



EU Erasmus + project
“Mobile youth peer mentoring application
to facilitate distance mentoring guidance
for youth with disabilities”
Proje numarası: 2017-1-TR01-KA205-039752



AB Erasmus+ projesi

“Engelli gençlere uzaktan danışmanlık yapmayı kolaylaştırıcı mobil ekran danışmanlığı uygulaması geliştirme”

Proje numarası: 2017-1-TR01-KA205-039752

Gençlik Akran Danışmanlığı Çerçeve Programı

Fikri Çıktı No:	IO1
Faaliyet	A1
Durum	Son Hal
Proje Başlangıç Tarihi	01/09/2017
Proje Süresi	24 ay
Yazarlar	Zgura-M Gazi Üniversitesi



Gençlik Akran Danışmanlığı Çerçeve Programı

I. Gençlik Mentörlüğü (Danışmanlığı) Tanım ve içerik

Mentörlük, kişilerin kişisel, sosyal ve mesleki becerileri, bilgisi ve yetkinlikleri ile ilgili birçok yeni şey öğrenmeleri için güçlü ve yaygın olarak kullanılan bir mekanizmadır. Bu terimin kayıtlı ilk modern anlamdaki kullanımına Fransız yazar François Fenelon¹ tarafından yazılan "Les Aventures de Télémaque" başlıklı bir kitapta rastlamaktayız. Kitabın başkarakteri Mentor'dur. Bu kitap 1699 yılında basılmış ve 18. yüzyılda çok popüler olmuş ve mentörlük kelimesinin modern anlamdaki kullanımı bu kitaba dayandırılabilir. Günümüzde mentörlük ile ilgili pek çok tanım var ve MyPeerMentor projesindeki mentör kelimesinin karşılıkları ise:

“belirli bir süre sonunda bir veya birkaç hedefe ulaşmak için bir kişinin başka bir kişiye verdiği destek, yardım, müdafaa etme veya rehberlik” [CITATION Mic05 \l 1026].

“Bilgi, iş veya düşünce de önemli dönüşümler yapmak için bir kişinin diğerine sınırlı yardımı” [CITATION Dav14 \l 1033].

Gençlik tanımı: Avrupa Birliği üyesi bir ülkede yaşayan 15-19, 20-24 ve 25-29 yaş gruplarındaki gençler.

Herkes mentör olabilir: bir arkadaş, bir akraba, bir akran veya bir meslektaş, aslında mentör belirli bir alanda rol model alınabilecek veya danışılacak daha deneyimli ve bilgili kişidir. Bu bağlamda mentörlük ilişkisi genellikle daha deneyimli bir kişinin kendi yeteneklerinin ve kişisel gelişiminin farkında olması için başka bir kişiye yardımcı olduğu karşılıklı etkileşimdir.

Günümüzde, daha deneyimli olanın diğerinin yetişmesini ve gelişmesini teşvik ettiği mentörlük geleneği yaygın bir şekilde benimsenmiştir; ‘akran danışmanlığı’ gençler arasında artarak yaygınlaşmaktadır. Akran danışmanlığında mentörler ve mentiler yaş ve tecrübe açısından bir birine çok daha yakındır ve özellikle engelli akranlar, marjinal grup üye gençler veya savunmasız olarak kabul edilen diğer insanlar arasında oldukça etkili olduğu görülmektedir.



Mentörlük ilişkisi, net ve açık iletişim, güven, kişiliklere duyulan karşılıklı saygı ve tarafların güvenilir işbirliği gibi ortak kabul gören değerlere dayanmaktadır. Aslında iyi mentörler de mentilerden pek çok şey öğrenirler.

Mentörlük, bireyler arasında verimli ve gayri resmi işbirliğine dayanan:

- Bireylerin bilinçaltında oluşan bir aktivitedir.
- Gönüllü katılıma dayanır.
- Hem mentör hem de menti tarafından benimsenen ortak anlaşma ve eylem planına dayalı yapılandırılmış bir süreçtir.

