



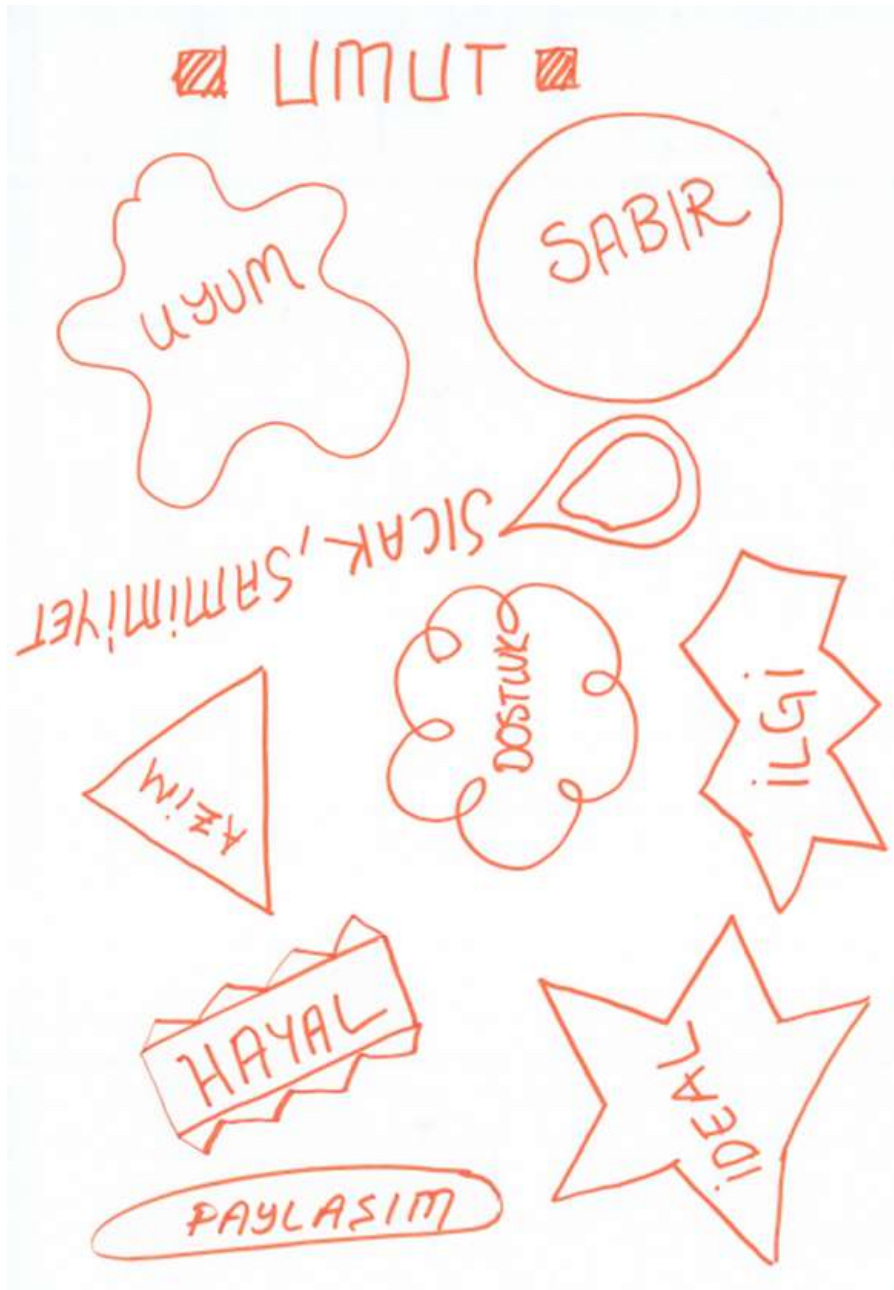
## İÇİNDEKİLER

---

### I. İzleme Değerlendirme Yöntemi

### II. Yönetici Özeti

### III. Paydaşlara göre Genel Değerlendirmeler ve Geri Bildirimler



## I. İzleme Değerlendirme Yöntemi

Bu yöntem, programın, katılımcı ve kurumlar (STK yöneticisi açısından) üzerindeki etkisini izlemek ve ölçmek üzere geliştirilmiştir. **Bu çalışmanın 3 ana hedefi bulunmaktadır:**

- Katılımcılar- STK yöneticileri nezdinde **işbaşı deneyimini izlemek** ve katılımcılar- mentorlar nezdinde mentorluk çalışmasının olumlu ve olumsuz durumları hakkında bilgi alarak gerekli durumlarda müdahale etmek
- **İlk Fırsat Akademisi kapsamında sunulan eğitimler ve mentorluk** desteklerini değerlendirilmek ve katılımcıların bilgi/becerilerindeki gelişimi ölçmek
- Katılımcılar, STK yöneticileri ve mentorlar açısından **İlk Fırsat Programı'nı değerlendirmek** (yapısı, süreçleri, Esas Sosyal 'in desteği-hizmeti, etkinlikler vb.)

