dengeleme)</b>                                   | ETKİLERİN/ YARARLARIN ARAŞTIRILMASI                  |