



ISSN:1306-3111
e-Journal of New World Sciences Academy
2009, Volume: 4, Number: 1, Article Number: 1C0010

EDUCATION SCIENCES

Received: February 2008

Accepted: January 2009

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2009 www.newwsa.com

İbrahim Çankaya

University of Firat

ihcankaya@hotmail.com

Elazig-Turkiye

ÜNİVERSİTE MENTORU (GÖNÜLLÜ DANIŞMAN) EĞİTİMİ MODELİ

ÖZET

Eğitim örgütleri ayakta kalabilmek, kendilerini daha hızlı yenileyebilmek ve sağlıklı bir işleyişe sahip olabilmek için sahip oldukları insan kaynaklarından etkili biçimde yararlanmak zorundadırlar. İnsan kaynaklarından etkili şekilde yararlanabilmenin en önemli yollarından biri örgütler içerisinde gönüllü faaliyet alanları oluşturarak, işgörenlerin aktif katılımını sağlamaya çalışmaktır. Bu çalışmanın amacı, zengin bir insan kaynakları potansiyeline sahip üniversiteler bünyesinde, uygulanabilmesi ve yaygınlaştırılabilmesi için mentor (gönüllü danışman) eğitimi modeli ortaya koymaktır. Çalışmada gönüllü danışmanlık konusu üzerinde literatür taraması yapılmış ve gönüllü danışmanlığın üniversite örgütleri için önemi ve faydaları vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gönüllü Danışmanlık, Gönüllü Üniversite Danışmanlığı, İnsan Kaynakları, Gönüllü Faaliyetler, Sinerji

MODEL OF UNIVERSITY MENTOR EDUCATION

ABSTRACT

Education organizations are obliged to benefit from the source of human that they already have effectively in order to stand, to renew themselves faster and to have a healthier process. One of the most important way to benefit from the human source effectively is to constitute voluntary activity areas and try to obtain the active participation of the staff. The aim of this study is to suggest the mentoring (voluntary counseling) education program to apply and to become widespread at universities which have rich human source potential. In this study, the literature has been searched for the voluntary counseling and the importance and benefits of voluntary counseling for the university organizations have been emphasized.

Keywords: Mentor, University Mentoring, Human Resources, Voluntary Activities, Synergy



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Sanayi toplumu süreci ile birlikte hızlanan, eğitimi geniş kitlelere yaymaya çalışmanın sonucunda, okullarda bireysel beklentilerin, bireysel ilgi alanlarının ihmal edilmesi ve bireysel yeteneklerin geliştirebilmesi için yeterli fırsat alanlarının oluşturulamaması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kitle eğitiminin olumsuz olarak nitelendirilebilecek yönlerinden birisi de okullarda öğrencilerin karar almada ve bireysel tercih yapabilmeye özgür iradelerinin dışında hareket etmek zorunda kalmalarıdır. Kitle eğitiminde birçok alanda olduğu gibi rehberlik ve danışmanlık hizmetleri de kurumsallaşmıştır. Eğitim hizmetlerinin kurumsallaşması, faydalarının yanı sıra olumsuz sonuçları da ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan bazıları; bireylerin daha az inisiyatif kullanmaları ve buna bağlı olarak zamanla bireylerde atalet (tembellik) durumunun artması, bireylerin özel yeteneklerini zamanla daha az kullanabilmeleri ve özgüven algısı düşük bireylerin yetişmesi olarak gösterilebilir. Bu durum bireysel eğitimin gelişimine engel bir durum teşkil etmektedir (Lebone,1999). Bu süreç, eğitim örgütleri içerisinde bireysel ilgi ve ihtiyaçları dikkate alan, bireysel tercihlere daha fazla önem verebilen, gönüllü danışmanlık ve gönüllü rehberlik odaklı faaliyetleri zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmada bireysel eğitimin bir parçası olarak kabul edilen ve Türkçe karşılığı "Gönüllü Danışmanlık" anlamında kullanılacak olan mentor kelimesi, Latince güven veren sadık bir arkadaş, akıl hocası, gönüllü danışman ve bilge kişi anlamlarında kullanılmaktadır (Macrina,2000). Mentorluk (gönüllü danışmanlık), problemlere çözüm üretmeyi amaçlayan daha çok gönüllülerden oluşan, örgüt içi problemlere alternatif çözümler aramaya çalışan iyimser bir yaklaşım biçimidir (Freedman,1992:4). Burada, mentorluk (gönüllü danışmanlık), kurumsallaşan rehberlik hizmetlerinden farklı olarak bireysel olarak yürütülebilen ideal bir ilişki biçimi olarak tanımlanmaktadır. Gönüllü danışmanlık ile ilgili alanyazında yer alan diğer bazı tanımlar ise şöyledir: Her türlü şartlar içerisinde özellikle çocuklara, gençlere, ailelere ve yetişkinlere yönelik yardımlar sunabilen bir yaklaşım biçimi olup, alanlarında donanımlı olan ve gönüllü olan kişilerin, sosyal ve duygusal destek amaçlı faaliyetlerini içermektedir (Bova, Phillips, 1988). Çalışma ortamında sosyal yalnızlığı azaltmak, özgüveni artırmak, çalışanların sosyalleşmesine katkı yapmak, işi ve bireysel yetenekleri geliştirmek amacıyla verilen bir sosyal destek biçimidir (Sosik, Godshalk, 2002: 19). Takım halinde çalışmayı benimseyen, bireylerin özgüvenini artırabilmeyi amaçlayan kişilerin, çevresindeki kişilerle birlikte deneyimlerini paylaşmasıdır (Wulff, Fetham, 2005). Bireyler arası ilişkilerde güveni, samimiyeti ve dürüstlüğü temel alan ilkeli bir danışmanlıktır (Ayalon, 2007). İş veya eğitim örgütlerinde çalışan veya örgüte dışardan gönüllü katılabilen, mesleğinde daha tecrübeli olan bireylerin, daha az tecrübeli olan bireylere akıl danışmanlığı yapmasıdır (Harrison, 2006). Genç ve yetişkinlere gelecek ile ilgili yol göstermek, gençlere kariyer danışmanlığı yapmak, gençlerin duygusal sorunlarına çözüm üretmek ve gençlerin ailelerine yönelik yol gösterici hizmetlerde bulunmaktır (Sheehy, 1976). Örgütler içerisinde sadece üyelere yönelik değil yöneticilere yönelik olarak ta gönüllü akıl danışmanlığında bulunmaktır. (Mason, Bailey, 2004). İyi bir arkadaş olmak, iyi bir sırdaş olmak ve bu şekilde bireylere verilen bir duygusal destek biçimidir (Fagan, 1982). Sürekli öğrenmeye açık, bir kişisel gelişim uzmanlığıdır (Evans, 2007). Sosyal destek ve psikolojik-danışmanlık alanlarında eğitim almış olan veya eğitim almayan, özgüveni yüksek, girişimci duygulara sahip, prensipleri olan, alanında iyi bir iş