Değerlendirme sonuçları ve geri bildirimler Esas Sosyal için de programı daha da etkin hale getirmek ve dışarıya yönelik iletişim çalışmaları ile ilgili içerik (gelişmeler, hikayeler) toplamak için kullanılacaktır.

### Yöntem ve Zamanlama

Değerlendirme Alanı	Ölçme Dönemleri	Yöntem	Katılımcı	STK Yöneticisi	Mentorlar
İşbaşı Deneyiminin Katkısı	Mart/Eylül/Aralık	Anket, Görüşmeler, Toplantılar	X	X	
Yetkinlik-Beceri Seviyesinin Gelişmesi			X		
İlk Fırsat Programı'ndan ve Esas Sosyal Ekibinden Memnuniyet			X	X	X
Mentorluk Çalışmalarının Faydası-Katkısı	Aylık Temmuz ve Aralık	Aylık Takip Tablosu ve Dönemsel Anket	X		X

Bu rapor, İlk Fırsat 2017 döneminin yıllık genel değerlendirme sonuçlarını sunmaktadır. Her biri ayrı bölümde olmak üzere katılımcıların, yöneticilerin ve mentorların değerlendirme sonuçları sunulmakta ve yorumlanmaktadır.

## II. Yönetici Özeti

2017 yılında İlk Fırsat Programı 1000'e yakın başvuru alıp 12 farklı STK'da 20 katılımcının tam zamanlı çalışmasını desteklemiştir. Bu değerlendirme çalışması 2017 boyunca 20 katılımcı, 20 yönetici ve 25 mentorun değerlendirmelerini kapsamaktadır. Ekim ayında bir katılımcı İskoçya'da bir okuldan burslu MBA okuma hakkı kazanmış ve programdan ayrılmıştır.

Seçme değerlendirme sürecinde STK'lar ile kapsamlı bir iş tanımı çalışması yapılmakta ve buna göre ilanlar çıkmaktadır. Bir ay boyunca başvurular alınmakta ve sonraki 1 ay içinde başvuru değerlendirme, online ve yüz yüze mülakatları (STK'lar ile birlikte) ve işe uyum kişilik envanteri analizleri yapılmaktadır. Mentorluk eşleştirme çalışmaları için katılımcılar kapsamlı bir form doldurmakta ve buna göre Esas Sosyal ekibi farklı önerilerde bulunmaktadır. Mentorlar iki dönemde destek vermişlerdir: Mart-Haziran ve Ağustos-Aralık.

### İşbaşı Deneyimi

**Katılımcıların** 12 ay boyunca üstlendikleri görev ve sorumlulukların kendilerini geliştirdiği, iş süreçlerine hakimiyetlerinin ve mesleki becerilerinin arttığı görülmüştür. Programın ilerlemesiyle katılımcıların görevleriyle birlikte sorumluluklarının da arttığı gözlenmiştir. Katılımcıların beklentilerini yüksek tutması nedeniyle gelişimlerinin az olduğunu düşünmelerine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların aylar içerisinde deneyim kazandıkça iş süreçlerini daha iyi yürütebildikleri görülmüştür.

**Yöneticilerin** geri bildirimlerinde, katılımcıların işbaşı deneyimi kazandıkları, iş süreçlerini öğrenmeye devam ettikleri ve sivil toplum farkındalıklarının arttığı görülmektedir. Ayrıca katılımcılar, kurumlarında 12 aylık çalışma süreci içerisinde "**geçici**" olarak görülmeleri nedeniyle zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Son değerlendirme döneminde "katılımcının istihdam edilebilirliği" sorusuna katılımcıların vermiş olduğu ortalama puan **5 üzerinden 4,4'dür**. Bu İlk Fırsat'ın ana amaçlarından biri olan **katılımcı istihdam edilebilirliğinin artırılmasının** gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. **Ayrıca 2017 katılımcısı 20 gencin 14'ünün yılsonunda yeniden istihdam edilmiş olması da bu algıyı destekleyen somut bir veridir**. Ayrıca, program sonunda **kurumundan teklif alan 15 katılımcının 6'sı kurumunda devam ederken 6 katılımcı ise yeni işlerine geçiş yapmıştır**. Program sonunda **20 katılımcının 14'ü istihdam edilmiştir**. İş arama sürecine devam eden **6 katılımcının 3'ü kurumundan teklif almasına rağmen** tekliflere olumsuz yanıt vererek **özel sektöre geçiş yapmak** istediklerini paylaşmıştır.

