

TARIM VE MENTORLUK

TARIMSAL YAYIMDA ALTERNATİF BİR YAYIM VE EĞİTİM MODELİ

Raportörler

Zir. Müh. Fatma ANAR MENDİL

Dr. (Zir. Müh) Nevzat BİRİŞİK

Arş.Asist. Rabia Sultan AŞCI

(Kamu Araştırmaları Vakfı, Politika Notları, 2)

Eylül 2026, Ankara

1. GİRİŞ

Türkiye; farklı iklim tipleri, geniş tarım alanları, zengin biyolojik çeşitliliği ve Asya ile Avrupa arasındaki stratejik konumu sayesinde çok sayıda bitkisel ve hayvansal ürünün yetiştirilmesine olanak sağlayan önemli bir tarımsal potansiyele sahiptir. Tarih boyunca birçok uygarlığa ev sahipliği yapan Anadolu, üretim teknolojilerinden tarım politikalarına kadar sektörün gelişimine büyük katkılar sunmuştur. Bitkisel üretim, hayvancılık, ormancılık ve su ürünleri alt sektörlerinden oluşan tarımsal faaliyetler; gıda güvenliğinin sağlanması, kırsal kalkınma, istihdam ve sanayiye hammadde temini açısından ülke ekonomisinde kritik bir yere sahiptir. Ancak bu zengin ürün çeşitliliği ve elverişli toprak yapısı, bölgesel farklılıklara bağlı olarak bazı tarımsal sorunları da beraberinde getirmektedir. İklim, bitki örtüsü, toprak yapısı ve kırsal sosyolojinin bölgeden bölgeye değişmesi; etkin tarım politikalarının oluşturulmasını ve kırsal kalkınma planlamasını stratejik açıdan önemli kılmaktadır. Sahip olunan bu yüksek potansiyele rağmen günümüzde; artan girdi maliyetleri, tarım arazilerinin parçalı yapısı, çiftçilerin bilgi ve deneyim eksikliği, dijitalleşme ve iklim değişikliğine uyum sağlayamamak gibi sektörde birçok sorunlar yaşanmaktadır. Ayrıca kırsalda yaşlı nüfusun artması, gençlerin tarımdan uzaklaşması, tarımsal örgütlenmenin etkisizliği ve ürün fiyatlarındaki dalgalanmalar sektörü zorlayan diğer unsurlar arasındadır.

Sorunların çözümü için Tarım ve Orman Bakanlığı'nın 2024-2028 Stratejik Planı; yeterli ve sürdürülebilir tarım ürün arzını sağlamak, gıda güvenilirliğini temin etmek, kırsalda yaşam kalitesini artırmak, iklim değişikliğine dirençli bir yapı oluşturmak ve doğal kaynakları korumak amacıyla stratejik hedefler belirlemiştir. Bu plan incelendiğinde; ara kademe personel yetersizliği, pazarlama ve örgütlenme aksaklıkları, çiftçiliğin mesleki itibarı ile yüksek girdi maliyetleri, kayıt dışı üretim, yaşlanan nüfus ve teknolojiye uyum sağlayamayan küçük işletmeler ön plana çıkan temel zayıflıklar ve tehditler olduğu görülmektedir.

Düzenlenen Tarım Şuraları da benzer şekilde; üretici örgütlenmesinin güçlendirilmesi, gençlerin ve kadınların tarıma kazandırılması, finansman ve risk yönetimi ile doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımını kırsal kalkınmanın ortak politika alanları olarak belirlemiştir. Bu sorunların çözümünde kısa ve uzun vadeli stratejiler büyük önem taşımaktadır. Bu noktada mentorluk; yetişkin öğrenmesi, sosyal öğrenme kuramı ve yeniliklerin yayılımı literatürüyle kesişen güçlü bir kapasite geliştirme mekanizması olarak öne çıkmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı, bireylerin yeni becerileri gözlem ve etkileşim yoluyla öğrendiğini vurgularken (Bandura, 1977); Rogers'ın Yeniliğin Yayılması Teorisi,

tarımda yeniliklerin benimsenmesinde güven, sosyal ağlar ve rehberlik mekanizmalarının belirleyici olduğunu doğrulamaktadır. Öte yandan, kırsal kesimdeki kadınların güçlendirilmesi; sürdürülebilir kalkınma, ekonomik verimlilik ve toplumsal refah açısından kritik bir rol oynamaktadır. **Bu çalışmada, ülkemiz tarım sektörünün eğitim, yayım ve hizmet sunumu daha çok kırsal kalkınma ekseninde ele alınmış; mentorluk uygulaması üzerinde çalışılarak, bu yaklaşımın tarım sektöründe kullanılabilirliği ile birey ve topluluklar üzerindeki etkisine değinilmiştir.**