tecrübesi olan bireylerin çevreye sunduğu yardım odaklı faaliyetleridir. (Clutterbuck, 1992).

Görüldüğü gibi alan yazında gönüllü danışmanlık ile ilgili farklı tanımlar vardır. Bu tanımlar doğrultusunda gönüllü danışmanlık ile ilgili şu sonuçlar çıkarılabilir: Örgütlerin kendi içerisindeki deneyimli üyelerinden olabileceği gibi, dışardan örgütlere gönüllü olarak ta katılabilen bireylerin, örgüt üyelerine yönelik vermiş oldukları;

- Bir tür sosyal ve duygusal destek,
- Gönüllü danışmanlık,
- Güven kazanmak amaçlı bir paylaşım,
- İdeal ilişkiler kurabilmek,
- Kendi kendine liderlik edebilmek için örgüt üyelerine rol modeli olmak,
- Takım halinde problemlere çözüm aramak,
- Gönüllü sırdışlık ve arkadaşlık ilişkileri geliştirerek bireylerin özgüvenlerini artırmaya çalışmak,
- Örgüt içi ilişkileri gözden geçirmek ve tarafsız olarak denetlemek ve benzer faaliyetleri kapsamaktadır.

1.1. Gönüllü Danışmanlık Çeşitleri (Kinds of Mentoring)

Sosyal ve duygusal destek içeren gönüllü danışmanlık hizmetleri özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği Ülkelerinde bulunan eğitim, sağlık ve iş örgütleri içerisinde farklı şekillerde uygulanmaktadır. Örgütlerin ihtiyaçları ve özellikleri göz önüne alındığında gönüllü danışmanlık hizmetleri de bu ihtiyaçlar ve özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir. Başlıca gönüllü danışmanlık hizmetleri beş farklı şekilde sınıflandırılmıştır (Gren, 1995):

- **Bire bir mentorluk (danışmanlık):** Okul ve iş örgütlerinde gençler ve yetişkinlere yönelik destek hizmetlerini içerir. Gönüllü danışmanlar, bireylerle haftalık ve aylık olarak düzenli görüşmeler yaparak problemlere karşılıklı birlikte çözümler üretirler. Örnek olarak duygusal, psikolojik, ailevi, çevre ve akranlarından dolayı problemi olan bireylere yönelik çözüm önerileri sunmak, meslek seçimi ve kariyer tercihi konularından yardımcı olmak.
- **Grup mentorluğu (danışmanlığı):** Gönüllü danışmanların, grup halinde seminerlere katılan yetişkin ve gençlere yönelik olarak sundukları programlı hizmetlerdir. Öğretmenlere, öğrencilere ve yöneticilere yönelik proje eğitimi faaliyetleri konularında danışmanlık yapmak.
- **Takım mentorluğu (danışmanlığı):** Takım çalışmasının yaygın olduğu eğitim ve iş örgütlerinde takım liderlerine ve üyelerine yönelik birlikte verilen hizmetleri içermektedir. Bireylerin örgüte bağlılığını artırmak ve bireylerin verimliliğini artırmak amacıyla, bireylere verilen sosyal ve psikolojik destekleri içermektedir. İş ve sağlık örgütlerinde daha yaygındır.
- **Akran mentorluğu (danışmanlığı):** İş örgütlerinde çalışan personelden, okul örgütlerinde ise gönüllü ve yetenekli olan öğrenciler arasından seçilen veya dışardan gönüllü olabilen kişilerin, örgüt üyelerine yönelik olarak sundukları beceri geliştirmek, pozitif iletişim kurmak, güven kazanmak, motivasyonu artırabilmek v.b. alanlarda verilen hizmetleri kapsamaktadır.



- **E-mentorlük (danışmanlık):** Bireylerin, daha kolay sorunlarını paylaşabildikleri ve uzaktan iletişim teknolojileri aracılığıyla sürdürdükleri hizmetleri içermektedir.

Gönüllü danışmanlık hizmetlerini sürdüren kişilere mentor (gönüllü danışman) denir. Gönüllü danışmanlık hizmetlerini sürdürenlerin genel olarak rolleri üç kategoride sınıflandırılmıştır (Herrera, Vang ve Gale, 2005:22):

- **Kişisel gelişime yönelik rolleri:** Gönüllü danışmanların amacı örgüt içerisindeki bireylerin özel yeteneklerini, temel becerilerini geliştirmeye çalışmaktır. Çalışanların iş ortamına dönük beklenti ve önerilerini değerlendirmek ve hayata geçirmek konusunda yönetim ile işbirliği içerisinde faaliyet gösterirler. Bunun yanı sıra bireylerin duygusal sorunlarına ve iş ortamından kaynaklanan sorunlarına yönelik birlikte çözüm arayışları geliştirmeye çalışırlar.
- **Çalışma ortamına yönelik rolleri:** Gönüllü danışmanların temel rolleri arasında, çalışanlar içerisinde ortaya çıkan sorunları çözmek, çalışanlar ve yönetim arasındaki sorunlara yerinde çözüm üretmeye çalışmak, çalışma ortamlarının daha iyi hale getirilebilmesi için çalışanların görüş ve önerileri ile oluşturulan ortak kararları hayata geçirmeye çalışmak gibi faaliyetler yer almaktadır.
- **Örgütün çevresine yönelik rolleri:** Çalışanların ailevi problemlerine danışmanlık ve rehberlik yapmak, çalışanların özel hayatlarında aşamayacakları problemleri karşısında çözüm önerilerinde bulunmak, örgütün çevre üzerinde etkiliğini artırmaya yönelik çalışanlar ile birlikte stratejiler geliştirmek gibi faaliyetler yer almaktadır.

