

MENTOR



Co-funded by
the European Union

ULUSLARARASI HAREKETLİLİK PROJELERİNDE MENTÖRLÜK- ADIM ADIM KILAVUZ



İÇİNDEKİLER

3 GİRİŞ

- 3 Proje ve proje partnerleri
- 5 Kılavuzun amaç ve hedefleri

5 MENTÖRLÜK

- 5 Mentörlük kavramları ve tanımları

7 ULUSLARARASI HAREKETLİLİK PROJESİNDE MENTÖRLÜĞÜ ANLAMAK

- 7 Uluslararası hareketlilik bağlamında mentörlüğün temel kavramları
- 8 İlgili tarafların her birinin rolleri ve sorumlulukları
- 9 Katılımcıların genel deneyimini geliştirmede mentörlüğün faydaları

10 ETKİLİ BİR MENTÖRLÜK PROGRAMI KURUN

10 AŞAMA I : ULUSLARARASI HAREKETLİLİĞE BAŞLAMADAN ÖNCE

- 10 **ADIM 1 : Mentörlerin+ dahil edilmesi**
- 10 Mentörlük programına ilişkin duyuruyu oluşturun
- 12 Spesifik seçim kriterlerini oluşturun
- 12 Katılımcılarla görüşmeleri gerçekleştirin
- 14 Mentörlerin+ dahil edilmesinde kritik noktalar
- 15 **ADIM 2 : Mentörleri+ eğitmek**
- 15 Eğitimin hedefleri
- 15 Eğitimin ana hatları
- 19 Eğitimcileri eğitmek
- 19 **ADIM 3 : Mentörler+ ve mentileri eşleştirmek**
- 19 Bilgi toplama ve profil analizi
- 19 Eşleşme kriterlerinin belirlenmesi
- 21 Mentör+-menti eşleştirmesinin duyurulması

22 **ADIM 4 : İlk teması kolaylaştırmak**

- 22 Mentörlük ilişkisini nasıl organize edebiliriz?
- 22 Hangi iletişim kanalı kullanılmalı?
- 22 Nasıl bağlantı kurulur?

23 AŞAMA II: ULUSLARARASI HAREKETLİLİK SÜRESİNCE

23 **ADIM 5: Etkili mentörlük seansları düzenleyin**

- 23 Etkili mentörlük ilişkileri için temel unsurlar
- 24 Mentörler+ ve mentilerin görüşmesi süresince kullanılacak metotlar

25 **ADIM 6: Destek ve iletişim**

- 25 Destek sağlama
- 25 İletişimi kolaylaştırma

26 AŞAMA III - ULUSLARARASI HAREKETLİLİKTEN DÖNÜŞ SONRASI

26 **ADIM 7: Mentörlük programlarının izlenmesi**

- 26 İzleme yönleri
- 26 Sürekli izleme için bir sistemin kurulması

27 **ADIM 8: Mentörlük programlarını değerlendirme**

- 27 Değerlendirme yönleri
- 28 Mentörler + ve mentilerden geri bildirimleri toplama

30 **ADIM 9: Sürdürülebilirliği teşvik etmek**

- 30 Mentörlük programlarının sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik stratejiler
- 30 Mentileri gelecekteki girişimlerde mentör+ olmaya teşvik etmek, bir destek döngüsü oluşturmak
- 32 Başarılı mentörlük hikayelerinin sosyal medya, web siteleri vb. aracılığıyla yaygınlaştırılması

33 SONUÇ

34 KAYNAKÇA

35 EKLER

PROJE VE PROJE PARTNERLİĞİ

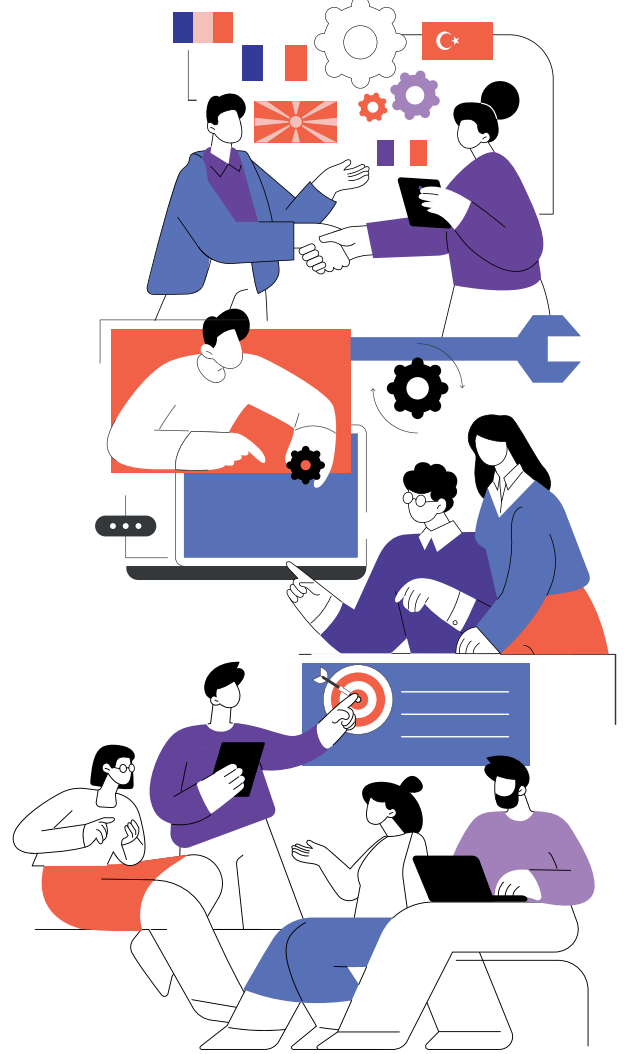
MENTOR (Mentör Katılımı Odaklı Sonuçlar Yoluyla) bir Erasmus+ KA2 projesidir.

Avrupa'da mentörlüğün yükselişi göz önüne alındığında mentörlüğün uluslararası hareketlilik projelerine katılanlar üzerindeki etkisini değerlendirmek ve gençlik profesyonellerini mentörlük eylemlerine daha iyi katılmaları için gerekli araçlarla donatmak hayati önem taşımaktadır. Bu proje, gerekli kaynakları ve metodolojileri sağlayarak ve mentörlere ve mentilere yolculukları boyunca daha iyi destek sunmayı amaçlayan Avrupa mentörlüğünü kurarak bu katılımcıların kapasitelerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

MENTOR projesinin amacı, eski hareketlilik katılımcılarını, profesyonelleri ve yurtdışında 3 aydan fazla yaşamış kişileri gelecekteki hareketlilik katılımcılarının mentörleri olmaları için bilgilendirmek, eğitmek ve hazırlamaktır. Gelecekteki hareketlilik katılımcılarını destekleyerek Avrupa hareketliliğini daha erişilebilir hale getirecek ve özellikle daha az fırsata sahip olan gelecekteki katılımcıların korkularını gidereceklerdir.

Katılımcıların gençlik profesyonellerinden ve eğitilmiş mentörlerden daha fazla destek aldığı bir hareketlilik projesinin ardından gelecekteki projelerini tanımlamak veya onaylamak ve iş piyasasına başarılı bir şekilde girmek için daha donanımlı hale geleceklerdir.

Proje, programdan (VET, ESC, ISV, Sivil Hizmet...) bağımsız olarak uluslararası hareketlilik yapan genç profesyonellere bir mentörlük sistemi kurma konusunda yardımcı olmayı ve desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu sistem, katılımcıların hareketlilik projelerinin geliştirilmesini ve desteklenmesini teşvik eder ve kültürlerarası ilişkileri teşvik etmeye, çeşitliliğe ilişkin farkındalığı ve tanınmayı artırmaya ve hoşgörüyü teşvik etmeye odaklanır.



Proje, her biri benzersiz coğrafi, demografik veya sosyal zorlukları ele alan 5 Avrupa ülkesinden ortakları içerir:



ADICE (Fransa)

1999 yılında Roubaix'de kurulan ADICE, daha az fırsata sahip olanlar için uluslararası hareketliliği kolaylaştırarak eşit fırsatları teşvik eder. Çeşitli Fransız ve Avrupa hareketlilik programları aracılığıyla ADICE, katılımcıların sosyal, mesleki ve kültürlerarası becerilerini geliştirmeyi ve nihayetinde istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefler.



ASPEM (İtalya)

Lombardia'nın Cantù kentinde bulunan ASPEM, 1979'dan beri uluslararası iş birliği, insani yardım, sürdürülebilir kalkınma, küresel vatandaşlık eğitimi, gençlik hareketliliği ve gönüllülük alanlarında faaliyet göstermektedir. Kuruluş, kişisel ve profesyonel gelişim, kültürel köprüler ve aktif vatandaşlık için gönüllülüğün dönüştürücü gücüne inanmaktadır.



Volunteers Centre Skopje (Kuzey Makedonya)

2006 yılında kurulan kuruluş, "YiA" ve "Erasmus+" programları kapsamında 70'ten fazla projeyi ve yerel, ulusal ve uluslararası bağışçılar tarafından finanse edilen girişimleri hayata geçirdi. Gönüllülük yoluyla gençleri birbirine bağlamaya onlarla etkileşime girmeye ve onları güçlendirmeye odaklanan VCS, Avrupa değerlerini teşvik ediyor ve gençlerin katılımı için çeşitli fırsatlar sunuyor.



Pi Gençlik Derneği (Türkiye)

2014 yılında İzmir'de kurulan PIYA, Türk gençleri arasında bilgi, beceri, olumlu tutum ve davranışlar geliştirmeyi amaçlıyor.

Dernek, faaliyetlerini Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler'in kararlarıyla uyumlu hale getirerek evrensel duyarlılıkları, insan haklarını, katılımı ve çevre sorunlarını vurgulayarak gençlik çalışmalarına öncelik vermektedir.



Curba de Cultură (Romanya)

Merkezi Izvoarele'de bulunan, formel olmayan öğrenime, kültüre ve toplum katılımına kendini adanmış bir sivil toplum kuruluştur.

Kırsal ortamlarda eğitim seviyelerini ve toplum katılımını iyileştirmeye odaklanan kuruluş, kırsal kalkınma, eğitim erişimi ve gençler için fırsatlar konularını ele alan bir pilot girişim olarak faaliyet göstermektedir. Curba de Cultură, Romanya'daki gençler için resmi eğitim sistemini tamamlamak amacıyla yaygın öğrenmeyi kullanmaktadır.



Co-funded by
the European Union

Bu proje Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilmektedir fakat ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazarlara aittir ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz. Ne Avrupa Birliği ne de fon sağlayan kuruluş bundan sorumlu tutulamaz.

KILAVUZUN AMAÇ VE HEDEFLERİ

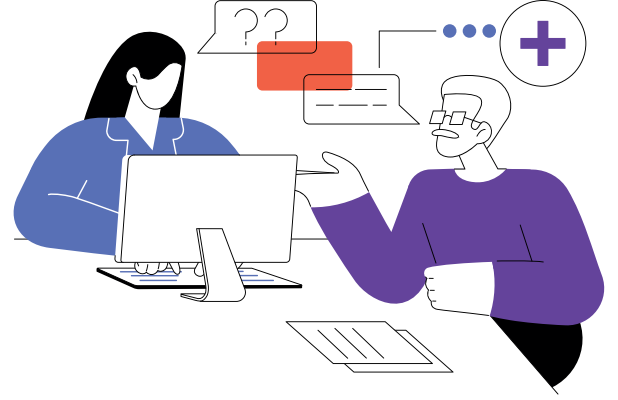
Gençlik profesyonellerine yönelik kılavuzun belirli bir hedefi vardır: kendi kuruluşlarında mentörlük faaliyetlerinin Avrupa ölçeğinde uygulanmasına yardımcı olmak. Gençlik profesyonellerinin kapasitelerini ve bilgilerini geliştirmek, mentörlükle ilgili yeni yöntem ve uygulamaları benimsemelerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

MENTOR projesi kapsamında yürütülen Ulusötesi Çalışmanın bulgularıyla yakından bağlantılı olduğu için araştırmaya katılan Avrupa çapındaki mentörlerden ve mentilerden gelen içgörülerini içermektedir. Rehber, katılımcıların belirlenen ihtiyaçlarını ele almak ve bu ihtiyaçların nasıl karşılanacağına dair rehberlik sağlamak için tasarlanmıştır.

Kılavuz, gelecekteki uluslararası hareketlilik katılımcılarının entegrasyonunu ve desteğini kolaylaştırmak için gençlik profesyonellerinin kendi mentörlük sistemlerini uygulama ve/veya güçlendirme kapasitelerini güçlendirmek olan MENTOR projesinin ana hedefine tamamen karşılık gelmektedir.

MENTOR projesi "Mentör+" adı verilen yenilikçi bir mentörlük yöntemi öneriyor. Bu yöntem, Avrupa uluslararası hareketlilik programlarında halihazırda gerekli olan mevcut mentörlük çerçevelerini tamamlayarak yenilik getiriyor. Gerçekten de ESC, Civic Service veya Erasmus+ gibi programlar, her katılımcının hareketlilik projesi boyunca bir mentör eşliğinde olmasını talep ediyor. Ancak, "Mentör+" yaklaşımı bu sistemleri değiştirmeyi değil, ek ve güçlendirilmiş destek sunarak onları geliştirmeyi amaçlıyor.

ESC programında olduğu gibi belirlenmiş mentörler gönüllülerin öğrenme ve profesyonel ve kişisel destek konusunda kendi kendine düşünmelerine destek sağlamaktan sorumludur. MENTOR projesi kapsamında, ortaklar katılımcıların kültürlerarası ve kişisel yönlerden mentörler (Mentör+) ve benzer durumları daha önce deneyimlemiş kişiler tarafından eşlik edilmesine olanak tanıyan bir yöntem geliştirmeyi amaçlamaktadır.



MENTÖRLÜK KAVRAMI VE TANIMLAR

Mentörlük kavramı Homeros'un "Odyssey" adlı destansı şiirinden gelir. Mentör, Ulysses'in Truva savaşına gitmeden önce oğlu Telemakhos'u emanet ettiği kişidir. Mentör, çocuğun eğitimi ve öğretiminden sorumluydu. Onu, bilge ve bağımsız bir yetişkin yapmak için seçimlerinde ve büyümesinde ona rehberlik ediyordu.

Günümüzdeki mentörün özellikleri Homeros'un şiirinden ortaya çıkar:

- Mentör, genç bir bireyin aktif rehberliği ve olgunlaşmasıyla ilgilenen **bilge, deneyimli ve güvenilir bir danışmandır**;
- Mentör, **empati yeteneğine, olgunluğa, özgüvene, becerikliliğe ve bir başkasına zaman ve enerji ayırmaya istekliliğe** sahip olmalıdır;
- Mentör, yeni ve gelişen bir **profesyonel yaşam** için rehberlik sunabilmeli, **teşvik edebilmeli ve meydan okuyabilmeli, kendini gerçekleştirmeyi destekleyebilmeli, büyümeyi teşvik edebilmeli** ve mentinin içinde bulunduğu ortamı daha anlaşılır hale getirmeye yardımcı olabilmelidir. [1]

Mentörlüğün bu anahtar kavramları, literatürde yer alan veya bu alanda çalışan kurum ve şirketlerin sağladığı pek çok tanımda da yer almaktadır.

- Mentörlük, **bir mentör ve menti arasında** gelişimsel sohbetler, deneyim paylaşımı ve rol modelleme yoluyla becerilerin, **bilginin ve uzmanlığın paylaşılmasını içeren bir öğrenme ilişkisidir**. Bu ilişki çok çeşitli bağlamları kapsayabilir ve farklılıklara değer veren karşılıklı öğrenmeye yönelik kapsayıcı iki yönlü bir ortaklıktır. [2]
- Mentörlük, **bir bireyin gelişimine** katkıda bulunan bir **koçluk ve ağ kurma** biçimidir. Mentörlük, katılımcılara- ayrıca menti olarak da adlandırılırlar - tanınma, rol modelleme, teşvik ve **kişisel ilgi sağlar**. [3]
- Mentörlerin, bir koçun tüm yetkinliklerinin yanı sıra kapsamlı ilgili deneyime de sahip olmaları gerekir. Mentörlük, bilgelik etrafında merkezlenir. Mentörler, insanların kendi bilgeliklerini kullanarak iç görülü sorular sormalarına deneyimlerini keşfetmelerine ve üzerinde düşünmelerine rehberlik ederek bilgelik kazanmalarına yardımcı olur. Bu nedenle, istisnai mentörler genellikle soru sorma ve dinleme becerilerinde üstündür. [4]
- Mentör, karşılıklı rıza ile **daha genç ve daha az deneyimli bir bireyin gelişimi ve eğitimiyle aktif olarak ilgilenen, güvenilen ve deneyimli bir yönetici veya danışmandır**. [5]

Mentörlük **karşılıklı öğrenmeyi** içerir ve hem mentöre hem de danışana kişisel ve profesyonel faydalar sunar. Her iki tarafın da aktif olarak katıldığı, birlikte öğrendiği ve büyüdüğü bir ilişkidir. Mentinin başarısı büyük ölçüde mentörlük ilişkisine yaklaşımına bağlıdır. Bu, danışanın rolünün sorumluluğunu alması, ilişkiye liderlik etmesi ve her ikisi için de tatmin edici ve üretken olmasını sağlamak için mentörün çabalarını kolaylaştırması gerektiği anlamına gelir. Mentörlük kazan-kazan durumudur: menti güven ve destek duygusu kazanırken mentör bir lider, eğitmen ve koç olarak becerilerini geliştirir.