2. MENTORLUK KAVRAMI VE NİTELİKLERİ

Özellikle eğitim ve finans sektöründe etkin bir şekilde kullanılan mentorluk; daha deneyimli bir kişinin (mentor); deneyim paylaşımı, rol modelleme ve gelişimsel görüşmeler aracılığıyla daha az deneyimli bir kişiye (menti) bilgi ve uzmanlık gelişimine rehberlik ettiği, iki taraflı ve dinamik bir öğrenme sürecidir. Son derece modern bir yaklaşım olan mentorluk aslında Anadolu'da yüzyıllardır var olan usta-çırak ilişkisi ve Ahilik geleneğine benzemekte olup, özünde bir bilgi ve deneyim paylaşım yöntemidir. **Bu süreçte mentorun; işinde yetkin, insan ilişkilerine önem veren, kendini tanıyan, etkin dinleme ve gözlem becerilerine sahip bir yapıda olması beklenir.** Mentor; hatalara karşı yapıcı yaklaşan, öz güven sahibi, mentinin ihtiyaçlarına duyarlı ve onun kendi potansiyeline inanmasını destekleyen bir rehberdir. Mentorluk sürecinde en önemli unsurlardan biri, mentorun esneklik, yaratıcılık ve güçlü iletişim becerilerinin yanı sıra aktif dinleme, etkili soru sorma ve geri bildirim verme gibi temel koçluk becerilerinden yararlanarak bilgi ve deneyimlerini mentiye aktarmasıdır. **Bunu yaparken mentorun, menti üzerinde baskı veya hâkimiyet kurmaması, mentinin kendi kararlarını vermesine ve gelişim sürecinin sorumluluğunu üstlenmesine alan tanıması ve iki değerli yetişkin olarak iletişim kurması önemlidir.**

3. TARIMDA MENTORLUK

Tarım, insanlığın ilk varoluşundan bu yana süregelen bir faaliyettir. İnsanların birbirinden etkilenecek ya da kuşaktan kuşağa bilgi aktarımı yoluyla üretim yapması, kadim bir eğitim metodu olan mentorluk kavramıyla doğrudan kesişmektedir. Tarımsal üretim süreçleri yalnızca teknik bilgiye değil; finansal dayanıklılığa, yönetsel becerilere, sosyal sermayeye ve duygusal destek mekanizmalarına da ihtiyaç duyan çok boyutlu sistemlerdir. **Geleneksel olarak tarım sektöründe atadan evlada yada dededen toruna geçen bir öğrenme kültürü olup, bu yaklaşım aslında mentorluk sistemine büyük ölçüde uyumludur.** Bu bağlamda tarım mentorluğu; girişimcilikten dijitalleşmeye, hibe programlarına erişimden markalaşmaya kadar

geniş bir yelpazede katkı sunan bütüncül bir destek mekanizmasıdır. UN Women liderliğinde yürütülen kırsal kadınları güçlendirme girişimleri ve Dünya Bankası Grubu'na bağlı IFC'nin Tarım İşletmeciliği Liderlik Programı (ALP) gibi uluslararası örnekler de küçük ölçekli işletmelerin ve kırsal kesimin kapasite gelişiminde bu tür rehberlik modellerinin kritik önemini ortaya koymaktadır. **Tarım mentorluğu, yalnızca bilgi aktarımı sunmakla kalmayıp çiftçilerin teknik, yönetsel, psikososyal ve sosyal sermaye açısından güçlenmesine katkı sağlayan bütüncül bir destek mekanizmasıdır.** Mentorluğunun öne çıkan işlevleri şunlardır:

- Deneyim aktarımı yoluyla öğrenme sürecini hızlandırır.
- Üreticilerin motivasyonunu artırır ve kırsalda lider üreticilerin oluşmasını destekler.
- Kırsal alanda profesyonel ağların (işbirliklerinin) oluşmasına katkı sağlar.
- Sürdürülebilir tarım uygulamalarına yönelik stratejik bir vizyon kazandırır.
- Üreticinin sorunlarını çözmesini destekleyen yönlendirici bir ilişki modeli sunar.

