MENTOR

Co-funded by
the European Union

MENTÖR+ NASIL OLUNUR?
PEDAGOJİK EL KİTABI

İÇİNDEKİLER TABLOSU

3 TEKNİK ÖZELLİKLER

5 GİRİŞ

7 MODÜL 1: BAĞLAM VE MENTÖRÜN ROLÜ

7 Hareketlilik projelerinde mentörün rolünü anlamak

11 MODÜL 2: MENTÖR VE MENTİ İLİŞKİSİNİN HAZIRLIĞI: TEMELLER (ÇERÇEVE VE TEORİ)

11 Mentilerin rolü, sorumluluğu ve beklentileri

13 Mentörlük destek sistemindeki kilit roller

16 Mentör+ sınırları ve destekleyen organizasyonu tutorunun rolü

21 MODÜL 3: İYİ BİR MENTÖR+ OLMAK İÇİN GEREKENLER

21 Bir mentörün+ temel yetkinlikleri

23 Aktif dinleme pratiği

30 Kültürlerarası iletişimde ustalaşmak

36 Deneyimlerin paylaşılması ve rehberlik sağlamak

44 Zorlukları yönetmek (kültürlerarası farkındalık, duygusal destek, çatışma çözümü)

52 MODÜL 4: MENTÖR+ OLARAK SORUMLULUKLARINIZI NASIL ÜSTLENİRSİNİZ

52 Menti ile iletişim kurmak

53 İlk toplantı

56 Aylık takip

57 Mentörlük ilişkisini sonlandirma

58 Mentörlük ilişkisindeki potansiyel sorunların ele alınması

60 Mentörler+ için ilave kaynaklar

61 SONUÇ

62 EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİ

66 EKLER

TEKNIK ÖZELLIKLER

SLAYT 1

NASIL MENTÖR+ OLUNUR?

Eğitimin pedagojik hedefleri

- Mentörlüğün temellerini açıklayın.
- Uluslararası bir hareketlilik projesi sırasında mentörlüğün gerekliliği konusunda farkındalık yaratmak

Pedagojik süreç

- Pedagojik el kitabı, eğitimin hazırlanmasını sağlamak için tutorlara gerekli bilgi ve birikimi sağlamayı amaçlamaktadır.
- Eğitim taslağı, eğitimin uygulanmasını sağlamak için tutorlara ayrıntılı bir adım adım plan sağlar.

Eğitim için anahtar mesajlar

- Öğrencileri , Mentörlüğe dahil edin.
- Mentörlüğün temelleri, mentör+ ve mentinin rolleri ve sorumlulukları, mentilerin nasıl destekleneceği gibi önemli kavramları açıklayın
- Uluslararası hareketlilik katılımcıları için mentörlüğü teşvik etmek.
- Mentörlerin destekleyebileceği devam eden girişimleri ve eylemleri vurgulayın.

Eğitim yapısı ve süresi

Bu eğitim programı, mentörleri+ hareketlilik deneyimleri boyunca mentilerini etkin bir şekilde desteklemek için gerekli bilgi ve becerilerle donatmak üzere tasarlanmıştır.
Eğitimdeki yapılandırılmış faaliyetlerin toplam süresi 7 saat 45 dakikadır. Ancak, eğitimin toplam uzunluğu, tutorların teorik içeriği ve tartışmaları nasıl sunmayı seçtiklerine bağlı olarak değişebilir.

Eğitim şahsen ya da online olarak gerçekleştirilebilir ve her bir aktivite her iki seçeneği de sunar : Tutorlar, hedef kitlelerine, mevcut zamana ve özel eğitim hedeflerine göre içeriği ve süreyi uyarlama esnekliğine sahiptir.
Eğitimin tamamı iki güne kadar sürebilirken oturumları katılımcıların ihtiyaçlarına göre seçmek ve ayarlamak tutorlara kalmıştır.