### Akademi Eğitimlerinin Yetkinlik-Beceriler Üzerinde Etkisi

Eğitim içerikleri ve kalitesi ile ilgili değerlendirmelere bakıldığında yıl boyunca **yüz yüze eğitimlerin, online eğitimler ve yabancı dil eğitimine oranla çok daha fazla beğenildiği** görülmektedir. 19 katılımcı yabancı dil eğitimine katılırken 13 katılımcı başarılı bir şekilde tamamlayarak bir üst kura geçme hakkı kazanmıştır.

**Katılımcılar** akademi eğitimlerinde ilerledikçe **gerçek ihtiyaçlarının ve mevcut durumlarının farkına vardıkları için kendilerini daha iyi "tanıdıkları"** söylenebilir. 21.ci yüzyıl becerilerini kapsayan neredeyse her alanda yetkinliklerde bir gelişme olmuştur. Hem yöneticiler hem de mentorlar bu gelişmeleri gördüklerini teyit etmişlerdir.

### **Özet Sonuçlar 2017: Yıllık Ortalama Değerlendirme Puanları (5 üzerinden)**

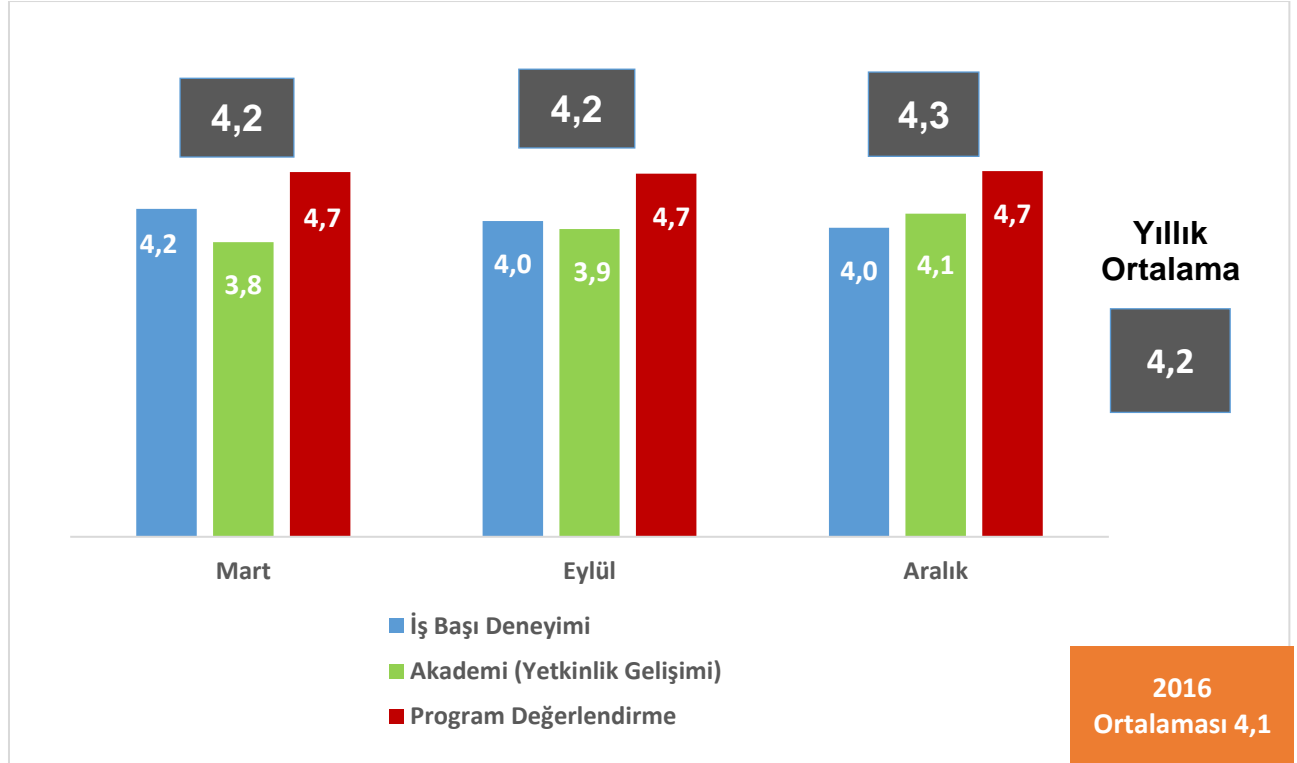
İlk Fırsat Programı Değerlendirmesi	Katılımcılar	Yöneticiler
	4,2	4,6
Mentorluk Programı Değerlendirmesi	Katılımcılar	Mentorlar
	4,0	4,1

### III. Paydaşlara Göre Genel Değerlendirmeler ve Geri Bildirimler

Bu bölümde izleme-değerlendirme çalışmalarına geri bildirim veren paydaşların yıllık genel değerlendirme puanları irdelenmiştir. (Puanlama: 1 Çok Zayıf -5 Çok Güçlü)