Gönüllü danışman bireylerin güven duydukları hem bir rehber hem de daha deneyimli iş tecrübesine sahip olan bir kişidir. Özellikle okul örgütlerinde yeni olarak göreve başlayan öğretmenlerin ve okula yeni gelen öğrencilerin okula uyum sağlaması ve onlara yol göstermeye yönelik hizmetlerde bulunmaktadır. Bunların yanı sıra gönüllü danışmanların rolleri iki ana unsur etrafında yoğunlaşmaktadır. Birincisi kariyer geliştirmeye yardımcı olmak, ikincisi ise psikolojik destek sağlamaktır. Örgütsel faaliyetlere sponsor bulmak, çalışanlara liderlik etmek, öğrencilere koçluk yapmak, kariyer geliştirmeye yardımcı olmak alanı içerisinde değerlendirilmektedir. Danışmanlık ve rehberlik faaliyetleri, arkadaşlık ve rol modelliği ise psikolojik destek alanı içerisinde değerlendirilmektedir (Zelditch, 1990).

1.2. Gönüllü Danışmanlık Hizmetlerinin Rehberlik Hizmetleri İle Karşılaştırılması (To Compare Mentoring Services With Guidance Services)

Gönüllü danışman görevi üstlenen bireylerle, rehberlik hizmetlerini yürüten bireyler arasında benzerlikler olmasına rağmen gönüllü danışman hizmeti veren bireylerin farklı yönleri vardır. Bunların başında örgütler içerisinde çalışanlara yönelik proje danışmanlığı yapmak ve örgüte ait faaliyetlere sponsor bularak, yeni ekonomik kaynak desteği sağlamak gibi faaliyetler yer almaktadır (Smith, 2007). Gönüllü danışmanlar, danışmanlık hizmetlerini bireysel olarak yürütürler, gönüllü danışman bir yönü ile hizmet ettiği örgüte yönelik çalışmalar ve projeler için sponsor arayan bir kişidir, bir yönüyle de tarafsız bir uzman olarak örgütlerdeki ilişkileri denetleyen kişidir. Gönüllü danışmanlık hizmetlerini yürüten bireylerle, rehber danışmanlık hizmetlerini yürüten bireyler arasındaki diğer farklılıklar genel olarak şunlardır (Weiss, 2006:6).

Tablo 1. Gönüllü danışmanların rehber-danışmanlardan farklılıkları
(Table 1. Differences volunteer mentors from guidance-counselors)

Gönüllü Danışmanlar	Rehber-Danışmanlar
<ul style="list-style-type: none">• Çalışanlar arasından veya dışarıdan gönüllü olarak katılabilmektedirler.• Takım halinde çalışmaya odaklıdırlar.• İletişim kurdukları bireylerle aralarında duygusal bir bağ vardır. Örgütsel değerlerden kaynağını alırlar.• İşi geliştirmek, kariyer planlamak ve sosyal faaliyetleri organize etmek gibi görevlerde bulunurlar.• Hizmetlerini sadece örgüt üyelerine yönelik değil, çevre karşısında örgütün etkililiğini artırmaya yönelik olarak ta sürdürürler.• Deneyim ve birikimlerini aktararak örgüt içerisinde tecrübeli ve gönüllü kişilerinde bu görevlerde bulunmalarına katkı sağlarlar.	<ul style="list-style-type: none">• Resmi görevlendirme yolu ile hizmetlerini yürütmektedirler.• Faaliyetlerini bireysel olarak yürütürler.• İletişim kurdukları bireylerle aralarındaki mesafe daha resmidir.• Resmi normlardan kaynağını alırlar.• Çalışmalarını resmi bir görev olarak sürdürürler.• Daha çok problemler karşısında çözüm önerileri sunarlar.• Faaliyetleri örgüt içerisindeki faaliyetlerle sınırlıdır.• Kendilerinden sonra yerlerine gelebilecek kişilerin yetiştirilmesinden sorumlu değildirler

1.3. Gönüllü Danışmanlığın Amaçları (The Aims of Mentoring)

Gönüllü danışmanlık hizmetlerinin temel amaçları arasında şunlar yer almaktadır:

- Hedef kitle içerisinde olan personel veya öğrencilerin duygusal ve sosyal sorunlarını çözmeye yönelik rehberlik yapmak,
- Personelin veya öğrencilerin görüş, öneri, beklenti ve taleplerini değerlendirmek,
- Özel yetenekleri geliştirmeye yönelik olarak birlikte stratejiler belirlemek,
- Kaygı ve stres oluşturan durumları tespit etmek ve bu konuda personeli veya öğrencileri cesaretlendirmek,
- Personel veya öğrencilerle düzenli olarak görüşmek ve onlara geri bildirimler sunmak,
- Personelin veya öğrencilerin mesleki beklentilerini tespit etmek ve onları kariyer eğitimi için desteklemek,
- Personel veya öğrenciler arasında kaynaşmayı hızlandırmak,
- Üyelere, takım halinde çalışma becerisini kazandırmaya çalışmak,
- Problem çözebilmeyi kolaylaştırmak,
- Örgüt üyelerinin deneyimlerini ve bilgilerini birbirleriyle paylaşmalarını sağlamak,
- Çalışma ortamında güven duygusunun artmasına katkı sağlamak,
- Değer odaklı yönetim anlayışının gelişmesini hızlandırmaya çalışmak,
- Örgüt içerisindeki yerel kaynakları etkili kullanma bilincini geliştirmeye katkı sağlamak,
- Öğrencileri ve personeli üretkenliğe teşvik etmek,
- Örgüt ortamında ataleti azaltmaya çalışmak,
- Çalışma ortamındaki paylaşımı artırmak ve örgüt kültürünü güçlendirmeye çalışmak,



- Personel veya öğrenciler ile birlikte geziler ve sosyal etkinlikler düzenleyerek onların üyesi oldukları örgüte olan bağlılıklarını artırmaya çalışmak.