II. Mentörlüğün Temel İlkeleri

Mentörlük aşağıdaki hususları göz önünde bulundurarak iyi bir şekilde belirlenmelidir:

- Katılımcıların beklentilerine, isteklerine ve ihtiyaçlarına göre özenle seçilmesi gereken planlanmış bir ilişkidir;
- Taraflar arasındaki karşılıklı razı olma ile kolaylaştırılmıştır;
- Gönüllülüğe dayanır ve her akran diğerinin seçimini kabul etmelidir ve ilişkinin işe yaramaması durumunda geri çekilebilmelidir;
- Gizli ve hedef odaklıdır;
Her iki taraf da mentörlük rolleri için istekli ve gönüllüdür;
Yargısal olmayan ve eşitlik temelli bir ilişkidir;
Ana amacı mentinin ihtiyaçlarını tanımlamak ve karşılamaktır;
- Karşılıklı deneyim ve bilgi paylaşımı, taraflar arasında (mentör ve menti) işbirliği ve akranlara fayda sağlayan çift yönlü bir mekanizmadır.

III. Gençlik Akran Danışmanlığı Sürecine Giriş

1. Mentörlüğün ana kuralları

Mentörlük iki genç akran arasında gayri resmi bir ilişki olarak görülse de, süreci hem mentör hem de menti tarafından gönüllü olarak benimsenen görevler ve sorumluluklar ile yapılandırılmış bir yapı olarak tanımlayan belirli kurallar vardır.

Mentörlük:

1. Planlı bir ilişkidir: Katılımcılar, tesadüf eseri karşılaşmak yerine önceden tanımlanmış kriterlere göre seçilir.
2. Mentörlük programının kolaylaştırılmasında, katılımcıların eşleştirilmesinde ve uygulama sürecinde sürekli destek sağlanmasında lider rolü üstlenen bir koordinatör tarafından kolaylaştırılır.



3. Mentör ve mentinin karşılıklı çalışmaları doğrudan müdahale olmadan koordine edilir ancak koordinatör, iyi bir mentörlük ilişkisi için sürecin etik ve profesyonel standartlara uygun olarak yürütülmesini sağlamalıdır.
4. Mentörlük ilişkisi her iki taraf için de açık resmi bir anlaşma veya sözleşme ile sağlanmıştır (ancak bu sözleşmenin içeriği mentörlük sürecinde değişebilir).
5. Başlangıç ve bitiş tarihleri ile mentörlük süresi açıkça belirtilir.
6. Taraflar arasında gizlilik söz konusudur.
7. Her iki tarafta seçimleri hakkında birbirini bilgilendirir ve mentörlük ilişkisi istenildiği gibi ilerlemezse veya özel bir ilişkiye dönüşürse her iki tarafın da geri çekilme seçeneği olmalıdır.
8. Mentör ve mentinin ihtiyaçları mentörlük sürecinin başında belirlenmeli, her iki tarafında ihtiyacına cevap veren türden, sözde bir anlaşma olmamalıdır.
9. Öğrenme süreci olarak algılanan zaman diliminde-mentörler ve mentiler kendileri hakkında, birbirleri hakkında ve ilişkileri hakkında bilgi sahibi olurlar.
10. Mentörlük süreci altı ana aşamada yürütülmelidir.
 - Katılımcıların işe alınması
 - Mentörler ve mentilerin eşleştirilmesi
 - Mentörlerin ve mentilerin başlangıç eğitimleri
 - Mentör ve mentiler arasındaki hedef belirleme ve anlaşma
 - Mentörlük sürecinin uygulaması
 - Mentörlük sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi

2. Mentörün Ana Sorumlulukları:

Mentörün bu süreçte çok sayıda rolü vardır ve aslında mentör menti için bir rol modelidir. Başlıca sorumlulukları arasında, sürecin doğrudan planlanması ve uygulanması ile gizlilik, etik ve güvenlik ile ilgili konular yer almaktadır. Bir mentör:

1. Geçmiş, becerileri ve ilgi alanları hakkında bilgi paylaşır.
2. Mentinin düşüncelerini ve fikirlerini dinler ve anlamaya çalışır.
3. Mentiye yapıcı, anlamlı ve güvenilir tavsiye ve geri bildirimlerde bulunur.
4. Menti ile yakın ve karşılıklı güvene dayalı bir ilişki sürdürmelidir çünkü menti başkaları tarafından uygulanacak fiziksel şiddet, güven istismarı ve hatta cinsel saldırıya karşı bile savunmasız olabilir.
5. Mentinin endişelerini, korkularını ve isteklerini dile getirme konusunda rahat hissettiği bir ortam sağlamalıdır.
6. Kendine yeterince güvenmediği konularda başka bir uzmandan destek veya tavsiye almaya çekinmemelidir.
7. Mentinin endişelerini, korkularını ve isteklerini rahatça dile getirebildiği bir ortam sağlamalıdır.
8. Kendine yeterince güvenmediği konularda başka bir uzman tarafından destek veya tavsiye alır.
9. Mentör-menti etkileşiminin sınırlarını tanımak ve bunlara saygı göstermeli ve hassasiyet ve desteğe olan ihtiyacı anlamalıdır.



10. Mentörlük sürecinin sonuna kadar karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılmış hedefler geliştirmek ve irtibat halinde kalmak için, başlangıç eğitiminden sonra bir hafta içinde menti ile irtibat kurmaya başlamalıdır.
11. Mentör ve mentinin karşılıklı hazırlayacağı mentörlük ilişkisine dair anlaşmanın yanı sıra mentörlük sürecinin uygulanmasına yönelik eylem planı, toplantıların sıklığı ve yerleri, tartışma konuları ve etkileşim alanları, nihai hedefler ve beklenen sonuçları özetleyecektir.
12. Mentinin soruları, ihtiyaçları veya endişeleri için uygun rehberlik sağlamalı ve menti için gerçekçi, ölçülebilir ve ulaşılabilir hedefler geliştirmelidir.
13. Mentiyle kendi kaderini tayin, sosyal uyum ve mesleki kariyer gelişiminde menfaat sağlayacak şekilde kendi bilgi ve deneyimlerini paylaşmalıdır.
14. Mentide özgüveni arttıracak ve öz benlik saygısı oluşturacak faaliyetlerde bulunur.
15. Mentörlük ilişkisine yeterli zamanı ayırmak ve görüşmek için ortak olarak belirlenen zamanlara uyar.
16. Mentörlük program koordinatörünün talebi üzerine tam izleme, geri bildirim ve değerlendirme formlarını tamamlamalıdır.

3. Mentinin ana sorumlulukları

Mentörlük programının başarıyla sonuçlandırılmasında mentinin rolü de mentörünki kadar önemlidir. Menti birlikte belirledikleri hedeflerine ulaşmak için mentörden rehberlik ve destek alma konusunda her zaman hazır ve isteklidir. Menti:

1. Mentörlük ilişkisine yeterli zamanı ayırmak ve görüşmek için ortak olarak belirlenen zamanlara uyar.
2. Mentör ile dostça karşılıklı fikir ve deneyim paylaşımı yapar.
3. Mentörün sağladığı deneyim ve fırsatlardan yararlanır.
4. Kendisiyle paylaşılan tüm bilgilerin gizli kalmasını sağlar.
5. Mentörlük sürecinde yaşanan herhangi bir sorun, endişe veya gelişme hakkında mentörü bilgilendirir.
Mentör ve mentinin karşılıklı hazırlayacağı mentörlük ilişkisine dair anlaşmanın yanı sıra mentörlük sürecinin uygulanmasına yönelik eylem planı, toplantıların sıklığı ve yerleri, tartışma konuları ve etkileşim alanları, nihai hedefler ve beklenen sonuçları özetleyecektir.
6. Mentörlük ilişkisine dair mentörle yaptığı anlaşmanın yanı sıra mentörlük sürecindeki uygulamalarla ilgili eylem planı, yapılacak toplantıların yer ve sıklığının ana hatlarıyla belirlenmesi, tartışma konuları ve etkileşim alanları ile nihai hedefleri ve beklenen sonuçları belirlenmelidir;
7. Taahhütleri ve üzerinde anlaşmaya varılmış görevleri takip eder.
8. Mentörlük programının koordinatörünün talebi üzerine tam izleme, geri bildirim ve değerlendirme formlarını tamamlar.
9. Mentör-menti etkileşiminin sınırlarını tanıyarak bunlara saygı gösterir ve sürecin hassasiyetini anlar
10. Mentörlük sürecinde karşılaşılan hataları veya mentinin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamadığı durumlarda mentörlük program koordinatörünü bilgilendirir.



