

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU

SBMYO MENTÖRLÜK PROGRAMI

“Usta–Çırak Buluşuyor: Sahadan Kampüse”

Tasarım, Uygulama ve İzleme Planı (2 Yıllık Öğrenci Yaşam Döngüsü)

Himaye: Prof. Dr. Rüstem YANAR — SBMYO Müdürü

Program Koordinatörü: Öğr. Gör. Duygu TEKİN

Kapsam: 9 önlisans programı · yıllık ~250 öğrenci · 50 gönüllü mentör

1. Yönetici Özeti

SBMYO Mentörlük Programı; Sosyal Bilimler MYO bünyesindeki 9 önlisans programında öğrenim gören her öğrencinin, kayıt anından mezuniyetine kadar geçen 2 yıllık (4 dönemlik) yaşam döngüsü boyunca, iş dünyasından gönüllü bir mentör ve bölümden bir danışman hoca tarafından desteklenmesini amaçlar. Program, okulun 3+1 eğitim modeliyle (3 dönem ders + 1 dönem zorunlu işletmede staj) bütünleşik tasarlanmıştır: mentörlük süreci, öğrenciyi staj dönemine hazırlayan, staj sırasında yanında duran ve mezuniyette işe geçişini kolaylaştıran bir omurga işlevi görür.

Tasarımın üç taşıyıcı ilkesi

- **1) Mentöre minimum efor:** Mentörlük gönüllü bir iştir. Program, mentörün toplam zaman yükünü dönemde 3–4 saati, iki yılda toplam ~25 saati aşmayacak şekilde tasarlanmıştır. Bunun aracı “mentörlük halkası” modelidir: her mentör 4–5 öğrenciden oluşan sabit bir grupla çalışır; görüşmelerin çoğu grup halinde yapılır, birebir görüşme az sayıda ve kritik anlara (staj öncesi, mezuniyet öncesi) yerleştirilmiştir.
- **2) Kazan–kazan ve duygusal beslenme:** Program yalnızca öğrenciye değil, mentöre de değer üretir: genç yetenek havuzuna erken erişim, kuruma ve şehre katkı hissi, görünürlük (plaket, LinkedIn rozeti, @sbmyo1 tanıtımları, mezuniyet kürsüsü), “usta” kimliğinin onurlandırılması ve mentörler arası bir topluluk (Mentörler Kahvesi).
- **3) Sürdürülebilirlik:** Az ama anlamlı temas. Sık görüşme dayatması yerine dönemde 2 planlı grup buluşması + 1 opsiyonel temas; hafif, 2 dakikada doldurulan mikro-formlarla izleme; yıpranmayı önleyen yedek mentör havuzu ve kolay ayrılma/eşleştirme değişikliği mekanizması.

Bir bakışta rakamlar

Başlık	Değer
Kapsanan program sayısı	9 önlisans programı
Yıllık yeni öğrenci (1. sınıf)	~250
Mentör sayısı	50
Mentör başına öğrenci	5-7 öğrenci = 1 “mentörlük halkası”
Program süresi	2 yıl / 4 dönem (girişten mezuniyete)
Mentörün zaman yükü	Dönemde ~3–4 saat; iki yılda toplam ~25 saat
Yönetişim	SBMYO Müdürü himayesi + Program Koordinatörü + 9 bölüm mentörlük sorumlusu

2. Programın Amacı ve Hedefleri

2.1 Amaç

Önlisans öğrencisinin mesleki kimliğini birinci dönemden itibaren inşa etmek; okul–iş dünyası bağıni kişiselleştirilmiş bir ilişkiyle güçlendirmek; 3+1 modelindeki staj dönemini rastlantısal bir deneyim olmaktan çıkarıp planlı bir kariyer basamağına dönüştürmek ve mezuniyette işe geçiş oranını yükseltmek.