Mentörlük, hem mentör hem de menti için kariyerleri ve kariyer memnuniyetini ilerletmeyi amaçlayan simbiyotik bir ilişkidir.

İdeal olarak, mentinin **kişisel ve profesyonel gelişimine odaklanan dinamik, işbirlikçi, karşılıklı bir ilişkidir**. İdeal danışan, kendini değerlendirmeyi, alıcılığı, inisiyatifi, sorumluluğu, dürüstlüğü ve mentörüne olan takdiri hedefler. [6]

Mentilerin katılımı proaktif olduğunda, mentörler mentilere güç vererek öğrenmeyi ve gelişmeyi kolaylaştırabilir. [7]:

- Fikirlerini ve süreçlerini dış müdahalelerden uzakta uygulayın, değerlendirin ve uyarlayın. Örneğin, bir mentör, projenin hedeflerini anlamayan kişilerden gelen olumsuz geri bildirimlerden etkilenmeden mentiye hedeflerine odaklanmasına yardımcı olabilir.
- Yaşamın genel işleyişini iyileştirecek öz farkındalığı ve kişilerarası becerileri geliştirmek ve güçlendirmek.;
- Çalışmalarını işyerinin ve ait oldukları topluluğun daha geniş bağlamı içinde konumlandırarak bir bakış açısı geliştirmek;
- Mentilerin tüm öğrenme etkinliklerinin sonuçlarını en üst düzeye çıkarmalarını ve bağımsız olarak başka fırsatlar aramalarını sağlayacak öz değerlendirme becerileri ve bağımsız öğrenme kapasitesi geliştirmek.

Bu rehberin başında da belirtildiği gibi, proje, uluslararası bir hareketlilik projesinin bir parçası olarak bir mentörlük sisteminin uygulanmasında yer alan farklı aşamaları açıklamayı amaçlamaktadır.



ULUSLARARASI HAREKETLİLİK PROJESİNDE MENTÖRLÜĞÜ ANLAMAK

ULUSLARARASI HAREKETLİLİK BAĞLAMINDA MENTÖRLÜĞÜN TEMEL KAVRAMLARI

Mentörlük, uluslararası hareketlilik bağlamında yaygın olarak kullanılan, eğitim, öğretim ve desteği kapsayan bir uygulamadır. **Uluslararası hareketlilik, gençlerin yurtdışında yeni kişisel ve profesyonel yeterlilikler ve deneyimler edinmeleri için resmi olmayan bir eğitim fırsatıdır. Mentörlük, bu alanda da becerilerin geliştirilmesini ve güçlendirilmesini destekleyen bir uygulamadır.**

Uluslararası hareketlilik bağlamında, mentörlük katılımcıların bu deneyimden elde ettikleri yetkinlikleri tanımlarını ve güçlendirmelerini destekler; **örneğin kültürlerarası yetkinlik, dil ve iletişim becerileri, uluslararası anlayış, çatışmaları çözme yeteneği, küresel meselelere yaygın ve demokratik katılım gibi; ve genç istihdam olanaklarını artırır**, gönüllülerin özel ve kamu sektörlerinde daha kazançlı ve ilgi çekici uluslararası pozisyonlara hak kazanmalarına yardımcı olur ve ufuklarını genişletme ve kariyer yönlerini keşfetme fırsatları sunar.[8]

MENTOR projesi ve uluslararası hareketlilik bağlamında mentör+ ve mentilerin tanımları hakkında daha fazla ayrıntı burada yer almaktadır:

- **Mentörler+**, uluslararası hareketlilik konusunda kapsamlı deneyime sahip olan ve gelecekteki katılımcılara mentörlük yapan kişilerdir. Genellikle şunları içerirler:
 - **Eski Hareketlilik Katılımcıları:** Bu kişiler daha önce uluslararası hareketlilik programlarına katılmış olan kişilerdir. Yurt dışında yaşamının, eğitim almanın veya çalışmanın zorlukları ve fırsatları hakkında birinci elden deneyim ve içgörülere sahiptirler.
 - **Profesyoneller:** Kültürlerarası iletişim, kariyer geliştirme veya kişisel koçluk gibi uluslararası hareketlilikle ilgili alanlarda uzmanlığı olan profesyonellerdir. Mentörlük



yapılan kişilere mesleki bilgilerine dayanarak değerli rehberlik ve destek sağlarlar.

- **3 aydan uzun süredir yurtdışında yaşayan kişiler:** Bu kriter, mentörlerin+ uzun bir süre başka bir ülkede yaşamının kültürel, sosyal ve pratik yönleri hakkında derin bir anlayışa sahip olmasını sağlar. Deneyimleri, mentilere değerli bakış açıları ve tavsiyeler sunabilir.
- **Mentiler:** Gelecekte uluslararası hareketlilik programlarına hazırlanan veya katılmayı planlayan kişilerdir. Zorlukların üstesinden gelmek ve uluslararası deneyimlerinden en iyi şekilde yararlanmak için mentörlerden+ rehberlik ve destek isterler. Mentiler şunları içerebilir:
 - **Gelecekteki hareketlilik katılımcıları:** Bu kişiler uluslararası hareketlilik programlarına kabul edilmiş veya başvuru sürecinde olan kişilerdir.
 - **Genç Profesyoneller:** Yurt dışında kariyer fırsatlarını değerlendirmeyi planlayan veya mesleki becerilerini ve beklentilerini geliştirmek amacıyla uluslararası iş deneyimi arayan kişilerdir.
 - **Öğrenciler ve/veya iş arayanlar:** Uluslararası hareketlilik programları aracılığıyla kültürel değişimi veya kişisel gelişimi keşfetmekle ilgilenen kişiler.

İLGİLİ TARAFLARIN HER BİRİNİN ROLLERİ VE SORUMLULUKLARI

Mentörlük sistemini uygulayan gençlik kuruluşunun gelecekteki bir uluslararası hareketlilik katılımcısı olan mentiyi desteklemeyi planlarken ilgili her bir tarafın farklı rol ve sorumluluklarını tanımlaması gerekir:

1. Gençlik organizasyonu
2. Tutor
3. Mentör+
4. Menti

1. Gençlik organizasyonları

Mentörlük sistemi uygulayan gençlik kuruluşlarının aşağıdaki sorumlulukları vardır:

- Hareketlilik programları için katılımcıları **seçmek** ve bu katılımcıları bireysel ihtiyaç ve hedeflere göre uygun mentörlerle+ **eşleştirmek**.
- Katılımcılara ayrılmadan önce yeterli **eğitim** ve **hazırlık** sağlamak ve mentörleri+ gelecekteki rolleri için eğitmek.
- Uluslararası seyahat rezervasyonları, konaklama ve sigorta gibi idari prosedürleri ve lojistik detayları koordine etmek.
- Mentör+ ve mentilerin yurtdışında kaldıkları süre öncesinde, sırasında ve sonrasında **sürekli olarak izlenmesini sağlamak**, gerektiğinde sürekli destek ve tavsiye sağlamak ve programın ilerlemesini ve sonuçlarını değerlendirmek.
- Yurtdışında kaldıkları süre boyunca mentör+ ve mentilere **sürekli destek sunmak**, ihtiyaçlarını karşılamak ve ortaya çıkabilecek olası sorunları çözmek.

2. Tutor

Uluslararası bir hareketlilik projesinde, bazı programlar her katılımcıya bir tutorun eşlik etmesini gerektirir. Bu tutorlar, genellikle gençlik kuruluşlarının üyeleridir ve sorumlulukları gençlik kuruluşlarının sorumluluklarıyla aynı olabilir. Bu sorumluluklar aşağıdaki gibidir:

- Tutor, uluslararası hareketliliğe katılanlara **genel destek** sunarak kuruluşun politikalarını ve prosedürlerini anlamalarına yardımcı olur.



- Katılımcılara, vize başvuruları, sigorta, sözleşmeler vb. gibi kuruluşun belirli idari süreçlerinde **rehberlik** ederler.
- Tutor, seyahatin uçuş rezervasyonları, konaklama vb. gibi **lojistik ayrıntılarının koordine edilmesine yardımcı olur**.
- Katılımcıların yurt dışına çıkmadan önce, yurt dışındayken ve sonrasındaki gelişmelerini takip ederek ihtiyaç duyduklarında **sürekli destek ve tavsiyelerde bulunurlar**.

3. Mentör+

MENTOR projesi için 'Tutor' ve 'Mentör+' arasında bir ayrım vardır. Aslında, mentör+, tatora ek destek sağlar ve aşağıdaki sorumluluklara sahiptir:

- Mentör+, aynı ülke veya faaliyet alanında uluslararası hareketliliğe ilişkin **kişisel deneyimlerini paylaşarak** değerli ve pratik bir bakış açısı sunar.
- Katılımcıların varış noktasına, faaliyet alanına ve proje türüne göre uyarlanmış, doğrudan deneyimlerine dayalı **bağlamsallaştırılmış tavsiyeler sağlarlar**.
- Mentör+, **ilgili yerel bağlantılar kurulmasına yardımcı olur** ve ev sahibi ülkenin kültürü, gelenekleri ve davranış normları hakkında **tavsiyelerde bulunur**.
- Katılımcıların uluslararası hareketliliğin duygusal zorluklarına ilişkin kendi deneyimlerine dayanarak, endişelerini ve şüphelerini aktif bir şekilde dinleyerek **duygusal destek sunarlar**.

4. Menti

Mentiler mentörlük ilişkisinde pasif değildir ve sorumlulukları da vardır. Mentinin sorumlulukları şunlardır:

- Mentiler, açık fikirlilik ve mentörlerinin+ deneyimlerinden öğrenme isteği göstererek mentörlük sürecine **aktif olarak katılmalıdır**.
- Mentiler, hareketlilik deneyimleri boyunca endişelerini, hedeflerini ve ilerlemelerini paylaşarak Mentörleriyle+ **açık ve düzenli** bir iletişim sürdürmelidir.
- Mentiler, kültürlerarası, profesyonel ve kişisel becerilerini geliştirmek için mentörleri+ tarafından sunulan rehberlik ve öğretilerden yararlanarak hareketlilik projeleri boyunca **öğrenmeye ve gelişmeye istekli olmalıdırlar**.
- Mentiler, hareketlilik deneyimleri sırasında karşılaştıkları zorluklar ve engeller karşısında

zorlukların üstesinden gelmek için mentörlerinin+ desteğini ve tavsiyelerini kullanarak **uyum sağlama ve dayanıklılık göstermelidirler**.

KATILIMCILARIN GENEL DENEYİMİNİ GELİŞTİRMEDE MENTÖRLÜĞÜN FAYDALARI

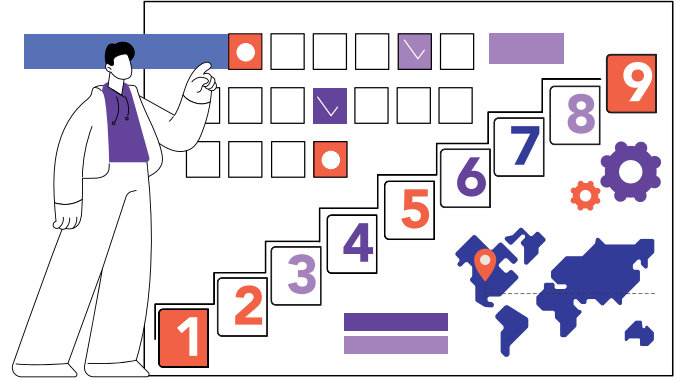
Gelecekteki uluslararası hareketlilik katılımcılarına mentörler+ tarafından rehberlik edildiğinde mentörlük önemli faydalar sağlayabilir. Bu mentörler+ paha biçilmez içgörüler, pratik tavsiyeler ve duygusal destek sağlayarak mentilerin yurt dışında yaşama ve çalışma/gönüllü olmanın zorluklarına daha iyi hazırlanmalarına ve bu zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olur. Mentör+ uygulamasının faydaları aşağıdaki gibidir:

Doğrudan deneyim	Daha önce benzer bir uluslararası hareketlilik deneyimi yaşamış olan mentörler+ kendi zorluklarını, başarılarını ve pratik tavsiyelerini paylaşarak gelecekteki katılımcıların hazırlıklarını zenginleştirebilirler.
Kişiselleştirilmiş tavsiye	Mentörler+, hedef ülkeye, faaliyet alanına ve proje türüne bağlı olarak kişiselleştirilmiş tavsiyeler sunabilmektedir. Bu, belirli soruların yanıtlanmasına ve mentilere hazırlıklarında daha kapsamlı rehberlik sağlanmasına olanak tanır.
Ağ oluşturma ve kültürel tavsiye	Mentörler+, gelecekteki katılımcıların entegrasyonlarını ve yurtdışındaki projelerinin başarısını kolaylaştırmak için ilgili yerel bağlantılar kurmalarına yardımcı olabilir. Örneğin, davranış standartları, yerel gelenekler ve dikkate alınması gereken kültürel farklılıklar konusunda kültürel tavsiyelerde bulunabilirler.
Deneyim paylaşımı	Mentörlük tek yönlü değildir. Mentörler+ de gelecekteki katılımcıların deneyimlerinden ve bakış açılarından öğrenerek ilişkiden faydalanabilir. Bu, her iki taraf için de karşılıklı bir değişim ve büyüme dinamiği yaratır.
Güven ve destek	Aynı yolda yürümüş birinin desteğine sahip olduklarını bilmek, gelecekteki katılımcıların güvenini artırabilir ve ayrılış öncesi streslerini azaltabilir. Mentiler soru sorabilecekleri ve ihtiyaç duyduklarında başvurabilecekleri birilerinin olduğunu bilirler.
Aktif dinleme ve doğrulama	Bazen geleceğin katılımcılarının en çok ihtiyaç duyduğu şey dinlendiklerini, anlaşıldıklarını ve onaylandıklarını hissetmektir. Mentörler+, kendilerini ifade edebilecekleri ve seslerini duyurabilecekleri güvenli bir alan sağlayarak geleceğin katılımcılarının yurtdışındaki projeleri öncesinde, sırasında ve sonrasında duygularını, şüphelerini ve endişelerini yönetmelerine yardımcı olabilir.
Farklı bakış açısı	Mentörler+, resmi mentörlerden farklı bir bakış açısı getirebilir. Mentörlerin+ deneyimi ve uzmanlığı, uluslararası hareketliliğin zorlukları ve fırsatları konusunda daha geniş ve daha çeşitli bir bakış açısı sunabilir.

ETKİLİ BİR MENTÖRLÜK PROGRAMI KURMAK

Uluslararası hareketlilikteki bir mentörlük programının zaman çizelgesi, programın belirli hedeflerine ve kapsamına ve uluslararası hareketlilik deneyiminin süresine bağlı olarak değişebilir. Zaman çizelgesinin genel olduğunu ve uluslararası hareketlilik programının benzersiz özelliklerine ve katılımcıların ihtiyaçlarına göre ayarlanması gerekebileceğini belirtmek önemlidir.

Ancak, mentörlüğün üç ana aşamasını ayırt edebiliriz: **hareketlilik öncesi, sırası ve sonrası**.



AŞAMA I : ULUSLARARASI HAREKETLİLİĞE BAŞLAMADAN ÖNCE

Katılımcılar uluslararası bir hareketlilik projesi için ayrılmadan önceki dönem başlanılan etkili bir mentörlük hayati önem taşımaktadır. Bu aşamada, kilit faaliyetler mentör+ ve mentilerin hazırlıklı olmasını sağlar. Mentörün+ dahil edilmesinden ve eğitiminden eşleştirmeye ve ilk temasa kadar her adım başarılı bir mentörlük yolculuğu için çok önemlidir. Bu bölüm, hem mentör+ hem de mentiler için kapsamlı hazırlık ve desteğin önemini vurgulayarak ayrılış öncesi aşamanın 4 adımını ve kilometre taşlarını özetlemektedir.

