



PEER4INCLUSION

Göçmenler ve Mülteciler için Akran Mentorluğu El Kitabı

Göçmenler ve Mülteciler için Akran Mentorluğu Programlarının Uygulanmasına Yönelik El Kitabı

2022-1-ES01-KA210-ADU-000082267



Co-funded by
the European Union

İçindekiler

0. Giriş	4
1. Akran Mentorluğu Metodolojisinin Tanımı.....	5
1.1. Akran Mentorluğu Nedir?	5
1.2. Akran mentorluğu modelinin tanımı.....	5
1.3. Akran mentorluğu için gerekli beceriler.....	7
1.4. Akran mentorluğunun mentor, menti ve kurumlar için faydaları.....	8
2. Akran Mentorluğu kavramı, göçmenler ve mülteciler için bir sosyal içerme stratejisi olarak Akran Mentorluğunun neden uygulanması gerektiği, ihtiyaç duyulan beceriler ve eğitim.....	11
2.1. Göçmen ve Mültecilerin Entegrasyon Süreci	11
2.2. Bir Entegrasyon Aracı Olarak Akran Mentorluğunun Zorlukları.....	12
2.4. Entegrasyon aracı olarak Akran Mentorluğunun faydaları	13
2.5 Yetişkin mesleki eğitiminde Akran mentorluğu uygulama örnekleri	14
3. Akran Mentorluğu, Akran Mentorlar ve Akran Mentiler İçin Faydaları, Beklentiler.....	15
3.1. Akran mentorluğunun göçmen ve mülteciler için gerekliliği	15
3.2. Akran Mentorluğunun Mentor İçin Faydaları	18
3.3. Akran Mentorluğunun Menti için Faydaları	21
4. OGS Modeline (Oluşturma/ Geliştirme/ Sürdürme/ Geçiş) dayalı olarak göçmenler ve mültecilerle bir Akran Mentor Programı nasıl uygulanır?.....	25
4.1. OGS Modeli Nedir ve Ne Anlama Gelir?	25
4.2. Uygulama Aşamaları.....	26
4.3. Programın oluşturulması ve katılımcıların cesaretlendirilmesi	29
5. İşgücü ve sosyal içerme için Akran Mentorluğunun avantajları.....	39
5.1. Sosyal entegrasyon sürecinin amacı nedir?	39
5.2. Akran Mentorluğu programları aracılığıyla sosyal entegrasyon nasıl sağlanıyor?.....	42
5.3. Akran danışmanlığı ve geleneksel rehberlik programları arasındaki farklar	44
6. Sonuç.....	48
7. Kaynaklar	49



Göçmenler ve Mülteciler için Akran Mentorluğu El Kitabı

Temmuz, 2023

Proje hakkında daha fazla bilgi almak için: <https://www.peer4inclusion.eu/>

Proje Ortakları

T. C. İstanbul Valiliği

Asociación Moviéndote

Folkuniversitetet Uppsala

Yazarlar ve Değerlendiriciler

Burcu KARA

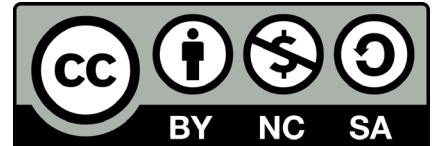
Cecilia Sten, Vivian Welker

Jaione Santos, Esperanza Landa



This project is co-funded by
the European Union

Bu yayın Creative Commons lisansı ile kullanıma sunulmuştur. Daha fazla bilgi için: www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/



Bu yayın Erasmus+ programı kapsamında Avrupa Komisyonu'nun mali desteği ile hazırlanmıştır. Bu yayın sadece yazarların görüşlerini yansıtmaktadır ve Avrupa Komisyonu burada yer alan içerikten sorumlu değildir.

0. Giriş

Bu el kitabı "Peer4Inclusion" projesi kapsamında geliştirilmiştir. "Peer4Inclusion Akran Danışmanlığı Yoluyla Göçmenlerin ve Mültecilerin Kapsayıcılığının Artırılması için tasarlanan Eğitim Araç Kiti" ERASMUS+ programı tarafından finanse edilmektedir.

Bu belge, yeni gelen göçmenlerin ilk yerleştirme süreçleriyle alakalı çalışan kuruluşların ve eğitim merkezlerinin öğrenme yollarının bireyselleştirilmesi için programlarda ve yerleştirme güzergahlarında kullanabilecekleri tamamen yenilikçi öğrenme kaynaklarına sahip olmalarını sağlayan Akran Mentorların eğitimi için ve kendi eğitim faaliyetlerini tasarlamak isteyen herhangi bir kuruluş için yararlı olabilecek bir belgedir.

PEER4INCLUSION El Kitabının Amacı:

Akran Mentorluğu Modellerinin yetişkin eğitiminde göçmenler ve mülteciler için sosyo-ekonomik programların uygulanmasına yönelik metodolojik çerçeveyi sunmak.

El Kitabı, örgün eğitim rutininin dışında yürütülebilen Akran mentor ve mentilerin yetkinlik kazanmalarına yardımcı olmak için planlanmıştır.

PEER4INCLUSION El Kitabının Hedef Grubu:

Yetişkin Eğitimcileri, Kamu Görevlileri ve yeni gelen göçmenlerle ilgilenen görevliler, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları ve onları iş piyasasıyla buluşturmakla görevli kurumlar.

1. Akran Mentorluğu Metodolojisinin Tanımı

1.1. Akran Mentorluğu Nedir?

Akran mentorluğu, deneyimli bir kişi (mentor) ile mentorun büyüme ve kişisel gelişim için destek, yönlendirme ve geri bildirim sağladığı daha az deneyime sahip bir kişi (menti) arasındaki bilgi ve tecrübe alışverişini içermektedir.

Bu nedenle Akran Mentorluğu süreci, bir bireyin yeteneklerini geliştirmek için iki veya daha fazla bireyin birlikte çalışmasını içerir (Shanklin & Brumage, 2011).

Akran Mentorluğu hem mentorun hem mentinin birlikte çıktıkları bir yolculuktur.

Akran Mentorluğuna yönelik bazı tanımlar.

- ✓ Akran mentorluğu hem mentorda hem de mentilerde liderlik becerilerini geliştirir. (Garringer & MacRae, 2008)
- ✓ Akran mentorluğu öğrencilere akranlarıyla olumlu ilişkiler kurmaları konusunda yardım etmektedir (Carlisle, 2011).

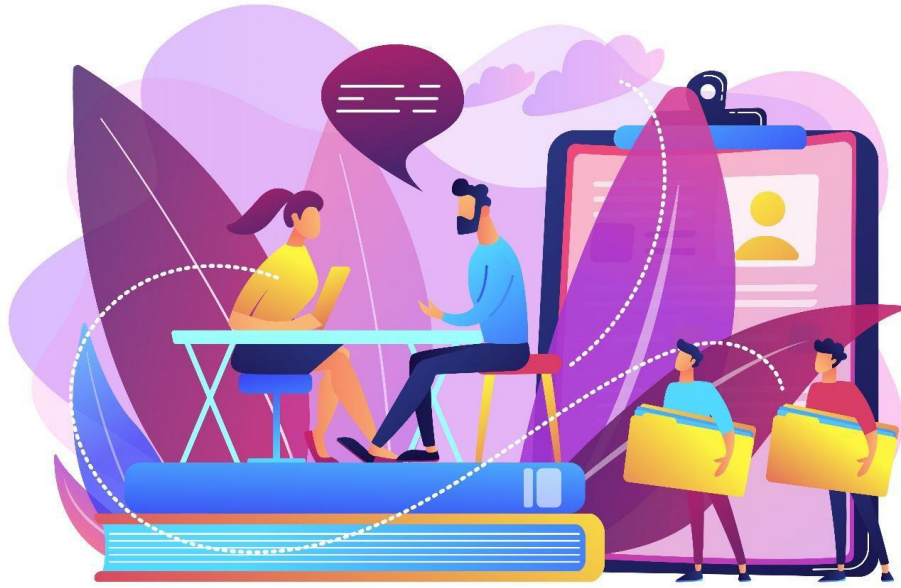
1.2. Akran mentorluğu modelinin tanımı

Akran mentorluğu, mentor olarak bilinen daha deneyimli bir bireyin menti olarak bilinen ve genellikle kariyerlerinde veya eğitimlerinde benzer bir aşamada olan daha az deneyimli bir bireye rehberlik ve destek sağladığı bir mentorluk türüdür. Akran mentorluğunda mentor ve menti benzer bir uzmanlık seviyesine sahip olup mentorun daha yüksek bir otorite pozisyonunda olması gerekmez (Jones & Smith, 2014).

Akran mentorluğu modeli, insanların akranlarından etkili bir şekilde öğrenebileceği ve mentor ile menti arasındaki ilişkinin karşılıklı olarak faydalı olduğu fikrine dayanmaktadır. Mentor, mentiye rehberlik, destek ve geri bildirim sağlarken menti de mentorun kendi anlayışını zorlayacak ve zenginleştirecek yeni bakış açıları, fikirler ve sorular getirir. Eğitim, işyeri ve toplum programları da dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda kullanılabilir. Genellikle öğrencilerin yeni bir okula veya akademik programa geçişine yardımcı olmak, kariyerinin başındaki profesyonelleri desteklemek, belirli becerilere veya ilgi alanlarına sahip bireylere yardımcı olmak için kullanılır.

Akran rehberliğinin bazı faydaları arasında gelişmiş özgüven, artan motivasyon ve gelişmiş öğrenme çıktıları yer almaktadır. Ayrıca, akran rehberliği bir topluluk duygusu yaratabilir ve bireylerin kendi alanlarındaki diğer kişilerle ağ ve ilişkiler kurmasına da yardımcı olabilir (Cheng, 2018).

Sonuç olarak, bu model bireyleri kişisel ve mesleki gelişimlerinde desteklemenin yanı sıra kuruluşlar ve topluluklar içinde öğrenme ve büyüme kültürünü teşvik etmek için etkili bir yol olabilmektedir.



Görsel: FreePik

1.3. Akran mentorluğu için gerekli beceriler

Etkili akran mentorluğu, mentorların mentilerini desteklemelerini ve onlara rehberlik etmelerini sağlayan bir dizi beceri gerektirir. Başarılı bir akran mentorluğu için gerekli olan bazı temel beceriler şunlardır (Akran Mentorluğu için Çeşitli Beceriler :

- **Aktif dinleme:** Mentorlar, mentilerinin ihtiyaçlarını, endişelerini ve hedeflerini anlamak için onları aktif bir şekilde dinleyebilmelidir. Bu, mentiye tüm dikkatlerini vermeyi, açıklayıcı sorular sormayı ve anlaşıldığından emin olmak için mentinin söylediklerini özetlemeyi içerir.

- **Empati:** Mentorlar kendilerini mentilerinin yerine koyabilmeli ve onların bakış açılarını anlayabilmelidir. Bu, mentinin duygularına ve hislerine karşı duyarlı olmayı ve şefkat ve anlayışla karşılık vermeyi içerir.

- **İletişim:** Mentorlar, açık ve öz bir dil kullanarak mentileriyle etkili bir şekilde iletişim kurabilmelidir. Yapıcı ve destekleyici bir şekilde geri bildirimde bulunabilmeli ve düşünmeyi ve tartışmayı teşvik eden açık uçlu sorular sorabilmelidirler.

- **Çatışma çözümü:** Mentorlar, kendileri ve mentileri arasında veya mentiler arasında ortaya çıkabilecek çatışmaları ele alabilmelidir. Bu, aktif dinleme, işbirliği ve uzlaşma gibi çatışma çözme stratejilerini kullanmayı gerektirmektedir.

- **Kültürel farkındalık:** Mentorlar, farklı geçmişlere ve kültürlere sahip bireylerle etkili bir şekilde çalışabilmelidir. Bu, kültürel farklılıkları anlamayı ve saygı duymayı, açık fikirli ve esnek olmayı ve varsayımlardan veya klişelerden kaçınmayı gerektirmektedir.

- **Zaman yönetimi:** Mentorlar zamanlarını etkili bir şekilde yönetebilmeli, mentorluk oturumları için özel zaman ayırabilmeli ve programlarına uyabilmelidir.

Özetle, etkili akran mentorluğu kişilerarası ve liderlik becerilerinin bir kombinasyonunu gerektirir. Bu becerilerle mentorlar hem kendileri hem de mentileri için öğrenmeyi, büyümeyi ve gelişmeyi teşvik eden destekleyici ve üretken bir ortam yaratabilirler.

1.4. Akran mentorluğunun mentor, menti ve kurumlar için faydaları

Akran mentorluğu, mentorlar için başkalarına yardım etme fırsatının ötesinde farklı faydalar da sunar. Bireyler mentor rolünü üstlenerek çeşitli şekillerde kişisel ve profesyonel gelişim sağlayabilirler.

Akran mentorluğunun önemli bir katkısı da **liderlik becerilerini geliştirme fırsatı sunmasıdır**. Mentorlar, mentilerine rehberlik etme ve onları destekleme sorumluluğuna sahiptir. Bu da onların başkalarına koçluk yapma, onları motive etme ve ilham verme becerilerini geliştirmelerini gerektirir. Mentorlar bu becerileri uygulayarak hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında daha etkili liderler haline gelebilirler.