2.2 Öğrenci için hedefler

- Mesleği ilk dönemde gerçek bir profesyonelin gözünden tanımak, okula ve bölüme aidiyet geliştirmek (erken bırakma/ilgisizleşmeyi azaltmak).
- 2. ve 3. dönemde sektörel farkındalık, iş görgüsü (profesyonel iletişim, dakiklik, iş etiği) ve temel kariyer becerileri (CV, mülakat, LinkedIn) kazanmak.
- Staj dönemine hazır girmek; staj yerini bilinçli seçmek; staj sırasında takılınca danışacak bir “büyüğü” olmak.
- Mezuniyet sonrası ilk işine geçişte referans, yönlendirme ve ağ desteği almak.

2.3 Mentör için hedefler (kazan–kazan)

- Kendi sektörüne yetişen iş gücünü erken tanıma ve stajyer/eleman seçiminde öncelikli erişim (yetenek havuzu).
- Bilgi ve tecrübesini aktarmanın getirdiği anlam ve statü: “usta” olarak onurlandırılma, üniversite nezdinde görünür takdir.
- Mentörler arası ağ: farklı sektörlerden 90 profesyonelin bulunduğu, yılda 2 kez toplanan “Mentörler Kahvesi” topluluğu.
- Kurumsal sosyal sorumluluk çıktısı: mentörün firması, SBMYO iş birliği görselleriyle (plaket, sosyal medya, lansman) tanınır.

2.4 Kurum için hedefler

- YÖK Atlas göstergelerine yansıyan somut iyileşme: memnuniyet, mezun istihdamı, program doluluk oranları.
- Danışma kurullarının kâğıt üstünde kalmayıp işleyen bir mekanizmaya dönüşmesi.
- Tercih döneminde güçlü ve gerçek bir farklılaşma mesajı: “Her öğrenciye bir danışman hoca + iş dünyasından bir mentör.”

3. Mentörlük Modeli: “Mentörlük Halkası” (Hibrit Grup + Tekil)

Program, saf birebir mentörlüğün iki riskini —mentör başına yüksek zaman maliyeti ve kişiler arası uyumsuzlukta ilişkinin tamamen kopması— grup temelli hibrit bir modelle çözer.

3.1 Yapı

- Halka:** 1 mentör + 4–5 öğrenci. Halka, iki yıl boyunca sabittir; öğrenciler birbirini de tanır ve akran desteği sağlar (mentör yükünün bir kısmını akranlar taşır).
- Danışman hoca:** Her halkanın bir de akademik danışmanı vardır. Danışman hoca halkanın “okul içi” ayağıdır: devam, ders başarısı, idari işler. Mentör asla idari işle uğraşmaz — bu, minimum efor ilkesinin en kritik kuralıdır.
- Bölüm mentörlük sorumlusu:** Her programda bir öğretim elemanı, o bölümün 10 halkasını koordine eder; mentörle okul arasındaki tek muhatap odur (mentör 5 farklı kişiyle yazışmaz).

3.2 Temas mimarisi (dönem başına)

Temas türü	İçerik	Süre / Sıklık
Grup buluşması ×2	Halkanın tamamı; dönem temasına uygun yapılandırılmış sohbet (bkz. Bölüm 6 yol haritası). Kampüste, mentörün iş yerinde veya çevrim içi.	60–90 dk × 2 (dönemde 2 kez)
Opsiyonel tekil temas ×1	İhtiyacı olan öğrenciyle kısa birebir görüşme veya telefon. Mentör isterse “ofis saati” ilan eder; zorunlu değildir.	15–30 dk (dönemde en çok 1)

Temas türü	İçerik	Süre / Sıklık
Eşzamansız kanal	Halka WhatsApp grubu. Kural: öğrenci soru sorabilir, mentör uygun olduğunda yanıtlar; anlık yanıt beklentisi yoktur (oryantasyonda iki tarafa da açıkça anlatılır).	Serbest, düşük yoğunluk

Toplam beklenen mentör yükü: dönemde 2 buluşma (~3 saat) + hafif mesajlaşma $\approx$ 3–4 saat. Yılda 2 kez düzenlenen ortak etkinlikler (Tanışma Şöleni, Mentörler Kahvesi) isteğe bağlıdır.