#### 1. Katılımcıların İlk Fırsat Programı Değerlendirmesi

Katılımcılar nezdinde İlk Fırsat 2017 yıllık değerlendirme ortalaması 5 üzerinden 4,2 olarak gerçekleşmiştir.<sup>1</sup>

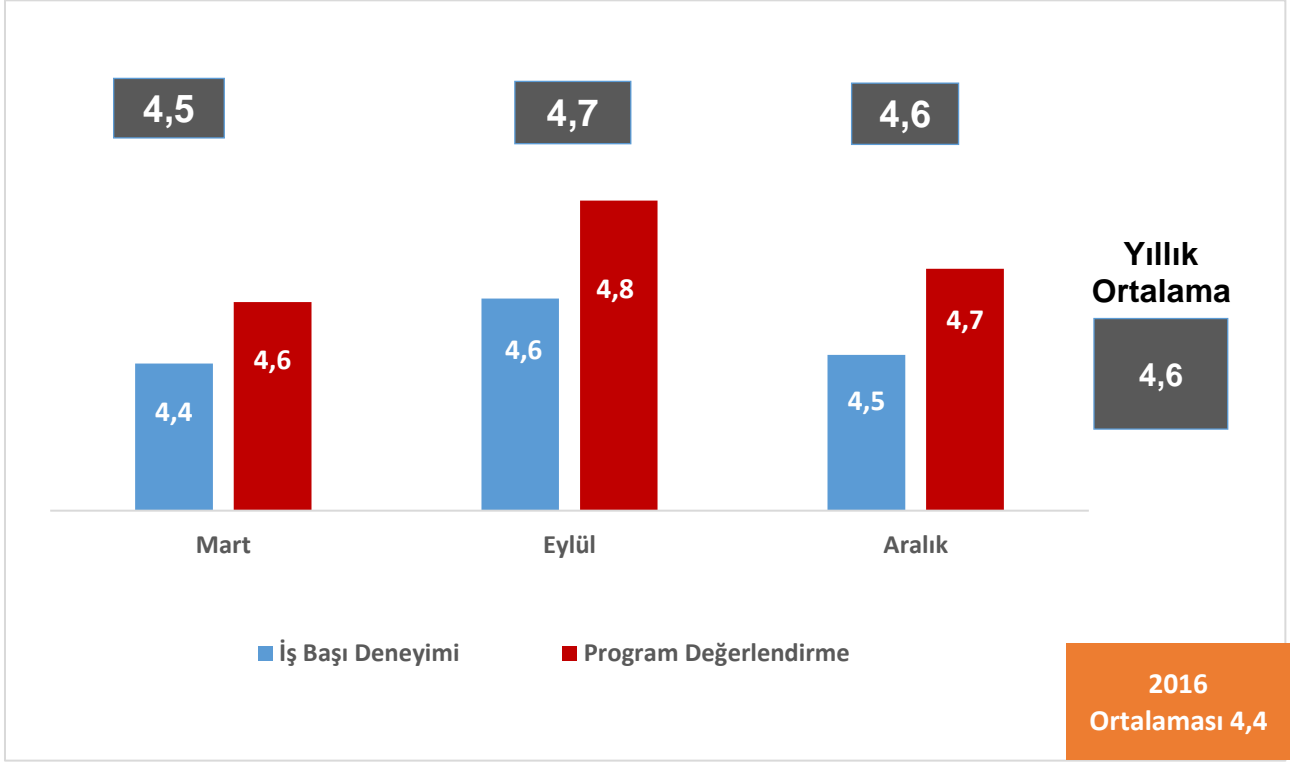


- İşbaşı Deneyimi:** 12 ay boyunca üstlendikleri görev ve sorumlulukların kendilerini geliştirdiği, iş süreçlerine hakimiyetlerinin ve mesleki becerilerinin arttığı görülmüştür. Programın ilerlemesiyle **katılımcıların görevleriyle birlikte sorumluluklarının da arttığı** gözlenmiştir. Katılımcıların beklentilerini yüksek tutması nedeniyle gelişimlerinin az olduğunu düşünmelerine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca katılımcılar aylar içinde **deneyim kazandıkça iş süreçlerini daha iyi yürütebildikleri** görülmüştür.
- Yetkinlik/Beceri:** Akademi eğitimlerinde ilerledikçe **gerçek ihtiyaçlarının ve mevcut durumlarının farkına vardıkları için kendilerini daha iyi "tanıdıkları" söylenebilir.** Eğitim içerikleri ve kalitesi ile ilgili değerlendirmelere bakıldığında ise tüm yıl boyunca **yüz yüze eğitimlerin, online eğitimler ve yabancı dil eğitimine oranla çok daha fazla beğenildiği** görülmektedir. Katılımcılar hemen hemen tüm alanlarda artarak gelişim gösterdi.
- Program Değerlendirme:** Geri bildirimleri genel olarak programın işleyişini yeterli bulduklarını ortaya koymaktadır. Özellikle **Esas Sosyal'in zamanında bilgilendirme yapması ve ulaşılabilirliği** katılımcıların en yüksek puanladığı alanlar olmuştur.