Akran mentorluğunun bir diğer faydası da iletişim becerilerini geliştirme fırsatı sunmasıdır. Mentorluk, mentor ve menti arasında etkili bir iletişim gerektirir. Mentorlar fikirlerini aktarma, aktif bir şekilde dinleme ve geri bildirim sağlama yeteneklerini geliştirebilirler. Mentorlar açık ve etkili iletişim kurmayı öğrenerek başkalarını ikna etme ve karmaşık bilgileri aktarma becerilerini geliştirebilirler.

Becerileri geliştirmenin yanı sıra akran mentorluğu kişisel tatmin duygusu da sağlayabilir. Mentorlar, başkalarının hedeflerine ulaşmalarına ve zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktan büyük keyif alabilirler. Mentorlar, destek ve rehberlik sağlayarak mentilerinin hayatları üzerinde olumlu bir etki yaratabilir ve bu da son derece ödüllendirici olabilir.

Son olarak akran mentorluğu, mentorların mentilerinden bir şeyler öğrenmeleri için de fırsatlar sunabilir. Mentiler genellikle ilişkiye benzersiz bakış açıları ve içgörüler getirir. Bu da mentorları farklı düşünmeye ve yeni içgörüler kazanmaya itebilir. Mentorlar, farklı geçmişlere ve deneyimlere sahip bireylerle çalışarak kendi perspektiflerini genişletebilir ve dünyayı daha iyi anlayabilirler (Boyle, M., Boice, R., & Collins, C.,2017).

Özetle, akran mentorluğu mentorlar için gelişmiş liderlik ve iletişim becerileri, kişisel tatmin, kişisel ve mesleki gelişim fırsatları da dahil olmak üzere bir dizi fayda sunmaktadır.

Akran mentorluğu, mentilere hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak bir dizi kaynak ve destek sağlar. Akran mentorluğunun mentilere sağlayabileceği bazı temel faydalar aşağıda sıralanmıştır.

- **Kişisel destek:** Akran mentorluğu mentilere bireysel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış rehberlik ve geri bildirim sunabilen bir mentordan bire bir destek sağlar. Bu kişiselleştirilmış destek, mentilerin belirli zorlukları tanımlamalarına ve ele almalarına yardımcı olabilir ve mentilerin endişelerini tartışmaları için güvenli ve destekleyici bir alan sağlayabilir.

- **Artan z güven:** Akran mentorluğu, mentilerin kendi yetenek ve becerilerine güven duymalarına yardımcı olabilir. Bir mentordan teşvik ve geri bildirim alarak mentiler daha büyük bir öz yeterlilik duygusu ve kendi yeteneklerine olan inançlarını geliştirebilirler.

- **İletişim becerilerinde gelişme:** Mentiler, akran mentorluğu süreci aracılığıyla iletişim becerilerini geliştirebilirler. Mentiler, kendilerini aktif bir şekilde dinleyen, açık bir şekilde iletişim kuran ve yapıcı geri bildirimde bulunan bir mentorla çalışarak fikirlerini ve bakış açılarını aktarma becerilerini geliştirebilirler.

- **Yeni perspektifler edinme:** Akran mentorluğu, mentilere yeni bakış açıları ve fikirlere erişim sağlayabilir. Farklı bir geçmişten gelen veya farklı deneyimleri olan bir mentorla çalışarak mentiler kendi dünya anlayışlarını genişletebilir ve yeni içgörüler kazanabilirler.

- **Artan motivasyon:** Akran mentorluğu, mentilerin hedeflerine ulaşmaları için motive olmalarına yardımcı olabilir. Bir mentordan düzenli geri bildirim ve destek alan mentiler, kendilerini daha sorumlu hissedebilir ve hedefleri doğrultusunda çalışmak için motive olabilirler.

- **Yeni beceri geliştirme:** Akran mentorluğu, mentilerin yeni bilgi ve beceriler geliştirmelerine de yardımcı olabilir. Belirli bir alanda uzmanlığı olan bir mentorla çalışarak, mentiler kendi yaşamlarında uygulayabilecekleri yeni teknikler veya yaklaşımlar öğrenebilirler.

Sonuç olarak, akran mentorluğu mentilere kişiselleştirilmış destek, artan güven, gelişmiş iletişim becerileri, yeni bakış açılarına erişim, artan motivasyon ve yeni beceri ve

bilgilerin geliştirilmesi gibi bir dizi fayda sağlayabilir. Mentiler, bir mentor ile çalışarak kendi hayatlarının kontrolünü ellerine alma ve hedeflerine ulaşma konusunda kendilerini güçlü hissedebilirler (Boyle, M., Boice, R., & Collins, C., 2017).



Görsel: Freepik

Akran mentorluğu özellikle göçmen nüfuslara hizmet veren kurumlar için faydalı olabilir. Göçmen kurumlarının akran mentorluğu programlarından elde edebileceği temel faydalardan bazıları şunlardır:

- **Kültürel anlayış:** Göçmen kurumları, farklı kültürel gruplar arasında köprüler kurulmasına yardımcı olmak için akran mentorluğu programlarını kullanabilir. Kurumlar, farklı geçmişlere ve deneyimlere sahip öğrencileri bir araya getirerek öğrenci nüfusları arasında daha fazla anlayış ve empati geliştirmeye yardımcı olabilir.
- **Gelişmiş dil becerileri:** Yerel dili ana dili gibi konuşmayanlara hizmet veren göçmen kurumlar için akran mentorluğu, dil becerilerini geliştirmek adına değerli bir araç olabilir. Yerel dili akıcı bir şekilde konuşan mentorlar, mentilere ek dil desteği sağlayarak ders materyallerini daha iyi anlamalarına ve akranları ve öğretmenleriyle daha etkili iletişim kurmalarına yardımcı olabilir.
- **Artan öğrenci katılımı:** Akran mentorluğu, öğrencilere ek destek sağlayarak göçmen kurumlarının devamlılık oranlarını iyileştirmelerine yardımcı olabilir. Öğrenciler, rehberlik ve destek sunabilecek mentorlara erişebildiklerinde, programlarını sürdürme ve tamamlama olasılıkları daha yüksek olabilir.

- **Yerel topluluğa daha iyi entegrasyon:** Akran danışmanlığı programları, göçmen öğrencilerin yerel topluma daha iyi entegre olmalarına yardımcı olabilir. Öğrenciler, yerel mentorlarla bağlantı kurarak yerel kültür ve gelenekler hakkında daha fazla bilgi edinebilir, ayrıca iş fırsatları ve toplumdaki diğer kaynaklar hakkında değerli bilgiler edinebilirler.
- **Kariyer becerilerinin gelişimi:** Akran mentorluk programları, göçmen öğrencilerin kariyer becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sağlayabilir. Mentorlar, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olabilir ve bu hedeflere nasıl ulaşacakları konusunda rehberlik sunabilir. Ayrıca, mentorlar değerli ağ oluşturma fırsatları sağlayabilir ve mentilerin potansiyel işverenlerle bağlantı kurmasına yardımcı olabilir (Cavazos, K., & Martinez, G., 2018).

Yani, akran mentorluğu göçmen kurumları için gelişmiş kültürel anlayış, gelişmiş dil becerileri, artan okulda kalma oranları, yerel topluma daha iyi entegrasyon ve kariyer becerilerinin geliştirilmesi gibi birçok fayda sağlayabilir. Göçmen kurumları, akran mentorluğu programları uygulayarak öğrencilerine ek destek sağlayabilir ve onların hem akademik hem de profesyonel olarak başarılı olmalarına yardımcı olabilir.

2. Akran Mentorluğu kavramı, göçmenler ve mülteciler için bir sosyal içerme stratejisi olarak Akran Mentorluğunun neden uygulanması gerektiği, ihtiyaç duyulan beceriler ve eğitim

2.1. Göçmen ve Mültecilerin Entegrasyon Süreci

Göçmenler ve mülteciler, yeni topluluklara entegre olurken dil engelleri, kültürel farklılıklar ve sosyal destek ağlarının eksikliği gibi benzersiz zorluklarla karşılaşır. Akran danışmanlığı programları, yeni gelenlere yeni toplumlarındaki deneyimli bireylerden rehberlik ve destek sağlayarak bu zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı olabilir.

Entegrasyon sürecinin kilit özelliklerinden biri, yerel topluluk üyeleriyle ilişki kurmanın önemidir. Akran mentorluğu, yeni gelenleri rehberlik, destek ve aidiyet duygusu sunabilecek mentorlarla bir araya getirerek bu ilişkilerin geliştirilmesini kolaylaştırabilir. Bu, yeni toplumlarında kendilerini izole edilmiş veya dışlanmış hissedebilecek göçmenler ve mülteciler için özellikle önemli olabilir.

Entegrasyon sürecinin bir diğer önemli özelliği de dil becerilerini geliştirme ihtiyacıdır. Birçok göçmen ve mülteci yeni bir ülkeye ilk geldiklerinde iletişim ve dil engelleriyle mücadele etmektedir. Akran mentorluğu programları, mentileri yerel dili akıcı bir şekilde konuşan mentorlarla bir araya getirerek değerli bir dil desteği sağlayabilir. Bu, yeni gelenlerin kurs materyallerini daha iyi anlamalarına, akranları ve eğitmenlerle daha etkili iletişim kurmalarına ve nihayetinde kendilerini daha güvende hissetmelerine ve yeni topluluklarına dahil olmalarına yardımcı olabilir.

Dil desteğine ek olarak, akran danışmanlığı programları göçmen ve mültecilerin kariyer becerilerini geliştirmelerine ve iş bulmalarına da yardımcı olabilir. Mentorlar kariyer hedefleri konusunda rehberlik edebilir ve potansiyel işverenlerle ağ kurma fırsatları sunabilir. Bu, anlamlı bir iş bulmak için gerekli profesyonel bağlantılardan veya yerel iş piyasaları hakkında bilgiden yoksun olabilecek yeni gelenler için özellikle önemli olabilir.

Sonuç olarak, akran danışmanlığı programları göçmen ve mültecilerin entegrasyon sürecini kolaylaştırmada kritik bir rol oynayabilir. Mentorlar, rehberlik, destek ve topluluk duygusu sağlayarak yeni gelenlerin karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine ve yeni evlerinde daha başarılı olmalarına yardımcı olabilir (López-Fernández, O., & Molina-Sánchez, H., 2019).

2.2. Bir Entegrasyon Aracı Olarak Akran Mentorluğunun Zorlukları

Akran mentorluğu son derece etkili bir entegrasyon aracı olabilirken, ele alınması gereken bazı zorluklar da vardır. Bu zorluklardan bazıları şunlardır:

- 1. Sınırlı Kaynaklar:** Akran mentorluğu programlarının en büyük zorluklarından biri bu programları desteklemek için mevcut kaynakların sınırlı olmasıdır. Bunlar finansman, personel zamanı ve mentor eğitimini içerebilir.
- 2. Mentor ve Mentilerin Eşleştirilmesi:** Bireyler farklı ihtiyaçlara, deneyimlere ve geçmişlere sahip olabileceğinden mentorlar ve mentiler arasında doğru eşleşmeyi

bulmak zor olabilir. Bu, eşleşmenin başarılı olmasını sağlamak için önemli miktarda zaman ve çaba gerektirebilir.

3. Dil ve Kültürel Engeller: Dil ve kültürel engeller akran mentorluğu programları için önemli bir zorluk olabilir, özellikle de mentorlar ve mentiler farklı kültürel geçmişlerden geliyorsa. Bu farklılıklar arasında köprü kurmak zor olabilir ve ek kaynak ve eğitim gerektirebilir.

4. Bağlılık Eksikliği: Mentor ve mentilerin bağlılıklarını sürdürmek, özellikle de uygun şekilde eğitilmedikleri veya desteklenmedikleri takdirde zor olabilir. Bu durum yüksek düzeyde yıpranmaya yol açabilir ve her iki taraf için de olumsuz bir deneyimle sonuçlanabilir.

5. Değerlendirme ve Hesap Verebilirlik: Akran mentorluğu programlarının etkinliğini değerlendirmek, mentorları ve mentileri katılımlarından sorumlu tutmak zor olabilir. Program gönüllülük esasına göre yürütüldüğünde değerlendirme ve hesap verebilirlik için resmi mekanizmalar yoksa bu durum özellikle zorlayıcı olabilir.

Başka bir deyişle, akran mentorluğu etkili bir entegrasyon aracı olabilirken. Bu zorlukların farkında olmak ve bunları ele almak için adımlar atmak önemlidir. Bu, ek kaynaklara yatırım yapmayı, eğitim ve destek sağlamayı ve değerlendirme ve hesap verebilirlik için sistemler geliştirmeyi içerebilir.

2.4. Entegrasyon aracı olarak Akran Mentorluğunun faydaları

Akran Mentorluğu, çeşitli nedenlerden dolayı oldukça etkili bir entegrasyon aracı olabilir. Akran Mentörlüğünün faydalarından bazıları şunlardır:

1. İlişki Kurma: Akran mentorluğu, yeni gelenlerin benzer deneyimlere ve geçmişlere sahip kişilerle anlamlı ilişkiler kurmasına yardımcı olabilir. Bu ilişkiler, yeni bir ortama geçişi kolaylaştırmaya yardımcı olabilir ve aidiyet ve topluluk duygusu sağlayabilir.

