

FİKRİ ÇIKTI 3

MENTORLUK EL KİTABI

İş ve sosyal katılımı desteklemek için göçmen yetişkinlerde
motivasyon, dijital ve dil becerileri oluşturma

MOTIVATE PROJESİ
2019-1-SE01-KA204-060548

MOTIVATE



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

!FALL



BU EL KİTABI YALNIZCA BİLGİ AMAÇLIDIR. İÇERİĞİ ORTAK KAYNAKLARDAN OLUŞTURULMUŞTUR VE HERHANGİ BİR TELİF HAKKI İHLAL ETMEK AMACI OLMAKSIZIN ADİL KULLANIM YASALARINA UYGUNDUR. TELİF HAKLARININ İHLAL EDİLDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORSANIZ, BİZİMLE İLETİŞİME GEÇEBİLİRSİNİZ.

MOTIVATE PROJESİ

Motivate Projesi, insanların eğitime yeniden katılmaları için ihtiyaç duydukları hizmetlere erişim hakkını teşvik etmeyi ve böylece sosyal dışlanmayı önlemeyi amaçlamaktadır. Göçmenlere, mültecilere, sığınmacılara ve yetişkin öğrencilere, topluma tam olarak katılmalarını, işgücü piyasasında başarılı geçişleri yönetmelerini sağlamak ve temel / çapraz becerilerini artırmaları amacıyla kendilerini teşvik ve motive etmeleri için bir yol sunmaktadır. Motivate Projesi İsveç, Kıbrıs, İtalya, Türkiye, Almanya ve Portekiz'den ortakları içermektedir.

Proje, Avrupa Komisyonu'nun Erasmus+ programının 2. Ana Eylemi tarafından finanse edilmekte ve CSI, MVNGO, FAAL, KultureLife ve CMLISBOA'nın desteğiyle IFALL tarafından koordine edilmektedir.

Motivate, yenilikçi ve verimli bir geliştirme modeli sunmayla ilgili iyi yaratıcı uygulamalar sağlamaktadır. Ayrıca, önyargıların üstesinden gelmek, göçmenlerin Avrupa düzeyinde kabulünü teşvik etmek ve farklı alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlar arasında uzmanlık alışverişini teşvik etmek için çalışmaktadır. Bu Projedeki ana yenilik ise çoklu mentorluktur.

MENTORLUK EL KİTABINA GİRİŞ

Mentorluk, günümüz toplumunda iyi bilinen bir terim olmakla birlikte, farklı kişiler tarafından sıklıkla farklı algılanmaktadır. Mentorluk, köklü bir organizasyonel uygulamadır. Sürekli öğrenme talebi, günümüzün rekabetçi kurumsal ortamında hiç bu kadar yüksek olmamıştır. Aynı zamanda, kişisel bağlantı ve etkileşim için de hiç bu kadar büyük bir istek olmamıştır.

Motivate Mentorluk el kitabı, mentorlar ve danışanlar için değerli bir gelişim faaliyeti olan mentorluğun inceliklerini yeniden yorumlamayı amaçlamaktadır. Mentorlar ve danışanlar, bu el kitabının yardımıyla liderlik ve kişiler arası becerilerini geliştirme, uygulamaların üzerinde düşünme ve deneyimlerini / uzmanlıklarını başkalarının gelişimini desteklemek için kullanma fırsatına sahip olacaklardır. Bu el kitabı aynı zamanda mentorluk ve mentorluk alanında kullanılan farklı yöntemler ve modeller aracılığıyla birbirini etkili bir şekilde desteklemek için ihtiyaç duyulan beceri ve kaynaklar sağlamaktadır. Sonuç olarak, bu kitapçık danışan ve mentorların gelişimini desteklemek için buradadır.

İÇİNDEKİLER

MOTIVATE PROJESİ	3
MENTORLUK EL KİTABINA GİRİŞ	3
BÖLÜM 1 ▲ MENTORLUK	6 - 8
Ünite 1: Mentorluk Nedir?	6
Mentorluk Ne Değildir?	6
Ünite 2: Mentor ve Danışanların Roller ve Sorumlulukları	7
Ünite 3: Mentor Olabilmek İçin Gerekenler	8
Ünite 4: Hedef kitle için Mentorluğun Faydaları	8
BÖLÜM 2 ▲ MENTOR VE DANIŞANLAR İÇİN YETKİNLİK ÇERÇEVESİ	9 - 11
Ünite 1: Mentor ve Danışan İçin Yetkinliklerin Önemi	9
Ünite 2: İlişki Kurarken Gözlemlenen Aşamaların Sırası	9
Ünite 3: Yetkinlik Çerçevesi	10
BÖLÜM 3 ▲ MENTORLUK TÜRLERİ	12 - 13
Ünite 1: Formal ve İnfomal Mentorluk	12
Ünite 2: Birebir Mentorluk	12
Ünite 3: Grup Mentorluğu	12
Ünite 4: Sanal Mentorluk	12
Ünite 5: Tersine Mentorluk	13
Ünite 6: Akran Mentorluğu	13
EN İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ	14 - 24
Türkiye	14
İsveç	16
Kıbrıs	18
İtalya	20
Portekiz	22
Almanya	24

BÖLÜM 4 ▲ GÜVEN OLUŞTURMA KONUSUNDA MENTORLAR VE DANIŞANLAR ARASINDA İLİŞKİ NASIL KURULUR?	25 - 26
Ünite 1: Mentorluğun Temeli Olarak Güvenilir Bir Atmosfer	25
Ünite 2: Geleceğin Yolunu Birlikte Tasarlamak	26
Ünite 3: Danışanınızla İşe Başlamak İçin İpuçları	26
BÖLÜM 5 ▲ ANLAMA DÜZEYİNİ NASIL ÖĞRENİR VE ÖLÇERİZ?	27 - 31
Ünite 1: Deneysel Öğrenme	27
Ünite 2: Mentorluk Programının İlerlemesini Değerlendirmek	28
BOOST Modeli	29
Sandwich Methodu	29
Ünite 3: Pratik Alıştırmalar	30
BÖLÜM 6 ▲ MENTORLUK PROGRAMINIZ NASIL PLANLANIR / UYGULANIR / İZLENİR?	32 - 33
Ünite 1: İnsanlar Mentor Olmaya Karar Verdiklerinde Ne Yapmalıdır?	32
Ünite 2: Eylem Planınızı ve Zaman Çizelgenizi Hazırlayın	32
Ünite 3: Mentorluk Programınızın Kapsayıcı İzleme Eylemlerini Planlayın ve Uygulayın	32
MENTORLUK PROGRAM ŞABLONU	34 - 35
EK A: KAYNAKÇA	36
EK B: EK OKUMALAR / MATERYALLER	37

MENTORLUK

Bu bölümde, eğitimciler mentorluğun tanımlarını, mentorların ve danışanların rol ve sorumluluklarını, mentor olmanın gereksinimlerini bulacak ve mentorluğun hedef gruba faydalarını açıklayacaktır.

'Bir mentor, içinizdeki umudu görmenizi sağlayan kişidir.'

Oprah Winfrey

Ünite 1 Mentorluk Nedir?

Mentorluk terimini geniş bir faaliyet ve hedef yelpazesini ifade etmek için kapsamlı bir şekilde kullanan kişiler, aslında başkaları tarafından biraz farklı anlaşılabilirken, beklentilerini ve arzularını tam olarak ifade ettiklerine safiyane bir şekilde inanabilirler. Mentorluk, bireyler ve kuruluşlar tarafından geçmişlerine, eğitimlerine ve deneyimlerine bağlı olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Lois J. Zachary (2000) terimi, bir mentinin açık ve karşılıklı olarak tanımlanmış öğrenme hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için karşılıklı sorumluluk ve hesap verebilirliği paylaşan iki (veya daha fazla) kişi arasındaki karşılıklı ve işbirlikçi öğrenme ilişkisi olarak tanımlamaktadır.

David Kay ve Roger Hinds (2002) mentorluğu iki taraf arasında bir tarafın (Mentor) diğerini (Danışan) bir değişim dönemi boyunca ve kararlaştırılan bir hedefe doğru yönlendirdiği bir hat yönetim yapısı içinde bağlı olmayan bir ilişki olarak görmektedir.

Bu iki tanım, terimi geniş ve etkili bir şekilde açıklamaktadır. Dolayısıyla, en temel düzeyde mentorluğun, danışanın öğrenme ihtiyaçlarının itici güç olduğu kendi kendini yöneten bir öğrenme ilişkisi olduğu söylenebilir. Öğrenme hedefleri (şirket kültürünü tanımanın yolu gibi) daha geniş, daha yumuşak, soyut konulara ve daha karmaşık, daha pratik hedefler (doğrudan astlarınızı nasıl yöneteceğinizi öğrenmek gibi) konulara odaklanır. Mentorluk standartlardan yoksundur ve birçok en iyi uygulama bulursa da (profesyoneller uygulasa da) profesyonel bir uygulama alanı değildir. Mentorla ilişkiler zamanla doğal olarak gelişmektedir. Bir mentorluk ilişkisi, çeşitli insanları (örneğin resmi mentorluktan gayri resmi grup mentorluğuna veya akran mentorluğuna kadar) ve çeşitli öğrenme fırsatlarını (gölgeleme, proje geliştirme, konferanslar ve toplantılar) içerebilir.

Mentorluk, başarılı olma hedeflerini içeren bir eğitim türüdür ve gelişimi başından sonuna kadar ölçülen danışanlar için bir motivasyon, destek ve tavsiye kılavuzudur.

Mentorluk, öğrenmenin faydasını insanın bağlantı kurmaya yönelik zorlayıcı eğilimi ile bütünleştirdiğinde, bireyler kapasitelerini daha iyi genişletebilir ve sürekli meydan okuma ve değişim karşısında örgütsel dinamizmi koruyabilir. Mentorluk aynı zamanda akıllıca bir iş stratejisidir. Mentorluğa sürekli olarak değer katan kuruluşlar inanılmaz

faydalar görmektedir. Bu kuruluşlar daha yüksek elde tutma oranları, daha yüksek moral, daha fazla kurumsal bağlılık ve iş tatmini, gelişmiş liderlik becerileri, daha iyi performans yönetimi, azaltılmış stres, daha sağlam, daha entegre ekipler ve gelişmiş bireysel ve kurumsal öğrenme rapor etmektedir.



Mentorluk Ne Değildir?

Sadece arada bir yapılan bir konuşma gibi pasif bir aktivite olmamalıdır; düzenli ve amaca yönelik olmalıdır.

Koçluk – Koçlara hizmetleri için finansal olarak ödeme yapılabilirken, bir mentor daha özveriye amaçlara hizmet edebilir veya etkileşimden faydalanabilir.

Örgün eğitime bir alternatif–Mentorluk, uygun egzersizin yerini tutmaz, ancak onu destekleyebilir.

Yönetim değişikliği – Mentor, danışanın yöneticisinin işini veya sorumluluklarını üstlenmemelidir.

İlerleme vaadi – Mentorluk ilişkisi ilerlemeyi garanti etmez. Öte yandan, her iki taraf da yetkinliklerini ve becerilerini geliştirerek genel iş tatminlerini artırabilir.

Kişisel terapi – Başarılı mentorlar danışanlarını yargılamadan dinlerken, terapistlerle karıştırılmamalıdır. İlişkinin amacı danışanın geçmişini tekrar ziyaret etmek değildir.

Ünite 2

Mentor ve Danışanların Roller ve Sorumlulukları

Mentor terimi, çeşitli öğrenme bağlantılarını tanımlamak için birbirinin yerine kullanıldığından, bir mentor ve danışanı tanımlamak için bir yolculuğa çıkmadan önce mentorluğun ne olduğunu ve ne olmadığını belirtmek çok önemlidir. Mentor, insanlara belirli bir dizi yeteneği öğrenme ve uygulama konusunda yardımcı olmaya odaklanan bir öğretmenden ve hatta bir koçtan farklı olarak, danışanların kendi hedeflerini belirlemelerine ve anlamalarına ve bunları başarılı bir şekilde takip etmelerine yardımcı olan bir rehber işlevi görür. Günümüz dünyasında mentorlar, insanların zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olacak sihirli ilahi becerilere sahip değiller, ancak en az onlar kadar güçlü olan başka bir şeye sahipler. Onlar ve danışanları, iyi mentorluk ilişkilerinin nasıl kurulacağına ve yetişkinlerin öğrenmesine ve gelişmesine nasıl yardımcı olacağına dair bilgi ve araştırmalara erişebilir. Ayrıca, bir mentor, danışanına kariyerlerini geliştirmede yardımcı olabilecek bir profesyonel olabilir. Danışan için bir mentor genellikle iki amaca hizmet etmektedir. Kariyerle ilgili amaç, Mentoru, danışanın mesleki gelişimini ve ilerlemesini geliştirmesine yardımcı olmak için rehberlik sunan bir eğitmen olarak tasvir etmektedir. Mentorun rol modeli ve danışan için destek ağı ise psikososyal amaç üzerindedir. Her iki aktivite de profesyonel ilerleme ve iş-yaşam dengesi hakkında iç ve dış dersler sunar.