Gerçekte birbirinden uygulama ve yaklaşım yönü ile farklı olsa da Türkiye’de mentorluk kavramı sıklıkla liderlik, danışmanlık ve koçlukla karıştırılmaktadır. Koçluk, performans ve farkındalık odaklı kısa/orta vadeli bir süreç olup koç çözüm vermezken; danışmanlık uzmanlık bilgisiyle doğrudan sorun çözmeye odaklanır. Mentorluk ise deneyimli bir kişinin bilgi ve birikimini paylaşarak mentinin uzun vadeli kişisel ve mesleki gelişimini desteklediği, rol model olunan güvene dayalı uzun soluklu bir süreçtir. **Tarımsal danışmanlık teknik ve yönetsel sorunlara anlık çözümler sunarken, tarım mentorluğu üreticinin karar verme becerisini, öz güvenini ve değişime uyum yeteneğini geliştirerek onu geleceğe hazırlar.** Mentorluk ve koçluk arasındaki farklılıklar kısaca aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

Tablo 1. Mentorluk, koçluk ve danışmanlık arasındaki farklar

Boyut	Mentorluk	Koçluk	Danışmanlık
Temel amaç:	Kişisel ve mesleki gelişimi desteklemek	Bireyin kendi potansiyelini ortaya çıkarmasını sağlamak	Belirli bir probleme çözüm üretmek
Odak noktası:	Uzun vadeli gelişim	Performans, hedef ve farkındalık	Sorun çözme ve uzmanlık
İlişki süresi:	Genellikle uzun dönemlidir	Kısa veya orta vadeli olabilir	İhtiyaç kadar sürer
Bilgi aktarımı:	Vardır. Mentor deneyimlerini paylaşır.	Yoktur veya çok sınırlıdır. Koç çözüm vermez.	Yoğundur. Danışman uzman bilgisini aktarır.
Deneyim gerekliliği:	Mentorun ilgili alanda deneyimli olması beklenir.	Koçun aynı sektörde deneyimli olması gerekmez.	Danışmanın konu uzmanı olması gerekir.
Çözümü kim üretir?:	Mentor ve menti birlikte değerlendirir, mentor öneriler sunabilir.	Çözümü tamamen danışan (coachee) bulur.	Çözümü danışman geliştirir ve önerir.
Yöntem:	Rehberlik, rol model olma,	Güçlü sorular, aktif dinleme,	Analiz, teşhis, raporlama ve

Boyut	Mentorluk	Koçluk	Danışmanlık
	deneyim paylaşımı	farkındalık oluşturma	öneri geliştirme
Karar verme	Mentor öneriler sunabilir ancak kararı mentori verir.	Koç yönlendirme yapmaz; karar tamamen danışana aittir.	Danışman çözüm önerir, uygulama kararı danışana aittir.
Rol modeli olma	Evet	Hayır	Genellikle hayır
Öğrenme biçimi	Deneyim aktarımı ve birlikte öğrenme	Keşfetme ve öz farkındalık	Uzman görüşü alma

Tarım mentorluğunun, uzun süredir tarımsal faaliyetlerde bulunan ve geleneksel üretim modellerini sürdüren üreticiler açısından, özellikle liderlik gelişimini destekleyerek kariyer başarısı, iş memnuniyeti ve sektörde kalıcılık üzerinde olumlu etkiler yarattığı çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Bununla birlikte tarım dışı sektörlerden tarıma yönelen ve aile çiftçiliği deneyimi bulunmayan, eğitim düzeyi orta ve yüksek olan yeni nesil üreticilerin de belirli hedeflere ulaşmalarını, yetkinliklerini geliştirmelerini ve değişimlere uyum sağlamalarını desteklemek amacıyla tarım mentorluğundan yararlanılabilir. Bu yönüyle tarım mentorluğu, rehberlik ve deneyim paylaşımına dayalı bütüncül bir süreç olarak değerlendirilebilir. Tarım sektöründe de başarılı bir mentorluk; güvene dayalı, rahat iletişim kurulan ve yapıcı geri bildirimlerin alındığı sağlıklı bir ilişkiyi gerektirir. Dolayısı ile mentorluğun uygulama şekli, başarısı ülkelerin kırsal yaşam alanlarındaki iş ve sosyal ilişkileri ile tarımsal ekosistemin sosyolojik yapısı ile son derece ilişkilidir.

Resmi mentorluk programlarının bireyin tüm ihtiyaçlarını tek başına karşılaması beklenmemeli; bu süreçler mesleki eğitimin erken aşamalarından başlayarak kariyerin tüm evrelerinde sürdürülmelidir. Öte yandan Dünya Bankası verileri, gelişmekte olan ülkelerde genç nüfusun tarım dışı sektörlerle yöneldiğini; FAO ise sürdürülebilir bir tarım yapısı için genç çiftçilerin sektöre girişlerinin kolaylaştırılmasının kritik olduğunu göstermektedir. Tarım sektöründe mentorluk uygulamasının aktif olarak kullanılması, özellikle genç üretici profillerinin oluşturulmasıyla sürdürülebilir ve kapsayıcı kalkınmada önemli bir rol oynayacaktır. Bu kapsamda mentorluk, iki temel alanda sektörü daha güçlü kılabilir.