3.3 Zorunlu asgari / gönüllü azami

Programın taahhüt çerçevesi bilinçli olarak dardır: mentörden istenen tek zorunluluk dönemde 2 grup buluşmasıdır. Bunun üzerine çıkan her şey (iş yeri ziyareti daveti, staj imkânı, birebir koçluk) mentörün gönüllü katkısıdır ve takdirle karşılanır ama beklenmez. Bu çerçeve, mentör tükenmişliğini ve “sessiz ayrılma”yı önlemenin ana sigortasıdır.

4. Mentörlerle İlgili Ön Süreç

4.1 Aday gösterme ve havuz oluşturma

1. Her program koordinatörü, ağırlıklı kendi danışma kurulu üyelerinden ve sektör bağlantılarından 10 mentör adayı bildirir (Form M1 ile). Ölçüt: en az 5 yıl saha tecrübesi, öğrenciyle çalışmaya gönüllülük, Gaziantep veya çevresinde erişilebilirlik.
2. Koordinatörlük, 90 adayla kısa bir tanışma görüşmesi yapar (telefon/çevrim içi, 15 dk). Amaç seçme-eleme değil; beklenti hizalama ve profil bilgisi toplamaktır.
3. Adaylardan Mentör Profil ve Taahhüt Formu (Form M2) alınır: sektör, uzmanlık, tercih edilen buluşma biçimi (yüz yüze / çevrim içi / iş yerinde), zaman kısıtları, KVKK açık rıza ve etik ilkeler taahhüdü.
4. Her program için 10 asil + mümkünse 2 yedek mentör listelenir. Yedek havuz, yıl içi ayrılmalarda halkanın sahipsiz kalmamasını sağlar.

4.2 Mentör oryantasyonu (tek oturum, 90 dakika)

Dönem başlamadan önce tüm mentörler için tek oturumluk, hibrit (yüz yüze + çevrim içi katılım) bir oryantasyon yapılır. İçerik:

- Programın amacı, 3+1 modeli ve önlisans öğrencisinin profili (yaş, beklenti, sık görülen zorluklar).
- Halka modeli ve temas mimarisi: “sizden istediğimiz yalnızca dönemde 2 buluşma” mesajının netleştirilmesi.
- Sınırlar ve etik: özel hayat, borç/para ilişkisi yasağı, sosyal medya görgü kuralları, cinsiyet duyarlılığı, KVKK; sorun hâlinde tek muhatap = bölüm mentörlük sorumlusu.
- “İyi buluşma” pratiği: hazır sohbet rehberleri (her buluşma için 1 sayfalık konu kartı) tanıtılır — mentör hazırlık yapmak zorunda kalmaz.
- İzleme araçları: buluşma sonrası telefonla 2 dakikada doldurulan QR mikro-formu (Form İ1).

Oryantasyona katılamayanlara 15 dakikalık özet video + 2 sayfalık Mentör El Kitabı gönderilir. İkinci bir eğitim yükü yoktur.

4.3 Mentöre verilen paket

- Mentör El Kitabı (2 sayfa): model, takvim, sınırlar, iletişim.
- Dönemlik konu kartları (buluşma başına 1 sayfa hazır akış).
- Halka bilgi kartı: öğrencilerin adı, programı, kısa hedef cümleleri (Form Ö1'den derlenir).
- Resmî görevlendirme/teşekkür yazısı (Müdür imzalı) — mentörün kurumunda ibraz edebileceği prestij belgesi.

5. Öğrencilerle İlgili Ön Süreç

5.1 Kapsam ve davet

Program, kayıt yaptıran tüm 1. sınıf öğrencilerini kapsayacak şekilde duyurulur; katılım güçlü biçimde teşvik edilir ancak gönüllülük esastır. Kayıt haftasında ve oryantasyon derslerinde tanıtılır; öğrenci Mentörlük Başvuru ve Beklenti Formu'nu (Form Ö1) doldurarak katılır. Form 5 dakikada biter: ilgi alanı, kariyer merakı, staj hayali, mentörden beklentisi ve kısa bir “kendini tanı” cümlesi.