2. Destek Sağlama: Akran danışmanlar yeni gelenlere duygusal ve pratik destek sunabilir. Bu, kültürel farklılıkların üstesinden gelmelerine yardımcı olmayı, yerel kaynaklar hakkında bilgi sağlamayı ve yeni bir ortamda nasıl başarılı olacakları konusunda tavsiyelerde bulunmayı içerebilir.

3. İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi: Akran Mentorluğu, yeni gelenlerin mentorlarıyla düzenli olarak etkileşimde bulunacakları için dil becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu aynı zamanda başkalarıyla iletişim kurma konusunda güven oluşturmaya da yardımcı olabilir.

4. Kültürel Yetkinliğin Geliştirilmesi: Yeni gelenler bir akran danışmanla çalışarak yeni ortamlarının kültür ve geleneklerini öğrenebilirler. Bu, kültürel farklılıklar arasında köprü kurulmasına ve daha kapsayıcı ve misafirperver bir topluluk oluşturulmasına yardımcı olabilir.

5. Fırsatlara Erişimin Artırılması: Akran danışmanlar, yeni gelenlerin eğitim, kariyer ve diğer fırsatları belirlemelerine ve bunlara erişmelerine yardımcı olabilir. Bu, özellikle yerel çevreye aşina olmayanlar için faydalı olabilir.

Genel olarak, akran mentorluğu hem yeni gelenlere hem de toplumun geneline sayısız fayda sağlayan değerli bir entegrasyon aracı olabilir. İlişkiler kurarak, destek sağlayarak, iletişim becerilerini geliştirerek, kültürel yetkinliği artırarak ve fırsatlara erişimi artırarak, akran mentorluğu herkes için daha kapsayıcı ve destekleyici bir ortam yaratmaya yardımcı olabilir.

2.5 Yetişkin mesleki eğitiminde Akran mentorluğu uygulama örnekleri

Akran mentorluğu kişisel ve karşılıklı bir ilişki geliştirir, bu ilişki geleneksel mentorluktan daha az resmidir, ancak karşılıklı fayda sağlayacak şekilde yapılandırılmıştır.

- Programın amaç ve hedeflerinin tanımlanması
- Programın nasıl çalışacağına dair bir yapı oluşturulması
- Kimin kiminle eşleştirileceği, ne sıklıkla buluşacakları, hangi konuları tartışacakları vb.
- Eğitim merkezinin mentilere ve mentorlara ne tür bir destek vereceğine karar verilmesi
- Programın ne kadar süreceği ve ne zaman/nasıl değerlendirileceğinin planlanması

Etkili mentorluk, belirli bir alanda bilgi ve deneyimden daha fazlasını gerektirir.

Sabır, etkili iletişim, yapıcı geri bildirim sağlama, empati, aktif dinleme ve öğrenme isteği gibi benzersiz beceri ve nitelikler gerektirir.

Öte yandan, akranlar arası mentorluk programının uygulanması söz konusu olduğunda, genellikle kullanılabilecek iki ana yapı vardır: **bire bir mentorluk** ve **grup mentorluğu**.

Bire bir mentorluk, daha kişiselleştirilmiş ve bireyselleştirilmiş bir mentorluk deneyimi için bir mentor ile bir mentinin eşleştirilmesini içerir. Bu yapı genellikle mentinin geliştirmek istediği belirli bir beceri veya bilgi açığı olduğunda veya mentinin daha kişisel

ilgi ve rehberliğe ihtiyaç duyduğu durumlarda tercih edilir. Bu yapıda mentor, mentiyeye rehberlik etmekten ve onu desteklemekten tek başına sorumludur ve mentiyeye daha bireyselleştirilmiş geri bildirim ve destek alma fırsatı sunar.

Öte yandan, grup mentorluğu, bir grup mentinin bir veya daha fazla mentor ile eşleştirilmesini ve mentilere rehberlik ve destek sağlamak için birlikte çalışmasını içerir. Bu yapı, mentilerin karşılaştıkları ortak hedefler veya sorunlar olduğunda ve mentilerin akranlarıyla öğrenme ve deneyim paylaşımından faydalanabilecekleri durumlarda sıklıkla tercih edilir. Bu yapıda mentor, mentilerin birbirlerinden öğrenebilecekleri ve birlikte büyüebilecekleri işbirlikçi ve destekleyici bir ortam yaratılmasına yardımcı olan bir kolaylaştırıcı ve rehber olarak hizmet eder.

Nihayetinde, bu iki yapı arasındaki seçim, mentorluk programının özel hedef ve ihtiyaçlarının yanı sıra mentor ve mentilerin tercihlerine ve uygunluklarına bağlı olacaktır. Her iki yapı da kendi yöntemleriyle etkili olabilir ve mentiler için değerli öğrenme ve büyüme fırsatları sağlayabilir. Programınız için en uygun olanı seçmeden önce her bir yapının faydalarını ve sınırlamalarını dikkatlice değerlendirmeniz önemlidir.

3. Akran Mentorluğu, Akran Mentorlar ve Akran Mentiler İçin Faydaları, Beklentiler

3.1. Akran mentorluğunun göçmen ve mülteciler için gerekliliği

Akran Mentorluğu; Kariyerleri benzer bir noktada olan ve her ikisi de diğerinin destek aradığı bir alanda deneyim ve bilgi sahibi olan iki kişinin ilişkisi.

Göçmenler ve mülteciler, ev sahibi ülkelerdeki yeni yaşamlarına uyum sağlarken kişisel, kültürel ve yapısal zorluklar yaşayabilirler. Bu anlamda Akran Mentorluğu programları, mülteci ve göçmenlerin yeniden yerleşimini kolaylaştırmak, güçlenmelerini sağlamak ve işe hazır olma durumlarını iyileştirmek için kullanılmaktadır. Akran Mentörlüğü programlarının kültürel kabul edilebilirliği sağlamak için katılımcı yaklaşımlar kullanılarak tasarlanması çok önemli bir noktadır. İletişim ve paylaşım yaklaşımlarının Akran

Mentorluğu'nun temel güçlü aşamaları olduğunu söyleyebiliriz çünkü ana nokta her zaman göçmenlerin ve mültecilerin ev sahibi ülkeye uyum sürecinde desteklenmesidir.

Akran Mentörlüğü programları, göçmenler ve mülteciler için sosyal desteği, daha fazla güçlenmeyi ve güveni artırır. Benzer deneyimler her zaman akranlar arasında daha güçlü bağlar ve daha etkili katkılar yaratır. Bu olumlu bağlar gelecekteki Akran Mentörlüğü programlarıyla daha da güçlenebilir ve göçmen ve mültecilerin ev sahibi ülkelere uyum süreçleriyle ilgili en iyi uygulamalara öncülük edebilir.



Görsel: Freepik

Bu noktada Akran Mentorluğu ortaklığının karşılıklı güven ve saygıya dayandığını bilmek önemlidir. Çoğunlukla aynı kuruluş içindeki iki kişiyi içerir. Mentorluk sürecinin temel amaçlarından birinin bilgi ve deneyim paylaşımı olduğunun altını çizmek gerekir. Mentor olarak bir akranın rehberliğine, teşvikine ve desteğine sahip olmak, göçmenlere ve mültecilere çok çeşitli kişisel ve mesleki faydalar sağlayabilir.



Görsel: Freepik

Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, Akran Mentorluğu göçmen ve mültecileri kişisel gelişim alanında cesaretlendirmeyi ve güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda bir akran mentor, mentilerin kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olur ve bu hedeflere en etkili ve kolay şekilde ulaşmaları için onları destekler.

Genel beceri ve bilgi eksikliklerinin tespit edilip giderilmesine yardımcı olunması, mentilerin kendilerine olan güvenlerini olumlu yönde artırır. Akran Mentorluğunun kariyer seçenekleri ve sosyal fırsatlar konusunda daha geniş bir bakış açısı geliştirdiği ve sürdürdüğü de açık bir gerçektir.

Göçmenler ve mülteciler için ev sahibi ülkeye ilk varış zamanı en zorlu süreçtir. Evrak işleri, konaklama, iş temelli zorluklar, sosyal entegrasyon, kültürel uyum ve daha pek çok şey gerektiren uyum adımları vardır. Bu dönemde, tüm bu noktaları daha önce aynı yollardan geçmiş biriyle paylaşabilmek büyük bir şanstır. Aynı türden bir deneyim, yeni gelen kişiye mutlaka yol gösterecek ve onu hem psikolojik hem de sosyal açıdan destekleyecektir.

Böylece Akran Mentorluğu, göçmen ve mültecilerin ev sahibi ülkeye ve kültürel unsurlarına uyum sürecinde oldukça ilham verici ve destekleyici bir yöntem haline gelmektedir.



Image: Freepik.com

3.2. Akran Mentorluğunun Mentor İçin Faydaları

Akran Mentorluğu programları aracılığıyla mentorlar, yapıcı geri bildirimlerini mentilerle paylaşma şansı bulabilirler. Yapıcı geribildirim vermek, iyi bir Akran Mentorluğu sürecinin kilit unsurlarından biridir. Bu, mentorun sürecin pratik kısmına rehberlik etmesi için güçlü bir araç haline gelebilir. Bu uygulamada bilgi aktarımı, menti ile işbirliğine dayalı bir atmosfer yaratmak için uyumlu bir şekilde olmalıdır.

Yapıcı ve etkili geri bildirim vermek adına:

Mentor
Göz temasını ve ölçülü bir ses tonunu korumalıdır.
Geri bildirimde bulunurken spesifik olmalıdır.
Karşılıklı güven ve saygıya dayalı bir atmosfer oluşturmalıdır.
Geri bildirimini basit tutmalıdır.
Kapsamak istediği konuları seçmelidir.
Başkalarının bulunduğu açık bir alanda olumsuz geri bildirimde bulunmamalıdır.

Akran Mentorluğu oturumları, mentorların iletişim becerilerini ve ifade yeteneklerini geliştirmelerini sağlar. Mentorluk oturumları sırasında yargılayıcı olmayan bir tavır içinde olmak gerektiğinden, mentorlar mentileri açık bir zihinle dinleme pratiği yaparlar. Bu tavır doğrudan bir empati tutumu yaratır. Dolayısıyla mentinin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade etmesine olanak tanır. Bu noktada, her iki taraf için de olumlu beden dilini korumak önemlidir.

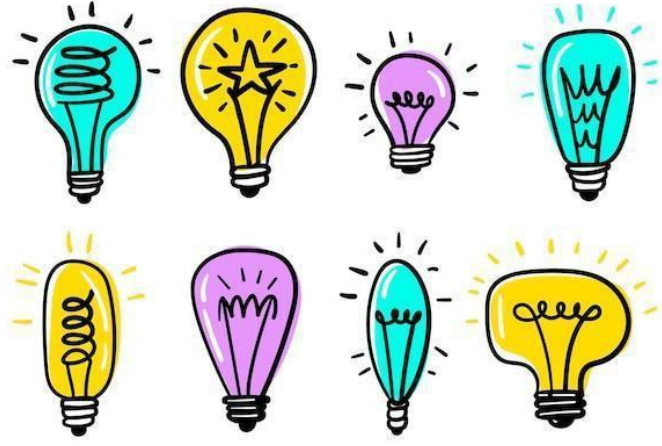


Mentorluk sürecinde farklı fikirleri tartışmak ve yeni seçeneklere açık olmak çoğu zaman mentor ve menti arasında daha güçlü bir ilişki kurulmasını sağlar.

Bizimkinden farklı seslere yer verdiğimizde zorlukları çözebilir ve daha fazla ortak başarı elde edebiliriz. Mentorluk seansları içinde farklı görüşlerin onlara gerçek güç ve destek verdiğini söyleyebiliriz.

🌀 Bir Akran Mentor için mentorluk oturumunda farklı bakış açılarına açık olmak da çok faydalıdır. Bunu başarmak için aşağıdaki bazı ipuçları faydalı olacaktır.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Her bireyin kendine özgü bir kendini ifade etme biçimi olduğunun farkına varın. |
| <ul style="list-style-type: none">• Farklı görüşlerin katkılarını ve değerini kabul edin. |
| <ul style="list-style-type: none">• Herhangi bir konu hakkında tek bir gerçek olmadığını unutmayın. |



☀️ Mentor ve menti arasındaki **samimi işbirliği**, Akran Mentorluğu oturumlarının bir diğer kilit özelliğidir. Tüm Akran Mentorluğu süreci karşılıklıdır ve her iki tarafın da ortak katkısıyla yönlendirilmelidir.

İşbirliğine dayalı bir Akran Danışmanlığı oturumunda, menti yardım ve yönlendirme alır. Ancak mentor da bundan faydalanır. Süreç her iki tarafın katkısıyla yönlendirilir. Bu da aralarında ortak bir yaklaşım yaratır. Tüm Akran Mentorluğu süreci boyunca mentor, mentinin ihtiyaçlarının farkında olmalıdır.

Menti, öğrenme ortamının yaratılmasıyla ilgili tercihlerini paylaşmakta kendini özgür hissetmelidir. Mentorluk oturumlarının tüm detaylarına hem mentor hem de mentinin katkılarıyla karar vermek çok önemlidir.

Akran Mentorlar zamanla iletişim ve rehberlik becerilerini geliştirme şansına sahip olurlar. Aynı zamanda çok iyi birer dinleyicidirler ve iyi bir akran danışmanı genellikle saygılı bir şekilde dinleyebilen ve geri bildirimde bulunabilen kişilerden oluşur. Akran mentorlar, mentilerin büyümelerine ve olmaya çalıştıkları kişi veya profesyonel haline gelmelerine yardımcı olurlar. Bu, mentorların daha sonra kendi misyon ifadelerini düşünmeleri ve geliştirmeleri için harika bir fırsattır.