<sup>1</sup> 2016 yılında katılımcıların genel yıl ortalaması 4,1 olarak değerlendirilmiştir. Sorular az bir farklılık göstermektedir.

## 2. Yöneticilerin İlk Fırsat Programı Değerlendirmesi

Yöneticilerin İlk Fırsat 2017 yıllık değerlendirme ortalaması 4,6 olarak gerçekleşmiştir. <sup>2</sup>



**İşbaşı Değerlendirme:** Yöneticilerin çoğu katılımcıların daha fazla görev ve sorumluluk olarak iş süreçlerini yönetebildiklerini, katılımcının işinin beceri ve yetkinliklerini geliştirdiğini paylaşmışlardır. Katılımcıların işbaşı deneyimi kazandıkları, iş süreçlerini öğrenmeye devam ettikleri ve sivil toplum farkındalıklarının arttığı görülmektedir. Katılımcılar geri bildirim alma konusunda zorlandıklarını paylaşırken bazı yöneticiler katılımcıların geri bildirimleri dinlediklerini fakat uygulamada sorunlar yaşadıklarını paylaşmışlardır.

**Program Değerlendirme:** İlk Fırsat kapsamında aldıkları destekle ilgili değerlendirmeleri yıl boyunca büyük değişim göstermemiş olup yüksek düzeydedir. Tüm yöneticiler İlk Fırsat'ı tavsiye ettiğini paylaşmışlardır.