5.2 Öğrenci oryantasyonu (“Mentee Okulu” — 1 ders saati)

Eşleştirmeden önce, bölüm bazında tek oturumluk hazırlık yapılır. İçerik, mentör zamanının israf edilmemesinin de güvencesidir:

- Mentörlük nedir / ne değildir: mentör iş bulma garantisi, ödev yaptırma servisi veya 7/24 danışma hattı değildir.
- Mentee görgü kuralları: buluşmaya hazırlıklı ve zamanında gelme, mesaj saygısı (mesai saatleri, anlık yanıt bekleme), teşekkür kültürü.
- İlişkiden en çok nasıl yararlanılır: soru hazırlama, hedef cümlesi yazma, buluşma sonrası tek satırlık “bugün ne öğrendim” notu (Form İ2).
- Taahhüt: buluşmalara katılım esastır; üst üste 2 mazeretsiz devamsızlık hâlinde öğrencinin halkadaki yeri yedek listedeki bir öğrenciye devredilebilir. (Mentörün karşısında boş sandalye bırakmamak, mentörü elde tutmanın ön koşuludur.)

5.3 Beklenti dengeleme

Ö1 formundaki beklenti alanı, oryantasyonda toplu olarak ele alınır ve gerçekçi olmayan beklentiler (“mentörüm beni işe alacak”) daha ilişki başlamadan yumuşak biçimde düzeltilir. Bu adım, iki tarafın da hayal kırıklığını — programların en yaygın kopma nedenini— baştan azaltır.

6. Eşleştirme Süreci

6.1 Eşleştirme ölçütleri (öncelik sırasıyla)

1. Program/alan uyumu: mentörün sektörü ile öğrencinin programı ve staj hedefi.
2. İlgi ve hedef uyumu: Ö1 formundaki kariyer merakı ile mentörün uzmanlığı (örn. dış ticaret hedefleyen öğrenci → ihracatçı mentör).
3. Lojistik uygunluk: buluşma biçimi tercihi (yüz yüze / çevrim içi) ve konum.
4. Çeşitlilik dengesi: her halkada mümkünse farklı profillerde öğrenciler (grup dinamiğini zenginleştirir).

6.2 Süreç

- Eşleştirmeyi bölüm mentörlük sorumlusu taslak olarak hazırlar; koordinatörlük onaylar (Form E1 – Eşleştirme Çizelgesi).
- Eşleşme her iki tarafa da aynı anda, tanıtıcı kartlarla duyurulur: mentöre halka bilgi kartı, öğrenciye mentör tanıtım kartı.
- İlk temas, dönemin 3–4. haftasında yapılan Tanışma Şöleni'nde (bkz. Bölüm 9) yüz yüze gerçekleşir; ilk izlenim şansa bırakılmaz.

6.3 Uyumsuzluk ve değişiklik mekanizması (“sessiz çıkış yok”)

- Herhangi bir taraf, gerekçe açıklamak zorunda kalmadan bölüm sorumlusuna değişiklik talebi iletebilir (Form E2). Grup modeli sayesinde tek bir uyumsuzluk ilişkisi çökertmez; öğrenci başka halkaya alınır.
- Mentör ayrılırsa halka, yedek mentöre devredilir; öğrencilere “mentörünüz değişti” iletişimi özenli bir dille yapılır.

7. İki Yıllık Yol Haritası (3+1 Modeliyle Bütünleşik)

Aşağıdaki akış, öğrencinin 4 dönemlik yaşam döngüsünü mentörlük temalarıyla eşler. Her dönemde 2 grup buluşması vardır; buluşmaların konusu hazır kartlarla mentöre verilir.