<i>İyi Bir Akran Mentorunun Zamanla Geliştirdiği Beceri Ve Niteliklerden Bazıları</i>
• Aktif bir dinleyici olmak
• Karşılıklı saygı göstermek
• İstekli olmak
• İnsanların kendi kendilerini savunmalarına yardımcı olmak
• İnsanları kaynaklara ve iş imkanlarına ulaştırmak
• Hedef belirlemek
• Destek gruplarına kolaylaştırıcılık yapmak
• Yüz yüze destek koçluğunu öğrenmek
• Gerçekçi geri bildirimde bulunmak
• Diğerlerine yardım etmeye istekli olmak

☀ Akran mentorun ulaşılabilirliği, aktif dinleme ve analiz becerileri:

Uygunluk, bir mentorun size zamanını, deneyimini, cesaretlendirmesini, geri bildirimini ve tavsiyelerini sunması veya bunlardan yararlanması anlamına gelir.

Aktif dinleme, mentorunuzun siz konuşurken sessiz ve dikkatli olması ve dikkatinin dağılmaması gerektiği anlamına gelir.

Analiz, iyi mentorların söylediklerinizi, durumunuzu analiz edebilmesi ve gelişebilmeniz için ayrıntılı geri bildirim veya çözümler sunabilmesi gerektiği anlamına gelir.

3.3. Akran Mentorluğunun Menti için Faydaları

Akran Mentorluğunda, tüm sürecin mentor ve menti arasında birlikte öğrenmeyi içerdiğini fark etmek çok verimlidir. Örneğin, ev sahibi ülkeye yeni gelen bir kişi öğrenen olarak başlayabilir, ancak mentorluk ilişkisi geliştikçe genellikle ortağına başka deneyimler açısından sunabileceği bir şeyler olduğunu keşfeder. İlişki daha sonra birlikte öğrenme ortamına dönüşür.

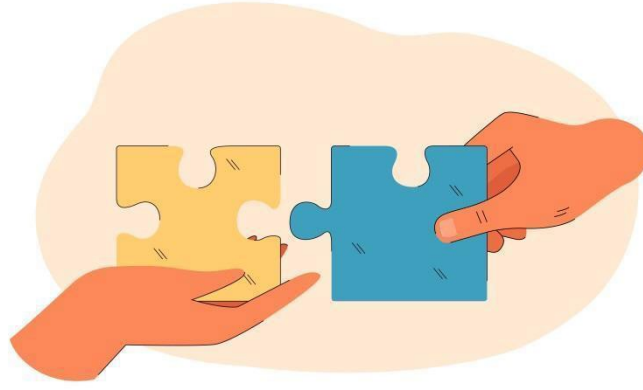


Image: freepik.com

Geleneksel mentorlukta mentor daha deneyimlidir. Meslekte veya konuda önemli ölçüde daha “kıdemli” olarak algılanabilir. Bu durum mentor ve menti arasında bir güç farkı yaratabilir. Bu da özellikle ilk aşamalarda uyumun gelişmesini engelleyebilir. Akran mentorluğu hiyerarşik boşluğun üstesinden gelir. Geleneksel mentorluk ilişkilerinde alışveriş daha çok tek yönlüdür (her ne kadar mentorlar fayda sağlasa da), akran mentorluğunda ise denge daha eşittir. Bu da göçmenler ve mülteciler için daha rahat bir paylaşım ortamı yaratır.

Deneyimlerimizi, benzer deneyimleri yaşamış kişilerle paylaşmak her zaman daha kolaydır. Ayrıca akran mentorluğu potansiyel mentiler için daha erişilebilir olabilir. Çünkü deneyimli mentorlardan daha fazla akran mevcuttur.

Kram ve Isabella (1985) akran mentorluğunun empati, eşitlik ve uzmanlık duygusu için daha fazla fırsat sunabileceğini öne sürmektedir. Çalışmaları, akran ilişkilerinin daha uzun ömürlü olabileceğini ve geleneksel mentorluk ilişkilerinin kariyerin erken aşamalarında katkı olabilecekken, akran ilişkilerinin daha sonraki aşamalarda daha fazla şey sunabileceğini öne sürmektedir. İlişki, geleneksel mentorluk ilişkisinden daha az resmidir, ancak karşılıklı fayda sağlayacak şekilde yapılandırılmıştır. Her iki taraf da bu ilişkiden bir şeyler elde ettiğini hissetmelidir.

Akran mentorlar destek ve tavsiye sağlar ve mentiler için ilham ve yeni fırsatlar için bir kaynak işlevi görür.



Görsel: elements.envato.com

Akran Mentorluğu programları, mentilerin iletişim ve sosyal becerilerini geliştirmelerini sağlar.

- **Aktif Dinleme:** Bu hem mentor hem de menti için hayati bir beceridir çünkü her ikisi de zamanlarının çoğunu konuşarak geçirirler. Söylenenlere odaklanmayı, anlamayı ve yanıt vermeyi gerektirir. Geliştirilebilecek bir beceridir. Dolayısıyla, her iki taraf da dinleme sürecini bir öğrenme deneyimi olarak görmelidir.
- **Hedeflerin Belirlenmesi:** Hedeflerin belirlenmesi mentorluk aşamasının ilk ve en önemli adımıdır. Çünkü hedef, mentorluğun ve başarısının ya da başarısızlığının merkezinde yer alır. Gelişmelerin ve başarıların uzağında ya da yakınında olmak mentorluğun kalitesini belirler. Dolayısıyla, bir mentinin hedef belirleme ve bunu başarma gücü konusunda iyi bir anlayışa sahip olması gerekir. Bu mentor ile birlikte yapılması gereken bir şey olsa da, asıl sorumluluk mentiye düşmektedir. Esasen, mentorluğun sonundaki nihai amaç ve beklenen başarılar net bir şekilde tanımlanmalı ve mentor ile paylaşılmalıdır.



- **Sürekli Öğrenen Olmak:** Mentorluk hem mentor hem de menti için karşılıklı bir süreçtir. Birlikte öğrenmelerini sağlar. Bu nedenle, her ikisinin de öğrenmeye istekli, açık fikirli ve birbirleriyle bilgi paylaşmaktan mutlu olmaları esastır. Akran mentorluğu oturumları sırasında, menti sürekli öğrenen biri olma deneyimini yaşar ve bu da kişisel gelişimine çok olumlu bir şekilde katkıda bulunur.

Göçmen ve mültecilere yönelik akran mentorluğu oturumları, mentinin tercihlerini paylaşmakta kendini özgür hissedeceği bir atmosfer yaratır. Mentorluk oturumlarının detayları hem mentorun hem de mentinin katkılarıyla şekillenir.

<u>Akran Mentorluğunun Menti İçin Diğer Katkıları</u>
• Açık iletişim
• Başarı motivasyonu
• Kişinin kendine olan güveni
• Esneklik

Akran Mentorluğu programları, göçmen ve mültecilerin ev sahibi ülkelerin sosyo-kültürel alanlarına uyum süreçlerini desteklemektedir. Özellikle ev sahibi ülkeye ilk varış dönemlerinde göçmen ve mültecileri güçlendirmek için harika bir araçtır. Hem mentorlar hem de mentiler için ortak deneyimleri paylaşmak faydalıdır. Benzer programların katılımcılarının da belirttiği gibi, her iki taraf için de bir kazan-kazan deneyimidir.

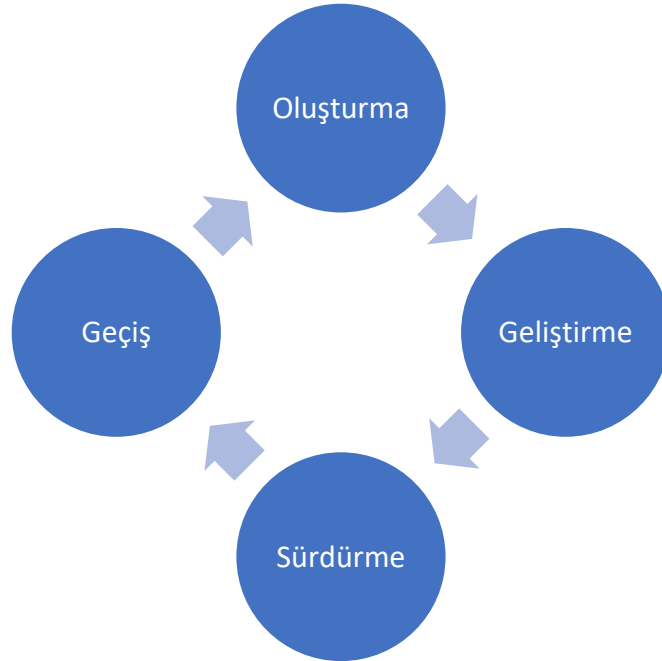
4. OGS Modeline (Oluşturma/ Geliştirme/ Sürdürme/ Geçiş) dayalı olarak göçmenler ve mültecilerle bir Akran Mentor Programı nasıl uygulanır?

4.1. OGS Modeli Nedir ve Ne Anlama Gelir?

Bir akran mentorluğu programını uygulamanın pek çok yolu vardır. Kurallar ve yönergeler içeren resmi bir düzeyde ya da adımların o kadar belirgin olmadığı gayri resmi bir düzeyde. Belirli hedefleri ve adım taşları olan yapılandırılmış bir model OGS modelidir. Bu bölümde OGS modeli ve bu modelin göçmen ve mültecilerle yürütölen bir Akran Mentorluğu programına nasıl uygulanacağı açıklanacaktır. Odak noktası öncelikle mentor olarak nasıl hareket edileceği olacaktır, ancak bilgiler her iki taraf için de önemlidir.

OGS modeli, bir mentor ve bir menti arasındaki ilişkinin kilit döngüsü olarak görölebilir.

Modeldeki aşamalar Oluşturma - Geliştirme - Sürdürme - Geçiş olarak adlandırılır.



Aşamalar her zaman net değildir. Tıpkı bir ilişkide olduğu gibi oldukça dinamik olabilir. Farklı aşamaların birbiriyle örtüştüğü bilinmektedir ve birden fazla kez başa dönülebilir veya tekrar edilebilir (The Mentoring Partnership of Southwestern PA, n.d). Bu modelin göçmen ve mültecilerle yürütülen bir Akran Mentorluğu Programında nasıl uygulanabileceğini anlamak için modelin farklı aşamalarını ve bunların anlamlarını gözden geçirmemiz gerekmektedir.

4.2. Uygulama Aşamaları

İlk aşama - Oluşturma

Yapmanız gereken ilk şey, mentiniz ile sağlıklı bir diyalog kurmaya başlamaktır. Ortak ilgi alanlarınız nelerdir? Her ilişkide olduğu gibi başlangıç süreci çok kırılmalıdır. Çünkü burada karar verdiğiniz şey ilişkinin geri kalanının tonunu az çok belirleyecektir. Bu nedenle açık fikirli, istikrarlı ve güvenilir olmak çok önemlidir.

The Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d) el kitabında ilk toplantının bu tür bir yapıyı takip etmesini önerilmektedir:

- Kendinizi güvenle ve gülümseyerek tanıyın.
- Mentinizin adını nasıl telaffuz edeceğinizi öğrenin.
- Mentinize kendinizden bahsedin ve mentiniz hakkında sorular sorun.
- Mentinizin size ısınması biraz zaman alabilir. Sabırlı, yargılayıcı olmayan bir tavırla açık olun.
- Pozitif kalın ve görüşmeyi iyi bir geri bildirimle bitirin.

Tüm bölümler göçmen ve mültecilerle yürütülecek bir Akran Mentorluğu Programı için çok önemli ve uygulanabilir. Örneğin, kişisel göç hikayelerini paylaşmak, samimiyet ve bağlantı kurmaya yardımcı olabilir, mentinizin bu durumda kendini güvende ve rahat hissetmesini sağlayabilir. Bu süreçteki nihai hedefiniz güven sağlamak olmalıdır. Böylece mentiniz sizin mentor rolünüzde kendini güvende hissedebilir.

Güven oluşturmak oldukça zor olabileceğinden, PA Mentorluk bir mentor olarak güven ile nasıl çalışılacağına dair bazı ipuçları da belirlemiştir:

- **Arkadaş olmayı hatırlayın**
Daha önceki araştırmalar, mültecilerin veya göçmenlerin yetkililerden korkabileceğini, bu nedenle bir otorite figürü yerine bir arkadaş olmanın çok önemli olduğunu göstermektedir. Bu, danışanınızın kendisini çok daha güvende hissetmesini sağlayabilir.

- **Karşılıklı saygı**

Bu elbette her iki taraf için de geçerlidir. Ancak bir mentor olarak lütfen mentinizi yapmak istemediği şeyleri yapmaya zorlamamayı unutmayın ve herhangi bir rahatsızlık sinyalinin farkında olun.

- **Destekleyici olun**

Ne olursa olsun mentinizin yanında olduğunuzu gösterin. Onların arkasını kollayın.

- **İyi bir dinleyici olun**

Aktif bir dinleyici olmaya çalışın, mentinizin sahip olabileceği ilgi alanlarını, endişelerini ve hedeflerini anlamaya çalışın.