- I. **Ulusal ve uluslararası hibe ve destek programlarından yararlanma:** Birçok üretici; pazara erişim, dijitalleşme, finansal okuryazarlık ve örgütlenme konularında eksiklikler yaşamaktadır. Tarım mentorluğu yalnızca teknik bir eğitim yöntemi olmayıp; deneyim aktarımı, rol model olma ve karar verme becerilerini

geliştirerek üreticilerin bu desteklerden en iyi şekilde yararlanmasını sağlar ve finans kaynaklarının etkin kullanımını destekler.

- II. **Tarımsal eğitim (Meslek liseleri, ön lisans ve lisans) alanların mesleğe başlama süreçlerini destekler:** Tarım liselerinden veya ziraat fakültelerinden mezun olan ama pratik üretim becerisi olmayan kişilerin mesleğe adım atarken desteklenmesinde büyük önem taşır. Mentorluk yolu ile deneyimli ziraat mühendisleri, girişimciler ve sektör temsilcileri ile öğrenciler arasında kurulacak düzenli gelişim ilişkileri; öğrencilerin mesleki aidiyetini güçlendirecek, rol model eksikliğini giderecek ve sektörle erken dönemde tanışmalarını sağlayacaktır. Bu süreç, nitelikli iş gücünün ve geleceğin sürdürülebilir tarım liderlerinin yetişmesine doğrudan katkı sunma imkanına sahip olup, sosyolojik nedenlerle kopan usta-çırak, dede-torun ilişkisini farklı şekilde tesis edebilir.

Tarım ve gıda üretiminin geleceği, sürdürülebilirlik ve teknolojik yenilikler kadar tarım eğitiminden de büyük ölçüde etkilenmektedir. Tarımın geleceği, kırsalda üretim yapan nitelikli genç çiftçi sayısının artmasına bağlıdır. Her ne kadar mentorluk uygulamaları bilgi aktarımını güçlendirip bölge ekonomisine katkı sağlasa da, Nijerya'nın Cross-River örneğinde görüldüğü üzere sınırlı eğitilmiş mentor varlığı, yetersiz kırsal altyapı ve resmi programların yokluğu gibi kritik engellerle de karşılaşabilmektedir. Ancak ülkemizde mentorluk kavramının yeterince bilinmemesi, akredite mentor sayısının azlığı, kurumsal altyapı eksikliği, finansman ihtiyacı, bölgesel dijital okuryazarlık farkları, yeniliğe karşı direnc ve standart bir çerçevenin bulunmaması gibi yapısal zayıflıklar öne çıkmaktadır.

Diğer yandan tarım sektöründe nitelikli mentor eksikliği, zaman kısıtları ve standart uygulama eksikliği gibi çeşitli zayıf yönlerle sahip olmakla birlikte, doğru stratejilerle ülkedeki deneyimli meslek mensuplarına ulaşılabilir. Mentor bilincinin, düzenlemesinin gelişmediği ve yeterli sayıda mentor olmaması gibi zayıflıkların giderilmesi için mentor eğitimlerinin yaygınlaştırılması, mentor havuzlarının oluşturulması ve mentorluk hizmetlerinin hibe programlarıyla entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu sayede kırsalda genç lider üretici sayısının artması sağlanarak sektördeki istihdama ve uzun vadeli stratejik hedeflere ulaşılmasına katkı sunulabilir.

Son yıllarda küresel ölçekte tarım sektöründe yaşlı nüfusun artması, gençlerin uzaklaşması, kadın emeğinin yeterince görünür olmaması, dijitalleşmeye uyum sorunları ve iklim değişikliği gibi sosyal kırılganlıklar öne çıkmaktadır. OECD-FAO Raporu'na göre; küresel emtia fiyatlarındaki dalgalanmalar karşısında özellikle küçük çiftçiler verimliliklerini artırma

baskısı altındadır; bu nedenle yenilikçi teknolojilere, bilgiye ve pazarlara erişim hayati önem taşımaktadır. Bu noktada mentorluk, dezavantajlı konumdaki kadınların ve gençlerin becerilerini geliştirerek sosyal ve ekonomik hayata katılımlarını güçlendiren kritik bir araçtır. IFAD Stratejik Çerçevesi de kırsal kadınlar için fırsat eşitliğini, gençler için ise karar alma süreçlerinde temsiliyeti savunmaktadır. **Tarımda mentorluğun aktif kullanımı; yeni nesil mekanizasyon ile birlikte dijital tarımın yaygınlaşmasını, hibe programlarından faydalanma oranının artmasını, gençlerin sosyal girişimcilğe yönelmesini ve üniversite-özel sektör iş birliklerinin gelişmesini destekler.**