- **Mentörlerin+ dahil edilmesi (Varıştan 6-9 ay önce):** Uygun uzmanlığa sahip mentörleri+ dahil ederek başlayın (mülakat ve eğitim).
- **Mentörler+ için eğitim (varıştan 1-2 ay önce):** Mentörler+ için program beklentileri ve sorumluluklarını ana hatlarıyla belirten oryantasyon oturumları düzenleyin. Kültürel uyum, çatışma yönetimi, roller, sınırlar, iletişim ve geri bildirim hakkında bilgi sağlayın.
- **Mentör+ ve mentilerin eşleştirilmesi (Gelişten 1-2 ay önce):** Mentörleri+, varış noktasına, hareketlilik projesine veya mesleki projeye göre mentilerle eşleştirin.

- **Mentör+ ve mentilerin ilk teması (gelişten 2-3 hafta önce):** Mentör+ ile mentiyi iletişime geçer.

ADIM 1: MENTÖRLERİN DAHİL EDİLMESİ

Gelecekteki katılımcılar için en uygun profile sahip mentörü+ seçmek esastır. Odak noktası eğitim veya deneyim açısından "en iyi" adayı bulmak değil, gelecekteki katılımcıların ihtiyaçları ve bağlamına göre en alakalı adayı belirlemek olmalıdır.

MENTÖRLÜK PROGRAMINA İLİŞKİN DUYURUYU OLUŞTURUN

Mentörleri+ dahil etmeden önce, potansiyel mentörlerin+ ilgisini çekecek çekici bir duyuru taslağı hazırlamak gerekir. Bu duyuru, mentörlük programının hedeflerini, mentörler+ için beklentileri ve katılımlarının potansiyel faydalarını açıkça tanımlamalıdır. Aranılan profili ve mentör+ rolünü etkili bir şekilde yerine getirmek için gerekli becerileri tam olarak anlamak esastır. Seçim kriterlerini ve beklenen sorumlulukları açıkça belirterek, duyuru, mentörlük programının başarısına önemli ölçüde katkıda

bulunmaya hazır, nitelikli ve motive olmuş adayları çekecektir. Mentör+ pozisyonlarının tanıtımı için organizasyon, aday aramayı kolaylaştırmak için

paylaşılabilen iletişim kanallarını kullanır. Her organizasyon, bilgi yaymak ve tanıtımlar oluşturmak için kendi planını oluşturacaktır.

ÖRNEK DUYURU

Fırsat: Mentör+ Ol ve Fark Yarat!

Başkalarının hayatlarında olumlu bir etki yaratma konusunda hevesli misiniz?
Gelecek vaat eden bireylerle paylaşabileceğiniz değerli deneyim ve içgörüleriniz var mı?

Bu mentör+ olma ve yeni nesil uluslararası hareketlilik katılımcılarına ilham verme şansınız!

Şu anda mentörlük programımız MENTOR'a katılacak kendini adanmış bireyler arıyoruz. Bir mentör+ olarak bireylere kişisel ve profesyonel gelişim yollarında rehberlik etme ve destek olma fırsatına sahip olacaksınız.

Uzmanlığınız ve rehberliğiniz birinin hayatında önemli bir fark yaratabilir.

Ne yapacaksınız:

- Uzmanlığınıza ve deneyimlerinize dayanarak mentilere rehberlik, tavsiye ve destek sağlayın.
- Mentilerin hem kişisel hem de profesyonel olarak hedeflerini belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmalarına yardımcı olun.
- Bir rol model olun ve mentilerin tam potansiyellerine ulaşmaları için onlara ilham verin.

Aranan profil:

- Başkalarının başarılı olmasına yardımcı olma tutkusu olan kişiler
- Zaten gönüllülük ve hareketlilik deneyimine sahip olanlar.
- Deneyim: uluslararası hareketlilikte en az 3 ay.
- İletişim ve kişilerarası beceriler.
- Empati, sabır ve dinleme isteği

Neden bizimle mentör+ olmalısınız:

- Birinin hayatında anlamlı bir fark yaratın.
- Liderlik ve koçluk becerilerinizi geliştirin.
- Ağınızı genişletin ve kalıcı bağlantılar kurun.
- Başkalarının hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktan kaynaklanan kişisel tatmin.

Mentörlük programımızın bir parçası olmak için hemen başvurun ve birlikte yeni uluslararası hareketlilik katılımcılarına ilham verebilir, onları güçlendirebilir ve destekleyebiliriz!

SPESİFİK SEÇİM KRİTERLERİNİ YARATIN

Uygun mentörleri+ belirlemek için gençlik profesyonellerinin başarılı bir mentörlük ilişkisini garanti altına alacak belirli kriterlere sahip olması gerekir.

Mentör+ olarak katılabilecek kişilere dair birkaç örnek şöyle:

- **Eski uluslararası hareketlilik katılımcısı:** Daha önce bir uluslararası hareketlilik proje-

sine katılmış ve döndüklerinde mentör olmak isteyen kişiler.

- **Potansiyel mentörler+:** Eski katılımcı olmayan ancak başkalarına mentörlük yapmak için gönüllü olarak zaman ayırmaya istekli olan kişiler. En az 3 aylık yurt dışı deneyimine sahip olmaları gerekir.

Gençlik örgütleri kendi seçim kriterlerini oluştururken aşağıdaki tabloda yer alan unsurlara güvenebilirler:

SEÇİM KRİTERLERİ	TANIM
Kültürlerarası Deneyim	Mentileri desteklemek için zenginleştirici bakış açıları sağlayacak ve kültürel açıdan çeşitli ortamlarda deneyime sahip olmak. Örn. yabancı bir ülkede 3 ay.
Uygunluk ve Bağlılık	Mentileri aktif olarak desteklemeye ve rehberlik için haftada 2 saat gibi gerekli zamanı ayırmaya kararlı olun.
Kültürel Duyarlılık	Uluslararası bağlamlarda kültürel duyarlılık, açık görüşlü ve saygı gösterme yeteneği.
İletişim Becerileri	Mentilerle açık ve net diyalogu teşvik ederek bilgi ve fikirleri etkili bir şekilde aktarma yeterliliği.
Aktif Dinleme	Mentilerin bakış açılarına karşı anlayış ve empati göstererek aktif dinlemeye aktif olarak katılma kapasitesi.
Yapıcı Geribildirim	Mentilerin gelişimi için yararlı bilgiler ve öneriler sunarak yapıcı bir şekilde geri bildirim sağlama becerisi.

SEÇİM GÖRÜŞMELERİNİ GERÇEKLEŞTİRİN

Seçim görüşmelerinin yapılması çeşitli nedenlerden dolayı çok önemlidir. İlk olarak, kuruluşun potansiyel mentörlerin+ **niteliklerini, deneyimlerini** ve mentörlük programı için uygunluğunu değerlendirmesine olanak tanır. Görüşmeler aracılığıyla kuruluşlar adayların motivasyonlarını, iletişim becerilerini ve mentörlüğe yaklaşımlarını daha derinlemesine inceleyebilir ve role uygunlukları hakkında değerli içgörüler sağlayabilir.

İkinci olarak, görüşmeler adaylara sorular sorma ve **mentörlük programının beklentileri ve gereklilikleri hakkında daha iyi bir anlayış kazanma** fırsatı sağlar. Bu, adayların beklentilerinin ne olduğunu net bir şekilde anlama-

larını ve katılımları hakkında bilinçli bir karar verebilmelerini sağlar.

Bireylerin mentör+ olma nedenleri hem bireysel düzeyde hem de farklı ülkelerde büyük ölçüde değişebilir. Motivasyonlarını sürdürmek ve büyümelerini desteklemek, mentörleri programda tutmanın anahtarıdır. Ulusötesi Çalışmanın küresel bulgularına göre, bireylerin mentör+ olma konusundaki temel motivasyonu, **mentilere rehberlik ve tavsiyeler sunarken** aynı zamanda kendi keşif becerilerini de geliştirmektir.

Mentörlük ilişkileri, dahil olan her iki taraf için de karşılıklı faydalar sağlar. Ek olarak, görüşmeler kuruluşların **adayların kişilerarası becerilerini, empatisini ve mentilerle ilişki kurma yeteneğini değerlendirmesini** sağlar. Bu nitelikler etkili mentörlük ilişkileri için olma-

zsa olmazdır ve programın başarısını önemli ölçüde etkileyebilir.

Genel olarak, seçme görüşmeleri yapmak, kuruluşların mentörlük programı için en nitelikli ve uygun adayları belirlemesine yardımcı olur ve mentörlerin, mentilere etkili bir şekilde destek olmak için gerekli becerilere, bağlılığa ve motivasyona sahip olmalarını sağlar.

Mentör+ görüşmesinde sorulabilecek sorulara örnekler:

- Uzmanlık alanınızdaki profesyonel deneyiminiz ve becerilerinizden bahsedebilir misiniz?
- Bu özel programda mentör+ olmanızı ne motive ediyor?
- Daha önce mentörlük deneyiminiz oldu mu? Varsa, bize bu deneyim hakkında daha fazla bilgi verebilir misiniz?
- Deneyiminizin ve becerilerinizin bu programdaki mentilere nasıl fayda sağlayabileceğine inanıyorsunuz?
- Mentinizle güven ve destek ilişkisi kurmayı nasıl planlıyorsunuz?
- Mentörlük programından ve mentör+ olma rolünüzden beklentileriniz nelerdir?
- Mentörlük ilişkisinde çatışmaları veya zor durumları nasıl ele alıyorsunuz?
- Birinin profesyonel veya kişisel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olduğunuz bir durumu paylaşabilir misiniz?
- Mentinize ilerlemesini kolaylaştırmak için yapıcı geri bildirim sağlamayı nasıl planlıyorsunuz?
- Program boyunca bir mentör+ olarak bağlılığınızı ve ulaşılabilirliğinizi nasıl sürdürmeyi planlıyorsunuz?



DENEYİM PAYLAŞIMI
Viorela,
Curba de Cultură' da
mentör, Romanya

Adım Viorela, Romanya, Bükreş'te yaşıyorum ve ilaç sektöründe çalışıyorum. Mezun olduktan sonra farklı ve etkili bir şeyler yapmak istediğim için Avrupa Dayanışma Programına katıldım. Orada bir mentör nasıl olur onu keşfettim. Romanya'ya döndükten sonra o kişi olmak istediğimi veya en azından denemek istediğimi biliyordum. İlk mentörlük seansımda gergin olsam da daha önce gönüllü olmuş olmanın bir avantajı olduğunu biliyordum. Yurt dışında olmanın ve konfor alanınızın dışında olmanın nasıl bir şey olduğunu biliyordum.

Gönüllü olarak, her şey tozpembe değildir, ancak bunun farkında olursanız ve kabul ederseniz kesinlikle hayat değiştiren bir deneyimdir. Gönüllülerin anı yaşamalarına ve yaptıkları her küçük şeyi takdir etmelerine yardımcı olmak için mentör olarak müdahale ettiğim yer burasıdır. Çok sayıda yeni durumla boğuşurken neyin önemli olduğunu gözden kaçırmak oldukça kolaydır. Her zaman mentilerimden deneyimlerini tekrar gözden geçirip şükran duyacakları anlar bulmalarını isterim. Bu her zaman kolay değildir, ancak sonunda hepsi öğrenme yolculuklarının farkına varmayı başarırlar.

En sevdiğim kısım ne kadar büyüdüklerini ve becerilerini ne kadar geliştirdiklerini ve geleceğe ne kadar güvenle baktıklarını fark ettikleri zamandır. Bu tamamen onların yolculuklarının nüansları ve mentör olarak bizim, deneyimin tamamının farkına varmalarına nasıl yardımcı olduğumuzla ilgili.

MENTÖRLERİN+ DAHİL EDİLMESİNDEKİ KRİTİK NOKTALAR

Mentörlük sürecinin başarısı, mentörün+ mentiyi etkili bir şekilde uyarılama, destekleme ve yönlendirme becerisine ve aynı zamanda bireyselliğine ve kültürel geçmişine saygı duymasına bağlıdır. Uluslararası hareketlilik mentörlerini+ dahil ederken, potansiyel mentör+ ile ilgili sorunlara işaret edebilecek potansiyel uyarı işaretlerinin farkında olmak önemlidir.

Bazı uyarı işaretlerine örnekler:

- **Kültürel duyarlılık eksikliği:** Kültürel duyarsızlık, önyargı veya cehalet sergileyen bir mentör+, uluslararası ortamlarda bireylere rehberlik etmek için uygun olmayabilir.
- **Empati eksikliği ve dinleme becerilerinin eksikliği:** Kendi düşüncelerini dayatma eğiliminde olan baskıcı bir kişi uygun değildir; empatik olmak önemlidir ve bunu yapmak için aktif olarak dinlemelisiniz.
- **Öğrenme ve uyum sağlama isteksizliği:** Farklı bakış açılarına ve ihtiyaçlara direnen esnek olmayan mentörler+ esnekliğin önemli olduğu uluslararası hareketlilikte zorluk çekebilir.
- **Zaman ve bağlılık eksikliği:** Çok meşgul olan veya bir mentiyi desteklemek için gereken zaman ve bağlılıktan yoksun olan bir mentör+, rehberlik sağlamada güvenilir veya etkili olmayabilir.
- **İletişim zorlukları:** Net, açık veya saygılı iletişimde zorluk çeken bir mentör+ en uygun kişi olmayabilir.
- **Olumsuz tutum:** Sürekli olarak olumsuz veya karamsar bir tutum sergileyen bir mentör+, mentinin uluslararası deneyimi sırasında moralini ve refahını etkileyebilir.
- **Mentörlüğe ilgisizlik:** Bir mentör+, mentörlük rolüne karşı isteksiz veya ilgisiz görünüyorsa, bu menti için katılım ve destek eksikliğine yol açabilir.
- **Çıkar çatışması:** Mentörlerin+ tarafsız rehberliklerini etkileyebilecek kişisel veya finansal önyargılarının olmadığından emin olun.

- **Kültürlerarası deneyim eksikliği:** Daha önce çeşitli ortamlara maruz kalmamış mentörler+, uluslararası hareketliliklerdeki zorlukları tam olarak anlamakta ve desteklemekte zorlanabilir.
- **Güvenlik endişeleri:** Mentör+ ile ilişkili herhangi bir güvenlik endişesi veya potansiyel risk belirtisi, örneğin uygunsuz davranış veya uygunsuz davranış geçmişi, çok ciddiye alınmalıdır.



DENEYİM PAYLAŞIMI
Mathieu ALBERTEAU,
Proje yöneticisi
ADICE'de,
Fransa



ADICE iki tür mentör işe alıyor. Birincisi, 'mezunlar' olarak adlandırmayı sevdiğim kişiler, ancak bunun en uygun terim olduğunu düşünmüyorum. Bunlar, uluslararası hareketlilikten dönen eski ADICE yararlanıcıları, gönüllüler, stajyerler veya girişimcilerdir ve bir sonraki gidecek olanlara tavsiyelerde bulunmaya ve deneyimlerini paylaşmaya isteklidirler. Genel olarak, hareketlilikleri sırasında bir mentörden yararlanmışlardır ve organizasyonu tanırlar; bu nedenle programa katılma isteklerini ifade ettiklerinde doğrudan mentör eğitimine davet edilirler.

Diğer mentörler, Fransız hükümetinin 'JeVeuxAider' platformunda projeye başvuran gönüllülerdir. Onları tanımak, motivasyonlarını anlamak ve ADICE'i ve derneğin mentörlük projesini tanıtmak için onlarla konuşuyorum. Tanıştığım gönüllüler ADICE'in bu projeye yönelik beklentilerini karşılıyorsa ve hala organizasyona katılmak istiyorlarsa, onları 'mezunlarla' mentörlük eğitim kursuna davet ediyorum.

ADIM 2: MENTÖRLERİ+ EĞİTİN

Mentör+ rolü hafife alınmaması gereken önemli bir sorumluluktur. Bunu akılda tutarak mentörlerin+, mentilerini etkili bir şekilde desteklemek için gerekli beceriler ve bilgiyle donatılmasını sağlamak için uygun eğitimin elzemdir. Mentör+ eğitimi, mentör+ olmak isteyen bireyleri güçlendirmeyi, gelecekteki katılımcılarla eşleştirilmeden önce hazırlıklarını geliştirmeyi, gönderen kuruluşlar tarafından sağlanan desteği en üst düzeye çıkarmayı hedefler.

EĞİTİMİN HEDEFLERİ

Mentör+ eğitiminin **hedefleri** şunlardır:

- Mentör+ olmaya ilgi duyan bireyleri etkili mentörlük için gerekli bilgi ve becerilerle **güçlendirmek**.
- Gelecekteki bir katılımcıyla eşleştirilmeden önce **mentör+ hazırlığını geliştirmek**.
- **Gönderen kuruluşlar tarafından halihazırda sağlanan desteği en üst düzeye çıkarmaya yardımcı olmak**, gelecekteki hareketlilik katılımcılarını mümkün olduğunca iyi hazırlanarak bu hareketlilik deneyiminden en iyi şekilde yararlanmaya teşvik etmek.