Dönem	Tema	Buluşma içerikleri (2 buluşma)	Kritik çıktı
1. Dönem (Güz, 1. yıl)	Tanışma & Mesleki Kimlik	B1: Tanışma + mentörün kariyer hikâyesi (“bu meslek gerçekte nasıl bir şey?”). B2: Sektöre ilk bakış — mümkünse mentörün iş yerinde; değilse fotoğraf/video eşliğinde “bir günüm” anlatısı.	Öğrencide aidiyet ve “doğru yerdeyim” hissi; hedef cümlesi yazılır.
2. Dönem (Bahar, 1. yıl)	Sektörü Tanıma & İş Görgüsü	B3: Sektör haritası — meslekte hangi roller/uzmanlıklar var, hangisi kime uyar? B4: İş görgüsü atölyesi — profesyonel iletişim, e-posta/telefon adabı, iş etiği; mini vaka sohbeti.	Öğrenci staj alanı tercihini netleştirmeye başlar (Form İ3 – Kariyer Pusulası ilk doldurma).
3. Dönem (Güz, 2. yıl)	Staja Hazırlık	B5: CV + LinkedIn + mülakat provası (grup içinde; mentör 4–5 CV'ye tek oturumda dokunur — verimli!). B6: Staj yeri stratejisi — nereye, neden, nasıl başvurmalı; mentörün ağından yönlendirme (gönüllü).	Her öğrencinin staj başvuru paketi hazır; opsiyonel 15 dk birebir görüşme bu dönemde önerilir.
4. Dönem (Bahar, 2. yıl) = STAJ DÖNEMİ	Sahada Destek & Mezuniyet Köprüsü	B7 (staj ortası): “Sahada ilk ay” grup değerlendirmesi — çevrim içi yapılır (öğrenciler dağınık lokasyonlardadır); zorluklar, iş yeri ilişkileri, gerçeklik şoku. B8 (staj sonu / mezuniyet öncesi): “Şimdi ne olacak?” — işe geçiş, DGS/dikey geçiş, referans, vedalaşma ve mezuniyet kutlaması.	Staj tamamlanır; işe geçiş planı yazılır; ilişki resmi olarak taçlandırılır (sertifika + teşekkür).

Not: Staj dönemi güz dönemine denk gelen öğrenci grupları için B7–B8 takvimi bölüm sorumlusu tarafından kaydırılır; tema aynı kalır.

7.1 Mezuniyet sonrası (opsiyonel kuyruk)

- Mezunlar, halka WhatsApp grubunda kalabilir; mentör isterse ilişkiyi doğal biçimde sürdürür.
- İşe yerleşen mezunların hikâyesi @sbmyo1'de “halkadan yetişti” etiketiyle paylaşılır — hem mentöre duygusal ödül, hem tercih dönemine içerik.
- 3 yıl içinde hedef: ilk mezun mentee'lerin kendilerinin genç mentör/abla-abi rolüne davet edilmesi (programın kendini besleyen döngüsü).

8. Motivasyon ve Duygusal Besleme Mekanizmaları

8.1 Mentörü besleyen mekanizmalar

Mekanizma	Açıklama
Statü ve onur	Müdür imzalı resmî mentör beratı; yıl sonu töreninde plaket; “SBMYO Mentörü” dijital rozeti (LinkedIn’de kullanılabilir); mezuniyet töreninde mentörlere ayrılmış kürsü/oturma alanı.
Görünürlük	@sbmyo1 Instagram hesabında dönemde 1 kez “Aydın Mentörü / Halkası” içeriği; mentörün firması etiketlenir. Lansman ve haber bültenlerinde isim ve kurum adı geçer.
Anlam ve geri bildirim	En güçlü duygusal ödül, etkiyi görmektir: her dönem sonunda öğrencilerin “bugün ne öğrendim” notlarından derlenen kişiselleştirilmiş tek sayfalık “Etki Kartı” mentöre gönderilir (“Bu dönem 5 öğrencinizin hedefi netleşti; Ayşe stajını sizin önerdiğiniz alanda seçti”).
Topluluk	Yılda 2 kez “Mentörler Kahvesi”: 90 mentörün ağ kurduğu, Müdürün ev sahipliğinde kahvaltı/kahve buluşması. Mentörler için başlı başına bir networking değeri taşır.
Somut fayda	Yetenek havuzuna erken erişim: staj ve işe alımda kendi halkasındaki öğrencilere öncelikli ulaşım; kariyer günlerine konuşmacı olarak davet; üniversite kütüphane/etkinlik olanaklarından yararlanma kartı.
Yük hafifliği	Motivasyonun görünmez ayağı: hazır konu kartları, tek muhatap, 2 dakikalık formlar, “dönemde 2 buluşma yeter” netliği. Mentörün en büyük motivasyonu, işin kolay olmasıdır.