- **Bir adım geride durun**

Menti olarak odak noktası sizsiniz. Mentorun bunun farkında olması önemlidir. Menti olarak ne yapacağınıza, ne hakkında konuşacağınıza ve hangi hedefler üzerinde çalışacağınıza siz karar verebilirsiniz.

- **Tutarlı olun**

Söylediklerinizi uygulayın. Hazır ve dikkatli olun.

- **Gerçekçi olun**

Abartılı istekleri kabul etmeyin, hedef belirlerken gerçekçi olun.

- **Kendiniz olun ve keyifli vakit geçirmeye çalışın!**

Bir mentor olarak mentinizle bağlantı kurabilmek için bir rol üstlenmenize gerek yoktur. Özgün olun. Ve lütfen eğlenmeyi unutmayın, her konuşma hedefler hakkında olmak zorunda değildir. Başlangıçta eğlenmek önemlidir, böylece daha sonra zorlayıcı şeyler üzerinde çalışabilirsiniz.

Sağlam bir zemin oluşturduktan sonra bir sonraki adıma geçme zamanı gelmiştir.

İkinci Aşama – Geliştirme

Şimdi mentorluk ilişkisini daha da geliştirme zamanı. İlgi alanlarınızı keşfedin. Hedefler belirleyin ve kendinizi mentinize bir kaynak olarak tanıyın. Genel olarak hedefler kişisel nitelikte olabilir. Örneğin:

- Kariyer odaklı
- Akademik odaklı

The Mentoring Partnership of Southwestern kısa ismi ile S.M.A.R.T. aşağıda verilen hedef modelinin kullanılmasını önermektedir:

Spesifik - "Kim, ne, ne zaman, nerede, neden, nasıl ve hangi" sorularını yanıtlayın.

Ölçülebilir - Hedefinize ulaştığınızın tam olarak nasıl anlayacağınızı belirleyin.

Ulaşılabilir - Diğer sorumluluklarınızı da göz önünde bulundurarak hedefe kendi zaman diliminiz içinde ulaşmanın gerçekçi olduğundan emin olun.

İlgili - Hedef önemli mi? Nasıl olumlu bir değişim yaratacak? Hedefe ulaşmanın etkisi ne olacak?

Zamanında hareket etme - Hedefe ulaşılması için bir zaman çerçevesi oluşturun. İlerlemeyi ölçmek için bir bitiş tarihi ve kontrol tarihleri belirleyin.

Göçmen ve mültecilere yönelik bir programda hedefleriniz biraz daha farklı olabilir. Belki de mentinizin aidiyet duygusu hissetmesine yardımcı olabilecek hedefleri tartışmak istersiniz, göçmen olma konusunda daha önceki deneyimlerinizi de aktarabilirsiniz. Amaç, ev sahibi topluma entegre olmuş bir göçmen olarak rolünüzde hissedebileceğiniz aynı güvenlik seviyesine ulaşmak olabilir. Ancak lütfen mentinizin programla ilgili hedeflerine ve umutlarına odaklanmayı unutmayın. Bu belirlendikten sonra, ilişkiyi sürdürmeye geçme zamanı gelmiştir.

Üçüncü Aşama - Sürdürme

Artık güven tesis edilmiş olduğunda konuşmanın daha sorunsuz ilerlemesini bekleyebiliriz. Artık daha kişisel bir düzeyde tartışabilir ve biraz daha açık olabilirsiniz. Bu aşamada hedefleriniz üzerinde daha fazla çalışıyorsunuz ve muhtemelen ana odak noktanız da bu.

Eğer ilk aşamada (oluşturma) mentorluğunuz için sağlam bir zemin oluşturduysanız bu aşama muhtemelen sorunsuz ilerleyecektir. Ancak mentiniz daha önce belirlediğiniz istisnaları veya hedefleri yerine getirmekte zorlanmaya başlarsa o zaman şimdiye kadar neler başardığınızı değerlendirmeniz yeni hedefler belirlemeniz ve ileriye dönük olarak nasıl çalışmak istediğinizi belirlemeniz gerekebilir. Bu, OSGS modelinin nasıl bir döngü olduğunun açık bir örneğidir. Yoldaki bir tümseğin birlikte yapmaya karar verdiğiniz şeyden vazgeçmenize neden olmasına izin vermeyin.

Dördüncü Aşama – Geçiş

Son aşama ve muhtemelen menti için en zorlayıcı olanıdır. Burada geçiş süreci hakkında konuşmak ve bu zamana kadar ne kadar çok şey başardığınızı kutlamak önemlidir. Menti'yi elinizden geldiğince hazırlayın ve programda ne kadar zamanınız kaldığını hatırlatın. Bu diyalog, program bittiğinde her iki tarafın da ilişkinin nasıl görünmesini istediğini içermelidir.

Program sona erdiğinde – **kapanışı planlayın!** Kapanış, ilişkiyi iyi bir notla bitirmek, birlikte geçirdiğiniz zamanı kutlamak ve ileriye dönük ilişkinizi netleştirmek anlamına gelir (The Mentoring Partnership of Southwestern, n.d).

4.3. Programın oluşturulması ve katılımcıların cesaretlendirilmesi

Programın oluşturulması

Daha önceki bölümde yazılan adımların aynısını kullanmak, göçmenler ve mültecilerle bir Akran Mentor programı oluşturmak için iyi bir başlangıç olacaktır. MENTOR (2009) el kitabında göçmenler ve mültecilerle çalışmanın büyük ölçüde empati gerektirdiğini yazmaktadır. Dinlemek için zaman ayırmak, her bir göçmen veya mülteci danışanın deneyimlerini, umutlarını ve karşılaştığı zorlukları gerçekten duymak çok önemlidir.

Yeni bir ülkeye geçiş yapan genç göçmenler ya da genel olarak göçmenler, vatanlarını, ailelerini ya da arkadaşlarını kaybetmekle karşı karşıya kalabilirler. Bu tür programlar planlanırken misafirperver, duyarlı ve kapsayıcı program iklimleri yaratmanın yollarının araştırılması şiddetle tavsiye edilir (MENTOR, 2009).

MENTOR (2009), bir program planlarken veya oluştururken kullanabileceğiniz iyi bir araç seti geliştirmiştir. Bu araç seti özellikle İngilizce öğrenme konusunda yardıma ihtiyaç duyabilecek genç Amerikalı göçmenlere veya sosyal olarak izole hissederken önemli destek sağlayabilecek veya diğer pratik görevlerde yardımcı olabilecek bir mentora odaklanmıştır. Genç bir göçmen veya mültecinin ihtiyaç duyabileceği farklı mentor türleri hakkında daha fazla bilgiyi aşağıda bulabilirsiniz:

Kültürel Asimilasyon Mentorları, "**kültürel çevirmenler**" ve bu konuda müzakere eden rehberler aynı zamanda mentilerinin kültürünün destekçileri olarak hizmet edebilirler. Ayrıca, gençlerin kültür asimilasyon sürecinde ebeveynleriyle yaşayabileceği çatışmalarla daha iyi başa çıkmasına ve bunlara yanıt vermesine yardımcı olacak bir bakış açısı sağlayabilirler.

İngilizce Dil Mentorları, danışanlarının İngilizce (veya ev sahibi ülke için geçerli olan dili) konuşmayı ve okumayı öğrenmelerine yardımcı olabilir.

Duygusal Destek, göçmen gençler genellikle kendilerini sosyal olarak izole edilmiş hissederler ve farklı oldukları için alay ve zorbalıkla karşılaşabilirler. Bir mentor, mentorluk ilişkisinde güçlü bir bağlılık ve aidiyet duygusu yaratarak önemli bir destek sağlayabilir.

Destek Mentorları, mentilerinin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için kaynaklara erişmeyi öğrenmelerine yardımcı olabilir. Örnekler arasında toplu taşıma araçlarının nasıl kullanılacağı; yerel bir kütüphane bulma ve kullanma; diğer gençlik programlarına katılma konuları sayılabilir.

Tavsiye ve Danışmanlık Mentorları, ev ödevi, iş başvurusu süreçleri, ehliyet alma ve üniversiteye başvuru gibi konularda hem mentiye hem de ailesine (uygun olduğu şekilde) yardımcı olabilir.

Rol Modelliği, Aynı kültürden eşleşmeler mümkün olduğunda, mentor iki kültürlü veya iki dilli bir kimlik geliştirme ve yeni bir kültürde başarıya ulaşma konusunda önemli bir model sağlar.

(MENTOR, 2009)

Yukarıdaki kriterlere göre OSGS modeliyle bir program oluşturmak ne tür bir göçmen mentinin olduğu ve ne tür bir mentora ihtiyaç duydukları belirlendikten sonra çok daha kolay olacaktır.

Oluşturma - Geliştirme - Sürdürme - Geçiş araçlarını kullanarak, örneğin duygusal destek konusunda şu şekilde çalışılabilir:

- Güven oluşturmak bu durumda en önemli anahtar olacaktır. Destekleyici olun, dinleyin, arkadaş olun ve karşılıklı saygı gösterin.
- Geliştirmek istediğiniz hedeflediğiniz amaçları belirleyin. Mentinizin daha az izole hissetmesi için neye ihtiyacı var? Sizden ne talep ediyor? Hedef mentinizin yeni durumlarda kendini güvende hissetmesini sağlamaya çalışmak olabilir.

- Sürecin devamı için hedefleriniz üzerinde çalışmaya devam edin.
- Geçiş, bu tür bir durumlarda muhtemelen en zor adım olacaktır, çünkü menti size güçlü bir bağlılık duygusu geliştirmiş olabilir. Ancak lütfen danışanınıza ilişkinin bitmediğini ve bu zamana kadar neler başardığınızı hatırlatın.

Göçmenler ve mülteciler için bir akran mentorluğu programı oluşturmaktan sorumlu biri olarak çalışacaksanız planlı olmanız oldukça önemlidir. MENTOR (2009) bu tür bir program için uygulanabilecek bir zaman çizelgesi önermektedir.

İLK GÖRÜŞME

Mentor ve menti arasındaki ilk toplantı için açıkça tanımlanmış bir plana olmalıdır. Mentor ve mentinin ilk tanışmalarında nerede, ne zaman ve kimin hazır bulunacağını belirleyin. Kişiler ilk buluşmada hazır bulunmalı, tanışma aşamasını gerçekleştirmeli ve hem mentorun hem de mentinin kendilerini rahat hissetmelerini sağlamalıdır. Programınızda ayrıca mentinin ebeveyn(ler)inin veya bakıcı(lar)ının da hazır bulunup bulunmayacağına karar vermelisiniz.

Mentor ve mentilerin kendi kültürlerini paylaşmalarını sağlayacak bir etkinlik kullanın. Bir öneri: Mentor ve mentilerin bugüne kadarki hayatlarının bir "**mentor/menti**" **haritasını** çizmelerini sağlayın. Onlara yaşadıkları yerleri, önemli olayları ve paylaşmak istedikleri "dönüm noktalarını" dahil etmelerini söyleyin. Buna ilgi alanları, hobileri ve bir aktiviteden ilk ne zaman keyif almaya başladıkları da dahil edilebilir.

Eşleşmenin süreklilik kazanmasına yardımcı olmak için mentor ve mentilerin sonraki üç toplantılarını planlamalarını sağlayın. İlişkiyi tanımlanmış bir programla başlatarak mentorlar ve mentiler birbirlerinden beklentilerini oluşturma sürecine başlayabilirler.

Mentor ve mentilere bir sözleşme imzalatın. Birinin bir toplantıyı kaçırmaması durumunda ne bekleyebilecekleri gibi önemli olduğunu düşündükleri farklı maddeleri eklemelerine fırsat verin.

İLK AY

Ebeveynleri mentorluk programınız hakkında bilgilendirin. Materyallerin farklı dillere çevrilmesi uygun olacaktır. Ancak, okuma yazma bilmemenin bir sorun olabileceğini unutmayın. Bu nedenle, programınızın ne yaptığını ve personelinizle nasıl iletişime geçebileceğinizi anlatmaya yardımcı olabilecek resimler ve diğer görsel materyaller de geliştirmelisiniz.

Hem mentorları hem de mentileri sık sık kontrol edin. Yeni kişilerle güven inşa etmeye çalıştığınızı da unutmayın - yüz yüze kontroller yapmak, bu yeni ilişkilerdeki yerinizi kolaylaştırmaya gerçekten yardımcı olabilir.

İlk ayın sonunda yeni bir mentor destek grubu oluşturun. Bu, onlara ilk zorluklarını ve başarılarını diğer yeni mentorlarla paylaşma şansı verebilir. Endişelerini dile getirdikleri anda akranlarından önemli bir destek alabilirler.

Mentorlara e-posta yoluyla haftalık bültenler gönderin. Onlara "haftanın ipuçlarını" verin ve ilk eğitimlerinde önerilen stratejileri vurgulayın.

2. ve 6. AYLAR

Ortaya çıkabilecek sorunları gidermek için mentor ve menti ile sık sık ve tutarlı bir şekilde görüşmeye devam edin.

Mentorluk eşleşmeleri için dönüm noktalarının tanınmasını sağlayın - İlişkilerinde dönüm noktalarına ulaşıldıktan sonra kişilere sertifika ve/veya bilgilendirici belgeler sunun.

Program çapında etkinlikleri destekleyin. Bu etkinlikler, farklı kültürel ve etnik grupların bayram kutlamalarını, programınızdaki tüm kültürleri temsil eden yemeklerle uluslararası yemekleri, özel etkinlikleri, festivalleri, gezileri veya hizmet-öğrenme faaliyetlerini içerebilir.