Ulusötesi çalışmanın sonuçlarına göre, geleceğin mentörleri+ aşağıdaki konularda eğitim beklediklerini belirttiler:

- Yapıcı geri bildirim (64% katılımcı).
- Kültürlerarası farkındalık (58% katılımcı).
- Çatışma yönetimi (55% katılımcı).
- Sorun çözme (55% katılımcı).
- Beklenti ve hedef yönetimi (49% katılımcı).
- Aktif dinleme (47% katılımcı).
- Arabuluculuk (47% katılımcı).
- Engellilik veya özel ihtiyaçlar (33% katılımcı).
- Liderlik (27% katılımcı).

Eğitimde ele alınan konular **bir mentörlük programının kalitesini ve alakalılığını önemli ölçüde etkiler**.

MENTOR projesi bir mentör+ eğitim programı geliştirdi. Mentörlük sistemleri kuran gençlik kuruluşları bu programı ya doğrudan kullanabilir ya da ilham alarak kendi eğitim programlarını oluşturabilirler.



EĞİTİMİN ANA HATLARI

Mentilerinin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde karşılayabilecek operasyonel mentörlerin+ geliştirilmesi olasılığını en üst düzeye çıkarmak için kapsamlı bir eğitim programı şarttır. Bu eğitim birkaç temel alanı kapsayacaktır:

Mentörlüğün Temel Unsurları

Gençlik profesyonelleri öncelikle mentörler+ için mentörlüğün kapsamını tanımlamalı, rollerini netleştirmeli ve mentörlük sisteminin genel çerçevesini tanıtmalıdır. Bu giriş aşaması net beklentiler belirler ve mentörlük süreci için bağlam sağlar.

Bu aşamada mentörler+, mentilere rehberlik etmek, destek sunmak ve büyümelerini teşvik etmek de dahil olmak üzere sorumlulukları hakkında derinlemesine bir anlayış kazanacaklardır. Ayrıca, temel süreçler ve prosedürler dahil olmak üzere mentörlük sisteminin genel yapısıyla da tanışacaklardır.

Mentörlük rollerini ve sistem bileşenlerini baştan itibaren tanımlayarak, mentörler eğitime net ve amaçlı bir şekilde yaklaşabilir ve etkili mentörlük için sağlam bir temel oluşturabilirler.

LISA Yöntemi

Etkili bir mentör+ olmak için belirli beceriler gereklidir. Ulusötesi çalışma aşağıdaki becerileri özellikle önemli olarak tanımladı:

- Aktif dinleme becerileri (93% katılımcı),
- İletişim becerileri (80%),
- Yapıcı geri bildirim sağlama yeteneği (78%),
- Teşvik etme ve motive etme yeteneği (75%),
- İlişki kurma becerileri (73%),
- Açık fikirlilik (67%).

Eğitim oturumları bu becerileri kapsayacak, onları mentörlerle+ tanıştıracak ve becerileri pratik egzersizler yoluyla derinlemesine inceleyecektir. Mentörlerin+, mentörlük rollerinde bu yeterlilikleri tanımaları, tanımlamaları ve takdir etmeleri esastır.

Bu beceriler, dört sütuna odaklanan LISA yöntemi kullanılarak geliştirilebilir: Dinleme (listening), Kültürlerarasılık (interculturality), Paylaşım (sharing) ve Danışmanlık (advising).

- **Dinleme (listening):** Sadece mentilerin sözlerini değil, aynı zamanda altta yatan duygularını da anlamak için aktif dinleme becerileri geliştirin. Beden dilini yorumlamayı ve rahatsızlık veya coşku belirtilerini tanımayı öğrenin. Empati gösterin, duygularını doğrulayın ve ifade için güvenli bir alan yaratın.
- **Kültürlerarasılık (interculturality):** Mentörlük ilişkilerini etkileyebilecek kültürel farklılıklara saygı gösterin. Kültürel geçmişlerin iletişimi ve değerleri nasıl şekillendirdiğini anlayın. Kültürlerarası zorluklara hazırlanın ve bunları ele alın, açık diyalogu teşvik edin ve karşılıklı olarak kabul edilebilir çözümler bulun.
- **Paylaşım (sharing):** Değerli içgörüler ve pratik örnekler sağlamak için kişisel ve profesyonel deneyimlerinizi paylaşın. Mentilerin yeni ortamlarda gezinmesine yardımcı olmak için uluslararası deneyimleri tartışın. Güven oluşturmak ve çeşitli bakış açılarının önemini vurgulamak için geçmişinizin ilgili yönlerini paylaşın.
- **Danışmanlık (advising):** Mentilerin hedeflerine ulaşmalarını desteklemek için pratik tavsiyeler ve örnekler sağlayın. Tutarlı destek sunun, gerçekçi hedefler belirlemeye yardımcı olun ve eylem planları geliştirmelerine

yardımcı olun. Kaynakları paylaşın ve mentileri büyüme fırsatlarına yönlendirin.

LISA yaklaşımını izleyerek, mentörler+, mentörlük yaptıkları gençlerin başarısını ve gelişimini teşvik eden, ilgili, kişiselleştirilmiş ve kültürlerarası destek sağlamak için gerekli becerileri kazanacaklardır.

Mentörlük Uygulaması

Eğitim sırasında mentör+ katılımcıları, mentörlük ilişkilerini güçlendirme konusunda temel rehberlik alacaklardır. Bu, güven oluşturma, aktif dinleme, net iletişim, hedef belirleme ve yapıcı geri bildirim sağlama stratejilerini içerir. Mentörler+ ayrıca potansiyel zorlukları belirlemeyi ve yönetmeyi, mentörlük tarzlarını çeşitli ihtiyaçları karşılayacak şekilde ayarlamayı ve mentörlük alanların gelişimini desteklemek için araç ve kaynakları kullanmayı öğreneceklerdir. Mentörlere bu becerileri kazandırarak eğitim, daha etkili ve anlamlı mentörlük deneyimleri sağlar.

Gençlik profesyonelleri, mentörlere+, mentörlük alan kişilerle olan etkileşimlerinde, yakınlık kurmak ve açık iletişimi teşvik etmek amacıyla, buzları eritecek faaliyetleri dahil etmeleri konusunda rehberlik etmelidir. Bu aktiviteler başlangıçtaki engelleri ortadan kaldırmaya, rahat bir ortam yaratmaya ve anlamlı alışverişleri teşvik etmeye yardımcı olur.

Mentörler+ kişisel hikayeleri paylaşma, takım oluşturma egzersizlerine katılma veya etkileşimli oyunlar oynama gibi teknikleri kullanabilir. Bu aktiviteler mentilerin daha rahat hissetmelerine yardımcı olarak mentörlük ilişkisi boyunca daha derin bir etkileşim için ortamı hazırlar. Buz kırıcıları teşvik ederek, mentörler+ mentörlük sürecini geliştiren destekleyici ve kapsayıcı bir atmosfer yaratabilir.



Buzları eritecek etkinliklere örnekler:

TERCİH EDER MİYDİN	İKİ GERÇEK VE BİR YALAN
<p>Bu oyun, mentör+ ve mentinin sırayla "Hangisini tercih edersiniz?" sorularını yanıtladığı yüz yüze veya çevrimiçi olarak oynanabilir. Kişisel tercihleri ortaya çıkarır ve tartışmayı teşvik eder.</p> <p>İşte birkaç soru örneği:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bir film izlemeyi mi yoksa yürüyüşe çıkmayı mı tercih edersiniz? • Hayatınızın geri kalanında sadece yazı mı yoksa kış mı tercih edersiniz? • Her gün öğle yemeğinin sizin için hazırlanmasını ama yemeğin ne olduğunu asla seçememeyi mi yoksa her gün öğle yemeğinizi seçebilmeyi ama kendiniz yapmak zorunda kalmayı mı tercih edersiniz? • Bir daha hiç dizi ya da film izlememeyi mi yoksa sosyal medyayı hiç kullanmamayı mı tercih edersiniz? • Ünlü biri olmayı mı yoksa profesyonel sektörünüzde ünlü olmayı mı tercih edersiniz? 	<p>Mentör+ ve menti kendileri hakkında ikisi doğru, biri yanlış olmak üzere üç ifade sıralar. Diğer kişi hangi ifadenin yalan olduğunu tahmin eder.</p>

Eğitim aynı zamanda düzenli mentör-menti toplantılarının önemini vurgulamalı ve iki haftada bir veya aylık kontrollerin sıklığını önermelidir.

Görüntülü görüşmeler, telefon görüşmeleri, e-postalar ve yüz yüze görüşmeler gibi net iletişim kanalları önerilmelidir. Düzenli temas ve yapılandırılmış iletişim kurarak, mentörler+ mentörlük yaptıkları kişilerle destekleyici ve üretken ilişkiler geliştirebilirler.

İletişim piramidi ve mentörlük yapılan kişilerle ilgili olası sorunlar

Mentörlük ilişkileri her zaman planlandığı gibi gitmeyebilir ve özellikle uluslararası hareketlilik bağlamında çeşitli faktörler nedeniyle çatışmalar ortaya çıkabilir. Beklentilerdeki farklılıklar, iletişim sorunları ve kültürel yanlış anlamalar yaygın gerginlik kaynaklarıdır. Aşağıda mentörler+ ve mentörlük yapılan kişiler arasında ortaya çıkabilecek bazı tipik çatışmalar ve zorluklar yer almaktadır:

Uyumsuz beklentiler	Mentör+ ve mentilerin mentörlük ilişkisi konusunda farklı görüşleri olduğunda çatışmalar ortaya çıkabilir. Örneğin, menti uygulamalı rehberlik bekleyebilirken mentör+ daha bağımsız bir yaklaşımı tercih edebilir.
Hedeflerin uyumsuzluğu	Menti ve mentörün+ hedefleri uyuşmadığında sürtüşmeye neden olabilir. Menti kişisel hedeflerine uyan bir rehberlik ararken mentörün+ uzmanlığı bu ihtiyaçlarla tam olarak uyuşmayabilir.
İletişim sorunları	Dil engelleri, farklı iletişim tarzları veya zayıf iletişim nedeniyle yanlış anlamalar ortaya çıkabilir. Bu konular mentörlük ilişkisinin etkililiğini sınırlayabilir.
Kültürel farklılıklar	Çatışmalar, farklı kültürel normlardan, değerlerden veya geleneklerden kaynaklanabilir ve bu da mentör+ ile menti arasında yanlış anlaşılmalara yol açabilir.
Kültürel şokla başa çıkma	Kültür şokuyla karşı karşıya kalan mentiler bunalmış hissedebilir ve bu durum, mentörleri+ veya ev sahibi ülkedeki diğer kişilerle hayal kırıklığına veya çatışmalara yol açabilir.
Farklı kişilikler	Kişilik çatışmaları, cinsiyet rolleri veya farklı iletişim tercihleri gerginlik yaratabilir. Örneğin, içe dönük bir mentör+ ile dışa dönük bir menti, etkileşimin sıklığı ve tarzı konusunda farklı beklentilere sahip olabilir.

Coğrafi mesafe	Uzaktan mentörlük ilişkilerinde, saat farkı ve planlama zorlukları iletişim sorunlarına ve çatışmalara yol açabiliyor.
Çatışma çözümü stilleri	Çatışma çözümüne yönelik farklı yaklaşımlar ek strese neden olabilir. Bazı bireyler doğrudan yüzleşmeyi tercih ederken, diğerleri bundan kaçınabilir ve bu da çözülmemiş gerginliğe yol açabilir.
Mentörün müsaitliği	Bir mentör+ danışanın beklediği kadar sık müsait değilse, bu hayal kırıklığına veya ihmal edilmişlik hissine yol açabilir.
Tükenmişlik ve stres	Hem mentörler hem de mentiler stres veya tükenmişlik yaşayabilir, bu da etkileşimlerini olumsuz yönde etkileyebilir ve çatışmalara katkıda bulunabilir.
Rol belirsizliği	Mentör+ ve mentinin rolleri ve sorumlulukları net bir şekilde tanımlanmadığında, görev devri ve hesap verebilirlik konusunda karışıklık ve çatışma ortaya çıkabilir.

İyi yapılandırılmış bir mentörlük programı, net iletişim ve mentörleri+ mentilerle dikkatlice eşleştirmek bu sorunların çoğunun önlenmesine yardımcı olabilir. Çatışmalar ortaya çıkarsa, mentörlerin+ ve mentilerin arabulu-



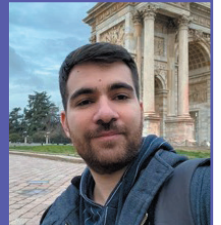
culuk ve destek için gençlik örgütünü dahil etmeleri önemlidir. Bu, her iki tarafın da anlaşmazlıkları çözmek ve olumlu bir mentörlük ilişkisi sürdürmek için gerekli kaynaklara erişebilmesini sağlar.



Mentörlük eğitimi, becerilerimizi geliştirmemize ve yabancı gönüllülere nasıl yardımcı olabileceğimizi anlamamıza yardımcı oldu. Farklı ülkelerden ESC gönüllülerinin yaşlarına ve kültürlerine göre değişen ihtiyaçları olabileceğini daha iyi anladık. Hedeflerimizden biri, uyum sağlama dönemlerinde yanlarında olarak onlara mümkün olan en büyük desteği sağlamak. Mentör-menti ilişkisinin önemini kavradık ve birbirimize etkin bir şekilde nasıl destek olabileceğimizi öğrendik.

Eğitim boyunca, ESC programı kapsamındaki gönüllülerin ihtiyaçlarını anlama ve uyum sağlamalarına yardımcı olma konusunda pratik içgörüler edindik. Sorun çözme yeteneklerimizi güçlen-

DENEYİM PAYLAŞIMI
Turap Aktay,
Pi Gençlik Derneği'nde
Mentör,
Türkiye



dirdik ve herhangi bir zorlukla karşılaştıklarında yanlarında olmayı öğrendik. Örneğin, bir gönüllü hastalanırsa nasıl ilerleyeceğimize dair fikir alışverişinde bulunduk veya zorluklarla karşılaştıklarında mental olarak daha iyi hissetmelerine yardımcı olmak için neler yapabileceğimizi tartıştık.

Onların şehir hayatımıza ve kültürümüze daha sorunsuz bir şekilde entegre olmalarına yardımcı olmanın yollarını araştırdık. Bu eğitim bize değerli bakış açıları sağladı ve gelecekteki gönüllülere daha etkili destek sunmamızı sağladı.

TUTORLARI EĞİTİN

Her organizasyonda mentörlük sisteminin etkinliğini sağlamak için, yeni personel de dahil olmak üzere her üyenin **mentör+ eğitebilme yeteneğine sahip olması** esastır. Yeni bir üyenin gelmesi üzerine, eğitim süreci de dahil olmak üzere, bireye mentörlük sisteminin hedefleri ve aşamalarını tanıtmak tavsiye edilir.

Bu nedenle, PowerPoint sunumları, pedagojik el kitapları ve şablonlar gibi çeşitli eğitim materyallerini sunmak ve açıklamak önemlidir. Bu, tüm üyelerin gerekli kaynaklara erişmesini ve eğitim yapısını anlamasını sağlar, bu da mentörlerin+ etkili bir şekilde eğitilmesini sağlar ve mentörlük programının başarısını destekler.

ADIM 3: MENTÖRLER+ VE MENTİLERİ EŞLEŞTİRMEK

Mentörlük ilişkilerinin birkaç hafta veya hatta ay sürmesi amaçlandığından, eşleştirme süreci rastgele olmamalı ve belirli bir metodoloji ve kritere dayanmalıdır. Gençlik örgütlerinin yaklaşımlarını ve eşleştirmeyi nasıl yapmak istediklerini dikkatle düşünmeleri gerekiyor.

İşte etkili ve nitel eşleştirme için önerilen bazı adımlar ve yöntemler.

BİLGİ TOPLAMA VE PROFİL ANALİZİ

İlk adım, **ilgi alanları, hedefleri, becerileri ve ihtiyaçları** dahil olmak üzere hem mentörlerden hem de mentilerden toplanan bilgileri değerlendirmektir. Bu veriler, mentör+ görüşmeleri ve uluslararası hareketliliğe katılan mentilerin proje geliştirme aşaması sırasında elde edilir.

Daha sonra, gençlik profesyonelleri, önceden belirlenmiş kriterlere göre potansiyel eşleşmeleri belirlemek için mentörler+ ve mentilerin profillerini dikkatlice incelemelidir.

EŞLEŞME KRİTERLERİNİN BELİRLENMESİ

Eşleştirme için beceri uyumluluğu, profesyonel veya kişisel gelişim hedefleri ve uygunluk gibi belirli ölçütler tanımlayın. Bu kriterler bir mentörlük sisteminden diğerine farklılık gösterebilir.