MENTORLARIN Yapması Gerekenler

- Bireysel Gelişim Planı (IDP) oluşturmak için danışan ile işbirliği yapın.
- Kuruluşların programlarını nasıl ele aldığını, nasıl gerçekçi iş ürünleri geliştirdiğini ve danışanlar için nasıl bir rol modeli olarak hareket ettiğini öğrenin.
- İyi bir liderlik ortamını sürdürmek için gereken temel hayati nitelikleri inceleyin.
- Danışan çalışma projelerinin başlangıç ve bitiş tarihlerinin olduğundan ve danışanın resmi sorumluluklarını engellemediğinden emin olun.
- İlerlemeyi tartışmak ve değerlendirmek için danışan ile düzenli olarak görüşün.
- Uygulama aşaması için onların bilgilerini, bakış açılarını, yapıcı geri bildirimlerini ve önerilerini sunun.
- Seçtiğiniz danışanlar ile bir güven ve saygı ilişkisi kurun ve sürdürün.
- Gizliliği koruyun ve sırdaş olarak hareket edin.
- Değerli bir kaynak olarak danışanlara yardımcı olun.
- Danışanlarınıza uzun vadeli bir taahhütte bulunun.
- Bir iletişim aracı olarak hareket ederek uygun hedefleri belirlemede ve gerçekleştirmede danışanlara yardımcı olun.
- Danışanlar ile sağlam bir temel ve ilişki kurmak için zaman ve çaba harcayın.
- Gerektiğinde olumsuz tutum ve davranışlarla yüzleşin.
- Danışanların önerileri veya uygun olduğu şekilde yardımları hakkında bilgi alın.
- Uygun olduğunda, cesaretlendirin ve akıllıca tavsiyelerde bulunun.
- Bireysel farklılıklara saygı gösterin ve kariyer ve profesyonel gelişim konusunda rehberlik sunun.
- Yapılandırılmış ortaklık kurma oturumlarına katılın.

DANIŞANLARIN Yapması Gerekenler

- Danışan olmak için bir form doldurun.
- Mentorlarınız ile düzenli olarak görüşün.
- Mentorluk ve hedef belirleme faaliyetlerine aktif olarak katılın.
- Programı geliştirmek için geri bildirim ve öneriler sağlayın.
- Farklı bir mentordan yeni beceriler ve uzmanlık öğrenin.
- Gelecekte gerekebilecek yeni beceriler ve yetkinlikler öğrenin ve oluşturun.
- Gelişimlerinden ve ilişkinin yönetiminde sorumluluk alın.
- Gizliliğinizi koruyun.
- Rehberliği, geri bildirim ve yeni fikirleri büyük bir coşkuyla kabul edin.
- Tereddüt etmeden sorular sorun.
- Kuruluşun içindeki ve dışındaki insanlarla bağlantı kurun.
- Açık ve dürüst iletişime sahip olun.
- Gerekirse, değerleri, fikirleri ve endişeleri paylaşın.
- Yapılandırılmış ortaklık kurma oturumlarına katılın.

Ünite 3

Mentor Olabilmek İçin Gerekenler

Mentorluk özelleşmiş bir alan değildir. Mentor, değişim zamanında bir iş arkadaşına rehberlik edecek uzmanlığa, ilgiye ve cesarete sahip kişidir. Rol resmi nitelikler gerektirmez. Bununla birlikte, mentor olmak için bazı nitelikler gereklidir. Bir mentor, başarılı olmak için tutkuya, kararlılığa, istekliliğe, samimiyete, kapıları inşa etme yoluna ve pratik deneyime sahip olmalıdır. Mentorluk ilişkisi içinde her şeyi sıkı bir gizlilik içinde ele almak ve paylaşmak da önemlidir.

Ayrıca mentor, danışan hakkında daha fazla bilgi sahibi olduğundan veya öğrenmeye istekli olduğundan emin olmalıdır. Tipik olarak, mentorların ihtiyaç duyduğu belirli ayrıntılar, koşullarına ve mentorluklarının amacına bağlı olarak değişecektir. Örneğin, bir profesyonel veya kişisel gelişim programı için mentorluk yaparken danışanın hedeflerini ve gelişim planını bilmeleri gerekecektir. Bazı durumlarda, danışanın kişisel hayatı ve deneyimleri hakkında daha fazla şey öğrenmek de faydalıdır. Bu, yapılandırılmış bir eğitim programına kayıtlı olmaları ve bu tür kursları veya ödevleri kendi zamanlarında tamamlamaları durumunda söz konusu olabilir. Bunu yapma motivasyonları kendi durumlarından etkilenebilir.

Mentorlar ilgili niteliklere sahipse, belirli durumlarda yardımcı olabilirler. Her türlü mentorluk için gerekli olmamakla birlikte, mentorlar, profesyonel bir dereceye hazırlanan birine mentorluk yapıyorlarsa, müfredat ve mesleki gelişim yönergelerine aşina olmalıdır. Mentorların, takip ettikleri danışanlarıyla aynı dereceye sahip olmaları her zaman uygun değildir. Bu, bazı durumlarda avantajlı olsa da, burada bahsedilen kişisel nitelikler daha kritiktir. Farklı bir konumdan yeni bir bakış açısı çoğu durumda faydalı olabilir (Kay, D., & Hinds, R.). İnsanlar başarılı mentorlar olmak için çeşitli diğer kişisel niteliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bunların bazıları resimde belirtilmiştir:



Bununla birlikte, doğrudan talimat veya ders verme becerileri gerekli değildir çünkü bunlar mentordan daha uygun şekilde bölüm yöneticisinin veya eğitmenin sorumluluğundadır. Mentorların tüm kişisel becerilere hemen sahip olması gerekmez. Mentor olmak, gerçekte, bu becerileri geliştirmelerine de yardımcı olacaktır.

Ünite 4

Hedef kitle için Mentorluğun Faydaları

Mentorluğun temel amacı danışanları desteklemektir. Tüm faydaları elde etmek için danışanlar önceden iyice bilgilendirilmelidirler. Mentorlar bu konuda hayati bir rol oynayacaktır. Görevleri, programın doğasını, amacını ve ayrıca aşağıdakileri içeren beklenen sonuçları danışanlarına açıklamak olacaktır:

- Ek uygulamalı eğitimin belirlenmesi ve organizasyonu
- Ağların kurulması
- Bir kariyer stratejisinin geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesine yönelik adımlar
- İş başvurularında yardım
- Danışana iş görüşmesi davetiyesi almada yardımcı olmak
- Danışanı yeteneklerine inanmaya teşvik etmek
- Bir iş planının oluşturulması

Danışanların aşağıdaki özelliklere sahip olması beklenir:

- Profesyonel başarı
- Kişisel Gelişim
- Mesleki Yönelim
- Vizyon değişikliği
- Motivasyon
- Özgüven
- İşyeri ağı
- Gerçeklik kontrolü
- Teknik Bilgi Aktarımı
- Deneyim Değişimi
- İletişim
- Çatışma Yönetimi ve Eleştirisi

BÖLÜM 2

MENTOR VE DANIŞANLAR İÇİN YETKİNLİK ÇERÇEVESİ

Ünite 1

Mentor ve Danışan İçin Yetkinliklerin Önemi

Mentorun rolü gerçekten de, böylesine önemli bir ilişki için, esnek olmayı ve danışanın değişen ve büyüyen ihtiyaçlarına uyum sağlamayı gerektirir. Mentor, danışanlarına profesyonel ve kişisel becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için rehberlik ve destek sağlar. Mentor-danışan ilişkisi sırasında, bir mentor farklı roller oynayabilir ve danışanın hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan karakterleri üstlenebilir (Koç, Şeytanın Avukatı, Destek Sistemi, Kaynak). Danışanlara gelince, onlardan mümkün olduğunca çok bilgi ve bilgiyi öğrenmeleri ve özümsemeleri istenir. Danışanın rolü daha az çeşitli olsa da, ilişkide hala çok önemli bir rol oynarlar (Planlayıcı, Araştırmacı, Öğrenci).

Ünite 2

İlişki Kurarken Gözlemlenen Aşamaların Sırası

Clutterbuck (2005), katılan iki karakter arasındaki ilişkide bir dizi aşamayı belirtir:

- Uyum İnşası
- Yön Belirleme
- İlerleme
- Yavaşlama
- Profesyonel Dostluk / İlerleme

Aşama 1

Uyum inşası, mentor ve danışanın birbirleriyle çalışmak isteyip istemediklerine karar verdikleri açılış aşamasıdır. Bazı nedenlerden dolayı danışan-mentor ilişkisi dengesiz veya etkisiz olarak algılanmaktadır. Bu durumda yol çok fazla ilerlemeyecektir. Mentorun potansiyel bir bağlantı eksikliğini fark etme ve bunu olumlu bir şekilde yönetme becerisi, kazanılması gereken beceriler kadar önemlidir - Konuyla açık bir şekilde yüzleşmek ve danışan ile ne tür bir kişinin veya profesyonel figürün gereksinimlerini daha iyi karşılayabileceğini yeniden düşünmek - Bu ilk adımda, mentorlar ve danışanlar ilişkinin ve toplantıların nasıl yürütüleceği, özellikle davranış, iletişim ve öğrenme sonuçları açısından her birinin diğerinden ne beklediği konusunda anlaşılır.

Aşama 2

Yön belirleme aşaması, mentor ve danışanın ilişkinin sonucu ve nasıl olacağına ilişkin anlaşmasıyla örtüşmektedir. Örneğin, net gelişim hedefleri belirlemek mentinin başarısına ve geçici son tarihlerin sabitlenmesine yardımcı olabilir. Hedefler koşullara göre veya tamamlanıp yenileriyle değiştirildikçe değişebilir. Hedeflerin danışanın başlangıç yetkinliklerine ve gereksinimlerine nasıl uyduğunu anlamak ve muhtemelen bunları daha uygun hale getirmek de mentorun görevidir.

Aşama 3

İlerleme, zaman ve enerjinin çoğunun arttığı mentorluk ilişkisinin en zorlu aşamalarından biridir. Danışanların kişisel değişimi tanımlamasına ve taahhüt etmesine yardımcı olduktan sonra, mentor gerektiğinde onlara rehberlik etmeli ve desteklemelidir. Bu çabaların çoğu yüz yüze mentorluk toplantılarında gerçekleşecektir ancak çevrimiçi görüşmeler ve e-posta yoluyla elde edilmelidir. Ayrıca mentor, mentorluk türlerini açıkça ele alacak ve sonraki bölümlerde nasıl güven ve anlamlı ilişkiler kurulacağına odaklanacaktır.

Aşama 4

Gerileme aşaması, ilişki beklenen öğrenme çıktılarına sağladığında veya sağlamasına yardımcı olduğunda gerçekleşir. Danışanın mentorluk "yuvasının" rahatlık bölgesinden ayrılma zamanının ne zaman geldiği her zaman açık değildir. Mentorun faaliyeti bu konuya duyarlı ve bir dereceye kadar önleyici olmalıdır, zaman zaman da danışan ile katma değerli ilişkiyi gözden geçirmelidir. İlişkinin nereye gitmesinin beklendiğini bilmek, mentorluğun etkili ve vurgulu bir sona doğru planlanmasına da yardımcı olur.

Aşama 5

Nihayetinde, son adım, bir mentorluk ilişkisinden daha az kararlı, daha rahat bir ilişkiye veya potansiyel olarak karmaşık yeniden tanımlama becerileri gerektiren profesyonel bir arkadaşlığa geçmekle ilgilidir. Bunlar, ebeveyn ve çocuk arasındaki aile ilişkisindeki değişikliklerle karşılaştırılır. Bazı ilişkiler, çocuk büyüdüğünde ve sırayla ebeveyn olduğunda bile, ebeveyn-çocuk davranışlarının ötesine geçmez. Diğer ebeveyn-çocuk ilişkileri, bağımlılık yerine çatışmaya dönüşür, çocuğun kendini ifade etme ihtiyacı, ebeveynin reddetmesine karşı bağımlılığa yol açar. Ancak sağlıklı bir ilişkide çocuk bağımsızlığını kazanır ve ebeveyn ile etkileşimi tıpkı birer meslektaş gibi olur.

Ünite 3

Yetkinlik Çerçevesi

Mentor-danışan ilişkisine başlamadan önce bile, ilişkinin yüzeye çıkarılması veya güçlendirmesi beklenen bir dizi bilgi, farkındalık, beceri ve yetkinlikleri belirtmek özellikle yararlıdır. Bu rehberli yol, genellikle, belirli bir faaliyet veya proje ile ilgili performans mükemmelliğini tanımlayan bir model olan bir yetkinlik çerçevesi adını alır. Böyle bir çerçeve genellikle, daha geniş bağlamlarda kuruluş içindeki birden çok mesleki role uygulanan çeşitli yetkinlikleri içermektedir. Her yetkinlik, genel terimlerle, çalışma davranışında mükemmelliği tanımlar; bu tanım daha sonra personelin değerlendirileceği ölçütü belirler. Bu nedenle, yetkinlik çerçevesi, belirli mesleki rollerle ilgili olarak, faaliyetlerin, projelerin veya kuruluşların hangi davranışların gerekli olduğunu, bir ölçüt olarak alındığını, değer verildiğini ve ödüllendirildiğini netleştirdiği bir araçtır. Bir yetkinlik çerçevesi olan mentor-danışan ilişkisi, hem katılımcıların hem de eğitmenlerinin değerleri ve beklenen mükemmel performans davranışlarını anlamalarını sağlamaktadır.