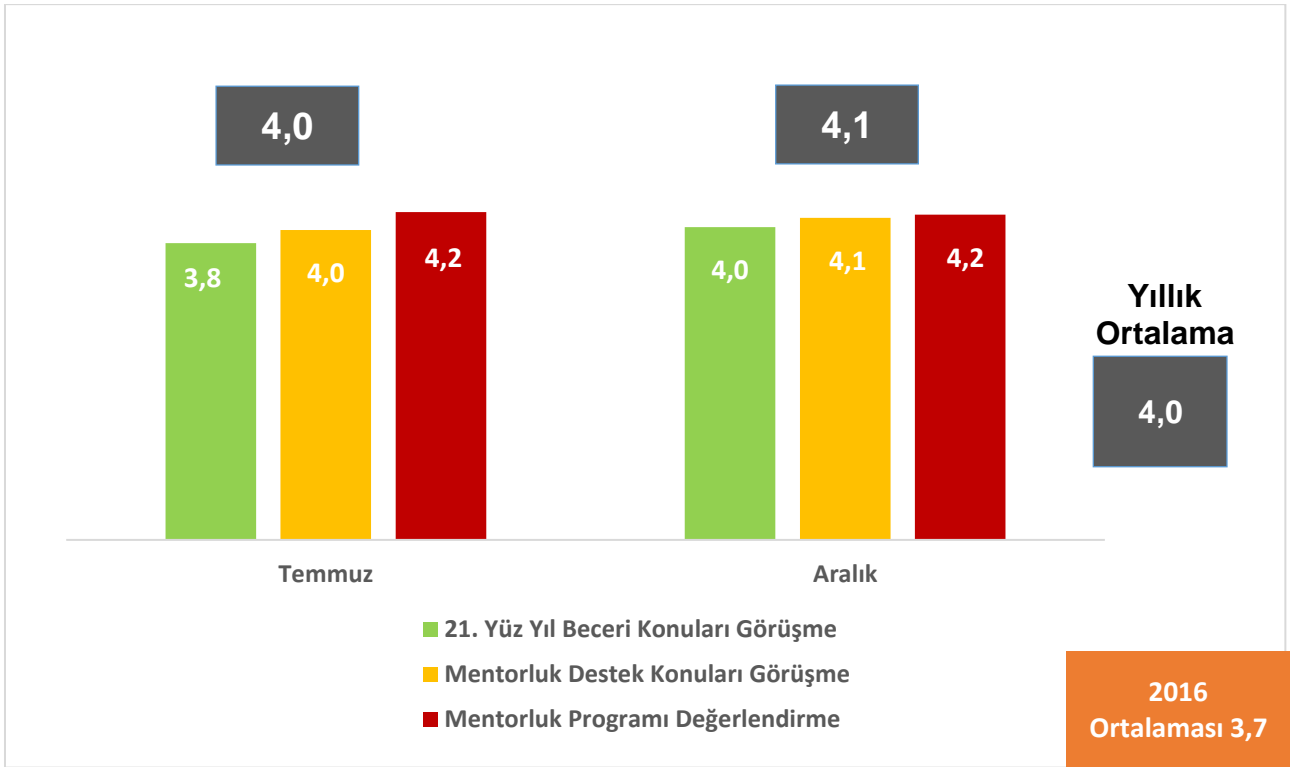
### Katılımcı – Yönetici Karşılaştırma

- Katılımcılar, görev ve sorumluluklarının iş tanımıyla uyumlu olması konusunda görev tanımlarının genel yazılmış olması, küçük ekiplerde yer almalarından dolayı net bir görev tanımına bağlı çalışmadıklarını belirtirken yöneticiler katılımcıların oldukça uyumlu çalıştıklarını belirtilerek yüksek puanlamıştır.
- İşin, beceri ve yetkinlikleri geliştirme konusunda, katılımcılar, Haziran-Eylül döneminde yeni işler öğrenmek yerine aynı işlerde çalışarak uzmanlaştıklarını paylaşırken yöneticiler katılımcıların yıl boyunca daha fazla görev ve sorumluluk olarak geliştiklerini söylemişlerdir.
- Bazı katılımcılar kurumun farklı departmanlarının iş süreçlerini öğrenme konusunda kararsız olduklarını, bazıları farklı birimlerle iletişim halinde olduklarını fakat iş süreçlerine katkıda bulunmadıklarını, sadece bilgi alışverişi yaptıklarını söylerken değerlendirmeye alınan yöneticilerin tümü katılımcıya kurumun iş süreçlerinin anlatıldığını ve yöneticilerin bazıları küçük bir ekip olduğu için iş süreçlerinin çok net ama farklı alanlara dağılmış olması sebebiyle katılımcı için dezavantaj olabileceğini belirtmiştir.
- Katılımcılar, yöneticilerinden az geri bildirim aldığını söylerken yöneticiler katılımcıların geri bildirimleri dinlediklerini fakat uygulama konusunda sıkıntılar yaşadıklarını paylaşmışlardır.

<sup>2</sup> 2016 yılında yöneticiler genel yıl ortalaması 4,4 olarak değerlendirilmiştir. Sorular az bir farklılık göstermektedir.

### 3. Katılımcıların Mentorluk Programı Değerlendirmesi

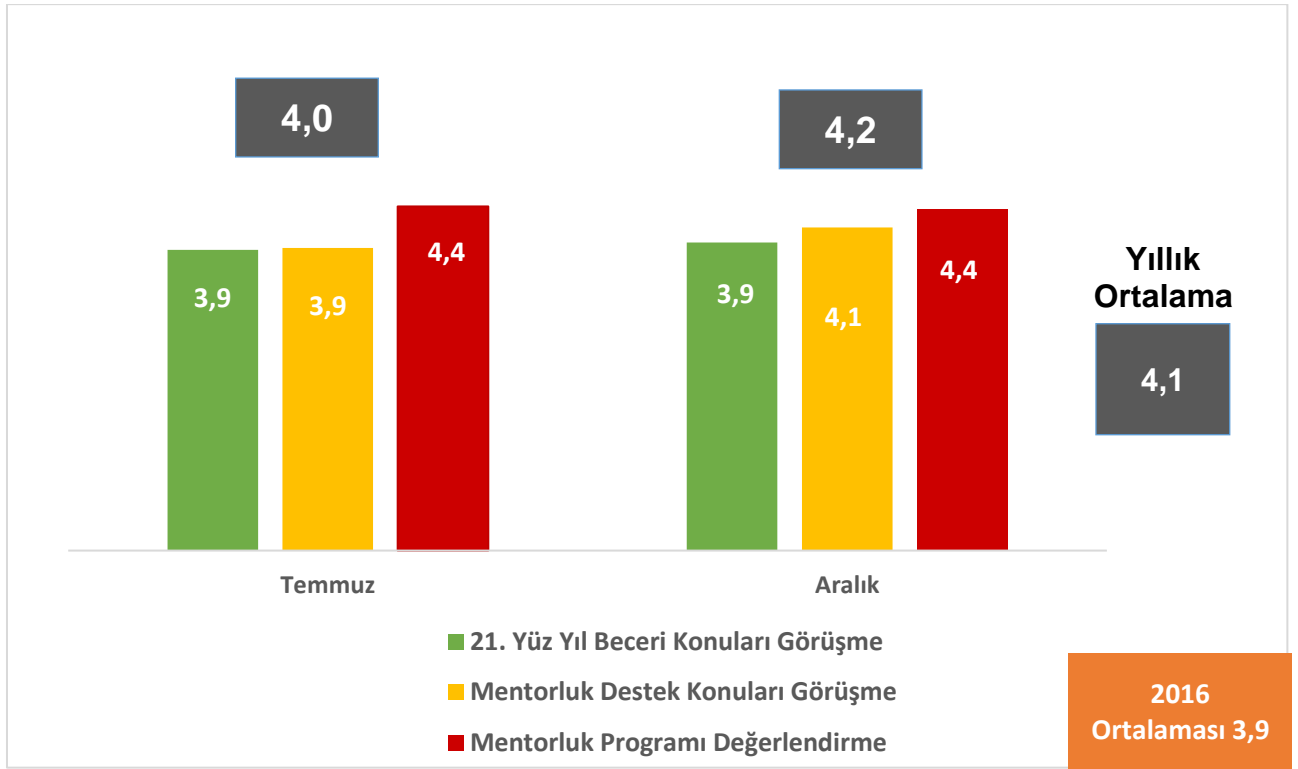
Katılımcılar nezdinde mentorluk hakkında yıllık değerlendirme ortalaması 4,0 olarak gerçekleşmiştir.