Eşleştirme kriterlerinin kapsamlı olmayan bir listesi aşağıda verilmiştir:

EŞLEŞME KRİTERLERİ	TANIM	ÖRNEK SENARYOLAR
Uzmanlık ve Yetenekler	Mentörün+ becerilerini ve bilgisini mentinin ihtiyaçlarıyla eşleştirmek.	İngilizcesini geliştirmek isteyen bir menti için İngilizce dersleri veren bir Mentör+.
Profesyonel Deneyim	Mentörün+ profesyonel deneyimini, mentinin istekleriyle uyumlu hale getirmek.	Çocuk eğlence ve boş zaman etkinliklerine ilgi duyan bir menti için bu konuda deneyimli Mentor+.
Kişilik ve İletişim	Uyumlu bir ilişki için kişiliklerde ve iletişim tarzlarında uyumluluğun sağlanması.	Dost canlısı bir yaklaşımı tercih eden bir menti için dışa dönük bir kişiliğe ve ilgi çekici bir iletişim tarzına sahip Mentör+.
Müsaitlik	Mentörün+ programını ve müsaitliğini danışanın ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmek.	Tam zamanlı bir işi olan bir Mentörün+ haftalık akşam toplantıları için müsait menti.
Development Objectives	Mentörün+ sunduğu becerilerle, danışanın gelişim hedeflerini eşleştirmek.	Mentör+, mentinin liderlik becerilerini geliştirmesine yardımcı olacak rehberlik ve kaynaklar sağlar.

Kültürel ve Dilsel Tercihler	İletişimi kolaylaştırmak için kültürel ve dilsel tercihleri uyumlu hale getirmek.	Daha önce Estonya'ya seyahat etmiş ve bu ülkeye ilgi duyan menti için Estonya kültürüne aşina olan Mentör+.
Aynı Ülkeden İnsanları Eşleştirme	Kültürlerarası yönler ve olası zorluklar hakkında tartışmaları kolaylaştırmak. Güçlü bir bağ oluşturmak.	Aynı ülkeden kişileri favori yerlerini paylaşmaları için eşleştirmek (aynı şehirdeyseler). Aynı kültürel geçmişe sahip olmak, genellikle durumlarla/zorluklarla başa çıkmada benzer yaklaşımlara sahip olmaya yol açar.
Aynı Projeden İnsanları Eşleştirme	Her ikisi de ortak hedeflere doğru çalışırken paylaşılan bir vizyon ve amaç geliştirmek. Mentörün+ rehberliği anlamlı ilerleme için ilham kaynağı görevi görür.	Hedefleri uyumlu olan ve karşılıklı destek ve ilerleme için aynı proje üzerinde çalışan kişileri eşleştirmek.
Mentörlerin+ Geçmişini Önemli Bir Belirleyici Olarak Göz Önünde Bulundurma	İkili arasındaki anlayışı geliştirmek, rehberliği ve desteği kolaylaştırmak. Mentörler+ ağlarını paylaşabilir, mentilerin endişelerini açmaları için güven oluşturabilir.	Etkili mentörlüğe olanak sağlayan güven ve anlayış oluşturmak için mentilerin geçmişlerine dayalı eşleştirme.

Kriterler tanımlandıktan sonra mentör+ ve mentilerin profillerini karşılaştırın ve eşleştirme sürecine geçin.

”

Son birkaç yıldır ASPEm'in gönüllü programlarından biri olan Evrensel Kamu Hizmeti'ne katılan gönüllülerden sorumlu kişi olarak çalışıyorum. Bu projeye hizmet ruhuyla, becerilerini başkalarının hizmetine sunma arzusuyla katılmaya karar veren ve aynı zamanda becerilerini başkalarıyla değiş tokuş ederek ve karşılaştırarak artıran gençler bunlar.

Benim rolüm, yerel ev sahibi ortaklarla ilişkileri dokuyarak gönüllülerin deneyimini hayal eden, tasarlayan ve planlayan sessiz bir yönetmenin rolüdür. Yurtdışına çıktuktan sonra biraz daha mesafeli ve günlük yaşamdan uzak kalıyorum. Öte yandan mentör, mevcut ve yakın.

Gönüllülük deneyiminin gündelik hayattan, duygulardan ve hatta eşlik etmekte

DENEYİM PAYLAŞIMI Anna Mauri,
ASPEm'de ulusal gönüllülük programı olan Evrensel Kamu Hizmetinden sorumlu



zorlandığım ve eğitmenin kendi elleriyle dokunduğu fiziksel eforlardan oluşan kendi somutluğu var.

Benim için mentör, gönüllü ile gerçek bir mekan ve zamanı paylaşan kişidir. Bir yemeği paylaşır. Bir kitap ödünç verir. Bir şeyi nerede bulacağını gösterir ve en iyi empanadaların nereden alınacağını söyler. Pratikte, evlerinden çok uzak ve farklı yerlerde genellikle kaybolan günlük referans noktalarının yeniden yaratılmasına yardımcı olur.

Bu nedenle, bir mentinin, ev sahibi ülkeyi çok iyi tanıyan bir mentöre emanet edilmesi çok önemlidir. Böylece gerçekten bir rehber ve destek figürü olabilir.

MENTÖR+-MENTİ EŞLEŞTİRİLMESİNİN DUYURULMASI

Pratikte, mentör+-menti eşleşmesinin duyurulması, mentörlük organizasyonunun tercihlerine ve uygulamalarına bağlı olarak çeşitli yollarla yapılabilir. İşte bazı yaygın yöntemler:

- **E-posta bildirim:** Eşleşmeyi duyurmak için mentör+ ve mentilere resmi bir e-posta gönderin. E-posta, mentörlük ortağı hakkında isim ve iletişim bilgileri gibi ilgili bilgileri içerebilir. Beceri ve deneyimlerinin kısa bir özetini eklemek faydalı olabilir.
- **Telefon görüşmesi veya yüz yüze görüşme:** Özellikle önemli veya hassas eşleşmeler için, mentörler+ ve mentilerle telefonla iletişime geçmek veya eşleşmeyi duyurmak ve karşılıklı beklentileri görüşmek için yüz yüze bir görüşme ayarlamak faydalı olabilir.
- **Çevrimiçi platform:** Mentörlük organizasyonu özel bir çevrimiçi platform kullanıyorsa mentörler+ ve mentiler eşleşme sağlandıktan sonra platformda otomatik bir bildirim alabilir.
- **Kişisel takip:** Eşleşme duyurulduktan sonra, bilgileri aldıklarından ve sahip olabilecekleri soruları yanıtlamak için mentörler+ ve mentilerle takip yapılması önerilir. Bu, e-posta, telefon veya yüz yüze görüşmeler yoluyla yapılabilir.

Kuruluş hangi stratejiyi seçerse seçsin, her iki tarafın da eşleşmeden rahat ve memnun hissetmesini sağlamak da önemlidir. Ayarlamaların gerekli olduğu durumlarda, kuruluşun değişiklik yapmaya hazır olması gerekir.



DENEYİM PAYLAŞIMI

Jolanta Ciopcinska,
Program Koordinatörü
Volunteers Centre Skopje,
Makedonya



Yerel mentörlerimizi uluslararası gönüllülerle (mentiler) eşleştirme ayrıcalığına sahibim ve her eşleştirme her zaman özel bir şeyin başlangıcı gibi geliyor.

Eşleştirme kolay bir iş değil çünkü birçok şeyi göz önünde bulundurmayı gerektiriyor. VCS'de mentör ve mentinin iyi anlaşacağından emin olmak için her zaman ortak ilgi alanlarına, geçmişlere ve hedeflere bakarız. Bazen biraz zor oluyor çünkü en iyi çabalarımıza rağmen hayat engel oluyor ve programlar her zaman uyumuyor, bu da mentörlüğü istediğimiz gibi sürdürmeyi zorlaştırıyor.

Ancak, küçük zorluklara rağmen, bu bağlantıları kolaylaştırmanın sevinci, mentörün zamanını ve rehberliğini paylaşma konusunda coşkusunu görmek ve mentinin yeni birini tanıma konusundaki açıklığına tanık olmak gerçekten iyi hissettiriyor!

ADIM 4: İLK TEMASI KOLAYLAŞTIRMAK

Mentör+ ile menti arasındaki ilk teması kolaylaştırmak, güveni tesis etmesi, ilişkinin gidişatını belirlemesi ve beklentilerin ve hedeflerin en başından itibaren net bir şekilde iletilmesini sağlaması nedeniyle çok önemlidir.

Bir mentör+ ile bir menti arasındaki ilk teması kolaylaştırmak için aşağıdaki adımlarda rehberlik edilmesi önerilir:

1. Mentörlük ilişkisi nasıl organize edilir?
2. Hangi iletişim kanalı kullanılır?
3. Bağlantı nasıl kurulur?

İLİŞKİYİ NASIL ORGANİZE EDEBİLİRİZ?

İlk temastan itibaren ilişkinin çerçevesini ve nasıl gelişeceğini belirlemek önemlidir. Aslında mentör+ ve mentilerin ilişkinin sıklığı ve süresi konusunda fikir birliğine varmaları gerekir. Ayrıca, her bir kişinin rolleri hakkında net bir anlayış oluşturmak da önemlidir.

Gençlik profesyonelleri, beklentileri paylaşma, gizliliği koruma, programlar belirleme ve kritik ilk toplantı sırasında güven oluşturma gibi temel unsurlar hakkında tavsiyelerde bulunarak ilişkiyi kurma ve besleme konusunda rehberlik sağlar. [9]

Mentörlük ilişkisinin sınırları

Mentörlük, hem mentörlerin hem de mentilerin kişisel ve profesyonel gelişimini destekleyen, karşılıklı olarak ödüllendirici bir deneyimdir.

MENTOR projesinin bir parçası olarak yürütülen Ulusötesi Çalışma, potansiyel mentörlerin+ net sınırlar belirlemenin önemini kabul ettiğini ortaya koymaktadır. Anket katılımcıları güven, empati ve kişisel sınırlara saygıyı vurgulamaktadır. Mentörlerin+, mentilerin her yönünü kapsamayabilecek veya her ihtiyacını karşılamayabilecek tanımlanmış rol ve sorumluluklara sahip olduğunu kabul etmek çok önemlidir.

Mentörlüğün parametrelerini tanımlayan bu sınırlar, yanlış anlamaları, çatışmaları ve etik ikilemleri en aza indirirken güvenli ve destekleyici bir ortam yaratmak için kritik öneme sahiptir.

HANGİ İLETİŞİM KANALI KULLANILMALI?

Ulusötesi çalışma, ilk temas için sosyal medya mesajlaşmasının ve telefon iletişiminin kullanılmasına açık olunmasını önerse de dijitalleşme çağında bile yüz yüze etkileşimin önemini koruduğunu belirtiyor.

Mentörler+ ve mentiler, ilişkileri boyunca kullanabilecekleri çeşitli iletişim kanallarının farkında olmalıdır. Bu kanallar şunları içerebilir:

- Grup toplantıları (aynı anda birden fazla mentiye mentörlük yapıyorsanız).
- Yüz yüze toplantılar.
- Anlık mesajlaşma (*Messenger, Whatsapp, vb.*).
- E-postalar.
- Telefon görüşmeleri.
- Çevrimiçi toplantılar.
- Görüntülü görüşmeler (*Skype, Zoom*).

NASIL İLETİŞİM KURULMALI?

İşte bir mentiyle iletişim kurmak için önerilen bir başlangıç paketi (kapsamlı olmayan liste):

- **İletişim bilgileri:** İletişim bilgilerini (e-posta adresi, telefon numarası, acil durum irtibat kişileri) ve tercih edilen iletişim yöntemlerini paylaşın.
- **Takvim ve planlama araçları:** Düzenli toplantıları planlamak ve önemli tarihleri takip etmek için işbirlikçi takvimler gibi takvim araçlarının kullanımını teşvik edin.
- **Dil ve kültürel kaynaklar:** Mentinin uluslararası deneyime hazırlanmasına yardımcı olmak için ev sahibi ülkenin dili, kültürü ve gelenekleriyle ilgili kaynaklar veya materyallere bağlantılar sağlayın.

- **İlgili ağlara erişim:** Uygunsa, mentinin hedeflerine veya projelerine fayda sağlayabilecek yerel/bölgesel ağlara erişim sağlayın.

İlk temas, mentör+, menti ilişkisinde önemli bir aşamadır ve ihmal edilmemelidir. Yukarıda belirtilen adımlara saygı göstererek mentörler+ ve mentiler, bu sürecin işe yaraması için tüm şansları kendi taraflarına koyarlar.

AŞAMA II: ULUSLARARASI HAREKETLİLİK SÜRESİNCE

Uluslararası bir hareketlilik programının süresi boyunca, etkili destek ve iletişim mekanizmaları mentörlük ilişkilerinin başarısını sağlamada önemli bir rol oynar. Bu aşama, mentör+-menti etkileşimlerini kolaylaştırmayı, mentörlük ilişkilerinin ilerlemesini izlemeyi, katılımcılardan geri bildirim toplamayı ve katkılarını ve başarılarını tanımayı amaçlayan çeşitli faaliyetleri kapsar. Bu bölümde, uluslararası hareketlilik sırasında destek ve iletişimin kritik bileşenlerini ele alarak programın genel etkinliğini artırmak için geri bildirim toplama ve tanıma girişimlerinin önemini vurguluyoruz.

Ana adımlar:

- **Etkili mentörlük seansları düzenleyin:** Mentörler+ ve mentiler arasındaki değişimlerin alakalı ve yüksek kalitede olduğundan emin olun.
- **Destek ve iletişim:** Mentörlerin+ ve mentilerin ihtiyaç duyulduğunda yardım aramasına izin verin.



ADIM 5: ETKİLİ MENTÖRLÜK OTURUMLARI DÜZENLEYİN

Etkili mentörlük seansları düzenlemek dikkatli planlama ve net iletişim gerektirir.

ETKİLİ MENTÖRLÜK İLİŞKİLERİ İÇİN TEMEL UNSURLAR

Mentör+ ve menti, ne sıklıkla buluşacakları ve hatta buluşma saatlerini nasıl planlayacakları konusunda birlikte anlaşmalıdır. İlişkiler hakkında düzenli bir içgörüyü sahip olmak, hedefler belirlemek ve bunlara doğru ilerlemek yardımcı olacaktır. Özellikle ilk birkaç hafta/ay boyunca düzenli bir toplantı programı oluşturmak önemlidir. Son olarak, mentinin ilk hedeflerine ulaşılmışsa veya danışan bu hedeflere ulaşmada iyi bir ilerleme kaydediyorsa mentör+ ve mentinin düzenli olarak buluşmamaya bunun yerine ilgili konular ortaya çıktığında buluşmaya karar verebilir. [10]

Mentörler+ için, bilgi, uzmanlık ve deneyimlerini mentileriyle paylaşma isteği dikkate değerdir. Ayrıca mentilerinden öğrenmeye açık olmalılar çünkü mentörlük ilişkisi boyunca öğrenme karşılıklı olmalıdır.

Öte yandan, mentiler proaktif bir şekilde mentörlerinden+ rehberlik ve geri bildirim almalıdır. Mentiler de mentörlerinin+ zamanına ve çabalarına saygı göstermeli, aldıkları destek için minnettarlıklarını ifade etmelidir.

Önemli olarak, mentörlükte etkili iletişim her iki tarafın da açıklığına ve dürüstlüğüne bağlıdır. Hedefler, beklentiler ve zorluklar hakkında samimi tartışmalara girmeyi içerir. Yapıcı ve saygılı bir şekilde geri bildirim vermeye ve almaya açık olmak mentörlük süreci için olmazsa olmazdır.

Etkili mentörler+, mentörlüğün başarısında önemli bir unsur olan aktif dinleme becerisine sahiptir. MENTOR projesi aracılığıyla yürütülen Ulusötesi araştırmada, mentörlerin+

%93'ü **aktif dinlemeyi** çok önemli bir beceri olarak tanımlarken mentilerin %82'si mentörlerin+ bu beceriye sahip olmasını bekliyordu. Bu, mentörlükte iletişimin önemini vurgular.

Aktif dinleme birkaç önemli yönü içerir:

1. Mentörler+ mentilere yer açar.
2. Mentörler+ sohbeti yönlendirir.
3. Mentörler+ mentilerin düşünmesini sağlar.
4. Mentörler+ dikkat eder, özetler ve olumlu geri bildirim sağlar.

MENTÖRLER+ VE MENTİLERİN GÖRÜŞMESİ SÜRESİNCE KULLANILACAK METOTLAR

Mentörlerin+, mentileri deneyimleri ve öğrendikleri üzerine düşünmeye teşvik etmek sorumluluğundadır. İşte mentileri, mentörlük seansları sırasında rahat ettirmek için bazı ipuçları.

1. Açık uçlu sorular sorun: Açık uçlu sorular mentinin hedeflerini, zorluklarını, başarılarını, geri bildirimlerini ve öz değerlendirmelerini ifade etmesini sağlar.