Şimdi, bu mentorluk programı için geliştirilen yetkinlik çerçevesini analiz edelim:

	Mentor	Danışan
Yetkinlikler	Mesleki yeterlilikler <ul style="list-style-type: none">Mentor, saha deneyimlerine ek olarak, bir yöneticinin yeni gelenlerden ne beklediğini iletmek için yönetim deneyimine sahip olmalıdır;Danışan ile ortaklıkları ve çalışma ilişkilerini geliştirmek için destekleyici bir ortam yaratabilir.	Pratik yeterlilikler <ul style="list-style-type: none">Danışan, neden bir mentorluk yoluna girdiğinin nedenlerinin farkında olmalıdır. Bu tür bir farkındalık, arzu edilen şekilde, mentorluk alanında pratik ve temel düzeyde bir deneyim yoluyla da gelmelidir.
Nitelikler / Kişisel Tutumlar	Açık fikirlilik <ul style="list-style-type: none">Danışanın daha doğal bir hızda ilerlemesine izin vermek;Danışanın geçmişine, kökenine veya ilişkiyle ilgisi olmayan diğer herhangi bir danışanın özelliklerine ilişkin önyargılardan kaçınmak; Dürüstlük <ul style="list-style-type: none">Açık ve şeffaf davranışlar danışanın güvenini kazanmaya yardımcı olur ve daha hızlı gelişme sağlar.	Saygı <ul style="list-style-type: none">Mentorun bilgisine ve içgörülerine değer verin;Mentorun zamanını ve çabalarını akıllıca kullanın;Profesyonel bir şekilde geri bildirim verin ve alın; Girişkenlik <ul style="list-style-type: none">Öğrenme ihtiyaçlarının ve zamanın kullanılmasını sağlamak için hedef belirlemeye katılın ;Mentorunuzla yapacağınız toplantılara önceden hazırlanın.
Bilgi	Alan ve bağlam bilgisi <ul style="list-style-type: none">Çalışma ortamı ve profesyonel geçmiş hakkında derinlemesine bilgi;Çalışma alanı hakkında güncel bilgi, mevcut iç ve dış profesyonel eğilimlere aşinalık ve belirli pazar değerlendirmesinde analitik kapasite; Proje belgeleri <ul style="list-style-type: none">Bu çerçeve rehberli bir yol rolü oynar ve mentor mevcut el kitabını inceler ve danışanın istenen öğrenme çıktılarından ne kadar uzakta olduğunu anlamak için onu içselleştirir;Mentor, mentorluk programıyla ilgili danışanın sorabileceği herhangi bir soru veya şüpheye yanıt verecektir.	Proje belgeleri <ul style="list-style-type: none">Mentorluk programı başladıktan sonra danışana el kitabı verilecek ve kendisinden beklenen öğrenme çıktıları ve Projenin nasıl yürütüldüğünü anlaması için onu dikkatlice okuması istenecektir;

Soft ve Hard Beceriler

Liderlik ve denetleme

- Açık bir yönlendirme sağlar ve danışanların tam potansiyellerine ve öğrenme çıktılarına ulaşmaları için kolaylaştırıcı bir ortam yaratır;
- Bir rol model olarak hareket eder ve en yüksek kalite ve verimlilik standartlarına ulaşmak için motive eder;

Ağ oluşturma

- Önemli bir profesyonel ağın nasıl kurulacağını gösterir ve öğretir;

Dayanıklılık

- Soğukkanlılık ve sakinlik göstererek karmaşık durumlarda veya krizlerde liderlik ve rehberlik sağlar;

Çevrimiçi iletişim ve dijital beceriler

- Toplantılar, bir veya her iki aktörün ihtiyaçları için harmanlanmış bir şekilde yapılabileceğinden, mentor yüksek kaliteli öğretim sunmak için standart yazılım ve çevrimiçi araçları kullanma konusunda yeterli yeterliliğe sahip olmalıdır;
- Danışanın yerine getirmesi istenen ödevler veya görevler çevrimiçi olarak erişilebilir olmalı ve başka herhangi bir özel sınırlama gerektirmemelidir.

Zaman yönetimi

- İyi bir danışan, mentorluğu değerli kılmak için yeterli zamanı ayıracak kadar zaman yönetimi konusunda yetenekli olmalıdır.

Dayanıklılık

- Zor durumlarla karşılaştığında bakış açısını koruyarak baskı altında soğukkanlılığını korur ve sakinliğini korur;
- Aksiliklerle başa çıkmada yapıcı kalır;
- Değişen koşullara olumlu uyum sağlar;

İletişim

- Mentor ve diğer danışanlar ile ilişkiler kurmak;
- Aktif olarak dinleyebilmek;
- Mentorunuzla görüşmeden önce ve sonra motivasyonlarınız, tutkularınız, tutumlarınız, düşünceleriniz, duygularınız ve davranışlarınız hakkında eleştirel bir şekilde düşünmek;

Bağımsızlık

- Öğrenme eylem planınızı uygulama ve değerlendirme sürecini yönetmek;
- Mentorunuzun öğrenmenize katkılarını kabul etmek;

Çevrimiçi iletişim ve dijital beceriler

- Bir veya her iki katılımcının ihtiyaçları için toplantılar harmanlanmış bir şekilde yapılabileceğinden, danışanın dijital desteğinin olması ve kullanım kolaylığı ile görevleri yerine getirebilmesi önemlidir.

MENTORLUK TÜRLERİ

Mentorluk, farklı bağlamlarda uygulanabilir ve organizasyonlar içinde farklı hedeflere ulaşabilir. Bu nedenle, hangi mentorluk programının ihtiyaçlara daha uygun olduğunu anlamak önemlidir. Bu bölümde, ana özelliklerini tanımlayarak farklı Mentorluk türlerine odaklanacağız.

Ünite 1

Formal ve İnfomal Mentorluk

Bu iki mentorluk türü benzer olmakla birlikte tamamen aynı değildir. Formal bir mentorluk programında her şey, genellikle uzun vadeli olarak belirli bir hedefe ulaşmak için organize edilir ve planlanır. Öte yandan, infomal mentorluk daha esnek ve bazen takip edilecek belirli bir program olmadan gerçekleşebilir.

Resmi mentorluk özellikleri:

- Belirlenen hedefler
- Ölçülebilir sonuçlar
- Uzman eğitimi ve desteği
- Mentor ve danışan arasında stratejik eşleştirme

İnfomal mentorluk özellikleri:

- Belirtilmemiş hedefler
- Bilinmeyen sonuçlar
- Mentorluk Programına Sınırlı Erişim (Ara sıra toplantı)

Ünite 2

Birebir Mentorluk

Bu Mentorluk türünde mentor, deneyim, hedefler, kişilik ve diğer faktörlere dayalı olarak danışan ile eşleştirilir. Her iki taraf da kendini rahat hissettiği ve kişisel ilişkilere izin verdiği için mentorluk yapmanın akıllı bir yoludur. Bu mentorluk türünde, danışan tam bireysel desteğe ve ilgiye sahiptir.

- Güvene dayalı bir ilişki kurmak
- Danışana göre uyarlanmış hedefler ve faaliyetler üzerinde anlaşmaya varmak
- Uzun vadeli destek sunmak

Ünite 3

Grup Mentorluğu

Grup mentorluğu, bir veya daha fazla mentorun bir grup menti ile çalıştığı sınıf eğitimine benzer. Bu mentorluk türünde danışanlar aynı anda birden fazla bakış açısına maruz kalır ve grup içinde ilişkiler geliştirme fırsatı sunar.

- İlgili konular
- Hedef odaklı etkileşim
- 1:4 Gruplarda mentor / danışan oranı
- Grup boyutunu maksimum sekiz kişiyle sınırlamak (mentörler dahil)

Ünite 4

Sanal Mentorluk

Bu Mentorluk türü, yüz yüze görüşme gerektirmeyen her türlü faaliyeti ifade eder. Genellikle, örneğin Skype, e-posta veya telefon aracılığıyla uygulanmaktadır. Bu tür mentorluk, yüksek teknoloji ortamında yaşayan danışanlar için çok verimli olabilir. Sanal bir mentorluk programı, uzak konumlardaki ya da bir mentora erişimi olmayan danışanlara ulaşma avantajına sahiptir.

- Çok sayıda kaynak ve organize bir program yapısı sağlamak
- Bir danışana sık sık takip ve geri bildirim, tutarlılığı sağlamak için çok önemli olması
- Herkesin kaynaklara düzenli ve kolay erişimi için iyi geliştirilmiş çevrimiçi platform
- Bağlantı araçlarını tanıtmak (Slack, Zoom, Skype, vb.)

Ünite 5

Tersine Mentorluk

Bu mentorluk türünde, mentor olarak görev yapan küçük bir katılımcı ile daha deneyimli bir kişi görevlendirilir. Kuruluşlarda tersine mentorluk, yaşlı çalışanların en son teknolojilerden haberdar olmalarına, yeni bakış açıları edinmelerine ve gelecekteki olası liderleri güçlendirmelerine yardımcı olabilir.

- Mükemmel eşleşmeyi yapmak
- Açık fikirliliği teşvik etmek
- Her iki tarafın da rollerini tam olarak anladığından emin olmak
- Mentorluk sonuçlarını takip etmek ve ölçmek

Ünite 6

Akran Mentorluğu

Bu mentorluk türü, bir kişinin belirli bir alanda daha deneyimli olmasıyla başlar. Ancak ilişki geliştikçe danışan, Mentor kadar değer katar ve etkileşimi dengeleyerek bir birlikte öğrenme ortamı yaratır.

- Her ikisi de karşılıklı yardımla ulaşılacak bir hedef belirler
- Diğer kişiden geliştirmek istediğiniz bir beceri belirlenir
- İyi bir ilişkiyi teşvik etmek için açık bir şekilde iletişim kurulur
- Düzenli toplantılar geliştirilir ve taahhüt edilir

EN İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

EN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ 1

Ülke	Türkiye
En İyi Uygulama Başlığı	Tersine Mentorluk
Kuruluş Adı	Unilever
Yazar	Faal Derneği'nden Leyla MELETLİ
Temel Methodolojiler	Bu uygulamada birincil yöntem, diğer tüm mentorluk uygulamalarından farklı olarak genç nesil tarafından daha deneyimli kişilere mentorluk yapmaktır. Sadece nesilden nesile aktarılan deneyim ve bilgi birikimine değil, aynı zamanda yeni bilgi üretmeye odaklanan bir uygulamadır.
En İyi Uygulamanın Özeti ve Tanımı	<p>Bu Unilever uygulamasında Bahçeşehir Üniversitesi'nden (BAU) seçilen öğrenciler, Unilever Türkiye'de görev yapan üç üst düzey yöneticiye, ardından Türkiye ve İstanbul'daki diğer şirket yöneticilerine yaşam ve günlük yaşam, iş dünyasına uyum gibi konularda mentorluk yapmıştır.</p> <p>Yeni neslin iş dünyasından beklentileri, marka algısı gibi konulara Tersine Mentorluk uygulamalarında yer verilmiştir. Ayrıca Unilever'deki birçok yönetici ve onların eşleştirdiği öğrenciler benzer bir program yürütmeye devam etmektedir.</p>
En İyi Uygulamanın Amaçları	<ul style="list-style-type: none">• Kuşaklar arası iletişimi sağlamak• Genç nesile mentorluk deneyimi yaşatmak• Her alanda yenilikleri yakalamak• Öğrencilerin iş dünyasında varlığının sağlanması• Deneyimli kişilerin deneyimlerini paylaşmalarını sağlamak• Deneyimsiz kişilere beklenti ve fikirlerini paylaşma fırsatı sunmak
Yararlanıcılar Üzerindeki Etkisi	<p>Bu uygulamanın çift taraflı etkileri vardır. Hem genç kuşak, çalışacakları alanlarda üst düzey kişilere mentorluk yapma ve fikirlerini sunma deneyimine sahip olurlar, hem de deneyimli kişiler yeniliklerle kendilerini geliştirebilirler. Ayrıca her iki tarafta nesiller arası iletişim ve deneyim alışverişi de gerçekleşmiştir.</p> <p>İrem Bilgili (İşletme Mühendisliği, 4. Yıl / Harm Goossens Mentoru, Unilever Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı) :</p> <p>" Unilever Tersine Mentorluk Projesi sayesinde, büyük organizasyonlar dışında belki de göremeyeceğim Unilever Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Harm Goossens ile fikirlerini almak ve kendisine birebir sunum yapmak için tanışma şansım oldu."</p>

Methodlar

Öncelikle mentorlar (genç nesil) ve danışanlar (deneyimli çalışanlar) uygun çalışma alanları göz önünde bulundurularak eşleştirilir. Daha sonra gruplar halinde bir araya gelirler. Mentorlar, danışanların güncel olarak üzerinde çalıştıkları projelere katılır ve birlikte çalışırlar. Daha sonra mentorlar (genç nesil) proje aşamalarında ihtiyaç duyulan ve eksik fikirleri sunar. Sunumlarını danışanlara teslim ederek neler yapılabileceğini tartışırlar. Bu süreçte danışanlar (deneyimli çalışanlar) deneyimlerinden yola çıkarak planlarının bir kısmını mentorlara açıklar. Bu sayede yaklaşık iki ay süren uygulama ile karşılıklı etkileşim sayesinde birlikte daha kaliteli işler ortaya çıkar.

Sürdürülebilirlik

Bu uygulama yenilikleri yakalayan genç nesle ses veren bir uygulamadır; geleceğe yöneliktir. Bu sayede kendini sürekli yenileyen ve geliştiren bir aktarım söz konusudur. Bu nedenle sürdürülebilirlik açısından diğer uygulamalardan çok daha iyidir.

Ek Okumalar

<https://bau.edu.tr/haber/13239-tersine-mentorluk-zirvesi-duzenlendi>
https://www.isarder.org/2019/vol.11_issue.4_article65_full_text.pdf
<https://coop.bau.edu.tr/tersine-mentorluk/>

En İyi Uygulamanın Resmi



EN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ 2

Ülke	İsveç
En İyi Uygulama Başlığı	Göçmen Entegrasyonu için Mentorluk
Kuruluş Adı	Nema Problema
Yazar	Nema Problema

Temel Methodolojiler Nema Problema, Stockholm merkezli, farklı geçmişlere sahip insanlar arasında fırsatlar yaratmaya odaklanan, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Yeni gelen göçmenlerin İsveç işgücü piyasasına girmelerine, eğitim hedeflerine ulaşmalarına ve kendileri ile halihazırda kurulmuş göçmenler arasında sosyal ağlar geliştirmelerine yardımcı olur.