8.2 Öğrenciyi besleyen mekanizmalar

- Katılım Sertifikası: 4 dönemi tamamlayan öğrenciye mezuniyette “Mentörlük Programı Tamamlama Belgesi” (CV’sine yazabilir).
- Öncelik avantajları: aktif katılımcılara kariyer günü kontenjanlarında ve mentör ağından gelen staj fırsatlarında öncelik.
- Görünürlük: “Aydın Halkası” paylaşımlarında öğrenciler de yer alır; başarı hikâyeleri anlatılır.
- Ritüeller: Tanışma Şöleni, staj öncesi “uğurlama” buluşması, mezuniyette mentörle fotoğraf — ilişkiye duygusal çapa atan küçük törenler.
- Akran bağı: halkanın kendisi bir mikro-topluluktur; öğrenci yalnız bir dinleyici değil, bir ekibin üyesidir.

9. Lansman ve Tanıtım Planı

9.1 Lansman etkinliği (dönem başı, 3–4. hafta): “Tanışma Şöleni”

- SBMYO Müdürü Prof. Dr. Rüstem Yanar’ın himayesinde, Rektörlük ve iş dünyası temsilcilerinin (GSO, GTO, OSB yönetimleri) davet edildiği açılış töreni.
- Program: açılış konuşmaları (kısa!), mentör beratlarının Müdür tarafından takdimi, halkaların ilan edilip aynı masada buluşturulması, ikramlı serbest tanışma.
- Aynı gün basın bülteni + @sbmyo1’de canlı hikâye anlatımı; her halkanın masa fotoğrafı kendi grubuna hediye edilir.

9.2 Sürekli tanıtım (Instagram @sbmyo1 tek kanal)

İçerik dizisi	Ritim
“Aydın Mentörü”	Ayda 1 kart/reel: mentörün 3 soruluk mini röportajı (“mesleğe nasıl başladınız?”). Firması etiketlenir.
“Halkadan Sesler”	Dönemde 2 kez: buluşmalardan kareler + öğrencinin tek cümlelik öğrenimi.
“Halkadan Yetiştirdi”	Staj/işe yerleşme hikâyeleri; tercih döneminde yoğunlaştırılır.
Tercih dönemi paketi	Programın kendisi bir tanıtım kozudur: “Her öğrenciye bir danışman + bir mentör” mesajı tüm tercih afiş ve videolarında yer alır (mevcut tanıtım kampanyasıyla entegre).

9.3 İ iletişim

- Akademik kurulda dönemde 1 kez program durum sunumu (koordinatör).
- Danışma kurulu toplantılarında mentörlük gündem maddesi olarak sabitlenir — kurul yelięi ile mentörlük arasında doğal köprü.

10. İzleme Araçları ve Form Seti

Tüm formlar çevrim içidir (Google Forms/Microsoft Forms), QR ile erişilir ve telefonda 2–5 dakikada tamamlanır. Kâğıt form kullanılmaz. Veriler koordinatörlükte tek panelde toplanır.