Genel olarak Tarım ve Orman Bakanlığı'nın eğitim ve yayım stratejileriyle de örtüşen mentorluk; tarımsal danışmanlıktan farklı olarak belirli bir teknik sorunla sınırlı kalmaz. Danışmanlık anlık çözüm önerileri sunarken, mentorluk üreticinin uzun vadeli kişisel ve mesleki gelişimine odaklanarak karar verme becerisini ve değişime uyum yeteneğini artırır. Ancak sahada görev yapacak ziraat mühendislerinin ve uzmanların, teknik bilgileri yeterli olsa bile temel mentorluk eğitimi almadan bu süreci yürütmemeleri gerekir; aksi takdirde yaşanabilecek hatalar sektörde itibar kaybına yol açabilir. Öte yandan, bu sistemin başarısını etkileyebilecek bazı risk ve tehdit unsurları da bulunmaktadır. Kırsal alanlardaki coğrafi uzaklıklar, altyapı ve internet erişim kısıtlılıkları, akredite mentor sayısının azlığı ve kurumsal çerçevenin henüz tam oturtulmamış olması yapısal engeller arasındadır. Ayrıca tarımsal sezondaki yoğunluklar nedeniyle hizmetin kısa vadeli kalması ve bölgelerdeki yeniliğe direnç, beklenen faydanın elde edilmesini zorlaştırabilir. **Tüm bu zorluklara rağmen mentorluk; bilgi ve deneyim aktarımı, hibe ve finansmana erişim kolaylığı ve kırsalda lider üretici profillerinin oluşturulmasında büyük fırsatlar sunmaktadır.**

4. TARIM MENTORLUĞU' NUN DÜNYADAKİ DURUMU

Tarihteki ilk mentorluk örneği Homeros'un Odysseia destanına dayanmakla birlikte günümüzde mentorluk uygulamaları enerji ve teknolojiden sağlığa ve eğitime kadar pek çok sektörde yaygınlaşmıştır. **Tarım sektöründe ise son yıllarda mentorluk, akademik çevrelerin ötesine geçerek uluslararası kuruluşlar, kalkınma ajansları ve hibe programları tarafından desteklenen kritik bir kapasite geliştirme mekanizması haline gelmiştir.** Tarım alanında bir başarı örneği olarak *Etiyopya'daki LIVES projesinde* değer zinciri aktörlerine sunulan mentorluk çalışması verilebilir. Benzer şekilde Nijerya'da gençlere yönelik tarım girişimciliği ve mentorluk desteğinin insan kaynağı israfını önlediğini ve ekonomik kalkınmayı tetiklediğini belirtmiştir. Gürcistan'daki tarım eğitimcilerinin ihtiyaçlarını inceleyen bilim insanları etkili mentorluk programlarının sektörel başarı için şart olduğunu göstermektedir.

AB Ortak Tarım Politikası Ağı tarımda mentorluğun sınırları aşan stratejik bir araç olduğunu doğrulamaktadır. Bu nedenle Tarımda Kadınlar Platformu; ulusal ve AB düzeyinde ağ oluşturma fırsatları geliştirerek mentorluk girişimlerini kolaylaştırmayı, diyalog ve bilgi alışverişini teşvik eden dinamik bir çiftçi ağı kurmayı ve kadınların ortak zorlukların üstesinden gelme kapasitelerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamdaki mentorluk faaliyetleri; çiftlik işletme planları ve maliyet yönetimi, tarımsal piyasalar ve teknoloji, işletmelerin gıda üretiminin ötesine genişletilmesi, sosyal medya dahil ürün pazarlaması ve aile ihtiyaçları ile destek hizmetlerine yönelik tavsiyeler gibi pratik ve iş odaklı konulara odaklanmaktadır. Sonuç olarak platform, güçlü bir mentorluk kültürü inşa ederek kadınların öz güvenini artırmayı ve tarımda başarılı olmalarını desteklemektedir.

Avrupa ülkelerinde yapılan bir analiz sonucu; Avusturya'daki FRAU-IDA projesi kırsaldaki kadınların çalışma koşullarını iyileştirirken; İsveç'teki dijital çiftlik devir programı (*Skifta Rikt*) ve Estonya'daki tarım danışmanlığı yenileme programları nesiller arası geçişleri desteklediği, Avrupa çapında bir inovasyon ekosistemi oluşturan FLIARA projesinin kadınların finansmana, eğitime ve mentorluğa erişimini artırmak için kupon temelli destek programları önerdiği ve faydalanıcılara güçlü beceri ve öz güven kazandırdığını görülmüştür. Benzer şekilde İspanya'da derin teknoloji kadın girişimcilerini destekleyen Empo-Women programı kademeli finansman sağlarken Tarım Bakanlığı iş birliğindeki *Crecemos Juntas* projesi kırsal kadın girişimcilere kişiye özel rehberlik yani mentorluk sunmaktadır. Afrika'daki AWARD programı ise kadın bilim insanlarını iklim dirençli tarımsal araştırmalara liderlik etmeleri için mentorlukla desteklemektedir.