Bunu başarmak için iki ana mentorluk programı geliştirmiş bulunmaktalar:

- Nema Problema Ungdomsmentorere (Nema Problema Gençlik Mentorları)
- Nema Problema Yrkesmentorere (Nema Problema Mesleki Mentorlar)

En İyi Uygulamanın Özeti ve Tanımı

Nema Problema Ungdomsmentorere (Nema Problema Gençlik Mentorları) Nema Problema Ungdomsmentorere yeni gelen gençlerin, uzun vadeli meslekle ilgili hedeflere ulaşmalarına yardımcı olan genç İsveçli yetişkinlerle etkileşime girdiği bir yıllık bir programdır.

Nema Problema Yrkesmentorere (Nema Problema Mesleki Mentorlar) Yrkesmentorere yeni gelen profesyonellerin İsveç'te en az on yıllık deneyime sahip bir danışmanla eşleştirildiği sekiz aylık bir programdır. Bunlar düzenli olarak bir araya gelirler ve danışmanlar yeni gelenlerin İsveç işgücü piyasasına doğru adımlar atmasına yardımcı olmaya çalışırlar. Ayrıca ağ oturumlarına katılabilirler ve Nema Problema iş bulma konusunda onlara tavsiyeler verir.

En İyi Uygulamanın Amaçları

Her iki program da şunlara odaklanır:

- Akademik başarıyı artırmak
- İşgücü piyasası ile artan temas
- Katılımcılar arasında refahın arttırılması
- Artan prososyal davranış
- Artan etnik bağları ve entegrasyon bağlamı bilgisini
- Profesyonel ağı geliştirmek
- Dil becerilerini geliştirmek
- Sosyal becerileri geliştirmek

Yararlanıcılar Üzerindeki Etkisi

Nema Problema Ungdomsmentorere (Nema Problema Gençlik Mentorları)

- Danışanlar yeni iş bulur
- Akademik notlar / başarılar artar
- Danışanlar program sırasında hedefler belirler ve motivasyonlarını artırır
- Yerel halkla ilişkiler kurulur
- Kültür içinde bütünleştirilir

Nema Problema Yrkesmentorere (Nema Problema Mesleki Mentorlar)

- Danışanlar özgeçmişlerini ve ön yazılarını geliştirir
- Danışanların profesyonel İsveççe terimleri gelişir
- İsveç sosyal normları ve işyeri kültürü hakkında bilgi edinilir
- Profesyonel ağları artar
- Başkalarına akıl hocalığı yapma becerileri gelişir

Methodlar

Nema Problema Ungdomsmentorere

- Başlangıç aşaması: Mentorların ve danışanların beklenti ve hedeflerini tanımlamaya ve Programa kayıtlı farklı gruplar arasında ve kendi aralarında iyi ilişkiler geliştirmeye hizmet eder.
- Mentorlar ve mentiler, önceden belirlenmiş hedefler üzerinde çalışmak için dokuz ay boyunca ayda en az bir kez toplanır. Ayrıca tüm gruplar içinde grup toplantıları yapılabilir.

Nema Problema Yrkesmentorere

- Görüşme ve Eşleştirme: Katılımcılar, danışanın ihtiyaçları ve ulaşmak istedikleri hedefler hakkında mentorlarla görüşülür ve eşleştirilir.
- Başlama: Mentor ve danışan ilk kez buluşur ve önceki deneyimlere dayalı olarak ilk ipuçları verilir.
- Toplantılar: Mentor ve danışan sekiz ay boyunca ayda en az bir kez toplanır. Bu yüz yüze görüşmelerde öncelikle hedefler tasarlanır ve danışanın ihtiyaçlarına göre aktiviteler geliştirilir.

Sürdürülebilirlik

Mentorluk programlarının sürdürülebilirliği, mentorlar ve danışanlar arasındaki bilgi paylaşımı ile sağlanır. Bu, danışanların, tüm hedefler arasında, İsveç'e yeni gelen göçmenlerle deneyimlerine karşılık vermeleri için onları motive etmeye yardımcı olan mentorluk becerileri geliştirmeleri anlamına gelir. Kuruluştan gelen raporlar, katılımcı sayısının yıllar içinde artmaya devam ettiğini gösteriyor.

Ek Okumalar

<https://www.nemaproblema.se/>

https://www.youtube.com/channel/UCov139x6C79RZ10_bbSpclO
(Nema'nın YouTube Kanalı)

<https://www.youtube.com/watch?v=MqDwUUISRKM&>
(İsveççe) Nema Problema'da yeni gelen gençler bir yıl süreyle mentorluk alabilmekteler. Ayrıca, çalışma ve çalışma için ilham ve motivasyon sağlamak için grup toplantıları ve çalışma ziyaretleri düzenlenmektedir.

En İyi Uygulamanın Resmi



Mentor ve Danışan Arasında Diploma Töreni

EN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ 3

Ülke	Kıbrıs
En İyi Uygulama Başlığı	Dijital Dil Sınıfları ve Mentorluğun Birleşimi
Kuruluş Adı	Project Phoenix
Yazar	Project Phoenix'den Holly McCamant and Tiziana Heck Center for Social Innovation CSICY.
Temel Methodolojiler	<p>Project Phoenix, bu Proje için kullandığımız bir sistem düşüncesi metodolojisi altında çalışmaktadır. Sistem düşüncesi, belirli olaylardan ziyade ihtiyaçları belirlemek için geniş perspektiflere bakar. Bu Programda, sığınmacılar için dil becerilerinin birçok düzeyde entegrasyona yardımcı olacak temel bir beceri olduğu açıkta.</p> <p>Programda ele alınan ihtiyaçları belirlerken yukarıdan aşağıya bir yaklaşım yerine aşağıdan yukarıya bir yaklaşım da kullandık. Caritas Cyprus'a danışıldı ve en güncel versiyonu tasarlamamıza yardımcı olan bir deneme programı yürüttük.</p>
En İyi Uygulamanın Özeti ve Tanımı	<p>Kıbrıs'ta sığınmacılar Hindistan'daki ELT Profesyonellerine ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bir danışmana bağlandı. Her Öğrenciye bir veya iki kişilik sınıflarda yürütülen on üç İngilizce dersi ve altı mentorluk / koçluk seansı verildi. İngilizce dersleri, Kıbrıs'ta günlük yaşam ve entegrasyon için gerekli olan konuları kapsıyordu. Mentorluk oturumları, iş piyasasına giriş hazırlığına ve diğer kaynaklarla bağlantılara yardımcı oldu.</p>
En İyi Uygulamanın Amaçları	<p>Program, öğrencilerin İngilizce öğrenme yolculuklarına devam etmelerine ve profesyonel olarak büyümelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Kıbrıs halihazırda birçok sığınmacıya ev sahipliği yapıyor, ancak onlara sunulan eğitim olanakları çok az. Birçoğu İngilizce ya da Yunanca konuşmuyor ve karantina sırasında mevcut olan sınıflar da kapatıldı. Kıbrıs'taki sığınmacıları Hindistan'daki ELT uzmanları ve bir öğrenci danışmanı ile buluşturduk, onların İngilizce öğrenmelerine ve iş piyasasına hazırlanmalarına olanak sağladık.</p>
Yararlanıcılar Üzerindeki Etkisi	<p>Tüm öğrenciler, Kıbrıs'ta entegrasyon ve günlük yaşamda onlara yardımcı olan İngilizce iletişim becerilerini geliştirdi. Öğrenciler ayrıca mentorluk seanslarını refahları için faydalı buldular ve özgeçmiş oluşturma ve iş başvurusu tavsiyesi sağlama konusunda yardım ettiler. Kıbrıs'ta sığınma talebinde bulunmak insanlık dışı hissettirebilir, bu nedenle yararlanıcılar yetenekleri ve potansiyeli olan insanlar olarak muamele görmekten heyecan duydular. Bir sınıf ortağı olanlar, genellikle diğer öğrencilerle arkadaş olur, sınıfta birbirlerine yardım eder ve topluluk oluştururdu.</p> <p>Katılımcılardan birinin ifadesi: "Programın sonunda daha iyi iş fırsatları elde etmemi sağlayacak sosyal ve profesyonel beceriler bekliyorum."</p> <p>Mentor'un (Holly) Programın başarı öykülerinden biriyle ilgili güncellemesi. Bir öğrenci, doktorun söylediklerini İngilizce'ye çevirerek başka bir hastanedeki hastaya yardım edebildi (09.04.2021): https://www.facebook.com/210509442820952/videos/480360326443105</p> <p>Danışan (Marvel Sarah) Programın en önemli anını paylaşıyor (21.04.2021): https://www.facebook.com/210509442820952/videos/2816052571991213</p>

Methodlar

- Her öğrenci/öğrenci çifti için çevrimiçi İngilizce dersleri, önceki çevrimiçi İngilizce dersleri projelerimizden ikisine daha önce katılmış olan ve İngilizce Programının değerlendiricileri olarak görev yapan iki öğretmen tarafından tasarlanan bir öğretim müfredatı tarafından yönlendirildi. Müfredatı tasarlayan iki öğretmenin, mevcut İngilizce yeterlilik seviyelerini belirlemek için tüm öğrencilerle bire bir değerlendirme görüşmeleri yaptıktan sonra müfredat yeniden uyarlandı. Öğrencilerin ilgili öğretmenleri de müfredatı, sınıflar ilerledikçe Öğrenci(ler)in ihtiyaçlarına uyacak şekilde uyarladı.
- Öğrenci Liderlerinden biriyle yapılan mentorluk oturumları, Öğrencinin mesleki gelişimi için bireysel destek içeriyordu. Özgeçmiş oluşturma alıştırmaları, ön yazı yazma ve sahte iş görüşmeleri içeriyordu. Aynı fikirde olan öğrencileri bir araya getirmeye, öğrencilere katılımlarını desteklemek için topluluktaki faaliyetler önermeye ve kritik durumlarda Kıbrıs Mülteci Konseyi'ne yönlendirmelere de vurgu yapıldı.
- Öğretmenler ve mentorlar, her bir öğrencisi için derslerden içerik ve geri bildirim eklemek için çevrimiçi bir rapor sayfasına sahipti. Mentor ve öğretmen aynı öğrenci için aynı kağıda yazmışlardır. Birbirlerinin yorumlarını okuyarak, hem ilgili öğretmenler hem de Mentor, öğrencinin öğrenme ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilirler. Öğrenci raporları, etkinlikler ve ödevler için yeni fikirler öğrenmek ve almak için öğretmenlere dağıtılır.
- Programın tamamı için tüm öğrencilerin online İngilizce derslerine ve mentorluk seanslarına cep telefonları ve sabit bir internet bağlantısı ile katılabilmeleri için SIM kart ve data planları mevcuttu. Aksi takdirde tüm öğrencilerin internet erişimi sağlayabilmek mümkün olmayacaktı. Derslere kendi evlerinden katılmaları ve wifi bulmak için başka bir yere gitmek zorunda kalmamaları mümkün kılındı (ki bu özellikle karantina sırasında zor olurdu).
- İngilizce dil dersleri ve mentorluk için ücretsiz bir çevrimiçi görüntülü toplantı platformu kullandık.
- Programların öğrencilerine önemli toplantılardan önce ve gerekirse İngilizce dil derslerinden ve mentorluk oturumlarından önce Öğrenci Liderine hatırlatma mesajları gönderilmiştir.

Sürdürülebilirlik

COVID-19 pandemisinin Kıbrıs'taki yüz yüze dil dersleri üzerindeki etkisiyle, çevrimiçi dersler öngörülebilir gelecek için mantıklı bir çözümdür. Hintli ELT uzmanları arasında, öğretmen alımını gelecekteki dersler için sorunsuz bir süreç haline getiren bir ağ kurulmuştur.

İngilizce dil becerileri, öğrencilerin gelecekte Yunanca öğrenmelerine ve fazla İngilizce/Yunanca bilgisi olmayan diğer sığınmacılara yardımcı olabilir.