Mentorlara, mentilerinin anavatanlarındaki haberler hakkında güncel bilgileri ve özellikle önemli olabilecekleri iletin (varsa).

Ebeveyn veya aile destek grupları önerin (uygunsa).

Kurumunuzdan, eşleşmelerinin ilk aylarında gençler için özellikle olumlu olan iyi uygulamaları bir araya getirin ve belgeleyin. Bu, programınızın tekrarlanabilecek uygulamaları kaydetmesine ve saklamasına yardımcı olabilir.

Her bir mentorluk sürecinin başarılarını kutlayın ve takdir edin. İngilizce'nin yanı sıra mentinin ana dilinde de sertifikalar verin.

Mentorlar için isteğe bağlı eğitim oturumları düzenleyin, uzman öğretmenlerin dilbilgisi, zaman kipleri ve deneyimsel öğrenmeyi teşvik edecek stratejiler konusunda eğitim vermesini sağlayın.

Mentorlar ve mentiler arasındaki tüm toplantıları belgeleyin ve mentilerin ilerlemesinin yanı sıra katıldıkları faaliyet türlerini detaylandırın.

6 ve 12. AYLAR

Aylık veya üç aylık mentor destek grupları sunmaya devam edin. Bu destek gruplarını yerel göçmen veya mülteci sosyal destek kurumlarından, eğitim uzmanlarından, psikologlardan, İngilizce öğretmenlerinden ve göçmen gençlerin karşılaştığı sorunlar hakkında uzman bilgisi olan diğer kişilerle görüşmeler planlayın. Mentörlerinize bu oturumların yararlılığını değerlendirmeleri ve ilgi duydukları konuların seçilmesine katkıda bulunmaları için fırsatlar verin.

Sıkı çalışmalarını ve adanmışlıkları için ilham verici alıntılar, **teşekkür notları ve sertifikalar göndererek mentorları tanıyın.** Bu konuda yaratıcı olun.

Mentileri özel etkinlikler sırasında tanıyın. Programınıza katıldıkları için teşekkür etmek amacıyla kısa mesajlar gönderin (uygunsa), özel kültürel kutlamalar için biletler verin.

Tüm mentor ve menti faaliyetlerini belgeleyin.

Ebeveynlere programınızla ilgili güncellemeler sağlayın. Çeviri ve resimli gösterimler de dahil olmak üzere çeşitli sosyal yardım stratejileri kullanmayı unutmayın. Okuma yazma bildiklerini varsaymayın.

Yüksek performans gösteren mentorluk eşleşmelerinden kurumunuzda liderlik rolleri üstlenmelerini isteyin. Onları yönlendirme veya danışma gruplarına, işe alım çabalarına dahil edin. Yeni eşleşmeleri sırasında neler beklemeleri gerektiğini bildirmek için yeni mentor ve mentilerle konuşun.

Eşleşme yıl sonunda sona erecekse, düşünme ve kapanış süreçleri için fırsatlar yaratın. Mentor ve mentilerin başlangıçtaki "mentor haritalarına" bu noktadan sonra kendilerini nerede gördüklerini belirtmelerini sağlayın. Bu aynı zamanda birbirlerinden öğrendiklerini paylaşmaları için de bir fırsat olabilir.

MENTOR, 2009

Göçmenler ve mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonunda etkili olan en iyi uygulamalar ve stratejiler

Çeşitli AB üyelerinden gelen raporlar, mülteci ve göçmenlerin işgücü piyasasına etkin entegrasyonu için kilit unsurları belirleyebilmiştir. Etkili politikalar ve iyi uygulamalar aşağıda özetlenmiştir:

- a) Dil ve beceri eğitimi
- b) İş arama sürecinde yardım ve kariyer rehberliği
- c) Mentorluk
- d) Ağ oluşturma fırsatları
- e) Kimlik bilgilerinin tanınması için destek
- f) Farkındalığı artırmak ve önyargıları azaltmak için işverenlere ulaşılması

Akran danışmanlığının tanımı

Akran mentorluğu, daha deneyimli (mentor) bir bireyin daha az deneyimli bir veya daha fazla bireyi (mentiler) ortak bir ilgi alanında potansiyellerini geliştirmeleri için teşvik ettiği ve onlara yardımcı olduğu bir süreçtir. Sonuçta ortaya çıkan etki, tüm katılımcıların büyüme ve gelişme fırsatına sahip olmasıdır. Mentiler, bazı ortak geçmişleri, özellikleri veya koşulları olan bireylerdir. Bunlar cinsiyet, yaş, sosyal statü, etnik köken, yetenek, ilgi alanları vb. ile ilgili olabilir. Örnekler çok ve çeşitlidir. Akran mentorları, ortak bir alanda daha fazla deneyime sahip olan ve uygun eğitimle başarılı olmak için bilgi, beceri ve tutum edinmede bir başkasına yardımcı olabilecek bireylerdir.

Bir akran mentorluğu programı nasıl geliştirilir.

Bir akran mentorluğu programı özellikle az eğitimli, yüksek eğitimli, kadın, belirli bölgelerden veya ülkelerden gelen mülteciler vb. kişileri hedefleyebilir. Son zamanlarda yapılan çalışmalar, çeşitli akran mentorluğu projelerinin mülteci ve göçmenleri işgücü piyasasına entegre etmenin etkili bir yolu olabileceğini göstermiştir.

1. Programın amacını ve hedeflerini tanımlayın

Bir akran mentorluğu programının amacı, hedeflenen sonuç veya neticeyi ifade eder. Mülteci ve göçmenlerin ev sahibi ülkenin işgücü piyasasına entegrasyonu gibi bir amacı olan bir akran mentorluğu programı, mülteci ve göçmenlerin ev sahibi ülkede seçtikleri istihdam alanında başarılı olmaları için tüm destek ve rehberliği sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

Öte yandan hedefler, arzu edilen bir sonuca ulaşmak için belirlenmesi gereken belirli ve ölçülebilir bir hedefi ifade eder. Mülteci ve göçmenlere yönelik bir akran mentorluğu programının hedeflerine örnek olarak şunlar verilebilir:

- Mültecilerin ve göçmenlerin istedikleri alanda iş bulmalarına yardımcı olmak

- Mülteci ve göçmenlere iş piyasasında yollarını bulurken destek ve rehberlik sağlamak
- Mültecilerin ve göçmenlerin ev sahibi ülkede profesyonel bir ağ kurmalarına yardımcı olmak
- Mülteci ve göçmenlerin iş arama sürecinde özgüven kazanmalarına yardımcı olmak
- Mentorlar ve mentiler arasında kültürel alışverişi teşvik etmek

2. Hedef katılımcıları belirleyin

Bir akran mentorluğu programının katılımcıları mentorlar ve mentilerdir. Mentorlar, belirli bir alanda önceden bilgi ve uzmanlığa sahip deneyimli bireylerdir. Mentorlar, mentilere destek ve tavsiye vermeye isteklidirler. Mentiler ise belirli bir alanda rehberlik ve destek arayan bireylerdir.

Mülteciler ve göçmenler için tasarlanan bir akran mentorluğu programı, halihazırda bir iş bulmuş ve işgücü akışı ve normlarına aşina olan mentorları işe alabilir. Mentiler, iş piyasasına girmek ya da mevcut pozisyonlarını geliştirmek isteyen mülteci ve göçmenler olabilir.

Mentilerin seçim kriterleri

Bir akran mentorluğu grubundaki mentiler için bazı ortak kriterler uygun mentiler bulmak için gereklidir. Bu kriterler tüm katılımcılar için benzer olmalıdır. Bu nedenle, örneğin, dikkate alınması gereken faktörler şunlardır:

- Kişisel bilgiler (yaş, cinsiyet vb.)
- Mentinin iş deneyimi ve istihdam durumu
- Ev sahibi ülkeneye ait dil becerileri
- Mentinin eğitim seviyesi
- Ev sahibi ülkeye varış yılı
- Bir AB ülkesinden veya AB üyesi olmayan bir ülkeden geliyor olmak*

****AB üyesi olmayan bir ülkeden geliyorsanız daimi ikamet/vatandaşlık gerekebilir. Bu nedenle ek yardıma ihtiyaç vardır.***

Örneğin, program projelerinin faaliyetlerine odaklanan anketler projelerdeki seçim süreci hakkında bilgi edinmek amacıyla program başlamadan önce katılımcılar tarafından doldurulabilir.

3. Mentorları işe alın ve eğitim verin

Mülteci ve göçmenlerin iş piyasasına entegre olmalarına yardımcı olmaya ve desteklemeye istekli, tutkulu ve motivasyonu yüksek mentorların işe alınması önemlidir. Mentorların eğitimi, program hakkında bilgi verilmesini ve bir mentorun sahip olması gereken aktif dinleme, kültürel duyarlılık ve iletişim becerileri gibi temel becerilerin vurgulanmasını içerebilir.

4. Mentorlar ve mentilerin eşleştirilmesi

Mentor ve mentinin rolleri konusunda kesin ve net olmak çok önemlidir. İyi ve dikkatli bir eşleşme, mentinin katılımı ve mentorluk programının sonuçları açısından önemli görülmektedir. İlişki, mentinin kimliğini korumayı ve mesleki açıdan motive ve aktif kişiler olmalarını sağlayacak beceriler edinmelerine yardımcı olmayı amaçlamalıdır.

5. Program yapısını ayarlayın

Program, mentorluk oturumlarının sıklığını, süresini, formatını ve içeriğini sunmalıdır. Örneğin:

- Oturum sayısı (oturumların süresine bağlı olarak 6-12 oturum)
- Akranlar arası mentorluk oturumlarının sıklığı (haftalık, iki haftada bir, aylık)
- Akran danışmanlığı oturumlarının süresi (30 dakika - 2 saat)
- Mentorluk oturumlarının formatı (yüz yüze toplantılar, sanal toplantılar, grup toplantıları)

6. Programın değerlendirilmesi

Katılımcıların işgücü piyasasına yaklaşıp yaklaşmadığını değerlendirmek için ev sahibi ülkedeki göçmenleri ve mültecileri hedefleyen mentorluk programının etkisini araştırın (sonuçlar). Mentorluğun sonuçları öznel ya da nesnel olabilir. Öznel veya nitel sonuçlar, örneğin, iş tatmini, yaşanan stres veya öz saygı üzerindeki etkidir. Nitel veya nicel sonuçlara örnek olarak gelir üzerindeki etki veya bir iş ya da terfi alma olasılığı verilebilir.

İşgücü piyasasına entegrasyonda etkili olabilecek akran mentörlüğü oturumlarına ilişkin pratik örnekler.

1. Oturum: Birbirinizi tanıyın

Programın başarılı olabilmesi için hem mentorlerin hem de akran mentilerin deneyimlerini paylaşma, soru sorma ve birbirlerini destekleme konusunda kendilerini rahat hissedebilecekleri bir ortam yaratmak önemlidir. Buz kırıcı aktiviteler, yeni mentilerinizin birbirlerini eğlenceli bir şekilde tanımalarına yardımcı olmak için harika bir yoldur (Ek 1).

Buz kırıcı aktiviteyi, katılımcıların ev sahibi ülkeye yeni gelen kişilerin karşılaştığı bazı ortak zorlukları ve bunların nasıl ele alınabileceğini paylaşabilecekleri bir grup tartışması

izleyebilir. Kolaylaştırıcı bu programın hedeflerini özetleyebilir ve gelecek oturumların bir programını sunabilir.

2. Oturum: Dil ve Beceri Eğitimi

İş piyasasına özel olarak uyarlanmış dil eğitimi, mesleki eğitim ve beceri eğitimi sağlamak, göçmenlerin ve mültecilerin işgücüne daha iyi entegre olmalarına yardımcı olabilir. AB ülkelerindeki birçok eğitmen, göçmen ve mültecilerin ev sahibi ülkede çalışmak için ihtiyaç duydukları becerileri edinmelerine yardımcı olabilecek ücretsiz dil kursları ve mesleki eğitimler sunmaktadır.

Ülkede kalmalarına izin verilme ihtimali yüksek olan göçmen ve mülteciler için dil eğitimine varıştan sonraki 3 ay içinde başlanmalıdır. Ev sahibi ülke için faydalı becerilere sahip mültecilere dil kurslarında öncelik verilmelidir. İkinci oturum sırasında dil seviyesinin bir değerlendirmesi yapılabilir. Buna ek olarak, mentiler dil kursuna nasıl başvuracakları konusunda bilgi alabilir ve başvuruyu desteklemeye yardımcı olabilirler.

3. Oturum: Özgeçmiş (CV) ve ön yazı

Akran danışmanları, özgeçmişlerini ve ön yazılarını bir şablona göre nasıl biçimlendirecekleri ve uygun dili ve içeriği nasıl kullanacakları konusunda rehberlik sağlayarak mentilere yardımcı olabilir. Böylece mentiler, başvurdukları pozisyonla ilgili becerilerini, niteliklerini ve önceki iş deneyimlerini nasıl vurgulayacaklarını öğrenebilirler. Ayrıca, işyerinde başarı için genellikle önemli nitelikler olan kararlılıklarını, uyum yeteneklerini ve esnekliklerini vurgulamayı da düşünebilirler.