- 21. Yüzyıl Beceri Konuları Görüşme:** Katılımcıların büyük çoğunluğu **ilişki yönetimi, iletişim /ikna ve karar verme/stres yönetimi** konusunda mentorlarından yeterli destek aldığını paylaşırken genel olarak en çok çalışılan konu **zaman yönetimi** olmuştur. Tüm katılımcılar mentorları ile konuştukları konuların akademi eğitimleri ile pekiştirdikleri için daha hızlı ilerleme kaydettiklerini paylaşmışlardır.
- Mentorluk Destek Konuları Görüşme:** Katılımcıların çoğu **kariyer planlama, kişisel gelişim, işyerinde çalışma/ilişki yönetme** anlamında mentorlarından destek aldığını paylaşırken hepsi kişisel gelişim alanları hakkında destek aldığını paylaşmıştır. Katılımcıların **zaman yönetimi ve ilişki yönetimi** konusunda kendilerine önemli bir artış gördüğünü belirtmişlerdir.
- Mentorluk Programı Değerlendirme:** Katılımcılar eşleştirmenin doğru yapıldığı, Esas Sosyal ekibinden yeterli desteği ve bilgilendirmeyi aldığını söylemiştir. Katılımcılar özellikle Eylül ayından sonra iş arama sürecinde daha fazla desteğe ihtiyaç duydukları için görüşme sürelerinin daha uzun tutulabileceğini önermişlerdir. Katılımcıların **görüşmeler için randevu alma konusunda kendileri çok başarılı bulmasa da mentorla katılımcıları bu konuda oldukça başarılı görmüştür.**

#### 4. Mentorların Mentorluk Programı Değerlendirmesi

Mentorlar nezdinde İlk Fırsat 2017 yıllık değerlendirme ortalaması 4,2 olarak gerçekleşmiştir.<sup>3</sup>



- 21. Yüzyıl Beceri Konuları Görüşme:** Özellikle **ilişki yönetimi, iletişim /ikna ve karar verme/stres yönetimi** konusunda bol bol görüşme yaptıklarını söyleyen mentorlar, katılımcıların bu alanlarda ilerleme gösterdiklerini paylaşmıştır. En az **ise takım çalışması** konusunda çalışıldığı paylaşılmıştır.
- Mentorluk Destek Konuları Görüşme:** Mentorlar özellikle **kişisel gelişim, yeni iş bulma ipuçları, ilişki yönetimi ve zaman yönetimi** konusunda bol bol görüşme yaptıklarını paylaşmışlardır. Katılımcıların bu alanlarda oldukça hevesli ve gelişime açık olduğu paylaşılmıştır. Bu görüşmelerde en az mesleki teknik bilgileri konuşulduğu paylaşılırken katılımcıların zaman yönetimi ve ilişki yönetimi konusunda ilerledikleri paylaşılmıştır.
- Mentorluk Programı Değerlendirme:** Mentorlar genel olarak **mentorluk yapmaktan memnun olduklarını** ve Esas Sosyal'den **yeterli desteği aldıklarını** belirtmişlerdir. Ayrıca, tüm mentorların dönem içerisinde bir araya gelerek **deneyim paylaşımında** bulunması önerilmiştir. Değerlendirme kapsamındaki mentorların tümü katılımcıların görüşmeler için **randevu alma konusunda aktif çaba gösterdiğini belirtirken** hazırlıklı geldiklerini, sorularını önceden hazırladıklarını söylemişlerdir.

#### Katılımcı – Mentor Karşılaştırma

- Katılımcı ve mentor görüşleri arasında çok fark olmamakla birlikte, her iki değerlendirme sonucuna göre katılımcıların ilişki yönetimi, iletişim/ikna ve karar verme/stres yönetimi gibi alanlarda gelişme sağladıkları görülmüştür.
- Yeni iş bulma ipuçları, kariyer planlama ve kişisel gelişim konusunda sorularına yanıt arayan katılımcılar mentorlarından bu konuda oldukça fazla destek aldıklarını paylaşırken mentorların sistemden daha memnun oldukları görülmektedir. Bunun nedeninin katılımcıların mentorluk kavramından beklentilerinin yüksek olması olduğu düşünülmektedir.