Ek Okumalar

"How a Pandemic brought together an Indian Teacher with a Congolese Student in Cyprus", ("Kıbrıs'ta Bir Pandemi Hintli Bir Öğretmenle Kongolu Bir Öğrenciyi Nasıl Bir Araya Getirdi") Phyllis Wanjiru, Project Phoenix Medium Blog

En İyi Uygulamanın Resmi

Paydaş Toplantısı, Programın iki öğrencisi ve iki öğretmeni, Project Phoenix'in proje ortağı Caritas Cyprus, programın fon sağlayıcısı, Avrupa Öğrenci Birliği ve Öğrenci Liderleri ve Proje Phoenix ekip üyelerini içermektedir. (28.04.2021):



EN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ 4

Ülke	İtalya
En İyi Uygulama Başlığı	Mentorluk Daireleri
Kuruluş Adı	Comune di Olbia
Yazar	Comune di Olbia
Temel Methodoljiler	<p>Projenin metodolojisi ve uygulaması, coğrafi izolasyon özelliklerini ve küçük ada yaşamının mevsimselliğini karşılayacak şekilde uyarlanmıştır.</p> <p>Akran mentorluğu, mümkün olduğunca çok katılımcıya ulaşmak için birçok aktivitenin canlı akışı yoluyla temel olarak e-tabanlıdır.</p>
En İyi Uygulamanın Özeti ve Tanımı	<p>"Mavi Sosyal Büyüme", küçük adalardaki popülasyonları eğitmek için deneysel bir pedagojik plandır. Mavi büyüme ekonomisi sosyal girişimleri geliştirerek son göç ve mülteci krizini ele almaktadır.</p> <p>Spesifik olarak, burada sunulan en iyi uygulama, hedeflerine ulaşmada ve girişimlerini başlatmada alacakları desteği zenginleştirmek için her ortak ülkede altı pilot e-Mentorluk oturumundan oluşan bir daire önermektedir.</p>
En İyi Uygulamanın Amaçları	<p>Bu en iyi uygulama örneğinin beklenen sonucu, ikinci nesil olarak başarılı bir şekilde yerleşmiş göçmenler olan mülteciler arasındaki etkileşimi arttırmaktır. Akran mentorluğu oturumları, gelecekte hedef kitlenin diğer üyeleriyle birlikte kullanılacak bir programın geliştirilmesine de katkıda bulunacak ve şirket yöneticilerini Avrupa topluluğu içinde bu tür sosyal açıdan etkili uygulamalar yaratmaya teşvik etmeye devam edecektir.</p>
Yararlanıcılar Üzerindeki Etkisi	<p>Katılımcılar üzerinde beklenen etki, pratik girişimcilik deneyimleri, teknik bilgi, bilgi ve bir işi yürütmek için gereken temel yetkinlikler ve sosyal becerilerle ilgilidir. Böyle özel bir mentorluk metodolojisi, danışanın başarılı entegrasyon süreçleri örnekleriyle ilk elden ve doğrudan deneyim kazanmasını sağlar. Bu nedenle, danışanlar, ev sahibi ülkede olumlu ve tatmin edici bir yaşama ulaşmak için önerilen adımların ve faaliyetlerin ayrıntılı bir yol haritasına erişebilirler.</p>
Methodlar	<p>Akran mentorluğu, genellikle belirli bir deneyim yaşamış bir kişi (akran mentoru) ile bu deneyimde yeni olan bir kişi (akran danışan) arasında gerçekleşen bir mentorluk şeklidir. Bazı yaygın örnekler, belirli bir konuda veya yeni bir okulda birinci sınıf öğrencilerine yardım eden deneyimli öğrencilerle birlikte didaktik alandan gelmektedir. Akran danışmanlar da sağlık ve yaşam tarzı değişikliklerine katılırlar.</p> <p>Akran akran temelli mentorluk: E-learning pilot eğitimine katılanlar, danışan olarak pilot uygulamaya katılmaya hak kazanmaktadır. Kolaylaştırıcılar ortak kuruluşlardan seçilmektedir. E-öğrenme eğitim programı sırasında, farklı ülkelerden danışanlar arasında aylık eşler arası mentorluk çemberleri toplamda altı mentorluk oturumu gerçekleştirilmektedir. Mentorluk çevreleri skype konferansları (veya canlı video konferans platformları) aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Mentorluk oturumlarının her süreci her ülkede yürütülmektedir.</p>

Sürdürülebilirlik

İkinci nesil göçmenlerin katılımı, eşleştirme teknikleri aracılığıyla mültecilere rehberlik etmektedir. Aynı deneyimleri paylaşmak ve ortak bir göç geçmişine sahip olmak, mentor ve danışan arasında sağlam ve uzun süreli ilişkiler kurulmasına yardımcı olabilir.

Ayrıca, akran mentorluğunun başarılı olarak kabul edildiğini varsayalım. Bu durumda, danışan muhtemelen bilgiyi paylaşmaya ve gelecekteki mültecilerin bir mentorluk programı aramasına yardımcı olmaya istekli olacaktır. Bu nedenle, sürdürülebilirlik özellikleri, danışan olduktan sonra mentor olarak katkılarını sunabilecek artan bir grup insana güvenme olasılığı ile desteklenmektedir.

Ek Okumalar

Griffiths, Kathleen, Foula Kopanidis, and Marion Steel. "Investigating the value of a peer-to-peer mentoring experience." (Akran mentorluk deneyiminin değerini araştırmak). Australasian Marketing Journal (AMJ) 26.2 (2018): 92-98.

Hogan, Rosemarie, Deborah Fox, and Georgina Barratt-See. "Peer to peer mentoring: Outcomes of third-year midwifery students mentoring first-year students." (Akranlar arası mentorluk: Birinci sınıf öğrencilerine mentorluk yapan üçüncü sınıf ebelik öğrencilerinin sonuçları) Women and Birth 30.3 (2017): 206-213.

Colvin, Janet W., and Marinda Ashman. "Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education." (Yükseköğretimde akran danışmanlığı ilişkilerinin rolleri, riskleri ve faydaları.) Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning 18.2 (2010): 121-134.

En İyi Uygulamanın Resmi



EN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ 5

Ülke	Portekiz
En İyi Uygulama Başlığı	PILD-Programa para a Inclusão e Literacia Digital
Kuruluş Adı	Câmara Municipal de Lisboa
Yazar	Helder Touças, Vanessa Verissimo, Luisa Dornellas

Temel Methodoljiler

Oyunlaştırılmış ve resmi olmayan "Dijital Beceriler" atölye çalışmaları aracılığıyla, katılımcılardan Open Badges standardına dayanan demokratik, eleştirel düşünme ve yaratıcı potansiyeli keşfetmeye ve dijital rozetler, çevrimiçi mikro kimlik bilgileri kazanmaları istenmektedir(Gibson et al., 2015).Sahte haber doğrulamasından kodlamaya kadar, kazanılan rozetler çevrimiçi bir portföyde, "Dijital Beceri Pasaportunda" kullanılabilir hale gelmekte ve becerilerin web, sosyal ağlar üzerinden paylaşılmasına veya bir Özgeçmişe dahil edilmesine olanak tanırken istihdam edilebilirlik becerilerini ve dijital vatandaşlığı artırmaktadır. Program, yaygın eğitim metodolojileri aracılığıyla çalışır ve katılımcılar, öğrenme sürecinin odak noktasındadır. Yaklaşım, kendi kendine öğrenmeyi ve yetkilendirmeyi geliştiren ve motive eden yetenek ve yeteneklerin tekil gelişimini sağlamak için bire bir veya küçük gruplar olabilir. Kişi kendi öğrenmesini yönlendirebilir ve başkalarının öğrenme evrimini değerlendirmelerine yardımcı olmaya katkıda bulunabilir.

En İyi Uygulamanın Özeti ve Tanımı

"Dijital Beceri Pasaportu", DIGCOMP 2.1- Dijital Yeterlilikler için Avrupa Referans Çerçevesi (Vuorikari et al., 2016) ve LIDIA (Costa, Cruz, Viana & Pereira, 2015) Projesi'ne dayalı olarak internet güvenliğinden kodlama temellerine kadar 10 dijital beceriden oluşur. Öncelik sahibi olarak kabul edilen işsizlere, yaşlılara ve düşük eğitim düzeyine sahip veya düşük gelirli odaklanan göçmen, mülteci, sığınmacı olmak üzere herkese yönelik dijital katılım ve okuryazarlık için yeni tasarlanmış bir programdır. Buradaki fikir, sağlık hizmetleri, finans ve kişisel sorumluluk gibi çevrimiçi tek kullanımlık temel hizmetlere erişimleri için dışlanma riski altındaki kişilere dijital katılım ve okuryazarlık fırsatları sunmaktır. İnsanlar öğrenme etkinlikleri için ritimlerini seçerler. İki mentor, takibi kolaylaştırmak için kalıcı olarak mevcuttur.

En İyi Uygulamanın Amaçları

- Sosyal katılımın teşviki
- Kültürel alışverişi ve eleştirel düşünmeyi artırmak
- Kolay öğrenme ortamı
- Fikirleri ve deneyimleri paylaşmak
- Bireysel ihtiyaçları karşılamaya izin veren bireysel yaklaşım

Yararlanıcılar Üzerindeki Etkisi

- Aidiyet duygusu
- Yetkilendirme
- Öz motivasyon
- İrtibat kişisi olarak kolaylaştırıcılar
- Bağlı sosyal etkileşimler
- Desteklenen sosyal katılım
- Etkileşim
- Yeni algılar ve fırsatlar

Methodlar

Atölye oturumlarındaki pedagojik yaklaşım, "Dijital Zorluklar" adı verilen entegre, ilerici ve esnek öğrenme etkinlikleri etrafında dönmektedir. Bunlar Bağlantılı Öğrenme paradigmasına (Ito et al., 2013) yaygın eğitim pedagojik paradigmasına ve görevler, hedefler, rozetler, rol yapma ve oyun anlatıları gibi oyunlaştırılmış stratejilere dayanır. "Dijital Zorluklar" öğrencilerin becerilerine ve deneyimlerine değer katar ve önceki öğrenmelerden yararlanarak ve resmi olmayan günlük görevlere odaklanarak bunları öğrenme sürecine dahil eder. Öğrenme süreci, öğrencilerin günlük yaşamdan öğeler alan düşünceli ve eğlenceli etkinliklere katılmaları için zorlanarak önemli olacak şekilde tasarlanmıştır. Beceriler amaca yönelik olarak özlü, pragmatiktir ve LIDIA'nın Projesinde (Costa, Cruz, Viana & Pereira, 2015) tanımlandığı gibi vatandaşların en ortak ilgi alanlarına ve faaliyetlerine atıfta bulunur. Beceriler aynı zamanda ikinci ve üçüncü düzey dijital bölünme üzerine en güncel araştırmalara göre cihazdan bağımsızdır(Wei ve diğerleri, 2011; Van Deursen & Helsper, 2015).

Sürdürülebilirlik

Lizbon Üniversitesi'nin uluslararası LIDIA Projesi (Lidia. i.e., Lisboa. pt) ve Alberta Üniversitesi OBLID Ağı (contemcom.org) gibi Ulusal Dijital katılım girişimlerini bütünlendirmektedir. Portekiz'in kırsal alanlarındaki dijital kolaylaştırıcılar için eğitim sağlayarak ve Dijital Vatandaşlık alanında multimedya kaynaklarının ortak yazarlığını yaparak ikisi ile ortaklık kurmuştur. "Dijital Beceri Pasaportu" programı, yerel STK'lar, yerel topluluk ve yerel halk kütüphanesi ile iş birliği içinde Lizbon'un ayrıcalıklı olmayan bir mahallesi olan Marvila'nın nüfusuna odaklanarak Eylül 2017'de başlamıştır. O zamandan beri, %65'i kadın katılımcılara olmak üzere 2000'den fazla dijital öğrenme rozeti verilmiştir. Öncelikli şehir mahallelerinde / bucaklarında 160'tan fazla çok oturumlu çalıştay düzenlenmiştir. Ayrıca, Dijital Pasaport metodolojisi konusunda profesyonel gelişim sağlayan, girişimin ulusal düzeyde yaygınlaşmasına olanak tanıyarak etkisini güçlendiren ve sürdürülebilirliği sağlayan iki eğitmen / mentor eğitimi kursu sonuçlandırılmıştır. Yöntem, dil öğrenimini, kültürel alışverişi, profesyonel kariyeri, arkadaşlığı, katılımı, yaşam boyu öğrenmeyi, beceri geliştirmeyi ve çok çeşitli kurumları, okulları, işyerlerini veya STK'ları geliştirmek için ayarlanmıştır.

Ek Okumalar

Projenin Websitesi:
<http://www.cm-lisboa.pt/>
Article Elm Dergisi
<https://elmmagazine.eu/news/bringing-digital-empowerment-into-everyday-life/>
InCode2030
<https://www.incode2030.gov.pt/passaporte-competencias-digitais-pild-0>
Epale Haberleri
<https://epale.ec.europa.eu/pt/content/programa-de-inclusao-para-literacia-digital-pild>

En İyi Uygulamanın Resmi

İletişim

luisa.dornellas@cm-lisboa.pt • helder.toucas@cm-lisboa.pt •
vanessa.verissimo@cm-lisboa.pt



EN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ 6

Ülke	Almanya
En İyi Uygulama Başlığı	Kulturgrenzenlos
Kuruluş Adı	Kulturgrenzenlos
Yazar	KulturLife gGmbH'den Constanze Rassbach
Temel Methodolojiler	Tandem mentorluğu (Akran/arkadaş yaklaşımı)
En İyi Uygulamanın Özeti ve Tanımı	"Kulturgrenzenlos", üniversite öğrencileri ile yeni gelen vatandaşlar (göç geçmişi olanlar, mülteciler, sığınmacılar) arasında "tandem" projesi kuran bir dernektir. Buradaki ana fikir, daha sonra boş zamanlarını birlikte geçiren ve dolaylı olarak kültürel olarak bağlantı kurup değiş tokuş yapan iki kişiyi eşleştirmektir. Bu mentorluk örneği, "tandem" olarak adlandırılan bir konsept olarak tasarlanmıştır. Mentor ve danışan arasındaki ilişkiye akran doğası olarak atıfta bulunur. Klasik bir mentorluk ilişkisi değildir. Her ikisi de uzmanlık ve deneyimlerine bağlı olarak bazı alanlarda Mentor, diğer alanlarda danışan olarak hareket edebilir.
En İyi Uygulamanın Amaçları	<ul style="list-style-type: none">Sosyal katılımı teşvik etmekDeğişimi ve açık fikirliliği geliştirmekRahat bir ortamda kolay ilk temas kurmaDeneyimleri paylaşmakBireysel ihtiyaçların ele alınmasına izin veren kişisel yaklaşım
Yararlanıcılar Üzerindeki Etkisi	<ul style="list-style-type: none">Aidiyet duygusuSoruları, endişeleri vb. ele almak için özel irtibat kişisiSosyal etkileşimler uygulamakDesteklenen sosyal katılımGöz seviyesinde etkileşimYeni bakış açıları
Methodlar	Proje kapsamında, başlangıçta ağırlıklı olarak karşılıklı öğretim formatında dil öğrenimi için uygulanan "tandem öğrenme" yöntemi kullanılmaktadır. Teknik, farklı bilgi geçmişlerine, yetkinliklere sahip insanların bir araya gelip birbirlerinden öğrendikleri herhangi bir bağlama hızlı bir şekilde uyarlanabilir. Değişim yapılacak alana ve benzersiz bir mentorluk sistemi oluşturmadaki ilerlemeye bağlı olarak, Mentorluğun ve danışanın rolü, ilgili uzmanlık ve deneyime bağlı olarak hızlı ve sıklıkla değişebilir. Bu nedenle hiyerarşik yapılardan kaçınılır ve mentorluk karşılıklı, son derece saygılı ve göz hizasında gerçekleşebilir.
Sürdürülebilirlik	Mentorluk yoğunluğu nedeniyle uzun süreli ilişkiler Bire bir yaklaşım sayesinde istikrarlı ve güvenilir bir ilişki gelişebilir. Kişisel konuların bir grup ortamından çok yakın bir mentorlukta tartışılması daha olasıdır ve birbirlerine odaklanıldığında birlikte ilerleme daha kolay sağlanır. Yöntemin bağlama göre uyarlanabilirliği Teknikler herhangi bir bağlama, herhangi bir alana (dil öğrenimi, kültürel değişim, profesyonel kariyer, arkadaşlık, dahil etme, yaşam boyu öğrenme, yeterlilikleri geliştirme vb.) ve herhangi bir kurum (okul, işyeri, STK, kulüp/dernek, vb.) tarafından uyarlanabilir. .).
Ek Okumalar	Projenin Websitesi (Website farklı dil seçenekleriyle görüntülenebilmektedir.) http://kulturgrenzenlos.de Proje hakkında video (Almanca): https://www.youtube.com/watch?v=vCbPlnXD2vg

BÖLÜM 4

▲ GÜVEN OLUŞTURMA KONUSUNDA MENTORLAR VE DANIŞANLAR ARASINDA İLİŞKİ NASIL KURULUR?