Genel olarak, mentorluk programlarının özellikle kadınlar ve gençlerde etkili sonuçlar verdiği, dijital platformlar üzerinden yaygınlaşması daha geniş kitlelere ulaşılmasını ve bilgi paylaşımının sürekliliğini sağladığı belirlenmiştir. Özetle doğru yapılandırılmış mentorluk girişimleri; bireysel ve kurumsal gelişimde önemli bir araç olarak tarım sektörünün sürdürülebilirliğine güçlü bir katkı sunmaktadır.

5. TARIM MENTORLUĞU' NUN TÜRKİYE' DEKİ DURUMU

Türkiye'de mentorluk kavramı, 1980'li yıllardan bu yana psikoloji, sosyal psikoloji ve işletme gibi farklı bilim dallarından araştırmacıların inceleme konusu olmuştur. Pek çok meslekte evrensel olarak kabul edilen ve yaygın bir şekilde kullanılan mentorluk özellikle yönetim literatüründe büyük ilgi gören bir alan haline gelmiştir. Türkiye'deki uygulamaları incelendiğinde; başlangıçta finans, iletişim, elektronik ve gıda gibi sektörlerde faaliyet gösteren kurumsal şirketlerde görülen bu mekanizma, günümüzde kalkınma ajansları, vakıflar

ve sivil toplum kuruluşları eliyle yürütülen hibe ve girişimcilik programlarında aktif bir şekilde yer almaktadır. Ülkemizde tarım alanında ise doğrudan ziraat odaklı akademik çalışmaların sayısı ve saha uygulama projeleri oldukça sınırlı olmakla birlikte, genel literatürde mentorluğun rolüne dair önemli araştırmalar bulunmaktadır.

Türkiye'deki akademik literatürde mentorluk; genç nesillerin liderliğe hazırlanmasından yükseköğretimde kalitenin artırılmasına, yerel üretim ekosistemlerinde kadın girişimciliğinin kadınların tarımsal pazarlama, kooperatifleşme ve finansman imkânlarına erişimine kadar geniş bir yelpazede ele alınmaktadır. Öte yandan Türkiye'de son yıllarda hayata geçirilen ulusal ve uluslararası projeler, mentorluk mekanizmasını farklı dezavantajlı gruplar için güçlü bir araç haline getirmiştir. Örneğin, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen ve ICMPS ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü koordinasyonunda yürütülen ENHANCER Projesi, girişimcilere istihdam, pazarlama, iş geliştirme ve ihracat alanlarında mentorluk desteği sağlamaktadır. Benzer şekilde TÜBİTAK BİDEB programları, bilim olimpiyatlarında başarılı öğrencilere ve bursiyerlere kariyer gelişim desteği sunarken, Ankara Kalkınma Ajansı yerleşik üreticilerin uluslararası pazarlara açılmasını hedefleyen mentorluk programları düzenlemektedir.

Ülkemizde kadın ve genç istihdamına odaklanan projelerde de mentorluk merkezi bir rol oynamaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UNDP ve Sabancı Vakfı ortaklığındaki “Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi”, eğitim ve istihdam dışındaki genç kadınların sorunlarına çözüm bulmak amacıyla mentorluk ve hibe programlarını harmanlamış; binlerce genç kadının iş hayatına katılımına zemin hazırlamıştır. Son yıllarda uygulanan Coca-Cola Vakfı ve Habitat Derneği ortaklığındaki “Kız Kardeşim Projesi” ve üniversiteli genç kadınları kapsayan “Kız Kardeşim, Kahramanım” girişimi de kadınların iş kurma, mevcut işlerini büyütmeye ve kariyer hayallerini gerçekleştirme süreçlerinde onlara ilham veren mentorluk hizmetleri sunulduğu görülmektedir.

Tarım sektöründe yapılan projelere baktığımızda; Türkiye Kadın Girişimciler Derneği'nin (KAGİDER) “Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı” ile mikro işletmelerin büyümesini hedefleyen “KAGİDER Momentum Programı”, tarım ve girişimcilik alanlarında markalaşma ve mentorluk desteği verdiği, Nestlé'nin tarım ve girişimcilik odaklı “Genç İşi Tarım” hibe programı ile Etki Çemberleri Vakfı tarafından finanse edilen ve toprak-su yönetimi, atalık tohumlar ile dijital izleme konularında eğitim ve mentorluk sağlayan “Harman Onaran Çiftçi Kapasite Programı” sahada aktif olarak yürütülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de uygulanan hibe ve girişimcilik programlarında sunulan mentorluk hizmetlerinin ağırlıklı olarak farklı disiplinlerden uzmanlar ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yürütüldüğü görülmektedir. İncelenen bu zengin örneklerin bir kısmında detaylı program verileri proje web sitelerinden temin edilmiş olup, tarım sektörüne özgü kurumsal mentorluk altyapısının ulusal düzeyde sistematik olarak yaygınlaştırılmasına hâlâ ihtiyaç duyulmaktadır.