Aşağıda her bir etkinlik için tahmini süre verilmiştir:

- **Etkinlik 1 -** Dünya Cafe: 40 dk
- **Etkinlik 2 -** Destek dedektifi: 60 dk
- **Etkinlik 3 -** Vaka çalışması :30 dk
- **Etkinlik 4 -** Eşleştir & Ustalaş: Yetkinlik Bulmacası: 40 dk
- **Etkinlik 5 -** Bozuk Telefon / Netlik Mücadelesi: 30 dk
- **Etkinlik 6 -** Aktif dinleme hakkında video: 30 dk
- **Etkinlik 7 -** Kültürel buzdağı: 20 dk
- **Etkinlik 8 -** Abigail'in Hikayesi: 40 dk
- **Etkinlik 9 -** Değer çizgisi: 45 dk
- **Etkinlik 10 -** Hiç yapmadım: 30 dk
- **Etkinlik 11 -** Zar oyunu: 40 dk
- **Etkinlik 12** - Problem çözme: 60 dk

Bu faaliyetlere ek olarak tutorlar temel kavramları pekiştirmek için tartışmalar, vaka çalışmaları ve etkileşimli paylaşımlar da yapabilir. Dolayısıyla, toplam eğitim süresi, bu yapılandırılmamış anlardaki etkileşim ve katılım düzeyine bağlı olacaktır. Tutorlar, ilgi çekici ve etkili bir öğrenme deneyimi sağlamak için oturumlarını planlarken bu faktörleri göz önünde bulundurmalıdır.

Eğitim Materyaline Genel bakış

Sorunsuz ve iyi hazırlanmış bir eğitim oturumu sağlamak için gerekli tüm materyalleri önceden toplamak çok önemlidir. Aşağıda, yüz yüze ve çevrimiçi formatlar için kategorize edilmiş tüm faaliyetler için gerekli malzemelerin bir özeti bulunmaktadır.

Genel malzemeler (Birden fazla faaliyette kullanılır):

- Yazma ve sunum araçları: Flipchartlar, keçeli kalemler, kalemler, kağıt.
- Dijital işbirliği araçları: *Google Docs, Miro, Jamboard, Mentimeter* (çevrimiçi katılım için).
- Video konferans platformu: *Zoom, Teams* veya ara oda işlevselliğine sahip diğer platformlar.

AKTİVİTE - BELİRLİ MATERYALLER

YÜZYÜZE EĞİTİM

- Flipchartlar ve işaretleyiciler (Aktiviteler: Dünya kafesve işaretleyiciler (Aktiviteler: Dünya kafesi, Netlik mücadelesi, Problem çözümleri)
- Basılı belgeler (Etkinlikler: Vaka çalışmaları, Abigail'in hikayesi, Destek dedektifi, Sorun çözümleri)
- Zar (Etkinlik: Zar oyunu)
- Kesinlikle katılıyorum/katılmıyorum işaretleri ve bant (Etkinlik: Değer Çizgisi)
- Ekran ve hoparlörler (Etkinlikler: Aktif dinleme üzerine video)
- Kültürel buzdağı grafiği (Etkinlik: Kültürel buzdağı)

ÇEVRİMİÇİ EĞİTİM

- Çevrimiçi beyaz tahta veya ortak çalışma araçları (Google Docs, Miro, Jamboard)
- Önceden hazırlanmış dijital belgeler (Etkinlikler: Vaka çalışmaları, Abigail'in hikayesi, Destek dedektifi)
- Olling yazılımı (Mentimeter, Zoom anketleri – Değer hattı faaliyeti için)
- Sanal zar aracı (Etkinlik: Zar oyunu)
- Ekran paylaşımı özellikleri (Aktif dinleme etkinliği videosu)

Bu materyallerin hazır olması, etkinlik ister yüz yüze ister çevrimiçi olarak gerçekleştirilsin, sorunsuz ve ilgi çekici bir eğitim deneyimi sağlayacaktır. Ek kaynaklar ve yazdırılabilir belgeler için ekleri kontrol ettiğinizden emin olun.

GİRİŞ

SLAYT 2

EĞİTİMİN AMAÇLARI

- Mentör+ olmak isteyen bireyleri etkili mentörlük için gerekli bilgi ve becerilerle donatmak.
- Gelecekteki bir uluslararası hareketlilik katılımcısı ile eşleşmeden önce bir mentörün+ hazırlığını sağlamak.
- Mentörleri belirli temalar aracılığıyla desteklerini optimize etmeye teşvik etmek.

SLAYT 3

EĞİTİM TASLAĞI

GİRİŞ

BÖLÜM 1

BAĞLAM VE MENTÖRLERİN+ ROLÜ

BÖLÜM 2

MENTÖR+ - MENTİ İLİŞKİSİNİN HAZIRLANMASI

BÖLÜM 3

İYİ BİR MENTÖR+ OLMAK İÇİN NE GEREKİR?