Ünite 1

Mentorluğun Temeli Olarak Güvenilir Bir Atmosfer

Mentor olmayı düşünmeye başladığınızda, kaçınılmaz olarak, mentorluğun vazgeçilmez bir unsuru olan güven ile karşılaşacaksınız. Güven, istikrarlı ve başarılı bir mentor-danışan ilişkisi için neden bir ön koşul olsun ki? Bunun yerine, asıl soru şu ki, otobüste yeni tanıştığınız bir yabancıyla özel hayatınızı kişisel ayrıntılarını ve eski deneyimlerinizi paylaşmayı hayal edebilir misiniz? Bakın, işte tam da bu yüzden!

Oxford Sözlüğü'ne göre güven, "birinin veya bir şeyin güvenilirliğine, doğruluğuna veya yeteneğine olan kesin inanç" olarak tanımlanabilir. Güvenin özel bağlamın, arkadaşlıkların ve ailelerin bir unsuru olduğu düşünülebilir. Ama sonuçta, biz hala aynı insanlarız. Profesyonel bir ortam ile özel hayatımızı birbirinden ayırıp bu ayrımaya göre farklı davranırsak bile, diğer insanlarla etkileşimde yine de belirli bir güven düzeyine ihtiyaç duyarız. Bu nedenle, özel olmayan / çalışma alanında güvenilir ilişkiler kurmak da aynı derecede önemlidir. Bu durum insanların birbirleriyle yakın çalıştıkları profesyonel ortamlarda özellikle mentorluk ortamlarında önemlidir. Danışanın ilişkisi ancak istikrarlı bir güven temeli ile uzun vadede iyi işlenebilir ve verimli olabilir.

Güvenin Dört Temel Unsuru

Charles Feltman¹ yazılarında güvenin dört temel unsurunu tanımlar: samimiyet/bütünlük, güvenilirlik, yeterlilik ve özen.

- Samimiyet / Dürüstlük:** Bir birey ancak diğerinin dürüst olduğundan emin olduğunda güven inşa edebilir. Bu aynı zamanda, yanlış sözler vermekten veya yanlış beklentiler oluşturmaktan kaçınmak anlamına gelir. Mentor olarak siz, danışanınız için samimiyetle ve iyi niyetle hareket etmelisiniz..
- Güvenilirlik: Güvenilirlik ilkesi basittir:** Yapmaya söz verdiğiniz şeyi yapın. Engelleyici unsurlar (son dakika süreleri, kısa süreli randevular, öngörülemeyen olaylar vb.) olabileceğinden, bunu uygulamada gerçekleştirmek bazen zor olabilir. İletişim bu durumda anahtardır: şeffaf olun ve insanları bu değişikliklere uyum sağlamak için beklenmedik olaylar / görevler hakkında bilgilendirin ve örneğin, bu arada zamanlarını farklı şekilde kullanın.

- Yetkinlik:** İşle ilgili/profesyonel mentorluk hakkında konuşurken, ilişkiye getirdiğiniz yetkinlikler ve iş deneyimleri danışanınız için çok önemlidir. İlgili alan için mentorluk yapmanızın nedeni, değerli uzmanlığınızı paylaşmanıza neden olacak şekilde açık olmalıdır.
- Özen:** Mentor olmaya karar verirken, bu kararı doğru nedenlerle aldığınızdan emin olmalısınız. Bu, belirli bir kişisel menfaatin gayri meşru olduğu anlamına gelmez, ancak kişisel menfaat danışanın menfaatine üstün gelmemelidir.

Her yetişkinin yabancılara karşı farklı bir güven düzeyi vardır. Bu, kişinin doğasından ve önceki deneyimlerinden ve öğrendiklerinden kaynaklanmaktadır: Bazı insanlar genel olarak güvenmeye eğilimlidir ve bunun yerine hayal kırıklığına uğrama riskini alırlar. Diğerleri kategorik olarak güvensizdir ve onların güvenini kazanmak zorundadır ve elbette bunlar arasında birçok farklılık vardır.

Anlaşılması gereken şey, güven inşasının devam eden bir süreç olduğu ve pratik bir düzeye ulaşmasının biraz zaman alabileceğidir. Aynı zamanda büyük jestlere bağlı değildir, daha çok küçük anlar ve istikrar önemlidir.

Ayrıca, bu "tek yönlü" bir yol değildir. Bir yandan hem mentor hem de danışan dahil olmalı ve katılmaya istekli olmalıdır. Güven her iki tarafta da kurulmalıdır ve karşılıklılık ve göz seviyesindeki destek unsuru sağlam bir uyum sağlar. Aynı zamanda mentorun açıkça konuşmaya ve düşüncelerini ve kişisel deneyimlerini paylaşmaya yönelik belirli bir istekliliğini de içerir.

Öte yandan, zaten inşa edilmiş güven, örneğin eylemler kelimelerle uyummadığında veya kişinin inancına ihanet edildiğinde çabucak yok edilebilir kırık bir "şey"dır. Bu bağlamda gizlilik özellikle önemlidir: Mentor-danışan ilişkisi içinde gizli bilgi istenir. Kendisinin güvenilir olduğunu kanıtlamak mentor'un görevidir. Bu bilgilerin asla -hiçbir koşulda- başkalarıyla tartışılmamasını sağlamalıdır. Bu yazılı olmayan kurallar ihlal edilirse, ilişkide onarılamaz hasar meydana gelir ve mentorluk takımıldığını sona erdirmek gerekebilir.

¹ See Feltman, Charles (2008), The Thin Book of Trust: An Essential Primer for Building Trust at Work.

Göçmenler, Mülteciler veya Sığınmacılarla Çalışırken Güvenilir İlişkilerin Önemi

Başlangıçta ikamet ettikleri ülkeden (kendi seçtikleri göç veya zorunlu göç nedeniyle) olmayan danışanlar ile çalışmaya başlarken, akılda tutulması gereken özellikler olabilir. Bu durumda, danışanın, mentorluk yoluna çıkarken kişisel olarak oldukça zorlayıcı ve zaman alıcı olabilen yeni bir sistemle (toplum, ekonomi, bürokrasi ve otoriteler vb.) karşı karşıya olduğunun farkında olunmalıdır. Ayrıca ve daha da önemlisi, özellikle travmatik zorunlu göç deneyimleri söz konusuysen güvenmek daha zor olabilir. Mentor, danışanın geçmişinin ve deneyimlerinin farkında olmalı ve buna göre ve dikkatli davranmalıdır.

Ünite 2

Geleceğin Yolunu Birlikte Tasarlamak

Güven sadece kişilerarası ilişkiniz söz konusu olduğunda değil, aynı zamanda mentorluğunuzu başarılı kılmak için de çok önemli bir unsurdur. Danışanınızı uzun vadede hedefine doğru yönlendirmek ve birlikte yürümek için gelecekte bir yol belirlemeniz gerekecektir.

Güven aşağıdakiler için bir ön koşuldur:

- Danışan, düşüncelerini, hayallerini ve vizyonlarını paylaşabileceğini hissetmelidir. İkinci çok kişisel olabileceğinden biraz zaman alabilir. Bazen danışanlar hedeflerin farkında bile olmayabilirler, bu da bir şekilde bilinçsiz oldukları anlamına gelir. O zaman onların hayatta ne istediğini anlamasını sağlamak için çok çalışmanız gerekir.
- Mentor olarak, kısa ve uzun vadeli adımları yapılandırmak için danışanınızı iyi tanımalısınız. Prosedürünüzü başarılı bir şekilde takip etmek için gerekli yetkinliklere, özelliklere, zihniyete vb. sahip değilse, danışanın hedefine ulaşmak için bir strateji tasarlamamanın bir anlamı olmayacaktır.

Tabii ki, hepsi mentorluğun şekline, Mentor ve danışan kavramına ve ulaşılabilecek hedeflere (örneğin, yeni bir topluma yerleşme, iş bulma, kendi işini kurma) bağlıdır. Bazı mentorluk ilişkileri diğerlerinden daha derine inebilir ve kişisel bilgilerin geniş bir şekilde paylaşılması her zaman gerekli olmayabilir. Sonunda, her iki tarafın da ne üzerinde anlaşmalarına ve kendilerini rahat hissettiklerine bağlıdır.

Ünite 3

Danışanınızla İşe Başlamak İçin İpuçları

Uzun süreli bir güven ilişkisi kurmak için, bire bir olarak başlamalıdır. Grup ortamlarında mentorluğa yönelseniz bile, başlangıçta danışanlarınızın her biriyle bireysel olarak konuşmak için zaman ayırmalısınız. Gelecekteki mentorluğunuz için temel oluşturmak için gereken zamanı ve çabayı ayırın – ancak siz ve danışanınız istikrarlı bir ilişki kurduktan sonra, izlenecek çalışma verimli olabilir.

Danışanınızla ilk görüşmede nelere dikkat etmelisiniz:

Yer:

Sizi ve danışanı rahat hissettiren bir yer seçin (Örneğin, bir kahvehane, bir park veya başka bir yer)

Biçim:

Hızlı bir randevu veya iş görüşmesi karakterinden kaçın. Göreviniz danışanınızı tanımaktır, ancak bu "klasik" sorularla olmaz.

Dinleme:

Aktif olarak dinlemeye ve hatırlamaya hazır olun. Gerekirse, danışanınızın kabul etmesi durumunda da not alabilirsiniz.

Akış:

Görüşmeleri doğal akışına bırakın, ancak durgunluk durumunda bir plan yapın.

Zamanlama:

Diğer randevuları kısa bir süre sonra planlamayın, akışa bağlı olarak, beklendiği gibi daha uzun sürebilir ve danışanınızla acele etmek zorunda kalmamalısınız.

Saygı:

Mentor-danışan ilişkisi istisnai bir durumdur ve ilgi, işlevsellik için bir ön koşuldur. Deneyimler ve geçmiş kararlar hakkında yargıda bulunmayın ve danışanınızın geçmişine değer verin.

Paylaşma:

Doğası ne olursa olsun bir ilişki "çift yönlü yol"dur, yani danışanınız hakkında bir şeyler öğrenmek istiyorsanız düşüncelerinizi ve deneyimlerinizi paylaşmak durumundasınız.

Beklentiler:

İlk görüşmeden çok fazla bir şey beklemeyin. Güven yavaş gelişir ve zaman ve eylem gerektirir.

BÖLÜM 5

ANLAMA DÜZEYİNİ NASIL ÖĞRENİR VE ÖLÇERİZ?

MOTIVATE projesinde, özellikle yetişkin öğrencilerden (Göçmenler/mülteciler ve sığınmacılar) bahsederken öğrenmeyi yaşam boyu süren bir süreç olarak anlıyoruz. 2015 UNESCO Yetişkin Öğrenmesi ve Eğitimi Tavsiyesine göre.

"Yetişkin öğrenimi ve eğitimi, insanları haklarını kullanmak, gerçekleştirmek ve kaderlerini kontrol etmek için gerekli yeteneklerle donatmayı amaçlar. Yetişkinlerin toplulukları, toplulukları ve çevreleriyle daha aktif katılımını destekleyerek kişisel ve profesyonel gelişimi teşvik eder. Bireyler için sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi ve insana yakışır iş beklentilerini teşvik eder. Bu nedenle, yoksulluğu azaltmada, sağlığı ve refahı iyileştirmede ve sürdürülebilir öğrenme toplumlarına katkıda bulunmada çok önemli bir araçtır."²

Bu bölümde, bir mentor olarak danışanlarınızla uygulayabileceğiniz deneyimsel öğrenmenin öğrenme yaklaşımına odaklanacağız, bazı temel geri bildirim ve değerlendirme yöntemleri sunacağız ve bu mentorluk yolculuğunda sizi destekleyecek bazı pratik alıştırmalar ve araçlar tanıtacağız.