4. Etkin/Etkili bir mentör nasıl olunur

Etkili bir akıl hocası olmak her zaman bir meydan okumadır. İyi akıl hocalarını diğerlerinden ayıran özellikleri, mentörlük sürecinde gösterdikleri kişisel nitelikleri ve özverileridir. İyi ve etkili mentörler başarısız olabilecekleri zor durumlarda da risk alır ve bu durumlardan kaçınmazlar. Ayrıca kararlıdırlar, hedef odaklıdırlar, bilgi ve deneyimlerini mentileri olmadan da paylaşmaya açıktırlar. Aşağıda mentörlük sürecinde proaktif katılımcı olabilmeniz için takip edebileceğiniz birkaç öneri listelenmiştir:

1. Bireysel davranışları geliştirici hedefler belirlemek için **birbirinize meydan okuyun**
2. Mentinizle iletişimi kolaylaştırmak için **oyunlar ve diğer etkileşimli araçları kullanın**
3. Kültürel ve sosyal organizasyonlar ve etkinlikler sunan ilginç yerleri belirlemek için durum **değerlendirmesi yapın**
4. **Mentinizin kişisel gelişimi ve sosyal kabulü için yaratıcı olun ve alternatif çözümler önerin**
5. Mentinizi utandıracağını veya gözünü korkutacağını düşündüğünüz soruları sormaya **utanmayın**
6. Mentinize yeni imkanlar ve gelişmesi için fırsatlar sağlayacak sosyal iletişim **ağlarınızı kullanın**
7. Mentörlükte belirlediği hedeflerine ulaşmak için Sivil Toplum Kuruluşları, gençlik kuruluşları veya sosyal kulüplerle bağlantılar kurarak dayanışma içinde olun
8. Mentinize öz yeterliliğini arttıracak **görev ve sorumluluklar verin.**

IV. Mentor/mentee sözleşmesi

Mentörlük Sözleşmesi Şablonu

Bu mentörlük ilişkisine her iki tarafta gönüllü olarak başlamaktadır. Bu ilişkinin her iki tarafın karşılıklı ilgi alanlarına yönelik gelişim faaliyetlerini tartıştığı faydalı bir deneyim olmasını diliyoruz. Aşağıdaki şartları kabul ediyoruz:

1. Mentörlük ilişkisi.....sürecek. Bu dönemler üçer veya altışar aylık dönemlerle değerlendirilecek ve eylem planımızda belirlenen hedeflere ve sonuçlara ulaştığımızda dostane bir anlaşma ile sona erecektir.
2. Herhafta da bir en az bir kez buluşacağız. Buluşma zamanı belirlendikten sonra karşı tarafa en az 24 saat önceden haber verilmeden ertelenemez. Her buluşma sonrasında bir sonraki buluşma tarihi belirlenir.
3. Toplantı tarihleri arasında sürekli olarak telefon/e-posta/sosyal ağlarla birbirimizle iletişim kuracağız.
4. Mentörlüğün amacı, aşağıdaki konuları tartışmak ve çözüm(ler) bulmaya çalışmaktır:



- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

6. Mentörün rolünün

_____ olduğu konusunda aynı fikirdeyiz.

7. Mentinin rolünün

_____ olduğu konusunda aynı fikirdeyiz.

8. Bu toplantıların içeriğini gizli tutmayı kabul ediyoruz.

9. Mentör dürüst olmayı ve mentiye yapıcı geri bildirimde bulunmayı kabul eder.
Menti de geri bildirimlere açık olmayı kabul eder.