BÖLÜM 4

MENTÖR+ OLARAK SORUMLULUKLARINIZI NASIL ÜSTLENİRSİNİZ

SONUÇ

Test öncesi değerlendirme

Tutor, oturuma başlamadan önce katılımcıları ön test değerlendirmesini tamamlamaları gerektiği konusunda bilgilendirmelidir. Bu test, eğitimle ilgili ilk bilgilerini ve beklentilerini değerlendirmeye yardımcı olacaktır. Etkili bir öğrenme deneyimi sağlamak için eğitim başlamadan önce tamamlanmalıdır.

Ön testi önceden göndermek

- Eğitimden en az bir hafta önce katılımcılara bir e-posta gönderin:
  - Testin amacına ilişkin kısa bir açıklama (eğitimi ihtiyaçlarına göre uyarlamak için).
  - Çevrimiçi ankete bir bağlantı (veya basılı versiyonu tercih edenler için bir belge ekleyin).
  - Tamamlanması için bir son tarih (ideal olarak oturumdan 2-3 gün önce).

Yanıtları izleme

Eğitimden birkaç gün önce, bilgi eksikliklerini belirlemek için yanıtları gözden geçirin ve gerekirse eğitim odağını ayarlayın.

Eğitim gününde tamamlandığını kontrol edin

- Oturuma başlamadan önce tüm katılımcıların ön testi tamamlayıp tamamlamadığını sorun.
- Bazıları yapmadıysa, oturumun başında yapmaları için onlara 5 dakika verin. (zaman uygunsa)

SLAYT 4

KİM KİMDİR ?

Eğitimin, özüne dalmadan önce, herkesin birbirini tanıması için bir dakika ayırmak önemlidir. Bu, rahat ve güvene dayalı bir ortam yaratılmasına yardımcı olarak oturum boyunca fikir alışverişinde bulunmayı kolaylaştırır.

Herkesin kendini tanıtması ve buz kırıcı bir soruyu yanıtlaması için birkaç dakikası olacaktır. Amaç buzları kırmak ve herkesin kendini daha rahat hissetmesine yardımcı olmaktır.

SLAYT 5

1. ADIM. BİREYSEL TANIŞMA

Her katılımcı, kendini tanıtmak için birkaç dakika ayırır. Bunu basit ve etkili hale getirmek için aşağıdaki temalarla onlara rehberlik edin:

- İsim.
- Durum.
- Mentörlükle ilgili deneyim (Geçerliyse)
- Alıştırmalardan ne kazanmayı umuyorlar.
- Kendileri hakkında eğlenceli veya ilginç bir gerçek (hafif ve ilgi çekici tutmak için).

2. ADIM . BUZ KIRICI ETKİNLİK: "BENİ TEMSİL EDEN NESNE"

Bu, katılımcılar arasındaki bağlantıları güçlendirmek için mükemmel, etkileşimli ve basit bir etkinliktir.

Adım Adım

Katılımcılardan birkaç dakika ayırarak kendilerini temsil eden, kim olduklarını simgeleyen veya kendileri için kişisel bir anlamı olan bir nesne düşünmelerini isteyin. Bu nesne gerçek veya hayali olabilir.
Nesnelerini seçtikten sonra, bunun neden kendilerini temsil ettiğini kısaca açıklayacaklar."

Örnek: *"Eğer bir nesne seçmem gerekseydi, bir kitap seçerdim. Neden mi? Çünkü öğrenmeyi ve bilgiyi paylaşmayı seviyorum ve bir kitabı yeni fikirlere ve bakış açılarına açılmak için bir araç olarak görüyorum."*

Katılımcılar kendini tanıttıktan ve buz kırma etkinliğinden sonra kapanışı bir kapanış cümlesi ile yapın.
Bu süreç yalnızca buzları kırmaya yardımcı olmayacak aynı zamanda katılımcıların başlangıçtan itibaren birbirlerine daha bağlanmış hissetmelerini sağlayacaktır.

Eğer daha farklı bir buz kırma etkinliği yapmak istiyorsanız, Bölüm 3.4' ün etkinliklerinden referans alabilirsiniz.

MODÜL 1: İÇERİK VE MENTÖRÜN ROLÜ

Bölüm 1.1
MENTÖRLERİN HAREKETLİLİK PROJELERİNDEKİ ROLÜNÜ ANLAMAK

Amaçlar

Mentörün rolünü tanımlamak: Kişisel uluslararası hareketlilik deneyimlerine dayanarak, mentörün+ güçlendirilmiş bir destek olarak temel rolünü anlayın.