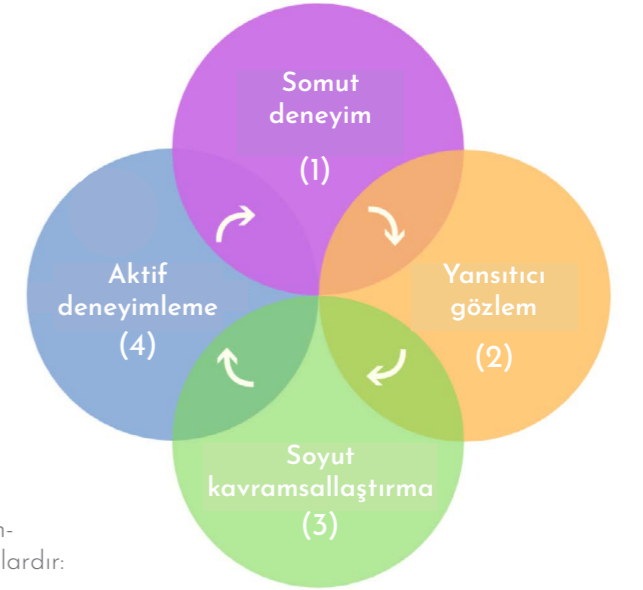
Ünite 1

Deneyimsel Öğrenme

Kişi motive edildiğinde öğrenme teşvik edilir. Yetişkin öğrenicilerin motivasyonunu artırabilecek bir öğrenme yaklaşımı, yaparak yaşayarak öğrenmedir. Deneyimsel öğrenme, "bilginin deneyimin dönüştürülmesi yoluyla kazanıldığı", eylem ve uygulamanın gerçekleştiği öğrenme süreci olarak tanımlanabilir. Kolb'un döngüsüne göre, öğrenmenin etkili olması için farklı aşamalardan geçmesi gerekir: (1) deneyime sahip olmak, (2) gözlemler ve üzerinde düşünmek ve bu nedenle (3) onu kavramsallaştırmak ve sonunda (4) bu analizi ve deneyimin sonucunu, gelecekte yeni (gelişmiş) bir deneyime yol açacak bir hipotezi test etmek için kullanmak.

Bir mentorluk programında kullanıldığında, bu öğrenme yaklaşımı, günlük kararlarına olan güvenlerini artırarak danışanlara fayda³ sağlayacaktır. Bu yaklaşımın bazı özellikleri⁴ şunlardır:

- Danışanın hedefler belirleyebileceği, düşünebileceği, planlayabileceği, deneyebileceği ve gelecek için kararlar alabileceği döngüsel bir süreçtir.
- Seçilen deneyimler tartışılır, yansıtılır, gözden geçirilir, eleştirel olarak analiz edilir ve sentezlenir; bu, danışanların inisiyatif kullanmasını ve seçimlerinin sonuçlarından sorumlu olmasını sağlayacaktır.
- Danışanınıza sorular sorarken, onları entelektüel, sosyal ve duygusal olarak öğrenme sürecine aktif olarak dahil edersiniz.
- Öğrenme, danışanların ihtiyaçlarına özgün ve dolayısıyla etkili olması için, 4. bölümde daha önce bahsedildiği gibi güvenli bir ortamda gerçekleşmelidir. Bu nedenle, güvenli bir öğrenme ortamı oluştururken ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğunuzdan emin olunuz.



İpucu

Danışanınızla deneyimsel öğrenmeyi teşvik etmek için kullanabileceğiniz bazı yöntemler, vaka çalışmaları, rol oynama, simülasyonlar ve oyunlar gibi etkileşimli yaygın eğitim yöntemleridir.

Yaygın eğitim hakkında daha fazla bilgi edinmek isterseniz, MOTIVATE IO1: Profesyoneller için Kursumuza başvurabilirsiniz.

² UNESCO (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization). (2016:8). Recommendation on adult learning and education 2015. Paris/Hamburg: UNESCO/UNESCO Institute for Lifelong Learning.

³ Page, K. (2002). Reflections in learning and professional development.

⁴ Association of Experiential Education (2020). <https://www.aee.org/>

Ünite 2

Mentorluk Programının İlerlemesini Değerlendirmek

Mentorluk yaklaşımınızın etkisini ve danışanınızın ilerlemesini ölçmek, etkili bir mentorluk değerlendirme programının baş-ka bir bileşenidir. Yetişkin öğreniminin yaşam boyu sürmesi için, danışanlarınızı, yaşamları boyunca ilerlemelerini kendi kendilerine yansıtmaları ve kendilerini değerlendirmeleri için beceri ve yeterliliklerle donatmanız gerekir. MOTIVATE IO1: Profesyoneller için kursta da görebileceğiniz gibi, öz değerlendirme yararlıdır çünkü:

- Öğrenmeyi geliştirir (derin ve yaşam boyu öğrenme dahil);
- Kişinin sivil ve sosyal yeterliliklerini geliştirir;
- Öğrencilerin özerkliğini, bilişsel yeteneklerini ve üstbilişsel katılımını geliştirir ve,
- Öğrenme ile aktif katılımı ve içeriğin daha iyi anlaşılmasını teşvik eder.

Mentorluk programlarının öğrenme hedefleri, mentorlara ve danışanın kendi hedeflerine yardımcı olmalıdır. Devam eden bir değerlendirme olmaksızın, Programın danışanlar için ne kadar faydalı olup olmadığını ölçmek mümkün değildir. Bu nedenle, bir mentor olarak yaklaşımınızı ne adapte edebilir, ne de geliştirebilirsiniz. Bu nedenle, mentorluk süreçlerinde öğrenme çıktıların tanımlanması, değerlendirme ölçütlerinin oluşturulması için son derece önemlidir⁵. Bunu yaparken, değerlendirme süreci, siz ve danışan arasında öz-yansıtma ve işbirliğini gerektirir. Danışanınızı bu öğrenme sürecine dahil ettiğinizden ve metodolojinizi ve araçlarınızı ihtiyaçlarına göre ayarladığınızdan emin olun. Her mentorluk programı, danışanın motive ve rahat olması için danışanın gerçeklerine ve yeni ortamlarına dayalı mücadelelerine dayalı olarak kişiselleştirilmelidir. En başından bazı SMART hedefleri belirleyin ve her ikiniz için de başarı kriterlerini oluşturun. Öz ve akran değerlendirmesi yoluyla kanıt toplayın, danışanlarınızın ilerlemesini ölçün, mentorluk programı boyunca sonuçları gösterin ve onlarla paylaşın. Bunu, daha etkili bir mentorluk ve etki için sonuçları karşılaştırarak ve süreç boyunca belirlenen ilk hedefleri ayarlayarak bu mentorluk yolculuğunun başında, ortasında ve sonunda yapabilirsiniz.

Mentorluğun başında hedefler koyun & başarı kriterini tanımlayın



Değerlendirme method ve yaklaşımlarını seçin



Kanıtları toplayın ve çıktıları sergileyin

Tavsiye

Biçimlendirici, özetleyici, ara ve teşhise yönelik farklı değerlendirme yöntemleri hakkında daha fazla bilgi edinmek isterseniz, IO1, Modül 8: (kendi kendine) Değerlendirme kavramına bakınız: <https://educulture.se/courses/motivate-your-future/>.

Bu nedenle, danışanlarınızın anlayış düzeyini ölçme sürecinin bir parçası olarak, mentorluk programı boyunca sürekli ve yapıcı geri bildirim sağlamak için mentor olarak anılırsınız. Bunu etkili bir şekilde yapmanıza yardımcı olacak bazı yöntemler şu şekildedir:

BOOST Model

Geri bildirim yapıcı olması için aşağıdakiler olmalıdır:

Dengeli Olmak

Odak, alıcının gelişimi ve güçlü yönleri üzerinde olmalı, kuvvetlerin nasıl daha fazla kaldırılabilirinde toplanmalıdır. "Olumsuz geribildirim" verirken, sağlam ve yapıcı noktalar da eklediğinizden emin olun.

Gözlemlemek

Danışanınıza geri bildiriminizi sunarken, bunu duygu ve önyargılarınızla ilişkilendirmek yerine, eylemlerinde açıkça gözlemlediğiniz bir şeye dayandığından emin olun.

Amaç

Yukarıda söylenenlerle bağlantı kurarak, danışanınıza geri bildirim verirken kişiliğinden çok onun belirli eylem ve sonuçlarına atıfta bulunduğunuzdan emin olun. Yine de değerlendirici olmadan mümkün olduğunca açıklayıcı olun.

Spesifik Olmak

Neyin iyi gittiğine ya da gitmediğine dair gözlemlenen davranışa ilişkin belirli örneklerle yorumlarınızı yedeklediğinizden emin olun.

Zamanında Olmak

Danışanınızla her aktiviteden sonra geri bildirimde bulunduğunuzdan emin olun. Pratik eylemleri doğru bir şekilde tartışmanıza yardımcı olacaktır.

Sandwich Methodu

Danışanınızın iyi niteliklerine odaklanarak, yapıcı bir şekilde olumsuz geribildirim vermenin bir yoludur. Spesifik olarak, tartışmaya olumlu geri bildirimle başlayın, ardından yargılamadan olumsuz eleştiri yapın ve ardından tekrar bazı takdir sözleriyle kapatın.

⁵ Carter, A. (2006). Practical Methods for Evaluating Coaching. Institute for Employment Studies. ISBN 1 85184 337 X. Retrieved online from: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/430.pdf> on the 11th of May 2021.

Ünite 3

Pratik Alıştırmalar

HAVA BALONU

Tür	AGH Bölgesi projesinin danışmanları için Hazine Kutusundan yaygın eğitim etkinliği
Belirli hedef	Mentorluk Programınız boyunca öğrencinin kişisel öğrenme sürecinin farkındalığını ve yansımalarını geliştirmek
Süre	Yaklaşık 45 dakika
Materyal / Alan	Hava balonunu çizip onlara şablonu verebilir ya da aşağıdaki şablonu onlara gösterebilirsiniz, onlar da bir parça kağıda çizim yapabilirler. Bazı kalemler verebilir ve rahatlamak için arka plana bir müzik koyabilirsiniz.
Katılımcı Sayısı	Bireysel egzersizdir ancak daha sonrasında grup ortamlarında fikir alışverişinde bulunmak için bilgilendirme yapılabilir.
Tanım / Uygulama Adımları	<ol style="list-style-type: none">1. Danışana yönelik metaforu ve bu alıştırmaların amacını açıklayın (5'): Bir Hava Balonu analogisine dayanarak, öğrenme sürecinizi yükselebilen, sabit kalabilen ve dünyaya doğru hareket etmeye başlayan bir cihaza benzetebilirsiniz.2. Onlara biraz yalnız zaman verin ve metafor ve öğelerinin grafik görselleştirmelerini oluşturmalarını tavsiye edin (aşağıdaki şablona bakın) ve bu özel mentorluk Programını örnek olarak öğrenme süreçleri/tarzı hakkında aşağıdaki öz-yansıtma sorularını yanıtlayın (20'):<ul style="list-style-type: none">• Öğrenmenizi yükselten/destekleyen nedir?• Öğrenmenizi ne durdurur?• Sepetinizde bulunanlar (beceriler, bilgi, tutumlar)3. Akranlar arası tartışmada veya grup tartışmasında onların yansımalarına dayalı bir tartışma başlatın. Aşağıdaki soruları (20') kullanarak bilgi alabilirsiniz:<ul style="list-style-type: none">• Kendini yansıtma sürecinde neler hissettiniz?• Kendiniz hakkında daha önce düşünmediğiniz neler öğrendiniz? Bu bilginin bu mentorluk programında nasıl kullanılmasını istersiniz (Eğer bu alıştırmayı mentorluk programının başında yapıyorsanız)?• Bu mentorluk programının başında belirlediğiniz hedeflere ulaştınız mı (Eğer bu alıştırmayı mentorluk programının ortasında veya sonunda yapıyorsanız)? <p>Bu bilgiyi gelecek için nasıl kullanabilirsiniz? Bu öğrenme sürecinde güçlü, zayıf yönleriniz, fırsatlarınız ve tehditleriniz nelerdir ve bunları belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana dayalı hedeflere (SMART) nasıl dönüştürdünüz?</p>

Metodolojik Tavsiye / Varyasyonlar

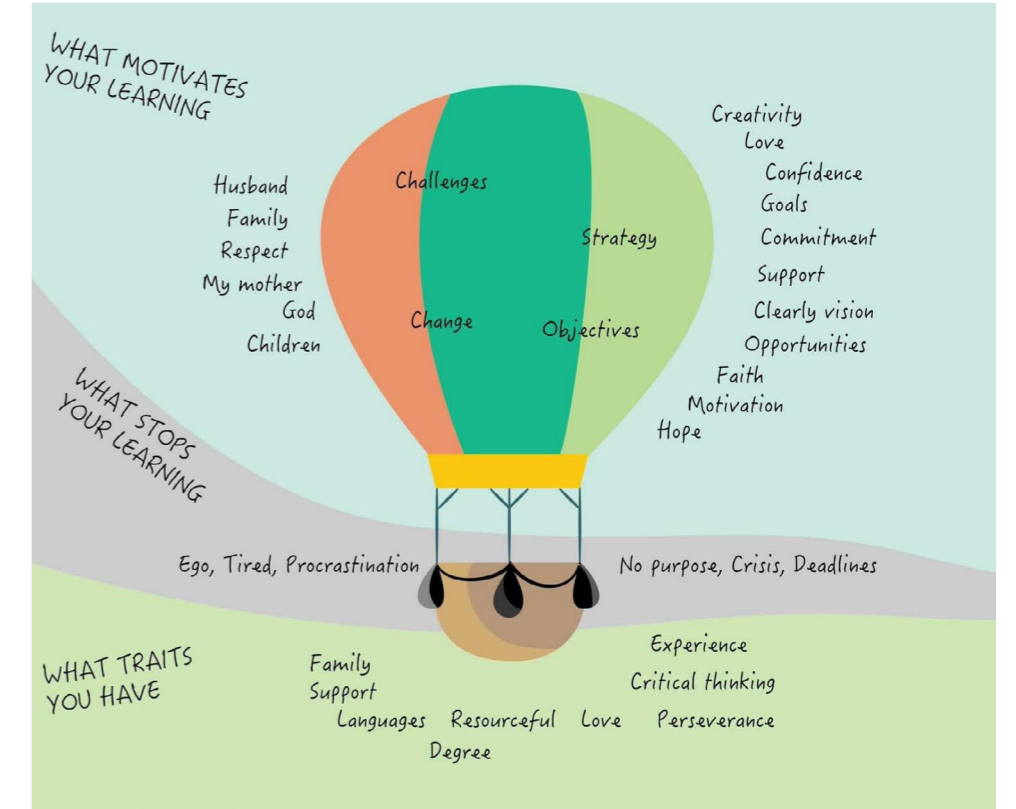
İPUCU

Online mentorluk programı uygulanıyorsa, google jam board veya Mentimeter gibi online araç ve platformları kullanarak bu alıştırmaları dönüştürebilirsiniz.