Kod	Form adı	Kim, ne zaman doldurur	İçerik özü
M1	Mentör Aday Bildirim Formu	Program koordinatörü; kuruluştaki	10 aday: ad, kurum, sektör, iletişim, öneri gerekçesi
M2	Mentör Profil ve Taahhüt Formu	Mentör adayı; oryantasyon öncesi	Uzmanlık, buluşma tercihi, zaman kısıtı, etik taahhüt, KVKK rızası
Ö1	Öğrenci Başvuru ve Beklenti Formu	Öğrenci; kayıt/oryantasyon haftası	İlgi alanı, kariyer merakı, staj hayali, beklenti, tanıtım cümlesi
E1	Eşleştirme Çizelgesi	Bölüm sorumlusu; eşleştirmede	Halka listeleri, gerekçe notu, onay
E2	Değişiklik / Ayrılma Formu	Herhangi bir taraf; gerektiğinde	Talep, yeni atama, ders çıkarımı (gerekçe zorunlu değil)
İ1	Buluşma Mikro-Formu (Mentör)	Mentör; her buluşma sonrası (2 dk)	Tarih, katılan öğrenci sayısı, tek cümle gözlem, destek ihtiyacı var mı?
İ2	“Bugün Ne Öğrendim” Notu (Öğrenci)	Öğrenci; her buluşma sonrası (1 dk)	Tek satır öğrenim + buluşma puanı (1–5). Etki Kartı'nın hammaddesi
İ3	Kariyer Pusulası	Öğrenci; 2. ve 4. dönem sonu	Hedef netliği, staj alanı tercihi, öz-yeterlik (aynı sorular — gelişim ölçümü)
D1	Dönem Sonu Nabız Anketi	Mentör + öğrenci; her dönem sonu (3 dk)	Memnuniyet, ilişki kalitesi, yük algısı (mentörde “fazla mı geldi?” sorusu kritik), tavsiye skoru (NPS)
D2	Yıl Sonu Program Değerlendirmesi	Tüm paydaşlar; akademik yıl sonu	KPI seti + açık uçlu iyileştirme önerileri; yıllık rapora girdi

10.1 İzleme ritmi ve müdahale kuralları

- Bölüm sorumlusu İ1 formlarını haftalık tarar: buluşması gerçekleşmeyen halka, 1 nazık hatırlatma alır; ikinci aksama koordinatörlüğe düşer.
- D1'de yük algısı yüksek çıkan mentörle koordinatör bizzat görüşür; temas planı hafifletilir (programın önceliği mentörü korumaktır).
- D1'de memnuniyeti düşük çıkan öğrenciyle danışman hoca görüşür; gerekirse E2 işletilir.

11. Beklenen Sonuçlar, Çıktılar ve Ölçüm

11.1 Hedef göstergeler (KPI)

Gösterge	Hedef	Veri kaynağı
Eşleştirilen 1. sınıf öğrenci oranı	$\geq \%85$ (1. yıl), $\geq \%95$ (2. yıl)	E1 çizelgeleri
Planlanan buluşmaların gerçekleşme oranı	$\geq \%80$	İ1 mikro-formları
Mentörün programda kalma oranı (yıllık)	$\geq \%80$	E2 kayıtları
Mentör memnuniyeti / yük algısı	Memnuniyet $\geq 4,0/5$; “yük fazlaydı” diyen $\leq \%10$	D1 anketi

Gösterge	Hedef	Veri kaynağı
Öğrenci memnuniyeti (NPS)	$\geq +40$	D1 anketi
Kariyer hedefi netliğinde artış	İ3 ön-son karşılaştırmasında anlamlı artış	İ3 (2. vs 4. dönem)
Staj yerini “bilinçli seçim” diyen öğrenci	$\geq \%70$	D1 (4. dönem)
Mentör ağı üzerinden bulunan staj/iş	Yıl 1'de ≥ 40 öğrenci; artan trend	Staj kayıtları + D2
Programda kalma (öğrenci kayıt yenileme)	Katılımcılarda katılmayanlara göre ölçülebilir fark	Öğrenci işleri verisi
Mezuniyet sonrası 6 ayda istihdam/DGS	Yıllar içinde artış; YÖK Atlas'a yansıma	Mezun takip + YÖK Atlas

11.2 Raporlama

- Dönem sonu: koordinatör, Müdüre 2 sayfalık gösterge özeti sunar.
- Yıl sonu: KPI tablosu + öğrenme/iyileştirme bölümü içeren Yıllık Program Raporu; akademik kurul ve danışma kurullarıyla paylaşılır.
- 2. yılın sonunda ilk kohort mezun olduğunda kapsamlı etki değerlendirmesi yapılır ve model revize edilir.