SLAYT 7

İÇERİK

Mentörler+, uluslararası hareketlilik konusunda kapsamlı deneyime sahip olan ve gelecekteki katılımcılara mentörlük yapan kişilerdir. Genellikle şunları yaparlar:

- **Eski hareketlilik katılımcıları:** Bunlar daha önce uluslararası hareketlilik programlarına bizzat katılmış kişilerdir. Yurtdışında yaşamanın, eğitim görmenin veya çalışmanın zorlukları ve fırsatları konusunda ilk elden deneyim ve içgörü sahibidirler.
- **Profesyoneller:** Kültürlerarası iletişim, kariyer gelişimi veya kişisel koçluk gibi uluslararası hareketlilikle ilgili alanlarda uzmanlığa sahip kişiler. Mesleki bilgilerine dayanarak mentilere değerli rehberlik ve destek sağlarlar.
- **Yurtdışında 3 aydan fazla yaşamış bireyler:** Bu kriter, mentörlerin+ başka bir ülkede uzun süre yaşamanın kültürel, sosyal ve pratik yönleri hakkında derin bir anlayışa sahip olmalarını sağlar. Onların deneyimleri mentilere değerli bakış açıları ve tavsiyeler sağlayabilir.

SLAYT 8

ETKİNLİK 1• DÜNYA CAFE[1]

Grup (en az 6 katılımcı)

YÜZYÜZE / ÇEVRİMİÇİ

Materyal

YÜZYÜZE: büyük kağıtlar (flipchart), keçeli kalemler, masalar, sandalyeler.

ÇEVRİMİÇİ: toplantı platformları, gruplar halinde bölünme ve beyaz tahta gibi çevrimiçi bir aracın kullanılması.

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Mentör+'ün tanımı yapma;
- Bir mentörün+ özel sorumluluklarını ve görevlerini tanımlayın;
- Mentör+ olmanın beceri geliştirme ve kariyer ilerlemesi de dahil olmak üzere kişisel ve mesleki faydalarını açıklayın

[1] A Quick Reference Guide for Hosting World Café, 2015 The World Café Community Foundation Creative Commons Attribution, https://theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Masaları küçük gruplar halinde düzenleyin, her birinin yanında gerekli malzemelerin (flipchart kağıdı ve kalemler) olduğundan emin olun. Katılımcıların düşüncelerini rahatça ifade edebileceği açık ve kapsayıcı bir ortam oluşturun. Oturumdan önce, gruplar tarafından kullanılmak üzere farklı konuları kağıtlara yazarak hazırlayabilirsiniz.
2. Her tabloyu bir alt temaya atayın. Örnek alt temalar:

   a. Kimler mentör+ olabilir?
   b. Mentörün+ sorumlulukları nelerdir?
   c. mentör+ olmanın avantajları nelerdir?
3. Her grup kendi alt temasını 5-10 dakika boyunca tartışır, temel fikirleri flipchart kağıtlarına yazar veya çizer.
4. Bu süreç, tüm gruplar her bir alt temaya katkıda bulunana kadar devam eder.
5. Katılımcılar, kendi masalarına geri dönerler.
6. Her tablo, tüm tartışmalardan elde edilen temel bilgileri özetlemekte ve bunları 5 dakikalık bir özet halinde sunmaktadır.
7. Tutor, referans olması için önemli noktaları büyük bir tahtaya yazar.
8. Katılımcılar , tarafından belirtilmeyen bir nokta varsa, bunu gündeme getirin veya etkinliği aşağıdaki içerikle ilişkilendirin.
9. Tutor, referans olması için önemli noktaları büyük bir tahtaya yazar.
10. Katılımcılar tarafından değinilmeyen bir nokta varsa, bunu siz gündeme getirin veya yapılan etkinliği aşağıdaki içerikle ilişkilendirin.