1.4. Gönüllü Danışmanlarının Temel Görev alanları (The Base Duties of Mentors)

Mevcut örgütlere yönelik gönüllü danışmanlık yapanların temel görev alanları şunlardır(Zelditch, 1990).

Tablo 2. Gönüllü danışmanların temel görevleri
(Table 2. The baseies duty of mentors)

<ul style="list-style-type: none">o Çalışanların problemini çözmeye yardımcı olmak,o Kariyer danışmanlığı yapmak,o Proje danışmanlığı yapmak,o Mesleki amaçlı geziler organize etmek,o Çatışmaları çözmek için arabuluculuk yapmak.o Özel yeteneklerle ilgilenmek,o Etkinlikler için sponsor bulmak,o Etkili iletişim seminerleri vermek,o Personelin öneri ve yaklaşımlarını dikkate almak.
--

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Dünyada eğitim örgütleri içerisinde gönüllü danışmanlık hizmetleri giderek önem kazanmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde Chicago Loyola Üniversitesinde Tıp Fakültesinde en kıdemli akademisyenler mentorluk faaliyetleri çerçevesinde öğrencilere ve mesleğe yeni başlayan, uzmanlık eğitimi süreci içerisinde olan doktorlara yönelik olarak, akıl hocalığı, proje danışmanlığı, rehberlik, rol modeli, takım koçluğu, sırdaşlık yaparak sosyal ve duygusal destek ortamı oluşturmaktadırlar (Tobin, 2004). İngiltere’de ise üniversitelerde görev yapan deneyimli akademisyenler, 10-18 yaş gurubu gençlerle iletişim problemleri yaşayan ailelere danışmanlık yapmaktadırlar. Kadınlara yönelik iş bulma fırsatları konusunda seminerler vererek, kariyer danışmanlığı ve mesleki mentorluk faaliyetlerini sürdürmektedirler (Clutterbuck and Ragins, 2002). Türk Eğitim Sistemi içerisinde gönüllü danışmanlık hizmetlerinin yaygın olarak uygulanmadığı söylenebilir. Türk eğitim sistemi içerisinde okul örgütlerinde ve özellikle üniversitelerde yaygın olarak rehberlik hizmetleri, mediko- sosyal hizmetler bünyesinde görev yapan rehber-danışmanlar tarafından yürütülmektedir. Bu çalışmada, dünyada giderek yaygınlaşan, formal faaliyetlerle sınırlı olmayan, rehberlik hizmetlerinden daha kapsamlı olan, gönüllü yapılan, duygusal ve sosyal bir destek biçimi olan, gönüllü danışmanlık hizmetlerinin Türk Eğitim Sistemi içerisinde yaygınlık kazanmasına yönelik olarak üniversitelerde uygulanabilirliğine vurgu yapılarak, gönüllü danışmanlık hizmetlerinin önemi ve üniversite örgütlerine kazandırabileceği faydalar üzerinde durulmaktadır.

3. TÜRKİYE’DE GÖNÜLLÜ ÜNİVERSİTE DANIŞMANI EĞİTİMİ MODELİ (MODEL OF EDUCATING UNIVERSITY MENTOR IN TURKEY)

Gönüllü danışmanlık hizmetleri, son yirmi yıl içerisinde yaygınlaşmaya başlayan ve özellikle üniversitelerde öğrencilere yönelik ihmal edilen duygusal destek hizmetlerini, öne çıkarmaktadır (Halai, 2006). Gönüllü danışmanlık hizmetleri, özellikle şiddet eylemlerinin giderek artışı Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere Avrupa Birliği ülkelerinde bulunan okullarda risk altında bulunan çocuk ve yetişkinlere yönelik yapılan kariyer planlaması ve



sosyal destek hizmetleri şeklinde yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır (Becker, 1994). Gönüllü danışmanlık hizmetleri önce özel şirketlerde ve sağlık örgütlerinde, 1990'lı yıllardan sonrada eğitim örgütleri arasında giderek yaygınlaşan, özellikle üniversite örgütleri içerisinde, gençlerin temel duygusal beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak uygulanan bireysel veya grup halinde yapılan destek programlarından oluşmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan gönüllü danışmanlık hizmetleri eğitimleri dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar;

- Gönüllü danışmanlık adaylığı dönemi,
- Gönüllü danışmanlıkta tecrübe edinme dönemi,
- Gönüllü danışmanlık adaylığından ayrılma dönemi ve
- Bağımsız bir gönüllü danışman olarak çalışma dönemi'dir (Kram, 1983).

Gönüllü danışmanlık hizmetlerinin üniversite örgütleri içerisinde yaygınlaşmasını sağlayan temel faktörler şunlardır (Barnett, 2008:12):

- Üniversite örgütlerinde rehberlik faaliyetlerinin sınırlı düzeyde kalması,
- Üniversite örgütlerinde giderek artan takım çalışması gerekliliği,
- Öğrencilerin ve çalışanların duygusal desteğe ihtiyaç duymaları,
- Mevcut öğrencilerin yönetime katılımın yetersiz olması,
- Üniversite içerisinde çalışanlara ve öğrencilere sınırlı roller verilmesi,
- Öğrencilerin, rehber ve danışmanlarına güven duygusunun yetersiz olması,
- Mesleki kariyer açısından öğrencilerin bilgilerinin ve deneyimlerinin yetersiz olmasıdır.