Kendilerini daha rahat hissederseniz bu alıştırmayı kendi dillerinde yapabilir ve sizinle bir özet paylaşabilirler.

Mentorluk programının başlangıcındaki bu alıştırmalar, sonuçları karşılaştırmak veya şimdiye kadarki öğrenme sürecini yansıtmak için hedefler belirler ve mentorluk programının ilk öğrenme hedeflerini belirler ve ayarlar.

Diğer materyal ve şablonlar (web bağlantıları, resimler, vb.)



MENTORLUK PROGRAMINIZ NASIL PLANLANIR / UYGULANIR / İZLENİR?

Ünite 1

İnsanlar Mentor Olmaya Karar Verdiklerinde Ne Yapmalıdır?

Birisi mentor olmaya karar verdiğinde, bu sade bir görev değildir ve çeşitli beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesini gerektirir. Bu, her şeyde mükemmel olunması gerektiği anlamına gelmez, ancak neye "uyum sağlanması" gerektiğinin farkında olduğunuzda, daha iyi olmak için çabalayabilirsiniz. Mentor olmak bilgiyi genişletebilir, kariyer memnuniyetini ve kişisel memnuniyeti artırabilir.

Ayrıca hem mesleki hem de yaşam deneyiminden edinilen bilgi ve mentorluk deneyimine sahip olmak için deneyimlerinizi paylaşmaktan keyif almalısınız. Kişi çok fazla bilgi birikimine ve ömür boyu zengin deneyimlere sahip olabilir, ancak kişi paylaşmayı sevmiyorsa onun için mentor olmak iyi bir seçim değildir, çünkü mentorluk ilişkisinin temeli paylaşmaktır.

Yani bir mentor olmak için, başka bir kişinin gelişimine duyarlı olmalı, empati kurmalı, öğretmekten zevk almalı, ilerlemesini gözlemlerken bir tatmin duygusuna ve gurura sahip olmalısınız.

Daha iyi bir mentor olmanıza yardımcı olabilecek referans kurumları aramak çok önemlidir. Uzmanlık, en iyi uygulama el kitaplarının okunması, olmak istediğiniz mentor olmak için daha iyi bir yol geliştirmenize yardımcı olabilir.

Kendiniz ile ilgili, mentor olmak için gerekenlere sahip olup olmadığınızı düşünmelisiniz: Kendinizi en iyi şekilde tanımak ve mesleki düzeyde ve yaşamda gerekli bilgi ve deneyime sahip olup olmadığınızı anlamak.

- Danışan ihtiyaç değerlendirmesi yaparak başlayabilirsiniz.
- Programınız için gereksinimleri düşünün ve tasarlayın.
- Programınızı nasıl yöneteceğinizi planlayın.
- Programı yönetecek ekibi düşünün.
- Programınızın prosedürlerini oluşturun.
- Mentor / ekip seçin.
- Programınızı uygulayın.
- Programınızı İzleyin / Değerlendirin.

Ünite 2

Eylem Planınızı ve Zaman Çizelgenizi Hazırlayın

Mentor olmak için mentorluk sürecinde bir aracı, kolaylaştırıcı, amaç ve hedeflere motive edici ve heyecan verici bir şekilde ulaşmak isteyen bir profesyonel gibi hareket etmelisiniz. Bunu yaparken, kişinin kendi eylem planını ve zaman çizelgesini tasarlaması önemlidir. Bununla birlikte, süreçleri, zorlukları ve duygusal sürüklenmeleri korumak önemlidir. Esneklik ve tarafsızlık oluşturulması tavsiye edilir (Mauricio Costa).

Mentorluk yapacağınız hedef grubun kim olduğu, danışanların kimler olduğu gibi bu planlama süreciyle ilgili birkaç konuyu düşünmelisiniz.

Ünite 3

Mentorluk Programınızın Kapsayıcı İzleme Eylemlerini Planlayın ve Uygulayın

Programı başlattıktan sonra daha da iyileştirmek için izlemeli, değerlendirmeli ve gözden geçirmelisiniz.

Mentorluk Programı resmi olarak tasarlanmış veya gayri resmi olsa bile, izleme prosedürlerinin verimli olmasını sağlamalısınız. Basit adımlar bunu yapmanıza yardımcı olabilir:

Mentorluk programı daha **gayri resmi** ise, her oturumu Mentor ve danışan arasında kararlaştırıldığı şekilde kaydedebilir ve gerçekleştirilen faaliyetler ve ana hedefleri, nelerin dahil olduğu hakkında değerlendirebilir ve oturumun özetinin, tartışılan konuların ve ana noktaların kaydını tutabilirsiniz. Seanstan sonra tüm adımları gözden geçirebilir ve gerekli ayarlamaları yapabilirsiniz.

Mentorluk programı daha **resmiyse**, mentorları eğitebilir, mentor ve danışanı en iyi şekilde eşleştirmeyi düşünebilir, mentorluk ve nelerin dahil olduğuyla ilgili bazı yönergelere göz atabilirsiniz. Gerekirse, önceden belirlenmiş / sözleşmeli düzenlemeler yapabilirsiniz; Programınızın verimliliğini değerlendirmek için özel bir sistem geliştirebilirsiniz.

Bu nedenle, mentorluk ilişkisinin gelişimini değerlendirmek iyi bir uygulamadır ve bunu yapmak için en baştan beklentiler oluşturabilirsiniz. Bir süre sonra, bu ilişkinin nasıl çalıştığını ve büyüdüğünü gözlemleyebilirsiniz.

Tüm katılımcılardan geri bildirim isteyerek, basit bir anket / değerlendirme formu göndererek, mentorları / danışanları değerlendirerek ve Programı tasarlayarak sonuçları ölçebilirsiniz.

Bir anket / değerlendirme formu seçerseniz, program içeriği hakkında bazı özel sorular sorabilirsiniz; ayrıca Programdaki her bir katılımcıdan yazılı bir rapor veya katılım deneyimleri hakkında referans içeren bir röportaj isteyebilirsiniz. Sadece Mentor'u değerlendirmek istiyorsanız, Spesifik mentorluk ilkeleri tavsiye edilmektedir.

MENTORLUK PROGRAM ŞABLONU

'Mentorluk, insanları potansiyellerini en üst düzeye çıkarabilmeleri, becerilerini geliştirebilmeleri, performanslarını iyileştirebilmeleri ve olmak istedikleri kişi olabilmeleri için öğrenmelerini yönetmeleri konusunda desteklemek ve teşvik etmektir.'

Eric Parsloe

Yer	(Mentorluk nerede gerçekleştirilecek) Online / Fiziki
Oturum / Toplantı	(yapılacak seans sayısı) ve mentorluk seanslarının uzunluğu
Modalite	<ul style="list-style-type: none">• Mentorluk• Mentorluk ilişkisinin türüne karar verin (Örneğin, akademik, gençlik / yetişkin gelişimi, okul kariyeri)
Hedef Grup / Danışan	Mentorluk programınızın hizmet vereceği hedef grubu tanımlayın, (Örneğin göçmenler / mülteciler / sığınmacılar, diğer) <ul style="list-style-type: none">• Grubu tanımlayın• Yaş• Cinsiyet• Mentorluk İhtiyacı• Ortak özellikleri• Özel ihtiyaçlar
Mentor / Seçilen Mentorlar	Mentor ve Mentorlar takımını seçin
Organizasyonel Yapı	Mentorun program yönetim ekibi (varsa) Her ekip üyesinin rollerinin netleştirilmesi
Sonuçlar (Genel ve Özel)	Danışan, mentor ve varsa proje/kuruluşa yapılan mentorluk ile elde etmek istediğiniz sonuçları belirleyin.
Mentorluk Programı	<ul style="list-style-type: none">• Mentorluğun mentor ve danışan arasında güvene dayalı, geliştirici, olumlu bir ilişki kurması gerektiğini akılda tutmak için Programın sunacağı mentorluğu belirleyiniz.• Sorumlu mentorluk birçok şekilde olabilmektedir: Geleneksel mentorluk (bir yetişkinden bir gence); grup danışmanlığı (bir yetişkinden dört mentiye kadar); takım danışmanlığı (küçük gruplarla çalışan birkaç mentor).• Akran mentorluğu.• E-mentorluk (internet üzerinden mentorluk).• Bire bir ve akran mentorluğu diğer program türlerinden daha fazla mentor gerektirebilir. Grup ve ekip mentorluğu, daha az mentorla daha fazla insanla çalışmanıza izin verir ve E-mentorluk, insanları sanal olarak birbirine bağlamada daha az kısıtlayıcı olabilir.
İş Geliştirme Becerileri /Tutum / Yeterlilikler	Mentorun çalışması, danışanı, soruna doğrudan yaklaşmak yerine belirli bir soruna çözüm bulma konusunda destekler.

Beceri / Yetkinlik Örnekleri

Aşağıdakiler beceri örnekleridir:

- Teknik ve taktik beceriler.
- Bilgi becerileri.
- Kaynak yönetimi.
- Organizasyonel yönetim (koordinasyon ve sonuç yönelimi).
- Metodolojik beceriler: uyarlanabilirlik, esneklik; hedeflere göre yönetim, el becerisi;
- Örgütsel ve ilişkisel: liderlik, iletişim, çatışma yönetimi; Takım yönetimi.
- Kariyer keşfi; Yaşam Becerileri, Eğitim, Sosyal Beceriler

Pedagojik Kaynaklar / Eğitici / Ekipmanlar

- Bilgisayar
- Projektör
- Tahta
- Kağıt
- Tükenmez Kalem
- Renkli Kalemler
- Diğer

İzleme / Ölçme / Değerlendirme

.....

▲ EK A: KAYNAKÇA

- American Psychological Association. (2012, January 1). Introduction to mentoring: A guide for mentors and mentees; <http://www.apa.org/education/grad/mentoring>
- Kay, D., & Hinds, R. (2002). A Practical Guide to Mentoring. How to Books Ltd.
- Zachary, L. J. (2005). Creating a Mentoring Culture: The Organisation's Guide. (1st ed.). Jossey-Bass.
- Zachary, L. J. (2009). The Mentee's Guide (1st ed.). JB.
- Ahern, G.(2003). Designing and implementing coaching/mentoring competencies: A case study. Counselling and Psychology Quarterly, 18(4), 373-383.
- Canadian Nurses Association (2004). Achieving excellence in professional practice: A guide to preceptorship and mentoring. Ottawa, ON: Author.
- Cutterbuck, D. (2005). Establishing and maintaining mentoring relationships: A overview of mentor and mentee competencies. Journal of Human and Resource Management, 3(3), 2-9.
- European Commission, Erasmus+ Project, MENTEE - Mentoring, Networking, and Training for European Entrepreneurs, 2014.
- International Atomic Energy Agency (IAEA), The Competency Framework A guide for IAEA managers and staff, 2016.
- Zachary, L. (2009). The mentee's guide: Doing mentoring work for you. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Zachary, L. (2000).The Mentor's Guide: Facilitating effective learning relationships. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Oxford Dictionary on Lexico.com, <https://www.lexico.com/definition/trust>
- See Feltman, Charles (2008), The Thin Book of Trust: An Essential Primer for Building Trust at Work.
- UNESCO (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization). (2016:8). Recommendation on adult learning and education 2015. Paris/Hamburg: UNESCO/UNESCO Institute for Lifelong Learning.
- Kolb, D. A. (1984:38). Experiential learning: Experience as the source of learning and development (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Page, K. (2002). Reflections in learning and professional development.
- Association of Experiential Education (2020);<https://www.aee.org>
- Carter, A. (2006). Practical Methods for Evaluating Coaching. Institute for Employment Studies. ISBN 185184 337X. Retrieved online from: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/430.pdf> on May 11 2021.

▲ EK B: EK OKUMALAR / MATERYALLER

- <https://apdes.pt/wp-content/uploads/2019/02/Programa-de-Mentoria.pdf>
- <https://youth.gov/youth-topics/mentoring/considerations-starting-mentoring-program>
- https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf
- <https://mentores.acm.gov.pt/home>
- <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/mentoring-programmes-monitoring-evaluating-and-reviewing>
- <https://www.alento.pt/noticias/O-que-e-preciso-para-ser-mentor>
- Clutterbuck, D. 2004. Everyone Needs a Mentor. London: Chartered Institute of Personnel and Development.



Câmara Municipal de Lisbon
Lisboa, Portugal
www.lisboa.pt

!FALL

IFALL - Integration För Alla
Örkelljunga, Sweden
ifall.se



Centre for Social Innovation (CSI)
Nicosia, Cyprus
csicy.com



KulturLife
Kiel, Germany
kultur-life.de



FAAL DERNEĞİ
Ankara, Turkey
faal.org.tr



Mine Vaganti NGO
Sassari, Italy
minevaganti.org



'The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein'

MOTIVATE

!FALL

 **LISBOA**
CÂMARA MUNICIPAL

 Mine
Vaganti
NGO



 **KulturLife**

FAAL 