ADIM ADIM

ÇEVRİMİÇİ

1. Küçük grup tartışmaları için odalar kurun. Her odaya, önemli noktaları not etmek için çevrimiçi bir beyaz tahta veya paylaşılan bir belge kullanacak bir 'kolaylaştırıcı' atayın. Başlangıçta katılım normlarını belirleyerek katılımcıların konuşurken rahat hissetmelerini sağlayın.
2. Katılımcıları 3-4 kişilik odalara ayırın
3. Her odaya bir alt tema ve tartışmayı sanal bir beyaz tahta veya paylaşılan bir belge kullanarak belgeleyecek bir kolaylaştırıcı atayın.
4. Gruplar yeni bir ara odaya geçmeden önce 5-10 dakika tartışsın. Önceki tartışmaları özetlemek için her odada bir kişi kalmalı.
5. Süreç, her grup tüm alt temalara katkıda bulunana kadar devam etsin.
6. Katılımcılar, ana toplantı odasına dönmeli.
7. Her bir kolaylaştırıcı kendi odasındaki tartışmalardan önemli çıkarımlar sunmalı. Tutor, tüm katılımcıların görebileceği ortak bir belgeye içgörüleri kaydetmeli. Katılımcılar tarafından belirtilmeyen bir nokta varsa, bunu gündeme getirin veya etkinliği aşağıdaki içerikle ilişkilendirilmeli.
8. Tutor, her etkinlikten çıkan içgörüleri tüm katılımcıların görebileceği ortak belgede kaydeder. Katılımcılar tarafından dile getirilmeyen bir nokta varsa, tutor bunu gündeme getirir veya etkinliği aşağıdaki içerikle ilişkilendirir.

İşte her bir konu için sorulabilecek bazı yararlı sorular:

Mentör+ kimdir?

- Ne tür bir kişi mentör+ olabilir?
- Hangi nitelikler gereklidir?
- Sizce herkes mentör+ olabilir mi yoksa bazı temel ön koşullar var mı?
- Yatay mentörlük fikrini araştırdınız mı? Farklı deneyimlere sahip insanlar birbirlerini nasıl destekleyebilir?

Mentörün+ rolleri ve sorumlulukları nelerdir?

- Bir mentör+ için hangi temel rolleri ve sorumlulukları belirlediniz?
- Bir mentör+ rehberlik sunma sorumluluğu ile mentinin özerkliğini teşvik etme arasında nasıl denge kurar?
- Hangi sorumluluklar en fazla özveri gerektirir ve bir mentör+ bunları zaman içinde nasıl yönetebilir?
- Sunulan mentörlüğün bağlamına veya türüne göre değişen roller veya sorumluluklar var mı?

Mentör+ olmanın faydaları nelerdir?

- Mentör+ rolündeki biri için hangi faydaları en önemli buldunuz?
- Sadece mesleki faydaları mı var yoksa kişisel avantajları da var mı?
- Mentör+-menti ilişkisinde karşılıklı faydaları göz önünde bulundurdunuz mu? Bunlar her ikisinin de gelişimine nasıl katkıda bulunur?
- Bir kuruluş yapılandırılmış bir mentörlük programından ne gibi faydalar sağlayabilir?

Bu sorular, katılımcıların mentörlük konusu üzerinde daha derinlemesine düşünmelerine yardımcı olabilir ve farklı fikir ve bakış açılarını paylaşmak için güvenli ve kapsayıcı bir alan yaratabilir.

Ana Çıkarımlar

Mentörler+ mentörlük oturumlarına rol ve sorumluluklarını net bir şekilde anlamış olarak katılacaklardır.

SLAYT 9

MENTÖR+ HAREKETLİLİK PROJELERİNDE KATILIMCILARA EKSTRA DESTEK SAĞLAMADA ÖNEMLİ BİR ROL OYNAMAKTADIR

İşleyişi:

1. Kendi uluslararası hareketlilik deneyimlerine dayanarak tavsiye ve destek sunarak tutorunun rehberliğini tamamlarlar.

SLAYT 10

2. MENTÖRÜN ROLLERİ

- **Duygusal destek sunun:** Katılımcıların endişelerini dinleyin ve giderin.
- **Deneyimlerini paylaşın:** Kendi seyahatlerinden veya uluslararası projelerinden neler öğrendikleri hakkında konuşun.
- **Bağlamsal ve kültürel tavsiyelerde bulunun:** Katılımcıların ev sahibi ülkenin kültürünü, geleneklerini ve normlarını anlamalarına yardımcı olun.

SLAYT 11

3.SORUMLULUKLAR

- Hareketlilik dönemi boyunca katılımcıyla düzenli iletişimi sürdürün.
- Gerektiğinde dinlemek ve destek sağlamak için hazır olun.
- Tutarlı takibi sağlamak için mentörlük seansları düzenleyin ve planlayın.
- Toplantıların sıklığını ve formatını mentinin ihtiyaçlarına uyacak şekilde uyarlayın.
- Katılımcının özerkliğine saygı duyarak tavsiyelerde bulunun ve ilgili deneyimleri paylaşın.
- Bir sorunun profesyonel veya harici destek gerektirdiğini fark edin ve katılımcıyı uygun kaynaklara yönlendirin.