10. Her iki tarafta akran etkileşimi ve karşılıklı saygıya dayalı bir ilişki kurmaya ve bunu takip etmeyi kararlaştırmıştır.

1. _____

Tarih: _____

Mentor'ün imzası: _____

Menti'nin imzası: _____

İnceleme tarihi : _____



EU Erasmus + project
“Mobile youth peer mentoring application
to facilitate distance mentoring guidance
for youth with disabilities”
Proje numarası: 2017-1-TR01-KA205-039752



V. Mentor/menti faaliyetleri

Mentor/Menti Eylem Planı:

Mentör Adı:

Menti Adı:

Ulaşılabacak Hedefler/Amaçlar	Mevcut Durum	Hedef ve amaçlara ulaşmak için gerekli faaliyetler	Başarı tedbirleri	Son tarih
Mentinin iş piyasasında rekabetçi olmasını sağlamak	Hiç iş deneyimi olmayan henüz lise mezunu	1. Pratik deneyim kazanma fırsatlarını tartışmak 2. Etkili bir öz sunum için menti yaklaşımlarını pratik yapmak 3. Henüz işe başlamış akran meslektaşları ile mentiyi tanıştırmak	İş başvurusu yapmak ve en az bir iş görüşmesi için randevu almak	Mentörlük sürecinde her 3 ayın sonunda geri bildirimler almak
Mentiye ilk işine hazırlamak



--	--	--	--	--

VI. Gençlik mentörlük sürecinin etkisini ölçmek

Sürecin etkisini ölçmek için toplanan tüm fonksiyonlar iyi bir şekilde analiz edilmelidir. Toplam etki sürecinin genel işlevleri iki alana ayrılmıştır: İlki mentör çiftlerin her biri ve karşılıklı olarak üzerinde anlaşılan eylem planına göre ilerlemeleri ile ilgilidir. İkincisi, mentörlük programının hedeflerine ulaşmadaki etkinliğiyle ilgilidir. Mentörlük süreci içinde elde edilen sonuçlar ve etki her zaman görünür ve somut değildir, çünkü mentörlük ilişkisinin doğası gereği gizli, esnek ve mentinin ihtiyaçlarına yöneliktir. Etkinin ölçülmesi, bu tür informal bir ilişkinin etik yönleri gözetilerek ve mentör ile menti arasındaki etkileşimin gizliliğine saygı gösterilerek gerçekleştirilmelidir. Bahsedilen zorluklara rağmen, etki ölçümü uygun bir şekilde yapılmalı, böylece mentörlüğün sonuçları katılımcı taraflarca farklı yaşam koşullarında veya mesleki bağlamda tanımlanabilir ve kullanılabilir olmalıdır. Etki iki boyutta ölçülebilir - nitel ve nicel olarak.

Nitel Ölçme

Mentör ve mentiye kapalı uçlu sorulardan oluşan iki tür anket hazırlayın ve verilen formları iki kez tamamlamalarını isteyin (ara dönem aşamasında ve mentörlük sürecinin sonunda). Anket örneklerini “Başarı göstergelerine dayalı mentörlük oturumları yürütme stratejisin” de ek olarak bulabilirsiniz.

Nicel Ölçme

Menti ve mentörden mentörlük programı sürecinde elde edilen en yararlı başarılarından üçünü ve daha az yararlı sonuçlarından üçünü listelemesini isteyebilirsiniz. Ayrıca, katılımcılardan deneyimlerini ve görüşlerini kısa yazılı bir belgeyle veya videoda paylaşmalarını isteyebilirsiniz.