Türkiye'de üniversitelerde gönüllü danışmanlık hizmetler yerine, rehberlik- danışmanlık hizmetleri yaygınlık göstermektedir. Rehberlik- danışmanlık hizmetleri, resmi bir statüye ve ayrı çalışma ortamına sahip uzman psikologlar ve danışmanlar tarafından yürütülmektedir. Her bölümde rehberlik hizmetleri verebilen uzmanlar bulunmadığı için üniversitelerin sosyal hizmetler daire başkanlıkları bünyesinde ve sınırlı mekânlarda rehberlik hizmetleri verilmektedirler. Danışmanlık hizmetleri ise daha çok ders danışmanlığı ile sınırlı kalmaktadır. Bu durum danışmanlık hizmetlerinin bireysel olarak yürütülmesini ve yaygınlaştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Türkiye'de mevcut üniversite örgütlerinde gönüllü danışmanlık eğitiminin sistematik olarak yürütülebilmesi için üç aşamalı bir süreç izlenecektir bu aşamalar şunlardır.

Tablo 3. Gönüllü üniversite danışmanı eğitimi aşamaları
(Table 3. The stages of university mentor education)

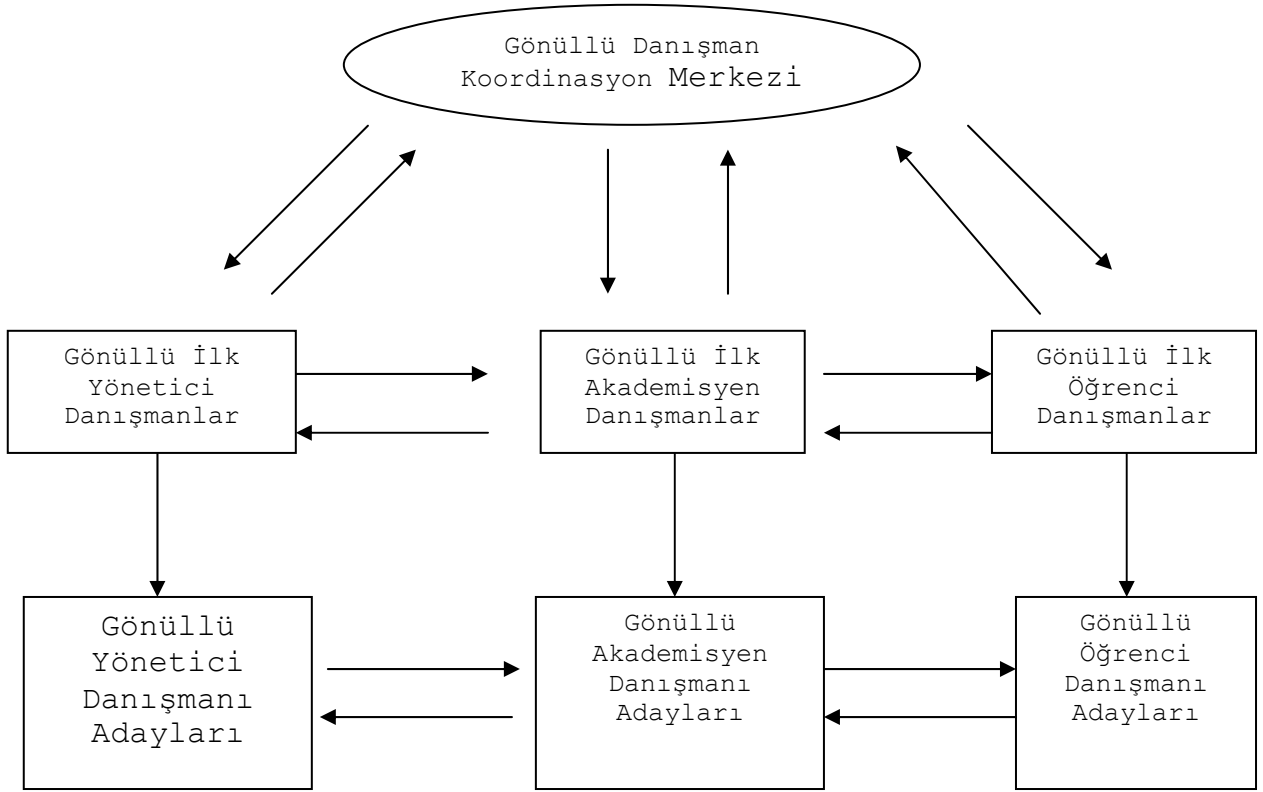
1. AŞAMA
Üniversite rektörlüğü bünyesinde psikologların, rehber-danışmanların, sosyal hizmet uzmanlarının, örgüt içinden veya dışından olabilen ve alanında mesleki deneyimi veya bilgi birikimi olan gönüllü bireylerin başvurup faaliyetlerini yürütebilecekleri bir koordinasyon biriminin oluşturulması
2. AŞAMA
Bu birimde gönüllü olarak çalışanların, yeni katılabilecek olan gönüllü danışman adaylarına yönelik eğitim programlarının hazırlanması
3. AŞAMA
Danışmanlık koordinasyon merkezi bünyesinde faaliyet gösterecek olan danışman adaylarının üniversite içerisinde veya diğer örgütlere yönelik gönüllü hizmetlerini ve birikimlerini yeni adaylara aktarmaya devam etmeleri süreci