<sup>3</sup> 2016 yılında mentorların genel yıl ortalaması 3,9 olarak değerlendirilmiştir. Sorular az bir farklılık göstermektedir.



## 5. Geri Bildirimler

### Katılımcılar

#### Kurumlar Hakkında:

1. Katılımcılarla ve yöneticilerle görüşmeler
2. Kurumların yaklaşımları (stajyer , ekip dışlanma, bilgisizlik)
3. İş deneyimi yetersiz (istenen deneyim beklentisi yerine gelmemesi)
4. Kurumların kendi çalışanlarını ek eğitim vermesi
5. Yöneticilerin daha net ve sık geri bildirim vermeleri
6. Ekim'de teklifle birlikte maaş bilgisi
7. Eğitimlerde öğrenenlere uygulama alanı yaratmak

#### Akademi ve Program Yönetimi Hakkında:

1. Whatsapp yerine email iletişimi
2. İş tanımları netliği/gerçekliği
3. Basın /Yayın rapörtajları dengesi ve süreci
4. İş alanına göre çalışma grupları
5. Söyleşilerde daha orta yaş konuşmacılar, daha çok STK konuları
6. Mentorluk için iş izinleri
7. Sınav tarihlerine bakarak Akademi takvimi oluşturmak
8. Yabancı dil konusunda eğitim devam ancak farklı okul olabilir
9. Teknik eğitim (Exel, alana özel) daha uzun olmalı
10. Network oluşturma ve sürdürme ek eğitim
11. Yöneticilere Akademi ve Mentorluk hakkında daha fazla bilgi
12. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlarına ve alanlarına göre seçmeli eğitimler düzenlenmesi
13. Mentorluk programının önemi vurgulanarak yöneticilere anlatılması
14. Görüşmelerin mesai saati dışında yapılarak daha detaylı konuşulması
15. Mentor görüşme sıklıkları daha detaylı takip edilmesi

### Yöneticiler

#### Katılımcılar Hakkında :

1. Katılımcıların iş süreçlerini takip etme ve ilişki yönetimi konusunda başarılı oldukları paylaşılırken iş takibi konusunda biraz daha fazla motivasyona ihtiyaçlarının olması
2. Katılımcıların kendi görevlerin yanı sıra kurumdaki diğer departmanları tanınması ve farklı işleri öğrenmesi için olanaklar sağlanması

#### Akademi ve Program Yönetimi Hakkında:

1. Eşleştirildiği mentorların bilgisinin yöneticiler ile de paylaşılması
2. Teknik bilgi ve pratik gerektiren pozisyonlar için kuruma adaptasyon ve oryantasyon süresini göz önüne alarak programın süresinin daha uzun olması
3. Program gereği sadece 1 yıl boyunca çalışan katılımcıların kendilerine 12 ay sonunda iş teklifi gelmediğinde demotive olmamaları için sürecin en başında programın net ifade edilmesi
4. Akademi faaliyetleri hakkında daha sık bilgilendirmelerin yapılmasını önermişlerdir. Özellikle, katılımcıların katıldığı yüz yüze eğitimlerin içeriklerinin paylaşılması durumunda, öğrendikleri alanlarda katılımcıların pratik yapmaları konusunda teşvik edilebileceği söylenmiştir.
5. İşi öğrenme ve tam anlamıyla işin içine girme sürecinin Haziran'ı bulduğunu ve bu nedenle programın daha uzun olmasının (1,5-2 yıl) faydalı olabileceği önerilmiştir.

### Mentorlar

#### Program Hakkında:

1. Esas Sosyal ekibi ile dönem ortasında bir araya gelerek katılımcılarla ilgili olarak genel gözlem ve izlenimlerini paylaşımında bulunmaları
2. Mentor görüşme taleplerinin katılımcının takibinde olmasıyla birlikte, aynı titizliği mentorların da göstermesi, mentordan da talep ve soru gelmesi
3. Mentorlar için de toplantılar ve eğitimler düzenlenmesi
4. STK'larda çalışmak isteyenlerle özel sektörde çalışmak isteyen gençlerin ayrı yönlendirilmesi ve mentorların uzman oldukları alana göre seçilmesi
5. Katılımcıların ihtiyacı/isteği ile yetkinlik geliştirme yaklaşımının dengeli olması gerektiği
6. Mentorların işyerinin taleplerini ve görüşlerini öğrenmesi
7. Mentorlar katılımcıların yöneticileri ile tanıştırılması