2. Bir yansıtma çerçevesi kullanın: Mentörler+, mentilerine iç gözlemleri için rehberlik ve yapı sağlamak amacıyla bir yansıtma çerçevesi kullanabilir. Çerçeve, mentinin düşüncelerini organize etmesine, teori ve pratiği birleştirmesine ve gelecekteki iyileştirme stratejileri oluşturmasına yardımcı olur.

3. Yapıcı geri bildirim sağlayın: Başarılarını takdir etmek ve büyüme alanları önermek için. Yapıcı geri bildirim, kişisel özelliklerden ziyade davranışa odaklanarak belirli, zamanında, alakalı ve saygılı olmalıdır.

4. Yansıtıcı uygulamayı modelleyin: Mentörler+, mentinin yansıtıcı uygulamayı örnekleyerek yansıtmasını teşvik edebilir.

Mentörlerin+ kendi uluslararası hareketlilik deneyimleri/günlük yaşam uygulamaları

üzerinde nasıl düşündüklerini ve mentörlük becerilerini ve ilişkilerini geliştirmek için nasıl düşündüklerini göstermeyi gerektirir. [11]



DENEYİM PAYLAŞIMI

Stefan Nikolovski,
Gönüllü
Volunteers Centre Skopje,
Makedonya



Merhaba. Benim adım Stefan ve uzun bir süredir VCS Üsküp'te gönüllüyüm. İtiraf etmeliyim ki toplumumuzdaki değişimde yer alma ayrıcalığına sahip olmak, onun gelişmesine katkıda bulunmak gerçekten ödüllendirici bir deneyim. Bir insan olarak büyürken öğrenmek. Bu yolculukta pek çok harika insanla tanıştım; bazıları geçici olarak, diğerleri ise ömür boyu arkadaş oldular.

İlk kez mentörlük yapıyordum, bu yüzden biraz endişeliydim. Ancak Youen'la tanışır tanışmaz tüm bu endişelerim ortadan kalktı. Sohbet etmeye başladığımızda mentör-menti eşleşmesini kim yaptıysa harika bir iş çıkardığını fark ettim. Kendisi de benim kadar derin sohbetleri seven, iyi kalpli ve açık fikirli bir insan ve evrenin başlangıcından günümüz dünyasına kadar her şeyi tam anlamıyla konuştuk. Makedonca öğrenme konusundaki kararlılığı beni gerçekten şaşırttı, ve ona bunu öğrenmesinde yardımcı olmaktan fazlasıyla mutluydum. Neyse ki, o en iyi öğrenciydi!

Youen ile tanıştığım ve ESC yolculuğu boyunca onun akıl hocası olma fırsatı bulduğum için gerçekten mutluyum. Onu tekrar görmeyi ve hayatlarımız hakkında sevinmeyi sabırsızlıkla bekliyorum!

ADIM 6: DESTEK VE İLETİŞİM

Uluslararası hareketlilik projesi sırasında mentör+ ve mentilerin destek alması ve mentörlük sistemini uygulayan gençlik kuruluşuyla iyi iletişim kurması, ihtiyaç duyulduğunda yardımın mevcut olmasını sağlaması çok önemlidir.

DESTEK SAĞLAMA

Gençlik kuruluşları, özellikle uluslararası hareketlilik sırasında mentörlük ilişkisinin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Mentörlere ve mentilere **gelişimlerine yardımcı olmak için eğitim materyalleri, makaleler ve ağ kurma fırsatları gibi kaynaklar** sağlayabilirler.

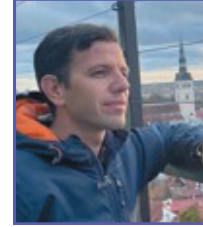
Kuruluşlar, zorlukların üstesinden gelme, belirli sorunları ele alma ve mentörlük sürecini yönlendirme konusunda rehberlik ve yardım sunmalıdır. Kuruluştan düzenli kontroller ve takipler, her iki tarafın da uyumlu olmasını ve hedeflerine doğru ilerlemesini sağlayarak üretken bir mentörlük ilişkisini besleyen güçlü bir destek sistemi oluşturur.

İLETİŞİMİ KOLAYLAŞTIRMA

Gençlik kuruluşları, mentilerin uluslararası hareketliliği sırasında mentör+ ve mentiler için açık iletişim kanalları oluşturmalıdır. İlk tanışmaları ayarlamak, etkili iletişim için yönergeler sağlamak ve açık olmak ve dürüstlüğü teşvik etmek hepsi esastır.

Kuruluş, **hedefler, beklentiler ve zorluklar hakkındaki tartışmaları kolaylaştırmalı** ve geri bildirim yapıcı ve saygılı bir şekilde verilmesini ve alınmasını sağlamalıdır. Etkili iletişim, mentörlük sürecinin başarısı için olmazsa olmazdır ve örgütler, dikkat etmeyi, özetlemeyi ve olumlu geri bildirim sağlamayı içeren aktif dinlemenin önemini vurgulamalıdır.

Mentörler+ ve mentörlük alan kişiler, mentörlük ilişkilerini desteklemek için örgüte yaklaşırken kendilerini rahat hissetmelidir. Örgütler, özellikle çatışma durumunda, gerektiğinde mentörler+ ve mentörlük alan kişiler arasındaki iletişimi kolaylaştırabilmelidir. Arabuluculuk rolü oynarlar.



DENEYİM PAYLAŞIMI
Muhsin Şen,
Tutor
Pi Gençlik Derneği,
Türkiye



İlk adım doğru mentörleri seçmektir. Kuruluşumuzda, Pixel Team adında yerel gönüllü ekibimiz var ve mentörleri bu ekipten seçiyoruz çünkü mentörlük uzun vadeli bir taahhüttür ve kuruluşumuza halihazırda bağlı olan gönüllüleri ekibe dahil etmek önemlidir. Böylece, mentörlük sürecinin güvenilirliği ve sürekliliği sağlanır. Halihazırda organizasyona bağlı olan gönüllülere güvenmek dahil olmayanlardan daha etkilidir. Mentörlük sürecini daha sürdürülebilir hale getirmeye yardımcı olur.

Mentörleri ve mentileri takip etmek için aylık toplantılar düzenliyoruz ve onlardan çevrimiçi geri bildirim formlarını doldurmalarını istiyoruz. Avrupa ve Türkiye genelinde yaklaşık 400 mentiye mentörlük sağladık. Bu nedenle etkileşimli dijital araçlar kullanmak sürece eğlenceli bir unsur katıyor. Ayrıca hem fiziksel toplantılardan hem de çevrimiçi formlardan gelen geri bildirimlere dayanarak hem mentörler hem de mentilerle varış, ara dönem ve final değerlendirme toplantıları düzenliyoruz. Bu, yol boyunca gerekli ayarlamaları veya güncellemeleri yapmamıza yardımcı oluyor.

AŞAMA III - ULUSLARARASI HAREKETLİLİK DÖNÜŞ SONRASI

Uluslararası bir hareketlilik projesinin tamamlanmasının ardından, mentörlük deneyiminin devam eden başarısını garanti altına alan dönüş sonrası faaliyetlere odaklanmak çok önemlidir. Bu aşama, mentörlük ilişkilerinin sürekli etkinliğini izlemeyi, mentörler+ ve katılımcılardan gelen geri bildirimler aracılığıyla programı değerlendirmeyi ve katılımı ve desteği sürdürmek için geleceği planlamayı içerir. Bu adımlar, programın etkisini optimize etmek ve gelecekteki iyileştirmelere hazırlanmak için önemlidir.

Dönüşten sonra:

- **İzleme:** Mentörlük nasıl yürütülmeli ve hangi faktörler dikkate alınmalıdır.
- **Değerlendirme:** Programın etkinliğini değerlendirmek için mentörler+ ve katılımcılardan geri bildirim toplayın. Sürecin genel ilerlemesini değerlendirmek ve geliştirmek için raporlar toplayın.
- **Sürdürülebilirlik ve gelecek planlaması:** Mezun katılımı ve sürekli destek için fırsatları keşfedin. Mentörlük programının sürdürülebilirliğini göz önünde bulundurun ve gelecekteki etkileşimi planlayın.

ADIM 7: MENTÖRLÜK PROGRAMLARININ İZLENMESİ

İZLEME YÖNLERİ

Kuruluş, projeyi süresi boyunca sürekli olarak izlemelidir. İzleme, belirlenen hedeflere göre ilerlemenin, performansın ve sonuçların düzenli olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlar. **Olası sorunları erkenden belirlemeye yardımcı olur, zamanında ayarlamaları kolaylaştırır ve faaliyetlerin doğru yolda kalmasını sağlar.** Kısacası, etkili izleme, verimli yönetimi ve gelişen zorluklara ve

değişikliklere sürekli uyumu garanti ettiği için mentörlüğün başarısı için esastır.

Mentörlükte izlemenin temel yönleri şunlardır:

- Genellikle dahili olarak yürütülür.
- Sürekli, devam eden bir süreçtir.
- Nispeten düşük maliyetlidir ancak yine de uygun bütçeleme gerektirir.
- Çıktılar, bütçeler ve prosedürlere uyum dahil olmak üzere programın ilerlemesini izlemeye odaklanır.
- Genellikle nitel niteliktedir.
- Programın sürekli olarak yararlanıcıların ihtiyaçlarını karşılamasını ve onlarla etkileşim kurmasını sağlar.
- Günlük yönetimde hayati bir rol oynar.
- Gerçek zamanlı olarak neler olduğuna odaklanır.
- Öncelikle organizasyona gerekli içgörülerini sağlar. [12]
- Sonuçları garanti altına almak ve kaliteyi sürdürmek için proje sırasında faaliyetlerin yeniden planlanmasına veya düzeltici ayarlamalara olanak tanır.

SÜREKLİ İZLEME İÇİN BİR SİSTEMİN KURULMASI

Sürekli izleme için bir sistem oluşturmak, mentörlerin, mentilerin ve gençlik organizasyonunun düzenli etkileşimlere ve en iyi uygulamalara dahil olduğu bir çerçeve oluşturmayı içerir. MENTOR projesinin "Mentörlük ihtiyaçları üzerine ulusötesi çalışmada" katılımcıların %84'ü (mentör+), mentiler için kılavuzların ve destek belgelerinin gerekliliğini vurguladı. Bu, ilk eşleştirme ve tanıtım aşamasının ötesine geçen ve mentör-menti çiftleri için sürekli destek sağlayan yapılandırılmış bir çerçevenin önemini vurgulamaktadır.

Düzenli kontroller, eğitim oturumları, destek grubu toplantıları ve pratik yardım mentörlük girişimlerinin başarısına ve memnuniyetine katkıda bulunur.

Bu yaklaşımın önemli bir bileşeni hem bireysel hem de kolektif toplantıları içerir.

Bireysel toplantılar: Mentörler ve mentiler arasındaki bu birebir oturumlar, kişiselleştirilmiş tartışmalar, hedef belirleme ve belirli ihtiyaçların karşılanması için özel bir alan sunar. Bireysel toplantılar, her bir akıl hocasının benzersiz zorluklarına ve isteklerine odaklanılmasını sağlayarak güçlü ve destekleyici bir akıl hocalığı ilişkisi kurmada önemli bir rol oynar.

Toplu toplantılar: Tüm ilgili tarafların katıldığı toplu toplantılar, grup tartışmaları, bilgi paylaşımı ve işbirlikçi sorun çözme için bir forum oluşturur. Atölyeler, seminerler veya düzenli grup oturumları şeklinde olsun, bu toplu toplantılar daha geniş bir fikir ve deneyim alışverişini kolaylaştırır ve genel mentörlük deneyimini zenginleştirir.

Mentörler+, mentiler ve gönderen/ev sahibi kuruluş temsilcileri için içgörüler, zorlukları ve en iyi uygulamaları paylaşmaları için bir platform sağlar ve mentörlük programı içinde bir topluluk duygusu yaratır.

Tüm mentörlük programlarında ortak olan önemli bir husus, **başarılarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekliliğidir**. Kuruluşlar, beklenen sonuçları vermeme veya zamanla katılımcıların ilgisini kaybetme riskini azaltmak için programın etkinliğini göstermelidir. Bu nedenle, devam eden program değerlendirmesini ve etki değerlendirmesini sağlamak için başarı için yöntemler ve ölçütler belirlemek esastır.

Programın başından itibaren başarı ölçütleri belirlemek oldukça önemlidir. Bu ölçütler, mentörlüğün hedefleri ve amaçlarıyla uyumlu olmalı ve ilerlemeyi etkili bir şekilde izlemek için ölçülebilir olmalıdır. [13]

Örneğin, kuruluşlar başarıyı şu şekilde ölçebilir:

- Mentörlük alanların belirli kariyer kilometre taşlarına ulaşmış olup olmadığına veya liderlik veya teknik bilgi gibi önemli beceriler geliştirip geliştirmediğine bakmak.
- Mentör+ ve mentörlük alan kişinin programdan memnun olup olmadığını kontrol etmek ve ilişki performanslarından geri bildirim almak.

- Başarı ölçütleri istemek, kuruluşlara mentörlük programının ne kadar iyi çalıştığı ve nerede iyileştirmeler yapılacağı konusunda net bir resim verir.
- Mentörlerin+ gelecekteki mentörlük projeleri için müsait olup olmadığını ve mentilerin kendilerini gelecekteki mentörler+ olarak sunup sunmadıklarını kontrol etmek.

Mentörlükte izleme, çeşitli başarı belirtilerini izlemeyi kapsar ve programı gerçek durumlara göre değerlendirmeyi, güncellemeyi ve ayarlamayı içerir. Hangi izleme sistemi kurulursa kurulsun, bunun da değerlendirilmesi gerekir. Amaç, hedeflerin, gelişimsel verimliliğin, etkinliğin, etkinin ve sürdürülebilirliğin uygunluğunu ve yerine getirilmesini belirlemektir. İzleme sistemi, projenin önceden belirlenmiş amaçlarına ve hedeflerine göre değerlendirilir, tüm tarafların tercihlerine göre uyarlanmış farklı dijital, yazılı (basılı) veya sözlü yöntemler, anketler ve çevrimiçi formlar (anketler) kullanılır. [14]

ADIM 8: MENTÖRLÜK PROGRAMLARINI DEĞERLENDİRME

DEĞERLENDİRME YÖNLERİ

İzleme ve değerlendirme doğal olarak birbiriyle bağlantılıdır. Her ikisi de kuruluşlar ve gençlik profesyonelleri için değerli olan içgörüler sunar. Değerlendirme izleme sırasında gerçekleşir.

İşte mentörlük için bazı değerlendirme yönleri:

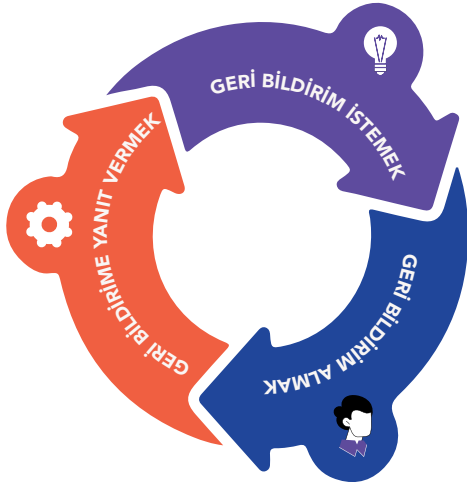
- Genellikle bağımsız bir değerlendirici tarafından harici olarak yapılır ancak dahili olarak veya başka bir kuruluş veya kritik uzmanın yardımıyla birlikte yapılabilir.
- Nadirdir ve belirli bir zaman noktasında gerçekleştirilir.
- Özellikle küçük ve orta ölçekli kuruluşlar için nispeten pahalıdır.

- Derinlemesine, metodolojik olarak titiz bir değerlendirme sunar.
- Nitel ve/veya nicel olabilir.
- Projenin fon sağlayıcılara ve paydaşlara karşı sorumlu olmasını sağlar.
- Projenin sonuçlarına geriye dönük ve analitik olarak bakar.
- Neler olduğuna odaklanır.
- Öncelikle bağışçıların ihtiyaç duyduğu içgörülerini sağlar. [15]
- Gerekliğinde iyileştirme yaparak gelecekteki projeleri kurmaya yardımcı olur

Bir değerlendirme, örneğin bir fotoğraf çekmek gibi bir projenin veya programın belirli bir anda neyi başardığına dair bir anlık görüntü sağlar. İzleme ise, devam eden faaliyetlerin bir film veya videoya kaydedilmesine benzetilebilir.

MENTÖRLERDEN VE MENTİLERDEN GERİ BİLDİRİMLERİ TOPLAMA

Bir mentörlük programının takip aşaması, mentörlerden ve mentilerden geri bildirim toplamayı içerir. Etkili bir mentörlük hedefleyen kuruluşlar için sürekli bir geri bildirim döngüsüne öncelik vermek çok önemlidir. Döngü üç temel aşamayı içerir: geri bildirim isteme, geri bildirim alma ve geri bildirim dayalı olarak harekete geçme.