Gönüllü danışman adaylarını yetiştirmeye yönelik ilk eğitim faaliyetlerinin süresi bir yıl olarak planlanmaktadır. Bir yıllık hazırlık eğitimi alan gönüllü danışman adayları bir sonraki yıl içerisinde yeni gönüllü danışman adaylarının eğitiminde de rol alacaktır. Zamanla mevcut üniversite içerisinde gönüllü olarak danışmanlık eğitimi çalışmalarına yeni katılmak isteyen personel, öğrenci ve mezun öğrencilerin eğitim programlarını ve danışmanlıklarını ise, son danışmanlık eğitimine katılmış olanlar yürüteceklerdir. Gönüllü danışmanlık eğitiminin öncelikli hedef kitlesi üniversite örgütü içerisinde yer alan yöneticiler, akademisyenler, memurlar ve öğrencilerdir. Üniversite bünyesinde verilecek eğitim süresi sonrasında gönüllü danışmanlık yapmaya hak kazanan mevcut üniversitedeki idari ve akademik personel, öğrenciler, mezun öğrenciler veya dışarıdan gönüllü olarak katılanlar üniversitenin gönüllü danışmanlık faaliyetlerini yürütebilecekler ve rektörlük bünyesinde oluşturulan gönüllü danışmanlık koordinasyon merkezine kayıtlı olarak görev yapabileceklerdir. Danışmanlık koordinasyon merkezi, üniversite yönetim kurulu ile işbirliği içerisinde çalışacaktır. Üniversite bünyesinde ilk olarak faaliyet gösterecek olan gönüllü danışmanlar bir araya gelerek, üniversite rektörlüğü bünyesinde danışmanlık faaliyetlerini düzenli olarak yürütebilmek için ve gönüllü danışmanların kendi aralarında planlama ve işbirliği yapabilmelerini kolaylaştırabilmek için gönüllü bir üniversite koordinatör danışmanı seçeceklerdir. Gönüllü üniversite koordinatör danışmanın süresi bir yıldır ve diğer danışmanlar gönüllü olarak sırayla koordinatör görevinde bulunacaklardır. Mevcut gönüllü danışmanlık yapma hakkı elde edenler, aylık olarak koordinasyon merkezinde üniversite koordinatör başkanlığında toplanarak, değerlendirme ve yeni stratejiler belirleme çalışmalarını yürütebileceklerdir. Gönüllü danışmanlık faaliyetlerine katılacak olan kişiler, üniversitenin mevcut personeli ve öğrencileri ile mezun öğrenciler veya dışarıdan deneyimli bireylerden oluşabilecektir. Danışman adayları çalışmalarını gönüllü olarak yürüteceklerdir. Gönüllü üniversite danışmanı yetiştirme süreci şema olarak (Şekil 1) ise şu şekilde gösterilmiştir.

Gönüllü yönetici, gönüllü akademisyen ve gönüllü öğrenci danışmanları, birbirleriyle işbirliği içerisinde olup, takım bilinci içerisinde faaliyetlerini sürdürebileceklerdir. Türkiye’de her üniversite bünyesinde ilk danışmanlık eğitimine katılacak olan gönüllü danışman adayları daha sonra ortaya çıkabilecek gönüllü katılımcıların eğitilmesi görevini sırası ile üstlenebileceklerdir.

Türkiye’de üniversite örgütlerinde uygulanabilecek olan gönüllü danışmanlık eğitimi yukarıdaki şekilde de vurgulandığı gibi üç ayrı alanda gerçekleştirilecektir: Yönetici danışmanı eğitimi, akademisyen danışmanı eğitimi, öğrenci danışmanı eğitimi.



Şekil 1. Gönüllü danışman hizmetleri iletişim şeması
(Figure 1. The communication plan of mentor services)

Gönüllü Yönetici Danışmanı Eğitimi: Bu alanda danışmanlık eğitimine katılmak isteyenler öncelikle mevcut üniversitenin idari kadrolarında görevli olan personel arasından veya dışarıdan gönüllü olarak başvurabileceklerdir. Bu alanda danışmanlık hizmetleri eğitimi alan yöneticiler, sorumlu oldukları idari alanlarda çalışan personellere yönelik gönüllü danışmanlık yapabileceklerdir. Bu alanda danışmanlık eğitimine katılabileceklerin taşımaları gereken genel özellikleri ve ulaşılmak istenilen hedef roller şunlardır.

Tablo 4. Gönüllü yönetici danışmanı eğitimi
(Table 4. Education of manager mentor)

Gönüllü Yönetici Danışmanı Eğitimine Katılabilecekler	Aranan Özellikler	Hedefler
Daire Başkanları Başkan Yardımcıları Üniversite Sekreteri Fakülte Sekreterleri Bölüm Sekterleri	Alanında en az 5 yıllık iş deneyimi olmalı, Mevcut işyerinde çalışıyor olmalı veya dışarıdan gönüllü katılmalı, Etkili iletişim kurabilmeli, Takım halinde çalışmayı benimsemeli, Öğrenmeye açık olmalı, İyi bir gözlemci ve dinleyici olmalı.	İş ortamında personele yeteneklerine göre görev verebilmek, Personelin psikolojik ve duygusal sorunlarını çözebilmek, Personelin yeteneklerini desteklemek, Personeli kariyer eğitimine yönlendirmek, İş ortamında çalışma takımları oluşturabilmek, Personel ile birlikte işi geliştirme amaçlı projeler oluşturabilmek.

Yönetici danışmanı eğitimine katılabilecek adaylar için psikolog, danışman, sosyal çalışma uzmanlarının ve deneyimli gönüllülerin yer aldığı grup tarafından verilen eğitim süreci içerisinde yapılacak faaliyetler şunlardır: Özel sektör veya diğer kuruluşlara yönelik geziler düzenlemek. Etkili iletişim seminerleri düzenlemek, takım halinde çalışabilme faaliyetleri düzenlemek, kariyer eğitimi, motivasyon teknikleri, liderlik yaklaşımları konularında seminer ve görsel filmler izletmek. İş ortamında stresi azaltabilmek ve işi daha esnek hale getirebilmek konusunda eğitici seminerler vermek.

Gönüllü Akademisyen Danışmanı Eğitimi: Bu alanda danışmanlık faaliyetlerine katılabilecek kişilerin, özellikleri ve hedef roller şunlardır.