6.TÜRKİYE’DE TARIMSAL DÖNÜŞÜMDE MENTORLUK HİZMETİNE DUYULAN İHTİYAÇ VE ÖNERİLER

Tarım ve Orman Bakanlığı’nın Türkiye Yüzyılı vizyonu doğrultusunda, tarım, orman ve su kaynaklarımızda sürdürülebilir ve güvenli bir gelecek inşa edilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda üreticilerimiz devlet destekleriyle üretim faaliyetlerini sürdürmektedir; ancak bu desteklerin ağırlıklı olarak girdi yardımlarıyla sınırlı kalması, tarımsal dönüşümün gerektirdiği bilgi, beceri ve davranış değişimini tek başına destekleyememektedir. Kent tarımı ve yapay zekâ destekli dijital uygulamalar şehirlerde hızla yaygınlaşırken, kırsalda üretim yapan çiftçiler finansmana ve pazara erişimde hâlâ büyük sorunlar yaşamaktadır. Bu durum tarımsal yeniliklerin dengeli yaygınlaşmasını önlemekte, üretim sürecindeki riskler ve belirsizlikler ise üreticilerin tarımdan uzaklaşmasına yol açmaktadır. Ayrıca kooperatifleşme düzeyinin yetersizliği, üreticilerin Avrupa Birliği ve kırsal kalkınma hibelerinden yeterince yararlanmasını sınırlamakta, yöresel ürünlere katma değer kazandırılmasını zorlaştırmaktadır **Bu noktada ülkemiz tarımı için mentorluk hizmetleri; bilgi ve kapasite geliştirme, pazara erişim, markalaşma, örgütlenme ve finansman kaynaklarına ulaşımın kolaylaştırılması açısından hayati bir araç olarak öne çıkmaktadır.**

2025 yılında yayınlanan son tarım şurası kararlarına göre ülkemizde kırsala yönelik desteklerin izleme-değerlendirme süreçleri ile etki analizlerinin yetersizliği, modern tarım uygulamalarının yaygınlaşmasını engelleyen başlıca sorunlardan biri olarak ifade edilmiştir. Bu sorunun çözümünde üreticilere sunulacak olan mentorluk desteği; hibe programlarının sahadaki etkilerinin düzenli izlenmesine, üretici ihtiyaçlarının doğrudan tespit edilmesine ve sorunların erken aşamada çözülmesine imkân tanıyacağı öngörülmektedir. Özellikle saha ziyaretleri ve birebir görüşmeler yoluyla yürütülecek olan mentorluk faaliyetleri; kayıt tutma, dijital tarım teknolojileri, iyi tarım uygulamaları, iklim değişikliğine uyum, finansal okuryazarlık, proje hazırlama ve pazarlama konularında rehberlik sağlayabilir. **Böylece hibe programları bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda tasarlanacak, başvuru koşulları hedef kitlenin özelliklerine göre düzenlenerek projelerin başarı oranının artırılmasına katkı sağlanacaktır.**

Bu amaçla tarımsal faaliyetler için kırsalda mentorluk desteğinin sağlanması, üreticilerin bilgi ve beceri düzeyini artırarak işletmelerin sürdürülebilirliğini güçlendirecektir. Bu süreç, çiftçiliğin bilgiye dayalı ve profesyonel bir meslek olarak algılanmasını destekleyerek sektörün saygınlığını artıracak ve özellikle gençlerin tarıma olan ilgisini güçlendirecektir. Bu minvalde mentorluk, tarımsal dönüşümde kuşaktan kuşağa bilgi ve deneyim aktarımı sağlayan güçlü bir mekanizma olacaktır. **Özellikle tarım meslek liseleri ve üniversitelerde eğitim gören öğrencilere yönelik uygulanacak mentorluk programları, gençlerin sektörle erken tanışmasını, lider üretici profilleriyle etkileşim kurmasını ve mesleki aidiyet duygusunu güçlendirmesini sağlayacaktır.**