Adapted from *The Feedback Cycle*, Zachary, L. J. (2011). *Creating a Mentoring Culture: The Organisation's Guide*. Germany: Wiley, p.132

1. Geri bildirim istemek

Uygun yöntem ve araçları seçmek, sıklık, format, içerik, zaman kısıtlamaları ve mevcut kaynaklar gibi faktörleri göz önünde bulundurarak çok önemlidir. Yaygın olarak kullanılan yöntemlere örnek olarak anketler, sınavlar, görüşmeler, gözlemler ve öz değerlendirme testleri verilebilir.

Geri bildirim etkinliği, sorulan soruların netliğine ve alakalılığına bağlıdır. Bunu başarmak için açık uçlu ve kapalı uçlu soruların bir karışımı olan hem nicel hem de nitel verileri toplamak esastır. Sorular net, spesifik ve eyleme geçirilebilir olmalıdır. Yanıtları etkileyebilecek veya yanıtlanabilecek yönlendirici, kapalı, önyargılı veya belirsiz sorulardan kaçınmak önemlidir.

Örneğin, mentör+ ve mentörlük alan kişiyle görüşen gençlik profesyoneli, hedefleri, beklentileri, zorlukları, başarıları, memnuniyetleri ve iyileştirme önerileri hakkında soru sorabilir.

- *Kısa/uzun vadeli hedefleriniz nelerdir?*
- *Mentörlük ilişkinizden ne bekliyorsunuz?*
- *Şu anda hangi zorluklarla karşı karşıyasınız?*
- *Son zamanlarda hangi başarılarınızla gurur duyuyorsunuz?*
- *İlerlemenizden/hareketliliğinizden/mentörlük ilişkinizden ne kadar memnunsunuz?*
- *Nerede iyileştirmeye açık bir alan görüyorsunuz?*

Mümkün olduğunca geri bildirimleri anonim olarak toplamak faydalı olabilir çünkü katılımcılardan dürüst olmalarını sağlar. Daha sonra, herkese kendilerini açıklama fırsatı vermek (insanları zorlamadan), ortaya çıkanlar hakkında tartışmayı teşvik etmek ve bir konunun başkalarını ilgilendirip ilgilendirmediğini değerlendirmek için tüm geri bildirimleri bir genel oturumda toplamak yararlı olabilir.

2. Geri bildirim almak

Gençlik profesyonelleri geri bildirim alırken açık fikirli ve anlayışlı olmalıdır. Olumsuz geri bildirimlere direnmemek, bunun yerine onları

kabul etmek çok önemlidir. Ayrıca, toplanan geri bildirimleri özetlemek önemlidir çünkü gençlik profesyonelleri, mentör+ ve menti arasında yapıcı bir diyalogu teşvik eder.

3. Geri bildirim yanıt vermek

Toplanan geri bildirimleri analiz etmek ve

raporlamak bir sonraki adımdır. Mentörlük programının etkinliğini değerlendirmek ve iyileştirme alanlarını belirlemek için kalıplar, eğilimler, boşluklar ve içgörüler belirlenmelidir. [16]

Bu alanları değerlendirmek ve iyileştirmek için kuruluşlar iki ana kategoriye odaklanmalıdır:

PROGRAM	İlişki
<ul style="list-style-type: none"> • Mentörlük programının hedeflerine ulaşım ulaşıldığını değerlendirin. • Programın neden yetersiz kaldığını (eğer öyleyse) belirleyin ve genel organizasyonunu değerlendirin. • Programın mentörler ve mentörlük alanların beklentileriyle ne kadar uyumlu olduğunu inceleyin. • Mentörlerin ve mentörlük alanların ilerleme ve ilişki raporları/geri bildirimleri sağlama sıklığını belirleyin. • Programın en beğenilen yönlerini tanıyın. • İyileştirilebilecek belirli alanları vurgulayın. 	<ul style="list-style-type: none"> • Önceden belirlenmiş ilişki hedeflerinin karşılanıp karşılanmadığını değerlendirin. • Mentör+-menti ilişkilerindeki değişimleri inceleyin. • Mentilerin, mentörlük ilişkisinden hangi yollarla yararlanacağını belirleyin. • Belirlenen faydaların mentörlüğe atfedilebilmesini sağlamak için yöntemler oluşturun. • Mentörlüğün, mentörler+ üzerindeki etkisini keşfedin. • Mentör+-menti ilişkilerinin verimliliğini sürdürmek ve artırmak için stratejiler geliştirin. • Mentörlük bittikten sonra mentiler ve mentörler+ için gerekli destek mekanizmalarını belirleyin. [17]

Geri bildirim uygulamak, özveri ve sürekli iyileştirmeye bağlılık gerektiren dinamik bir süreçtir. Bulguları yaymak, ekip ve kuruluşlar içinde şeffaflığı ve tanınmayı teşvik ederek hayati önem taşır.

Bu yinelemeli süreç, dahil olan herkes için büyümeyi ve gelişimi teşvik eden bir mentörlük ortamını destekler.

”

Kurumsal açıdan bakıldığında ikilinin değerlendirmesi mentörlük programı sırasında ve sonrasında düzenli olarak yapılıyor. Mentörler, mentörlük sırasında, menti ile yapılan her seanstan sonra, genel bilgileri ve toplantıların akışını takip etme ve konuşmaların gizliliğini koruma amacıyla raporlar doldururlar. Mentörler, mentörlük sürecindeki sonraki adımları güncellemek, kendi kendini değerlendirmek ve tartışmak için kuruluşun koordinatörlerinden biriyle sürekli iletişim halindedir. İletişim, her iki tarafın müsaitliğine bağlı olarak telefonla, mesajla veya yüz yüze yapılır.



DENEYİM PAYLAŞIMI
Sorin Berbecar, Proje yöneticisi Curba de Cultură, Romanya

Mentiler için, genel değerlendirme, soru içeren bir form yardımıyla hizmetin sonunda yapılır. Sorular, mentinin mentörün ilişkisi ve tutumu, kullanılan araçlar ve yöntemler, planlama ve kişisel gelişim süreci ve öğrenme sürecinin sonuçları hakkında geri bildirim almak ve değerlendirmek için yapılır. Ayrıca mentörlük sürecimizi iyileştirmek için önerilerinizi de bekliyoruz.

ADIM 9: SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ TEŞVİK ETMEK

MENTÖRLÜK PROGRAMLARININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK STRATEJİLER

Aktiviteleri sürdürmek

Bir projeyi sürdürülebilir kılmamanın ilk yollarından biri, faaliyetlerini sona erdikten sonra da sürdürmektir. **Projeleri sürdürülebilir kılmamanın temel ilkesi, proje sona erdikten sonra kullanılacak faaliyetler ve araçlar yaratmaktır.** Faaliyetlerin daha geniş bir durum yelpazesine uyarlanabilmesi için çeşitlendirilmesini sağlamak da mümkündür.

Gençlik profesyonelleri, zaman içinde sürdürülebilir bir sistem yaratmak için tasarım sürecinin en başından itibaren geleceği düşünmelidir.

Uygulanan mentörlük sisteminin/programlarının güncellenmesi

Mentörlük programlarının sürdürülebilir olmasını sağlamak için sistemin yararlanıcılarından geri bildirim, yorum ve öneriler toplandıktan sonra sistemin kendisinin güncellenmesi gerekir. **Bu nedenle, sürekli olarak gelişen yararlanıcıların ihtiyaç ve beklentilerine uyum sağlamak için sistemi düzenli olarak değerlendirmek çok önemlidir.**

Özellikle proje değerlendirmesi sırasında ('İzleme' ve 'Mentörlük Programını Değerlendirme' bölümlerine bakın), geri bildirimleri anonim olarak toplamak, toplanan içgörülere dayalı olarak değişiklik ve ayarlamalar yapılmasını sağlar.

Yaygınlaştırma

Bir mentörlük programının sürdürülebilirliğini sağlama stratejilerinden biri, onu yalnızca yararlanıcılara değil, aynı zamanda genel halka da yaymaktır.

Yaygınlaştırma, sosyal ağlar, haber bültenleri **ve yerel medya (radyo, televizyon, vb.) dahil**

olmak üzere, uygulanan mentörlük sistemlerine sahip kuruluşların günlük faaliyetleri aracılığıyla gerçekleşir. Yaygınlaştırma ayrıca, kuruluş tarafından düzenlenen etkinlikler aracılığıyla, ister yüz yüze ister çevrimiçi olsun gerçekleşir. Etkinlikler sırasında, mentörlük ve mentilerin varlığı programın etkisini artırır ve daha etkileşimli hale getirir. Özellikle, kendi deneyimleri hakkında konuşabilirler.

Proje hakkında iletişim kurmak ve yaymak, sonuçların ve yararlanıcılar üzerindeki etkinin konuşulmaya devam edilebileceği anlamına gelir.

Yeni araçların geliştirilmesi

Gerekirse, kuruluşlar sistemlerini/programlarını her türlü kitleye uyarlamak için yeni araçlar ve yöntemler geliştirebilirler. En baştan başlamak yerine, yenilerini oluşturmak için halihazırda geliştirilen araçları bir temel olarak kullanarak bunu yapabilirsiniz. Hatta bazı araçlar, belirli durumlara uyarlanarak başka araçların veya sistemlerin kaynağı olabilir.

MENTİLERİ GELECEKTEKİ GİRİŞİMLERDE MENTÖR+ OLMAYA TEŞVİK ETMEK VE BİR DESTEK DÖNGÜSÜ OLUŞTURMAK

Mentörlüğün faydalarını vurgulamak

Proje çalışması, ortakların mentörlüğün faydalarını ve her katılımcının deneyimden nasıl faydalanabileceğini belirlemesine olanak sağladı. Özellikle, mentörlük önemli bir çoğunluğunun deneyimin kültürlerarası ve iletişim becerilerini geliştireceğine inandığı bulundu (%67 katılımcı). Ek olarak, deneyim dil, liderlik ve problem çözme yetenekleri gibi diğer becerilerin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Proje için yürütülen çalışma, mentilerin profesyonel ve kişisel ağlarını genişletmek için hala desteğe ihtiyaç duyduğunu ortaya koydu.

Mentörlük deneyimi, ağ kurmanın önemini vurguladı ve mentiler artık gelecekteki kariyerlerinde ağlarını genişletme ve bunlardan yararlanma ihtiyacını fark ediyor.

Mentörlük: uzun vadeli bir etki

Mentörlüğün sadece kısa vadeli bir etkisi yoktur; aslında diğer projelere yol açabilecek uzun vadeli bir proje yaratmakla ilgilidir.

Mentör+ olmak, hem profesyonel hem de kişisel gelişimi geliştirerek yeni sosyal, kişisel, profesyonel ve kültürlerarası becerilerin geliştirilmesine olanak tanır.

Kişisel ve profesyonel ağları ve kariyer gelişimini genişletin

Mentiler, sürece dahil olarak ve kendileri de mentör+ haline gelerek diğer mentörler+ (örneğin Mezunlar Topluluğu) ve mentiler ile profesyonel ve kişisel ağlarını genişletebilirler. Aynı programa katılmış, farklı profillere, geçmişlere ve deneyimlere sahip kişilerle tanışma fırsatına sahip olurlar.

Mezunlar Topluluğu, eski mentörler+ arasında bağlantılar ve etkileşimi teşvik eder. Benzer deneyimlere sahip kişilerin fikir alışverişinde bulunabileceği bir alan sunarak profesyonel ve kişisel bir ağ görevi görür. Genellikle, mezunlar topluluğu doğrudan mentörlük sistemini yöneten kuruluş tarafından organize edilir.

Mentörlük, mentörlerin+ kariyerlerini güçlendirebilir ve yeni fırsatlar açabilir. Kariyerlerindeki engelleri daha iyi aşabilirler.



DENEYİM PAYLAŞIMI
Diego Sánchez Chico,
eski ASPEm AB yardım
gönüllüsü



Çok özel iki insanla tanıştığım için çok şanslıyım. Bazen hayatın size sunduğu türden insanlar, çünkü onlar size ilham veren ve nasıl gelişeceğinizi öğreten niteliklere sahip büyük bir hazine.

Bunlardan biri, Boliviya'da deneyim alanında bir mentör olan Narda. Onun güveni ve özgürlüğü beni olanaklarımı keşfetmeye ve iletişim alanındaki eylem çizgimi geliştirmeye itti. Gönüllülüğü unutulmaz bir deneyim haline getiren onun bana olan güveni, vizyonu ve dayanışmasıydı. Narda'ya çok şey borçlu olduğumu çok iyi biliyorum. Çalışkan, dürüst ve tanıdık bir kadın olduğu, harika bir mizah anlayışına sahip olduğu, aynı zamanda önerileri desteklemeye ve sorumlulukları paylaşmaya istekli olduğu için ona gerçekten minnettarım.

Diğeri ise, yine olağanüstü ve harika bir mentör olan, gönderen kuruluşum ASPEm'in mentörü Camilla. En başından beri her zaman oradaydı. Tüm bilgileri ayrıntılı olarak açıklamaya, deneyimlerinden tavsiyeler vermeye ve her türlü şüphe ve durumu çözmeye hazır ve istekliydi. Onun profesyonel değeri hesaplanamaz ve insanlığı bana hala çok şey öğretiyor. Anlayışı, empatisi ve neşesi sayesinde gönderen kuruluşun refakati kendimi güvende ve desteklenmiş hissetmemi sağladı.

Gözlerimi açan ve beni yürekten kucaklayan iki mentöre sahip olduğum için çok şanslıyım.

BAŞARILI MENTÖRLÜK HİKAYELERİNİN SOSYAL MEDYA, WEB SİTELERİ VB. ARACILIĞIYLA YAYGINLAŞTIRILMASI

Tanımlama ve toplama

Cambridge sözlüğüne göre, başarı hikayesi *büyük bir başarıya ulaşan bir şey veya kişidir*¹. Mentörlük projesinin etkinliğini gösteren başarı hikayelerini sunmak için, bunları nasıl tanımlayacağınızı ve toplayacağınızı bilmek önemlidir.

Başarı hikayeleri, başından sonuna kadar mümkün olduğunca sorunsuz ilerleyen veya zorlu bir başlangıcı olan ancak son derece ödüllendirici hareketlilik deneyimleri olduğu ortaya çıkan durumlardır.

Mentörlük durumunda, bunlar faydalı olmuş ve her iki taraf üzerinde de etkisi olan ilişkilere sahiptir. Ayrıca, ilişkinin başında belirlenen tüm hedeflere ulaşmış ilişkilere sahiptir.

Katılanlar tatmin olmuş ve sıklıkla deneyimi tekrarlamaya isteklidir. Mentörlük ayrıca yeni fırsatların açılması, profesyonel bir kariyerin geliştirilmesi veya danışanın kişisel refahı gibi yeni bir durum için katalizör olabilir.

Tanımlığın kullanılabilirliği ve yayılması

Bir mentörlük sisteminin genel halkı etkilemesini sağlamak için başarı hikayelerini sergilemek ve bunları erişilebilir kılmak önemlidir. Bu, kuruluşun web sitesinde proje yararlanıcılarından (mentörler+ ve mentiler) gelen tanıklıklar için özel bir sayfa oluşturularak gerçekleştirilebilir.

Ayrıca, kuruluş iletişim için sosyal ağları kullanıyorsa, bu başarı hikayelerini orada paylaşmak da etkili olabilir.

Sosyal ağlar iyi iletişim kanallarıdır ve çeşitlilikleri, birçok farklı kitleye ulaşabilecekleri anlamına gelir: Profesyoneller için LinkedIn, genel halk için Facebook ve Instagram.



Yapının, yerel dili konuşmayan yararlı anıcılar ve ortaklarla uluslararası bir boyutu varsa, tanıklıkların ve başarı hikayelerinin İngilizceye çevrilmesi erişilebilirliklerini artıracaktır.

Yazılı, fotoğraf, video, çizgi roman ve sözlü formatlarda (etkinliklerde veya belirli durumlarda diğer mentörlere+ ve mentörlük alanlara) çeşitli türden referanslar sunmak, gençlik profesyonellerinin iletişimlerini düzenli olarak yenilemelerine ve canlandırmalarına olanak tanır.

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/success-story>

Bu kılavuzun amacı, gençlik profesyonellerine başarılı bir mentörlük programının nasıl uygulanacağı konusunda uygulamalı bir araç sağlamaktır.

Bu kılavuz, mentörlüğün önemi ve teorisi ile gençlik profesyonellerinin etkili bir mentörlük programı kurmak için nasıl davranmaları gerektiği ve etkisi ile başlayarak, mentörlük uygulamaları ve teorisi hakkında kapsamlı bir genel bakış sunar.