Tablo 5. Gönüllü akademisyen danışmanı eğitimi
(Table 5. Education of academicians mentor)

Gönüllü Akademisyen Danışmanı Eğitime Katılabilecekler	Aranan Özellikler	Hedefler
Öğretim Üyeleri, Öğretim Görevlileri, Araştırma Görevlileri Okutmalar, Uzmanlar.	Alanında en az 3 yıllık iş deneyimi olmalı, Gönüllü olmalı, Öğrencilerin beklentilerini ve ihtiyaçlarını iyi bilmeli, Alanındaki yurt içi ve yurt dışı iş imkânlarını iyi takip etmeli, İyi bir dinleyici ve iyi bir gözlemci olmalı, Proje çalışmaları konusunda deneyimli olmalı, Öğrencilerin önerilerine ve yeni yaklaşımlarına açık olmalı, Hoşgörülü olmalı.	Öğrencilerle birlikte takım halinde çalışabilmek, Kariyer planlaması yapabilmek, Öğrencileri motive edebilme tekniklerini öğrenebilmek, Özel yetenekleri desteklemek, Öğrenci sorunları dinlemek ve çözümler üretebilmek, Öğrenciler ile birlikte iş deneyimleri kazanmak amaçlı projeler hazırlamak. Öğrencilere çok yönlü danışmanlık yapabilmek

Akademisyen danışmanlığı eğitimine katılabilecek adaylara yönelik psikolog, rehber danışman, alanında uzman deneyimli kişiler ve sosyal çalışma uzmanlarının desteğinde, etkili iletişim dersleri, etkili dinleme dersleri, sosyal problemleri çözebilme teknikleri, motivasyon ve stresi azaltabilme yolları konusunda dersler verilecektir. Kariyer danışmanlığı, alana yönelik yurt içi ve yurt dışı iş imkânları konusunda bilgilendirici seminerler verilecek olup ve mesleki amaçlı iş gezilerinin yapılacaktır. Gönüllü danışmanlık eğitimi alan akademisyenler öğrencilere, idari personele ve çalışma ortamındaki meslektaşlarına yönelik gönüllü danışman olabilirler.

Gönüllü Öğrenci Danışmanı Eğitimi: Bu alanda gönüllü danışmanlık faaliyetlerine katılabilecek aday öğrencilerin taşımaları gereken özellikleri ve kazanmaya çalışacakları hedef rol davranışları şunlardır.



Tablo 6. Gönüllü öğrenci danışmanı eğitimi
(Table 6. Education of student mentor)

Öğrenci Danışmanı Eğitime Katılabilecekler	Aranan Özellikler	Hedefler
Üniversitenin Mevcut veya Mezun Öğrencileri	Alanında 3. veya 4. sınıf öğrencisi olmalı veya mezun olmalı, Gönüllü olmalı, Sosyal faaliyetlere önem vermeli, İyi iletişim kurabilmeli, İyi bir dinleyici olmalı, Alt sınıftan sorumlu olduğu ders olmamalı, Sabırlı olmalı, Görüş ve önerilere açık olmalı	İyi arkadaş olabilmek yollarını öğrenmek, Planlı çalışabilmek, Hedefleri iyi belirlemek, Mesleki alan ile ilgili iş sahalarını bilmek, Takım halinde proje üretebilmek, Danışmanlık ve Rehberlik faaliyetlerinde bulunabilmek, Alan ile ilgili yurt içi ve yurt dışı proje faaliyetlerinde görev almak, Alt sınıflardaki öğrencilerin problemlerini çözebilmek

Bu alanda eğitim alabilecek gönüllü danışman adayı öğrencilere yönelik sunulabilecek eğitim programı içerisinde, alana yönelik gezilerin düzenlenmesi, danışmanlık konusunda seminerlerin verilmesi, etkili dinleme ve etkili iletişim konusunda derslerin verilmesi, kariyer planlaması konusunda seminerlerin verilmesi, planlı ve etkili çalışma teknikleri konusunda derslerin sunulması, motivasyon teknikleri ve proje hazırlama faaliyetleri konularında seminerlerin verilmesi yer alacaktır. Gönüllü öğrenci danışmanlığı eğitimine katılan öğrenciler kendi sınıflarındaki öğrencilere, alt sınıflardaki öğrencilere, başka bölümlerdeki veya fakültelerdeki öğrencilere yönelik gönüllü danışman olabilirler.

4. SONUÇ (RESULT)

Örgütlerin sağlıklı işleyebilmeleri ve hızlı değişime ayak uydurabilmeleri için üyeleri arasında formal ilişkilerin yanı sıra informal ilişkilere de önem vermeleri gerekmektedir. İnfomal ilişkilerin başında örgüt içerisinde değerlerle yönetim yaklaşımını ve gönüllü katılım faaliyetlerini yaygınlaştırmak yer almaktadır. Temel sermayesi insan kaynakları olan eğitim örgütleri içerisinde bulunan üniversitelerin, kendi kendini besleyebilen, dışa daha az bağımlı olabilen, insan kaynaklarından daha fazla faydalanabilen ve çevre ile insan kaynakları alış verişi konusunda daha esnek örgütsel özellikler kazanabilmeleri için gönüllü danışmanlık vb gönüllü katılım faaliyetlerini yaygınlaştırılmaları gerekmektedir. Diğer sosyal örgütler gibi üniversite örgütleri de ihtiyaç duydukları alanlarda sahip oldukları insan kaynaklarını işe koşarak toplumun ihtiyaç ve beklentilerine daha hızlı cevap verebilirler. İhtiyaçlarını giderebilmek için çevreye bağımlı olan ve meydana gelebilecek kaos durumlarından hızlı bir şekilde etkilenebilecek olan üniversite örgütleri, sahip oldukları insan kaynaklarını aktif olarak kullanarak mevcut karmaşık çevrenin durumundan daha az etkilenmenin yollarını arayabilirler. Üniversiteler bünyesinde mevcut olarak hizmet veren mediko-sosyal hizmet birimlerinin sınırlı faaliyet alanı taşıması, yetersiz olması, öğrenci ve çalışanlarla iletişim düzeylerinin yeterli düzeyde olmaması bireysel olarak yapılan gönüllü danışmanlık hizmetlerine olan gereksinimi artırmaktadır. Üniversite örgütleri içerisinde gönüllü katılım faaliyetlerinin artırılması, öğrencilerin



ve personelin olumlu bir örgüt iklimi çerçevesinde örgüte bağlılık ve motivasyon düzeyleri üzerinde olumlu etki oluşturabilmektedir.