Oturum 4: Ev sahibi ülkenin sosyal ve kültürel oryantasyonunun sağlanması

Yabancı bir ülkeye yeni gelen bireylere sosyal ve kültürel oryantasyon sağlamak, yeni ortamlarına entegrasyonları ve başarıları için çok önemli bir unsur olabilir. Bu oryantasyon kültürel normlar, sosyal gelenekler, yerel yasa ve yönetmelikler ve ev sahibi ülkedeki günlük yaşamın diğer önemli yönleri hakkında bilgi içerebilir. Yukarıda bahsedilen faktörler, ev sahibi ülkenin işgücü piyasasının nasıl işlediğini ve işverenlerin iş adaylarında ne aradığını daha iyi anlamalarına da yardımcı olabilir.

Sosyal ve kültürel oryantasyonun bazı örnekleri (dil dersleri sunmanın yanı sıra) şunlardır:

- Toplu taşıma ve yerel hizmetler hakkında bilgi sağlamak
- Kültürel etkinlik ve faaliyetlerin düzenlenmesi
- Yeni gelenleri yerel topluluk grupları veya kuruluşlarıyla buluşturmak.
- Barınma, sağlık hizmetleri hakkında bilgi
- Ev sahibi ülkenin normlarına ilişkin bilgi yarışması veya oyun şeklinde oturum

Çalışma kültürüne özgü örnekler şunlar olabilir:

- Kıyafet kuralları

- İletişim tarzları
- İşyeri görgü kuralları

Pratik bilgilerin yanı sıra, yabancı bir ülkeye yeni gelen bireylere duygusal ve psikolojik destek sağlamak da önemlidir. Bu destek şunları içerebilir:

- Danışmanlık hizmetleri sunmak
- Sosyal bağlantı için fırsatlar sağlamak
- Bireylerin sahip olabileceği endişe veya soruların ele alınması

Oturum 5: Kimlik Bilgilerinin Tanınması İçin Destek

Göçmenler ve mülteciler, becerilerinin ve niteliklerinin ev sahibi ülkede tanınması konusunda zorluklarla karşılaşabilir. Bu nedenle, mentilere kimlik bilgilerinin tanınması için destek sağlamak niteliklerine uygun iş bulmalarına yardımcı olabilir. Belge sağlayamayan kişiler (örneğin mülteciler) için mevcut kimlik ve becerilerin değerlendirilmesi mülakatlar ve uygulamalı testler yoluyla gerçekleştirilebilir. Bir mentorluk oturumu kapsamında gerçekleştirilebilecek birkaç pratik faaliyet (Ek 4) şudur:

- Kimlik tanıma sürecini araştırın
- Duygusal destek sağlayın
- Gerekli belgelerin toplanmasına yardımcı olun
- Mümkünse belgenin tercüme edilmesine yardımcı olun
- Uygulamayı gözden geçirin

Oturum 6: İş Arama Desteği

İş arama yardımı, kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması, göçmenlerin ve mültecilerin becerilerine ve niteliklerine uygun bir iş bulmalarına yardımcı olabilir. İş arama konusunda nasıl yardımcı olunabileceğine dair birkaç örnek şunlardır:

- Müracaatçıların iş arama motorlarında araştırma yapmalarına yardımcı olma
- İş fırsatlarını belirleme
- İşverenlere ulaşma
- Mülakat örnekleri pratik etme
- Nasıl ağ kurulacağı ve iş fırsatları bulunacağı konusunda tavsiyelerde bulunma

Oturum 7: Çevre Oluşturma Fırsatları

Akran mentorlar, mentilere alanlarındaki diğer profesyonellerle tanıştırmak, ağ kurma etkinlikleri konusunda rehberlik ederek ve profesyonel bir çevrimiçi tecrübe oluşturmalarına yardımcı olarak profesyonel çevrelerini oluşturmalarına yardımcı olabilir.

Oturum 8: İşverenlere Ulaşma:

Farkındalığı artırmak ve önyargıları azaltmak için işverenlerle birlikte çalışmak, göçmenler ve mülteciler için daha fazla iş fırsatı yaratılmasına yardımcı olabilir. Birçok işveren göçmen ve mültecileri işe almaya açıktır. Ancak süreci nasıl yönlendireceklerini bilmeyebilir veya farklı yetenekleri işe almanın faydalarının farkında olmayabilir.

Oturum 9: Serbest meslek hakkında bilgi verme:

Serbest mesleğin teşvik edilmesi, göçmenlerin ve mültecilerin ev sahibi ülkedeki işgücü piyasasına entegrasyonu için etkili bir strateji olabilir. Serbest meslek geleneksel istihdama bir alternatif oluşturabilir ve göçmen ve mültecilerin beceri ve uzmanlıklarını kullanarak kendi işlerini kurmalarına olanak sağlayabilir.

Oturum 10: Başarıları kutlama:

Bu son oturumda temel çıkarımları özetlemek, kilometre taşlarını vurgulamak ve sonraki adımları teşvik etmek önemlidir. Mümkünse, gelecek adımlar için fikirleri tartışın. Katılımcılara katılımları ve katkıları için teşekkür edin ve küçük bir kaynaşma sağlayın.

5. İşgücü ve sosyal içerme için Akran Mentorluğunun avantajları

5.1. Sosyal entegrasyon sürecinin amacı nedir?

Yeni bir yere uyum sağlamak çok boyutlu ve karmaşık bir süreçtir. Göç yolculukları bir kişinin ruh sağlığını birçok yönden etkileyebilir. Bu nedenle akran danışmanlığı gibi bazı sosyal desteklere erişim göçmenler ve mülteciler için çok önemlidir.

Göçmenler ve mültecilerle ilgili endişelerin boyutu büyük ölçüde sosyal olarak ne kadar iyi entegre olabildiklerine bağlıdır. Burada sosyal entegrasyon iki açıdan anlaşılabilir.



Görsel: freepik.com

Göçmenler için bu, ev sahibi topluma aidiyet duygusu geliştirmek anlamına gelmektedir. Bu, genellikle toplumun değerlerini ve normlarını kabul etmeyi ve bunlara göre hareket etmeyi ve gerekirse ev sahibi ülkenin kurumları tarafından gerekli görülen sosyal sermayeyi oluşturmayı içerir. Yerli nüfusun rolü de aynı derecede önemlidir. Sosyal entegrasyon ancak göçmenler toplumun bir üyesi olarak kabul edildiklerinde mümkün olabilir. Böyle bir karşılıklı kabul, bireysel refahı artırmanın yanı sıra, daha iyi bir sosyal uyuma yol açar ve kamu mallarının sağlanması ve yeniden dağıtımdan firmalarda ekip çalışması ve verimliliğe kadar önemli ekonomik etkileri vardır.

Bununla birlikte göçmenler ve yerli nüfus sosyal ve kültürel boyutlarda farklılık gösteriyorsa, sosyal entegrasyon bir zorluk teşkil etmektedir. Sosyal entegrasyonun belirleyicilerini ve nasıl kolaylaştırılacağını anlamak, bu nedenle politika açısından önemli bir araştırma alanını temsil etmektedir.



Göçmenler ve yerli nüfus arasında gözlemlenen fark için çeşitli açıklamalar bulunmaktadır:

İlk olarak, göçmenler yaş veya eğitim gibi sosyal davranış ve seçimleri açıklamakla ilgili bazı temel özellikler bakımından farklı olabilirler.

İkinci olarak, göçmenler özellikle ülkeye vardıklarında farklı kısıtlamalarla karşı karşıya kalırlar: dil becerilerinin eksikliği, yetersiz ekonomik veya zaman kaynakları, kalış sürelerine ilişkin belirsizlik ve oy verme veya siyasi faaliyetler gibi sosyal hayatın belirli alanlarına erişimde doğrudan engeller.

Üçüncü olarak, göçmenler ya menşe ülkelerinde, ya etnik mahallelerinde ya da ailelerinde farklı bir kültüre maruz kalmışlardır. Kültür tercihleri ve inançları etkiler ve dolayısıyla insanların güven, risk tutumları ve sosyal tercihlerinin yanı sıra din, aile bağları, cinsiyet rolleri ve siyasi katılım hakkındaki görüşlerini de etkiler.

Son araştırmalar, vatandaşlığa kabulün göçmenlerin ve mültecilerin sosyal entegrasyonunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu zel süreçte akran mentorluğunun olumlu etkisi çok aktır. Göçmenler ve mülteciler için doğrudan bir aidiyet duygusunu teşvik etmektedir.



Bu anlamda, duygusal entegrasyonun göçmenlerin ve mültecilerin refahı için kilit bir unsur olduğu belirtilmelidir. Buna ek olarak, duygusal entegrasyon sadece bireysel olarak göçmen veya mülteci için büyük önem taşımaz. Aksine, tüm toplum yüksek düzeyde duygusal entegrasyona sahip göçmenlerden fayda sağlar. nk yüksek düzeyde duygusal entegrasyon, özellikle de ulusal özdeşleşme, ulusal dayanışmanın temeli olarak kabul edilebilir.

Sosyal entegrasyon ve ulusal kimlik arasındaki ilişkiye dair ilk varsayımlar sosyal mesafe kavramından çıkarılabilir. Sosyal mesafe, başka bir kişiye veya sosyal gruba karşı algılanan boşluğu tanımlayan öznel bir ölçü olarak görülmektedir. Yerlilerinkine benzer sosyal ağlara, yani büyük oranda yerlileri içeren ağlara sahip olan göçmenlerin, yerlilere ve ev sahibi topluma karşı daha az sosyal mesafe algılaması ve dolayısıyla daha fazla aidiyet duygusu sergilemesi beklenebilir.



Diğer entegrasyon biçimleri ile ulusal kimlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu öne süren entegrasyon teorilerinin de altını çizebiliriz. Bu teoriler şunları içerir:

Yapısal entegrasyon - Göçmenlerin toplumdaki ve toplumun temel kurumlarındaki konumu
Kültürel entegrasyon - Belirli bir ülkeye veya bölgeye özgü bilgi, beceri, tutum ve davranışların edinilmesi
Sosyal entegrasyon - Yerlilerle (düzenli) temas ve etkileşim

Sosyal entegrasyon kamu ve özel alanda, nesiller arasında ve bireysel, aile, toplum ve ulusal düzeylerde gerçekleşir. Başarılı göçmen entegrasyonunun bazı tipik göstergeleri, diğer alanların yanı sıra istihdam eğitim, sağlık ve sosyal içerme verilerine göre göçmenler ve göçmen olmayanlar arasındaki farkların azalmasıdır.

Bu entegrasyon süreci - genellikle sanıldığı gibi - sadece entegrasyonu konut, iş, eğitim ve yeni topluma sosyal ve kültürel uyumu açısından ölçülen bireysel göçmen düzeyinde gerçekleşmez. Aynı zamanda göçmen grubunun kolektif düzeyinde de gerçekleşir. Göçmen örgütleri kaynakları harekete geçirir ve grubun isteklerini ifade eder. Bu kuruluşlar aynı zamanda entegre olabilirler. Yani sivil toplumun kabul gören bir parçası ve entegrasyon politikalarının potansiyel bir ortağı haline gelebilirler - ya da kendilerini izole edebilir veya dışlanabilirler. Üçüncü olarak, entegrasyon süreçleri kurumsal düzeyde gerçekleşir.

Burada iki tür kurum söz konusudur. Bunlardan ilki, eğitim sistemi veya işgücü piyasasındaki kurumsal düzenlemeler gibi alıcı toplumların genel kamu kurumlarıdır. Yasalar, yönetmelikler ve idari organizasyonların yanı sıra yazılı olmayan kurallar ve uygulamalar da bu tür kurumların bir parçasıdır. Bu kamu kurumları göçmenlerin entegrasyon süreçlerini destekleyebilir, ancak aynı zamanda yeni gelenlerin erişimini veya eşit sonuç almasını engelleyebilir, hatta onları tamamen dışlayabilir. Bu genel kamu kurumlarının işleyişi ve artan çeşitlilik göz önüne alındığında olası düzenlemeleri son derece önemlidir: bu düzeyde, entegrasyon ve dışlama ayna görüntüleridir.

5.2. Akran Mentorluğu programları aracılığıyla sosyal entegrasyon nasıl sağlanıyor?

Sosyal entegrasyon, yerleşme ve yerleşim sosyalliği kavramlarının tümü, göçmenlerin yerleştikleri bölge ve çevrelerindeki daha geniş toplumla bağlarını güçlendiren sosyal ilişkileri nasıl kurduklarına işaret etmektedir. Sosyal entegrasyon kavramı, politika söylemi de dahil olmak üzere göçmen yerleşimi ile ilgili olarak disiplinler arasında en yaygın kullanılan kavram olmuştur ve buna bağlı olarak akademik disiplinler arasında

tartışılmıştır (Ager ve Strang, 2008). Yerleşme ve yerleşme sosyalliği kavramları, yerleşmenin pratik yönleriyle ilgili olarak sosyal ilişkilerin rolünden ziyade, burada bir sosyal gruba veya yere duygusal bağlılık ve evde hissetme olarak tanımlanan aidiyet kavramlarıyla ilgilidir (Yuval-Davis, 2006).