Bu kılavuz, uluslararası hareketlilik projelerinde mentörlüğün uygulanmasına yönelik adım adım bir yaklaşım sunar. Ancak, mentörlük programlarına ilişkin daha geniş bir bakış açısı sunarak bu kapsamın ötesine de geçer. Mentörlüğün rolünü ve Avrupa Birliği'nden gelen desteği ve mentörlüğün etkinliğinin kendi taraflarında tanınmasını akılda tutarak, proje ve ortakları daha başarılı mentörlük uygulamaları oluşturmaya yardımcı olmak için bu kılavuzu geliştirmeyi amaçlamıştır. Gençlik profesyonelleri tarafından bir mentörlük programı kurulması, mentörlerin+ dahil edilmesi ve eğitimi, herhangi bir mentörlük programının başlangıç noktasıdır. Net program hedefleri ve amaçları, rollerin, metodolojinin ve faaliyetlerin tanımlanması, iyi bir programın temelidir. Mentör+ ve mentileri eşleştirmek için öncelikle mentör+ motivasyonuna ve eğitimine dikkatle yaklaşmak çok önemlidir. Gençlik profesyonelleri bu konuda kapsamlı ve dikkatli bir hazırlık sağlamalıdır.

MENTOR projesi kapsamında yapılan Ulusötesi Mentörlük İhtiyaçları Çalışmasına dayanarak, rehberlere katma değer ve mentör+ ve mentilerin eşleştirilmesine yardımcı olacak bir boyut kazandırıldı. Çalışma boyunca aktif dinleme, ağlar kurma ve güçlü kişisel ve profesyonel gelişim vurgulanmış ve eşleştirme stratejilerine de yansıtılmıştır. Zorluk olmadan büyüme yoktur ve bu hem mentör+ hem de mentörlük alan kişiler tarafından da kabul edilmiştir çünkü rehber ayrıca gençlik profesyonellerine mentörlerin deneyimlerini paylaşmaları için teşvik edilmesi ve mentörlük alan kişilerin motivasyonlarını sürdür-

meleri için nasıl teşvik edileceği konusunda içgörüler sunmaktadır. Mentör+ olmanın faydalarına genel bir bakış sağlamanın yanı sıra gençlik profesyonellerine mentörlerin+ mentörlük alan kişilerle temas kurmalarına ve bir ilişki kurmalarına yardımcı olmak için araçlar ve rehberlik sağlar. Ancak program izlenmezse veya değerlendirilmezse ilerleme kaydedilemez ve rehber ayrıca tüm taraflar arasında izlemenin nasıl kurulacağına dair bilgi birikimiyle birlikte gelir. Son olarak, tüm programların sürdürülebilir olması gerekir çünkü etki her zaman anında olmaz. Mentörlük programlarının nasıl daha sürdürülebilir hale getirileceği, mentörlerin ve mentilerin nasıl etkileşimde tutulacağı ve başarılı hikayelerin nasıl yayılacağı konusunda rehberlik sağlamak, gelecekte daha iyi ve daha büyük mentörlük programlarına ulaşmak için bir adımdır.

Mentörlüğün başarıları ve uluslararası hareketliliğin gençlerin gelişiminde oynadığı rol göz önüne alındığında, yeterli desteği sağlamak ve uygun uygulamayı sağlamak hayati önem taşır. Kuruluşlar ve gençlik profesyonelleri için daha kapsamlı araçlara sahip olmak, yalnızca kuruluşların portföyüne değer katmakla kalmaz, daha da önemlisi mentörlük programının uygulandığı toplulukta olumlu bir etki yaratır. Daha iyi mentörlük programları oluşturmak, gençlerin topluluklarına katkıda bulunmaya devam eden aktif vatandaşlar olduğu daha kapsayıcı ve daha iyi bir toplum oluşturmaya yardımcı olur.



- [1] On mentörling, Jeremiah A Barondess MD - *Journal of the Royal Society of Medicine*, 1997, *J R Soc Med* 1997; 90:347-349
- [2] Mentörling, EMCC Global. <https://emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentörling/>
- [3] Mentörling Europe, <https://www.mentörling-europe.eu/>
- [4] Mentörls core competencies, Interview conducted in 2019 by Coaching House Finland to David Clutterbuck <https://www.youtube.com/watch?v=BG-k2tWG4nXQ&t=16s>
- [5] The developing literature on developmental relationships. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentörling dilemmas: Developmental relationships within multicultural organisations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- [6] Making the most of mentörls: a guide for mentees. Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., & Rigotti, N. (2009). *Academic Medicine*, 84(1), 140-144.
- [7] Guide to Mentörling. Instructions for use, "The books of the European Social Fund" series, edited by Isabella Pitoni, head of the IS-FOL Project, Information and Advertising for the European Social Fund.
- [8] *Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors*. Margaret S. Sherraden, Benjamin Lough, Amanda Moore McBride. Published online: 7 November 2008, *International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University* 2008
- [9] *A Guide for Mentörls*, pp.6-9. Center for Health Leadership & Practice: Mentörling Guide.
- [10] *The mentörl handbook: a practical guide for VET teacher training*. Gray, D. Goregaokar, H. Jameson, J. & Taylor, J. (2013). University of Surrey, UK: CEDEFOP, pp. 18-25.
- [11] Comment aidez-vous votre mentörlé à réfléchir à ses propres progrès? Mentörlat des enseignants. <https://www.linkedin.com/advice/3/how-do-you-help-your-mentee-reflect-own-progress>
- [12] What is Monitoring & Evaluation (M&E)? <https://thetoolkit.me/what-is-me/#what-monitor>
- [13] How to measure, track and evaluate your mentörling program [with examples], Together, Matthew Reeves, CEO of Together. Published on November 8, 2021. <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentörling-program#:~:text=Monitoring%20a%20mentörling%20program%20at,using%20a%20mentörling%20tracking%20system>
- [14] *Mentörling Students and Young People: A Handbook of Effective Practice*. Miller, A. (2004). United Kingdom: Taylor & Francis.
- [15] M vs E - Test your knowledge, *The Monitoring and Evaluation Toolkit*. <https://thetoolkit.me/what-is-me/test-your-knowledge/>
- [16] *Creating a Mentörling Culture: The organisation's Guide*. Zachary, L. J. (2011). Germany: Wiley, pp. 131-133
- [17] *Implementing mentörling schemes: a practical guide to successful programs*. Klasen N. & Clutterbuck D. (2002). Routledge, pp.302-303

EKLER

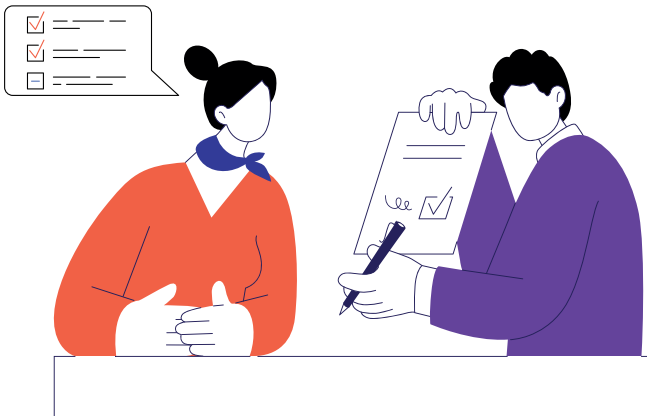
MENTÖRLÜK PROGRAMLARINI UYGULAMAK İÇİN KAYNAKLAR: ŞABLONLAR, KONTROL LİSTELERİ, TÜZÜK DEĞERLERİ, SÖZLEŞME

Etkili bir mentörlük sistemi kurmak için, herkesin katılımını resmileştirmek ve programın şartlarını ve koşullarını tanımlamak için belirli belgelere ihtiyaç vardır. Bu belgeler aynı zamanda mentör+ ve mentilerin ilişkilerinin sorunsuz ilerlemesi için gerekli bilgilere erişmelerinin yanı sıra rehberlik bulmaları için de kaynak görevi görebilir.

Bu kılavuz aracılığıyla, MENTOR projesinin ortakları gençlik çalışanlarının kendi belgelerini oluşturmak için kullanabilecekleri veya ilham alabilecekleri şablonları paylaşırlar.

Aşağıdaki şablonlar şunlardır:

- Mentörler+ için katılım tüzüğü.
- Mentiler için katılım tüzüğü.
- Mentörler+ için görüşme şablonu.
- Mentörler+ için görüşme tablosu (hangi soruları sormalı).



MENTÖRLER+ İÇİN KATILIM TÜZÜĞÜ

Mentörler+ için bir katılım tüzüğü oluşturmak, mentörlük sistemi için bir çerçeve sağlar ve mentörlerin+ buna bağlı kalmasını sağlar.

Katılım tüzüğü aşağıdaki bölümleri içermelidir:

- projenin/mentörlük sisteminin tanımı;
- hedefler;
- taahhüdün süresi gibi yöntemler;
- bir mentörün+ sorumlulukları;
- projenin yöntemi(leri);
- mentörlük dönemi boyunca beklenen etki(ler);
- mentörler+ ve mentilerin katılımı;
- veri koruması.

Mentörlerin+, mentörlük dönemi boyunca ne taahhüt ettiklerini açıklayan bir katılım tüzüğü imzalamalarını sağlamak önemlidir.

Herhangi bir uygunsuz davranış varsa gençlik profesyonelleri mentörlerin+ taahhüt ettiklerini gözden geçirmek ve onlara mentörlük sisteminin şartlarını hatırlatmak için katılım tüzüğüne başvurmalıdır.

Tüzük, mentörler+ seçildikten sonra imzalanmalıdır. Bu ilk görüşmeden sonra veya mentör+ eğitimi sonrasında olabilir.

MENTİLER İÇİN KATILIM SÖZLEŞMESİ

Mentör+'da olduğu gibi, mentilerin mentörlük ilişkisine bir çerçeve sağlamak için bir taahhüt sözleşmesi imzalamaları önemlidir.

Tüzük bir bağlam sağlar ve mentinin, mentörlük sistemine girişini 'resmi' hale getirir.

İşte mentiler için bir taahhütname örneği:

Ben, aşağıda imzası bulunan, **[PROJENİN ADI]** projesinde menti olarak yer almak istediğimi onaylıyorum. Bu proje..... **[KURULUŞUN ADI]** bünyesinde oluşturulmuştur.

Bunun kişisel ve mesleki gelişimimde bana yardımcı olabileceğinin ve mentörlük programının başarılı bir şekilde uygulanmasında önemli bir adım olduğunun farkındayım.

Kuruluş tarafından sunulan görüşmeler/eğitimler sırasında ve gelecekteki mentörüm+ ile görüşmeler sırasında, en az **[MENTÖRLÜK İLİŞKİSİNİN SÜRESİ]** boyunca en az **[GÖRÜŞMELERİN SIKLIĞI]** hazır bulunmayı taahhüt ediyorum.

Ayrıca mentörlük sürecinden ve desteğinden çekilmek istediğim takdirde **[KURULUŞUN ADI]**'nı bilgilendireceğimi taahhüt ederim.

..... adresinde, tarihinde yapılmıştır.

[İMZA]

MENTÖRLER+ İÇİN MÜLAKAT ŞABLONU

Mentörlere+ yeni görevlerindeki ilk adımlarında yardımcı olacak şablonlar veya başka belgeler sağlamak faydalı olabilir.

İşte bir örnek:

Görüşmenin hedefleri

- Mentikle iletişim kurmak;
- Mentiyi tanımak;
- Mentör+- menti ilişkisi kurmak;
- Her bir kişinin beklentilerini ve motivasyonlarını anlamak.

Görüşmeden önce

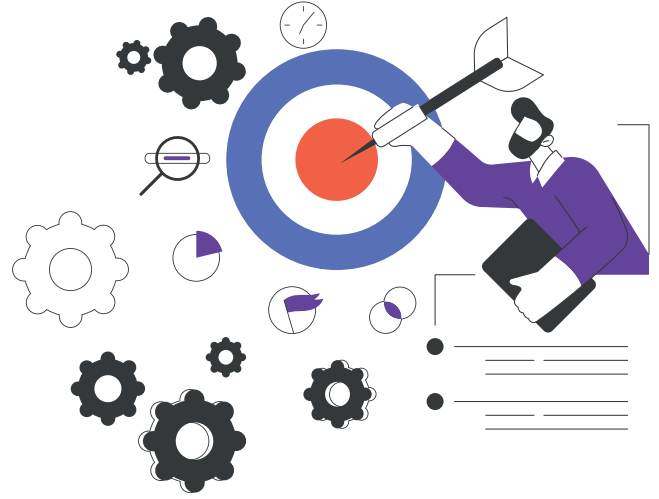
Mentörlere+ görüşme tarihini ayarlamak için önceden mentilerle iletişime geçmelidir (e-posta veya telefonla).

Mentörlere+ hem kendilerinin hem de mentinin imzalaması için katılım formunu hazırlamalıdır (gerekirse çevrimiçi imza yazılımı kullanarak). İmzaladıktan sonra, mentörlere+ güncellenmiş versiyonu indirmeli ve sonraki her toplantı için bu işlemi tekrarlamalıdır.

Mentörlere+ kendi uluslararası hareketlilik deneyimleri hakkında paylaşmak istedikleri bilgileri hazırlayabilirler.

Görüşme sırasında mentörlere+ aşağıdakiler hakkında düşünmelidir:

1. Katılım formunun imzalatılması (mentör+ ve mentiler için).
2. Kendilerini tanıtmak ve mentilerden kendilerini tanıtmalarını istemek.
3. Görüşmenin amaçlarının gözden geçirilmesi.
4. Mentörlere+ rehberlik etmek için bu amaçla oluşturulmuş "görüşme tablosunu" kullanabilirler. Projelerini anlamalarına yardımcı olmak için mentilere sorabilecekleri soruların örneklerini bulabilirler.



5. Mentilere herhangi bir soruları olup olmadığını sormak.
6. Bir sonraki görüşme(ler)inizin tarihini kararlaştırın ve herhangi bir hata yapmamak veya herhangi bir şeyi unutmamak için günlüğüne not edin.

Görüşmeden sonra

Mentörlük sistemini uygulayan kuruluş tarafından talep edilmesi halinde, mentörlere+ görüşmelerinin her iki tarafça da imzalanmış bir katılım belgesi gibi kanıtlarını sunmalıdır.

MENTÖRLER+ İÇİN GÖRÜŞME TABLOSU (HANGİ SORULAR SORULMALI)

Ekte, ilk görüşmeler sırasında mentilere sorulabilecek soru örnekleri listelenmektedir.

Proje hedefleri

- Neden yurtdışına gitmek istiyorsunuz?
- Kişisel veya mesleki hedefleriniz nelerdir?

Projeleri

- Hangi uluslararası hareketlilik programı ile gidiyorsunuz?
- Yurtdışında ne kadar kalacaksınız? Hangi ülkede?
- Hangi alanda olacaksınız?
- Görevleriniz neler olacak?
- Hangi ortamda (kentsel veya kırsal)?

Yerel yaşam

- Hiç kendi ülkenizin dışına seyahat ettiniz mi? Eğer öyleyse, ne kadar süreyle ve hangi bağlam(lar)da?
- Hareketlilik yerleşirmesi yapacağınız ülkeye hiç gittiniz mi?
- Hiç paylaşımlı bir evde kaldınız mı?
- Hareketlilik stajına gideceğiniz ülke hakkında herhangi bir araştırma yaptınız mı? Eğer yaptıysanız, hangi bilgiler sizi etkiledi?
- Gönüllü çalışmanıza ek olarak ülke içinde veya komşu ülkelerde seyahat etmeyi planlıyor musunuz?
- Yabancı bir ülkede bağımsız olarak seyahat etme konusunda rahat mısınız?

Kişisel

- Ülkenizde mümkünse hareketliliğiniz sırasında devam ettirmeye çalışmanız gereken herhangi bir spor, sanat veya diğer faaliyetleriniz var mı?
- Hiç gönüllü bir iş yaptınız mı?



Hareketlilikten sonra

- Yerleşiminizden döndüğünüzde ne yapacağınızı biliyor musunuz?
- 5 yıl içinde kendinizi profesyonel olarak nerede görüyorsunuz?

Mentör+- menti eşleştirmesi hakkında

- Mentörlük ilişkisinden beklentileriniz nelerdir? Siz benden ne bekliyorsunuz?
- Nasıl iletişim kurmamızı istersiniz (e-posta, telefon, görüntülü arama, vb.)?



ADICE

42 rue Charles Quint
59100 Roubaix
Fransa
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Via Dalmazia, 2,
22063 Cantù CO
İtalya
aspem@aspem.org

VCS

Marko Cepenkov 28b,
1000, Üsküp
Kuzey Makedonya
vcs_contact@yahoo.com

Pi Youth Association

Akdeniz Mah. 1353 Sokak No:1 Taner İş
Hanı Kat:5 D:503 Konak 35210 İzmir
Türkiye
iletisim@pigenclikdernegi.org

Curba de Cultura

Strada Principală, DN1A 91A, Izvoarele
107320
Romanya
info@curbadecultura.ro