Türkiye’de gönüllü danışman eğitimi hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının üniversite örgütlerine yönelik temel faydaları şu şekilde ifade edilebilir:

- **Yöneticiler açısından faydaları:** Üniversitelerde öğrenci, akademisyen ve idari personelin gönüllü danışman olarak faaliyetlerde bulunması ile takım yönetimi anlayışının benimsenmesi kolaylaşabilmektedir. Gönüllü danışmanlık hizmetleri örgüt üyelerini karara katılmaya teşvik edebilmektedir. Yöneticilerle üyeler arası ilişkilerin yakınlaşmasını sağlamaktadır.
- **Üyeler açısından faydaları:** Üniversitelerde öğrencilerin ve personelin beklentilerine daha hızlı dönüt verilebilmektedir. Gönüllü danışmanlık faaliyetlerine katılan üyeler arasında bilgi ve deneyim paylaşımı örgüt içi bütünleşmeyi artırabilmektedir. Örgütlerde bireylerin sınırlı rollerinin dışında alternatif roller üstlenmesini sağlayabilmektedir. Öğrenci ve idari personel, özel yeteneklerini sergileyebilme fırsatları bulabilmektedir. Üyeler arası paylaşımın artması, duygusal bağı güçlü ilişkiler oluşturabilmektedir. Üyelerin motivasyonunu olumlu etkileyebilmektedir. Üniversiteye yeni başlayan öğrenci veya personelin örgütün kültürü ve örgütün kuralları hakkında daha hızlı bilgilendirilmesini sağlayarak yeni üyelerin üniversite örgütüne daha hızlı uyum sağlamasına katkı sağlayabilmektedir.
- **Üniversite örgütü açısından faydaları:** Üniversite örgütlerinin örgüt içerisindeki veya dışarısındaki insan kaynaklarından etkili faydalanmasını kolaylaştırabilmektedir. Dışarıdan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri almayı azaltarak dışa bağımlılığı azaltabilmektedir. Takım kültürü içerisinde çalışabilmeyi kolaylaştıran ilişki biçimlerinin gelişmesine neden olarak esnek örgüt yapısının oluşmasına kolaylık sağlayabilmektedir. Ortak proje faaliyetlerinin yürütülmesini sağlayarak araştırma ve geliştirme çalışmalarına destek sağlayabilmektedir. Bu tür gönüllü faaliyetlerin yaygınlaşması örgüt yönetimi üzerindeki iş yükü yoğunluğunu azaltabilmektedir. Problemlerin yerinden çözülmesi sürecini kolaylaştırabilmektedir.

KAYNAKÇA (REFERENCE)

- Ayalon, A., (2007). A model for teacher mentoring of poor and minority children. *Mentoring & Tutoring*, Vol:15 (1), pp:5-23.
- Becker, J., (1994). *Mentoring High-Risk Kids*. Minneapolis MN: Johnson Institute Press.
- Barnett, J.E., (2008). Mentoring, boundaries, and multiple relationships. *Mentoring & Tutoring Partnership in Learning*, Vol:16 (1), pp:3-16.
- Bova, B.M., Phillips, R., (1988). Mentoring as a learning experience for adults. *Journal Of Teacher Education*, Vol: 35 (3), pp:195-207.
- Catheryn, M. ve Elizabeth, B., (2004). Benefits and Pitfalls of Mentoring. USA: STC's 50th Annual Conference
- Clutterbuck, D., (1992). *Mentoring*. USA: Henley Distance Learning Centere Pres.



- Clutterbuck, D. and Ragins, B.R., (2002). Mentoring and Diversity. Oxford Auckland Boston Johannesburg Melbourne New Delhi.
- Evans, D. A., (2007). Learning to be a Leader/Mentor. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, Vol:15 (4), pp:385-390.
- Fagan, M.Michael. (1982). Mentoring Among Teachers. Journal Of Educational Research, Vol:76 (2), pp.113-123.
- Freedman, M. (1992). Kindness of Strangers: Reflections on the Mentoring Movement. New York, NY: Ford Foundation Press.
- Green, S.G. and Bauer, T.N., (1995). Relationships With Doctoral Student Potential, Productivity, and Commitment. Personnel Psychology: Vol: 48 (2), pp:537-561.
- Gustava, L., (1999). Kitleler Psikolojisi. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Halai, A., (2006). Mentoring in-Service Teachers. Teaching and Teacher Education, Vol:22 (3), pp:700-710.
- Harrison, J., (2006). Mentoring Beginning Teachers in Secondary Schools. Teaching and Teacher Education, Vol: 22 (3), pp: 1055-1067.
- Herrera, C., Vang, Z., and Gale, L., (2005). Group Mentoring. USA: Office of Educational Research and Improvement Press.
- Kram, K.E., (1983). Phases of The Mentor Relationship. Academy of Management Journal, Vol:26 (4), pp:608-625.
- Macrina, F.L., (2000). Mentoring. (Chapter 3). In Scientific integrity: An introductory text with cases (2nd Edition). Washington: American Society for Microbiology Press.
- Sheehy, G., (1976). The Mentor Connection. New York Magazine, pp:33-39.
- Smith, A.A., (2007). Mentoring for Experienced School Principals: Professional Learning in a Safe Place. Mentoring & Tutoring, Vol:15, (3), pp:277-291.
- Sosik, J.J. and David, L.L., (2002). Mentoring In Organizations: A Social Judgment Perspective For Developing Tomorrow's Leaders. Journal of Leadership & Organizational Studies: Vol: 8, (17), pp:17-30.
- Tobin, M.,J., (2004). Mentoring. American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine, Vol: 170, pp:114-117.
- Weiss, J.A., (2006). How to Get the Mentoring You Want. USA: University of Michigan Press.
- Wulff, D. And Fetham, B., (2005). How To Obtain The Mentoring Need. USA: Graduate School University Of Washington Press.
- Zelditch, M. (1990). Mentor Roles. Proceedings of the 32nd Annual Meeting of the Western Association of Graduate Schools, Tempe, Arizona, pp:11.