Ulusal düzeyin yanı sıra uluslararası projeler kapsamında da mentorluk uygulanması, küresel iyi uygulama örneklerinin yerelde yaygınlaştırılmasını ve taşra ile merkez teşkilatlarında kurumsal kapasite gelişiminin desteklenmesini sağlayacaktır. **Türkiye'de uygulanacak tarım mentorluk modelinin gönüllülük esasına dayandırılması önerilmektedir.** Bu kapsamda **mentor olmak isteyen ziraat mühendislerinin akredite bir eğitim kurumundan “mentorluk belgesi” olarak sisteme dâhil olması, saha deneyimlerini ilgili kurumlara aktararak kamu ile üretici arasında köprü kurması kritik önem taşımaktadır.** **İhtiyaç analizine dayalı planlamanın yanı sıra, ilerleyen süreçte Mesleki Yeterlilik Kurumu standartlarında tarım alanında sertifikalı mentorluk hizmeti verebilecek özel eğitim ve sertifikasyon kurumlarının kurulması teşvik edilmelidir.** Tarım ve Orman Bakanlığı bu modelin geliştirilmesi ve yaygınlaşması için bu konuya özel hibe, teşvik ve destek uygulamaları yürütebilir.

Bu konudaki yetkin ve yetkili özel sektör eğitim kurumlarının Tarım ve Orman Bakanlığı'nın, Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı (EYDB), Tarım Reformu Genel Müdürlüğü (TRGM), Tarımsal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (TAGEM) ve Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TİGEM), Atatürk Orman Çiftliği (AOÇ) gibi ve bunlara bağlı üretim, araştırma ve eğitim kurumları ile birlikte ürün bazlı “yetiştiricilik ve pazarlama mentorluk eğitimi” verilebilir. Burada yetiştiricilik konusu zaten ziraat mühendislerince bilindiğinden dolayı, eğitimin daha çok; ürün pazarlama, işletme, finansal okuryazarlık, dijitalleşme, iletişim vb. konular olarak yer verilmesi daha uygun olabilir. Mentorluk eğitimi kapsamında; yetiştiricilik/ pazarlama vb. konuların dışında “Mentorluğun esasları ve nasıl mentor olunur” konusunda da eğitim verilmesi gerekmektedir.

Mentorların üreticiye vereceği hizmetin finansmanı için ise sözleşmeli tarım, kamu destekli model, sosyal destekler, kazanç sonu hesaplaşma vb. modeller üzerinde güncel konularda

eğitim verilmeli ve proje geliştirme konusunda da bazı yetkinlikler kazandırılmalıdır. Mentor; teknik ve sosyal açıdan son derece donanımlı ve güncel bilgilere haiz olmalıdır.

7. TARIMDA UYGULANABİLİR MENTORLUK HİZMET MODELİ ÖNERİSİ

1. Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından öncelikle uluslararası kabul edilebilir bir **“Tarım Monitörlüğü Standardı”** geliştirilmelidir.
2. Bu eğitimleri verebilecek akredite **“Özel Mesleki Eğitim Kurumları ve Akreditasyon Kuruluşları”** kurulmalı, mevcutlar yetkilendirilmeli ve ilgili bakanlık bu kurumlarla ilişkilendirilmelidir.
3. Tarım mentoru adayları **en az 10 yıllık iş tecrübesine sahip** özel sektör ve kamu çalışanı ziraat mühendisi ve veteriner hekimler arasından seçilmelidir.
4. Mentorluk eğitimi tamamen gönüllülük esaslı olmalı ve en az **6 aylık ve en az %50’si uygulamalı olan eğitimler** verilmelidir.
5. Mentor yetkinliği için **sözlü sınav ve 1 yıllık işbaşı gözlemi yapılmalıdır**. Güncel durumda mentorluk ile ilgili zaten belli dönemlerde özel akredite kuruluşları tarafından sınavlar yapılmak ve mentorlar için seviye yükselmesi olmaktadır. Bu sınavlar için en önemli ön koşul görüşülen menti sayısı ve süresidir.
6. Mentorluk hizmeti alan **üreticiler, hibe ve desteklerde önceliklendirilmelidir**.
7. Mentorluk hizmeti verenlerin izleme ve değerlendirilmesi yapılarak **başarılı olan mentorların 5 yılda 1 kez yetkileri yenilenmelidir**.
8. Yaş sebze meyve, süt üretimi gibi hassas üretimlerde sözleşmeli üretim yapan firmalara ve aktif olarak hizmet veren kooperatiflere **mentorluk hizmet verme zorunluluğu** getirilebilir.
9. ***İlk kez tarımsal üretim yapacak olan ve mesleki eğitim almamış kişilere belirli süre Tarımsal Mentorluk Hizmeti alma zorunluluğu getirebilir.***
10. Yetkili **mentorlar**, Tarım ve Orman Bakanlığı’na bağlı **Tarım Reformu Genel Müdürlüğü ile Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı** tarafından yürütülecek olan **ulusal ve uluslararası projelerinde görevlendirilmelidir**.
11. ***Tarımda Mentorluk hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla yapılacak araştırma, eğitim ve yayım çalışmalarına destek verilmelidir.***