12. Yönetişim, Roller ve Uygulama Takvimi

12.1 Roller

Rol	Sorumluluk
Himaye — Prof. Dr. Rüstem YANAR (SBMYO Müdürü)	Kurumsal sahiplik, lansman ve törenlere ev sahipliği, berat/plaket takdimi, üst yönetim ve iş dünyası nezdinde temsil.
Program Koordinatörü — Öğr. Gör. Duygu TEKİN	Sürecin tasarım ve işletiminden sorumlu tek merkez: oryantasyonlar, form altyapısı, izleme paneli, mentör ilişki yönetimi, raporlama, Instagram içerik akışıyla eşgüdüm.
Bölüm mentörlük sorumluları (9 kişi)	Kendi programında aday bildirimini, eşleştirme taslağı, haftalık İ1 takibi, mentörün tek muhatabı olma.
Danışman hocalar	Halkaların akademik ayağı; devam/başarı takibi; öğrenci kaynaklı sorunlarda ilk müdahale.
Mentörler (90 kişi)	Dönemde 2 grup buluşması + İ1 mikro-formu. Diğer her katkı gönüllüdür.

12.2 Kuruluş yılı uygulama takvimi (örnek)

Zaman	İş adımı
Temmuz–Ağustos	Yönerge/işleyiş esaslarının onayı; M1 aday bildirimleri; form altyapısının kurulması; Mentör El Kitabı ve konu kartlarının hazırlanması.
Eylül (kayıt haftası)	Öğrenci duyuruları ve Ö1 başvuruları; mentör tanışma görüşmeleri ve M2 formları.
Ekim 1–2. hafta	Mentör oryantasyonu (90 dk) ve Mentee Okulu oturumları; eşleştirme (E1).
Ekim 3–4. hafta	LANSMAN: Tanışma Şöleni + basın + Instagram kampanya başlangıcı; B1 buluşmaları fiilen başlar.
Aralık	B2 buluşmaları; D1 dönem sonu nabız anketi; Etki Kartlarının mentörlere gönderimi.
Şubat–Mayıs	2. dönem akışı (B3–B4); bahar Mentörler Kahvesi; D1 tekrarı.
Haziran	D2 yıl sonu değerlendirmesi; Yıllık Rapor; plaket töreni; tercih dönemi tanıtım entegrasyonu; 2. kohort hazırlığı.

12.3 Riskler ve önlemler

Risk	Önlem
Mentör ilgi kaybı / sessiz ayrılma	Minimum yük tasarımı, Etki Kartları, tek muhatap ilkesi, yedek mentör havuzu, D1'deki yük sorusu ile erken uyarı.
Öğrenci devamsızlığı (boş sandalye)	Mentee Okulu'ndaki taahhüt kuralı; 2 mazeretsiz devamsızlıkta yerin devri; danışman hoca müdahalesi.
Buluşmaların sohbete dönüşüp değersizleşmesi	Dönem temalı hazır konu kartları; İ2 “ne öğrendim” notunun görünürlüğü.
Etik/sınır ihlalleri	M2 taahhüdü, oryantasyonda açık anlatım, grup ortamının doğal koruyuculuğu, bildirim kanalı (bölüm sorumlusu → koordinatör → Müdür).
Koordinasyon yükünün tek kişide birikmesi	9 bölüm sorumlusuna dağıtılmış yapı; çevrim içi form/panel otomasyonu; öğrenci asistan desteği.
Staj döneminde halkaların dağılması	B7–B8'in çevrim içi tasarlanması; WhatsApp halkasının staj boyunca aktif tutulması.

Bu belge, SBMYO Mentörlük Programı'nın kuruluş çerçevesidir; ilk yılın D1–D2 bulgularıyla her akademik yıl sonunda güncellenir.