Entegrasyon, kamusal ve akademik söylemde genellikle yeni gelenlerin sosyo-ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel adaptasyonunu ve en azından teoride, uzun süredir yerleşik olan nüfusun yeni gelenlere adaptasyonu da dahil olmak üzere ortak sosyal ilişkilerin, değerlerin ve uygulamaların ortaya çıkmasını gerektiren süreçleri ifade etmek için kullanılmıştır. Sosyologlar yapısal, sosyal ve kültürel entegrasyon gibi farklı entegrasyon alanları arasında ayırım yapmışlardır. “Sosyal entegrasyon” göçmenlerin yeni bir ülkeye geldikten sonra kurdukları ilişkileri ifade eder. Bu ilişkiler, kabul eden toplum üyeleriyle, kulüpler, dernekler ve kurumlar aracılığıyla veya ortak etnik gruplarla olabilir. Sosyal entegrasyonun, entegrasyonun daha yapısal yönlerine erişim açısından önemli bir araç olduğu düşünülmektedir. Çünkü iş, barınma ve okullar hakkındaki bilgiler genellikle sosyal bağlantılar yoluyla elde edilmektedir (Vermeulen and Penninx, 2000).



Bu noktada, akran mentorluğu programının etkinliğinin göçmen ve mültecilerin sosyal entegrasyon sürecini güçlendirdiğini söyleyebiliriz. Akran mentorlar, mentilere zamanlarını nasıl önceliklendirecekleri ve ev sahibi ülkeye entegrasyon süreçleriyle ilgili önemli konuları nasıl belirleyecekleri konusunda rehberlik edebilmektedir. Mentorlar, ev sahibi ülkeye sosyal entegrasyon süreciyle ilgili benzer deneyimlere sahip olduklarından, öneri ve tavsiyelerini mentilerle paylaşmak oldukça yol gösterici ve faydalıdır. Mentinin bu süreçle ilgili bir yol haritası olduğunda, her şey daha net ve daha az zorlayıcı hale gelir. Sosyal kalıplar, resmi dokümantasyon aşamaları ve diğer konular mentorun yönlendirmesi ile daha doğru yürütülür.

Akran mentorluğu programları, göçmen ve mültecilerin özellikle ev sahibi ülkeye varış dönemlerinde kendilerine olan güvenlerini artırır.

Önceki bölümlerde de belirttiğimiz gibi mülteciler ve göçmenler ev sahibi ülkelerdeki yeni yaşamlarına uyum sağlarken kişisel, kültürel ve yapısal zorluklar yaşamaktadır. Bu anlamda, akran mentorluğu programları, mülteci ve göçmenlerin yeniden yerleşimini kolaylaştırmak, güçlenmelerini sağlamak ve işe hazır olma durumlarını iyileştirmek için kullanılmaktadır. Mentorluk programlarının çoğu, kültürel kabul edilebilirliği sağlamak için katılımcı yaklaşımlar kullanılarak toplum temelli hizmet sağlayıcılarla birlikte tasarlanmaktadır. İletişim ve paylaşım faaliyetleri, atölye çalışmaları ve özel oturumlar kullanılarak kolaylaştırılır.



5.3. Akran danışmanlığı ve geleneksel rehberlik programları arasındaki farklar

Geleneksel rehberlik programı ile akran danışmanlığı oturumları arasında çeşitli farklılıklar vardır.

Geleneksel rehberlik programlarında mentor aktif olup somut fikirler ve ifadelerle mentiyeye rehberlik eder. Öte yandan, akran mentorluğu programlarında mentor aktif bir dinleyicidir. Yardımcı sorular sorarak mentiyeye rehberlik eder.

Aktif dinleme, tamamen söylenenlere konsantre olduğunuz ve beden dili gibi sözel olmayan ipuçlarını gözlemlediğiniz bir tekniktir. Yargılayıcı olmadan tüm duyularınızla dinlersiniz. Göz teması kurarak, başınızı sallayarak, “evet”, “tamam” veya “biliyorum” gibi kelimeler söyleyerek ve daha fazlasını yaparak konuşmaya ilgi gösterirsiniz.

Mentorlukta Aktif Dinlemenin Önemi:

- Çatışmaları yatıştırır
- Güven oluşturur
- Sorunları tespit eder ve daha iyi çözümler bulmaya yardımcı olur



Yapıcı geri bildirimler vermek, iyi bir akran mentorluğu sürecinin bir diğer kilit unsurudur. Bu, mentorun sürecin pratik kısmına rehberlik etmesi için güçlü bir araç haline gelebilir. Menti ile işbirliğine dayalı bir atmosfer yaratmak için bilgi aktarımı yumuşak bir şekilde olmalıdır.

Yapıcı ve etkili geribildirim vermek:

MENTOR
Göz temasını ve ölçülü bir ses tonunu korumalıdır.
Geri bildirim sağlarken spesifik olmalıdır.
Karşılıklı güven ve saygıya dayalı bir atmosfer oluşturmalıdır.
Geri bildirimini anlaşılır tutmalıdır.
Kapsamak istedikleri az sayıda alana karar vermelidir.
Etrafta başkalarının bulunduğu açık bir alanda olumsuz geri bildirimde bulunmamalıdır.

Yargılayıcı olmamak, açık ve samimi bir mentorluk oturumunu sürdürmenin bir diğer kilit unsurudur. Bir mentorun gerçekten destekleyici olabilmesi için olumlu bir tutum sergilemesi ve açık fikirli olması çok önemlidir.



Mentorlar, mentorluk oturumu sırasında yargılayıcı olmayan bir tutum içinde kalmak için aşağıdaki temaları akılda tutmalıdır.

Süreçle ilgili olun.

“iyi” veya “kötü” yerine “ilginç” kelimesini kullanmaya çalışın.

Açık fikirli bir şekilde dinlemeye devam edin.

Mentinin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade etmesine izin verin.

Empatik bir tutum benimseyin.

Pozitif beden dilini koruyun ve kültürel farklılıkları tanıyın.

Bakış açılarının çeşitliliğine değer vermek, öz farkındalık, entelektüel esneklik ve dünyanın başkalarının gözünden algılanmasını sağlayan geniş bilgi birikimi gerektirir.

Mentorluk sürecinde farklı görüşleri tartışmak ve yeni seçeneklere açık olmak çoğu zaman mentor ve menti arasında daha güçlü bir ilişki kurulmasını sağlar. Bizimkinden farklı seslere yer verdiğimizde, zorlukları çözebilir ve daha fazla ortak başarı elde edebiliriz. Mentorluk seanslarındaki çeşitliliğin onlara gerçek gücü verdiğini söyleyebiliriz.

Verimli bir mentorluk programı için bir diğer kilit faktör de mentor ve menti arasında samimi bir işbirliğidir. Tüm mentorluk süreci karşılıklıdır ve yönlendirilmesi İşbirliğine dayalı bir akran mentorluğu oturumunda menti yardım ve yönlendirme alır. ancak mentor da bundan faydalanır. Süreç her iki tarafça da yönlendirilir ve bu da aralarında ortak bir yaklaşım yaratır.

İşbirliğine dayalı bir akran mentorluğu oturumunda menti yardım ve yönlendirme alır. ancak mentor da bundan faydalanır. Süreç her iki tarafça da yönlendirilir ve bu da aralarında ortak bir yaklaşım yaratır.

6 Sonuç

Özetle, **akran mentorluğunun göçmenler ve mülteciler için çeşitli faydalar sağlayabileceği söylenebilir.** Akran mentorluğu, farklı geçmişlere ve deneyimlere sahip öğrencileri bir araya getirerek kültürel anlayışı geliştirebilir, yerel dili ana dili olarak konuşmayanların dil becerilerini geliştirebilir, öğrencilere ek destek sağlayarak okulda kalma oranlarını artırabilir, öğrencilere yerel mentorlarla bağlantı kurma ve iş fırsatları ve kaynakları hakkında bilgi edinme fırsatları sunarak yerel topluma daha iyi entegrasyonu kolaylaştırabilir ve kariyer hedefleri ve ağ kurma fırsatları konusunda rehberlik sunarak kariyer becerilerinin geliştirilmesini teşvik edebilir.

Göçmen ve mülteci öğrenciler için akran mentorluğunun faydalarını en üst düzeye çıkarmak için, **programları bu öğrencilerin özel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak tasarlamak önemlidir.** Bu, dil desteği, kültürel eğitim ve öğrencilerin yerel topluma entegre olmalarına yardımcı olacak kaynaklar sunmayı içerebilir. Mentörler dikkatle seçilmeli ve mentilerine etkili destek sağlayabilecek donanıma sahip olduklarından emin olmak için yeterli eğitimi almalıdır. **Ayrıca kültürel açıdan duyarlı, empatik olmalı ve göçmen ve mülteci öğrencilerin karşılaştıkları zorlukları iyi anlamalıdır.**

Kurumlar akran mentorluğu programlarına yatırım yapmalı ve bu programların uygulanmasını ve sürdürülebilirliğini desteklemek için gerekli kaynakları sağlamalıdır. Bu, mentor eğitimi, program koordinasyonu ve mentilere yönelik destek hizmetleri için fon sağlamayı içerebilir. Kurumlar ayrıca akran mentorluğu programlarının etkinliğini düzenli olarak değerlendirmeli ve gerektiğinde düzenlemeler yapmalıdır. Bu, mentilerden ve mentörlerden geri bildirim toplanmasını, akademik ilerlemenin ve elde tutma oranlarının izlenmesini ve programın kurum ve öğrenci kitlesi üzerindeki genel etkisinin değerlendirilmesini içerebilir.

Sonuç olarak, akran mentorluğu göçmen ve mültecilerin başarısını desteklemek için güçlü bir araç olabilir. Dikkatli bir planlama, uygulama ve değerlendirme ile **akran mentorluğu programları, göçmen ve mültecilere hizmet veren tüm kurumlara değerli bir katkı sağlayabilir.**

7. Kaynaklar

Art of Mentoring. (2022, April 10). Alınan kaynak: <https://artofmentoring.net/>

Ashmeek K. Oberoi. Mentoring for First-Generation Immigrant and Refugee Youth, University of Miami (2016). Alınan kaynak: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/mentoring-for-first-generation-immigrant-and-refugee-youth/>

Boyle, M., Boice, R., & Collins, C. (2017). The impact of peer mentoring on mentees and mentors. *Journal of College Reading and Learning*, 47(2), 116-134.
<https://doi.org/10.1080/10790195.2017.1294042>

Bryant, S., Moshavi, D., Lande, G., Leary, M., & Doughty, R. (2001). A proposed model for the role of physician peer mentoring in improving physician communication and patient satisfaction. *Academy of Healthcare Management Journal*, 7(1), 45-58.

Cavazos, K., & Martinez, G. (2018). Peer mentoring in migrant institutions: Enhancing cultural understanding, language skills, retention rates, community integration, and career skills. *Journal of Hispanic Higher Education*, 17(4), 342-356.
<https://doi.org/10.1177/1538192718788424>

Cheng, Y. (2018). The effects of peer mentoring on nursing students' academic performance, self-efficacy, and self-esteem: A randomized controlled trial. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(10), 1-11. <https://doi.org/10.5430/jnep.v8n10p1>

Dineen, M., & Condra, M. (Eds.). (2016). *M²Peer Mentoring Program: Training Manual*. Kingston, ON: Queen's University. Alınan kaynak: <https://campusmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2018/03/Queens-University-Peer-Mentoring-Training-Manual.pdf>

IMMIGRANT AND REFUGEE YOUTH. (n.d.). A Toolkit for Program Coordinators. Alexandria, VA: Mentor. Alınan kaynak:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>

Intereconomics, Review of European Economic Policy. (2017). The social integration of immigrants and the role of policy: A literature review. 52(5). Alınan kaynak:
<https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/5/article/the-social-integration-of-immigrants-and-the-role-of-policy-a-literature-review.html>

J. Månsson, L. Delander. Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market — Evidence from a Swedish pilot scheme *Economic Analysis and Policy* 56 (2017) 51–59. Dijital erişim: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>

Jones, S., & Smith, M. (2014). Peer mentoring in higher education: A review of the literature. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 3(3), 194-211.
<https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2014-0045>

Kram, K. A., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.

López-Fernández, O., & Molina-Sánchez, H. (2019). Peer mentoring and integration processes of migrants and refugees: A systematic review. *Journal of International Migration and Integration*, 20(3), 809-826. <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0572-x>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Jobs for Immigrants (Volume 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, OECD (2007)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Jobs for Immigrants (Volume 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal, OECD (2007)

Regional Office for Central, North America and the Caribbean. (2023, April 11). How to promote migrants' social integration. Alınan kaynak
<https://rosanjose.iom.int/en/blogs/how-promote-migrants-social-integration>

R. Konle-Seidl, G. Bolits. Labour market integration of refugees: Strategies and good practices. *Study for the EMPL Committee* (2016). Dijital erişim:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

The Mentoring Partnership of Southwestern Pennsylvania. (n.d.). Peer Mentor Handbook. Pittsburgh, PA: Author. Dijital erişim
<http://www.mentoringpittsburgh.org/media/W1siZiIsIjIwMTcvMDkvMDYvYXpzZW5qNmwzX1BlZXJfTWVudG9yaW5nX0hhbmRib29rLnBkZiJdXQ/Peer%20Mentoring%20Handbook.pdf>

Trautman, S. (2006). Teach what you know: A practical leader's guide to knowledge transfer using peer mentoring. John Wiley & Sons.

Various Skills for Peer Mentoring. (n.d.). Retrieved March 21, 2023, Link:
<https://www.nccourts.gov/help-topics/peer-mentoring/peer-mentoring-program-requirements/various-skills-for-peer-mentoring>