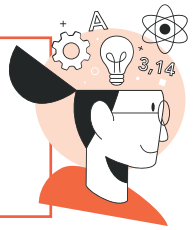
Özetle, onların deneyimi ve desteği katılımcıların daha sorunsuz geçiş yapmalarına ve yeni durumlarına daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır.

SLAYT 12

MENTÖR+ İÇİN FAYDALAR

Mentörler+, mentörlük katılımlarından şu gibi faydalar elde edecektir:

Mentörlere mobilite deneyimleri boyunca rehberlik ederek iletişim ve problem çözme becerilerini geliştirmek.



Kendine güven kazanmak ve kendi uluslararası deneyimlerini daha iyi takdir edip bunlar üzerinde düşünebilmek.

Diğer **mentörler+** ve mobilite profesyonellerinden oluşan bir toplulukla etkileşim kurarak profesyonel ağlarını genişletmek.

Özgeçmişlerine değer katmak, işverenler tarafından aranan liderlik ve kültürlerarası yeterlilikleri göstermek.

Genç katılımcıların başarısına katkıda bulunmak, yeni kültürel ortamlara hazırlanmalarına ve bu ortamlarda başarılı olmalarına yardımcı olmak.

Kendi bilgilerini paylaşırken, mentilerinden de öğrenirler.

SLAYT 13

MODÜL 2: MENTÖR+ - MENTİ İLİŞKİSİNİN HAZIRLIĞI

Bölüm 2.1
KATILIMCILARIN ROLÜ, BEKLENTİLERİ VE SORUMLULUKLARI

Amaçlar
Mentörlerinizin beklentilerini belirleyin, açıklığa kavuşturun ve yönetin. .

SLAYT 14

MENTİ KİMDİR ?

Mentiler, gelecekte uluslararası hareketlilik programlarına katılmaya 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:** Bunlar, uluslararası hareketlilik programlarına kabul edilmiş veya başvuru sürecinde olan kişilerdir.
- **Genç profesyoneller:** Yurt dışında kariyer fırsatları peşinde koşmayı planlayan veya mesleki becerilerini ve beklentilerini geliştirmek için uluslararası iş deneyimi arayan kişiler.
- **Öğrenciler ve/veya iş arayanlar:** Uluslararası hareketlilik programları aracılığıyla kültürel değişimi veya kişisel gelişimi keşfetmekle ilgilenen öğrenciler.

SLAYT 15

MENTİNİN BEKLENTİLERİ

Mentörlük ilişkisine dair mentilerin beklentileri de kişiden kişiye değişebilir. Mentörler+ ilişkisinin belirli hedeflerini belirlerken mentilerin hedeflerini öğrenebilir ve bunun tersi de geçerlidir.

İşte mentörlük ilişkisine yönelik beklentilerine dair bazı örnekler:

- **Soru soracak birinin olması:** Mentörlerin+ ulaşılabilir olmasını ve sahip olabilecekleri soruları yanıtlamak için hazır olmasını, hareketlilik yolculukları boyunca rehberlik sunmasını beklerler.
- **Yurt dışında deneyimi olan biriyle fikir alışverişinde bulunmak:** Mentörler, yurt dışında birinci elden deneyime sahip ve kişisel deneyimlerine dayalı değerli içgörüler paylaşabilen bir mentör+ ile bağlantı kurmayı dört gözle beklerler.
- **Motivasyon eksikliği durumunda desteklenmek:** Mentörlerin+ özellikle mentiler zorluklarla karşılaştığında veya motivasyon eksikliği hissettiğinde cesaretlendirme ve duygusal destek sağlamaları beklenir.
- **Günlük yaşamla ilgili pratik bilgiler paylaşmak:** Mentörler, konuttan yerel geleneklere kadar yeni bir ülkede günlük yaşamda gezinme konusunda pratik ipuçları ve tavsiyeler paylaşabilen mentörleri+ takdir ederler.
- **Kültürel farklılıklar hakkında bilgi sahibi olmak:** Mentörler+, kültürel farklılıkları anlamak ve bunlar arasında gezinmek için bir kaynak olarak görülür ve mentörlerin yeni ortamlarına sorunsuz bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olur.
- **Mesleki ve kişisel yollarda danışmanlık almak:** Mentörlük alan kişiler, kariyer ve akademik tercihler de dahil olmak üzere hem kişisel gelişimleri hem de mesleki ilerlemeleri konusunda kişiselleştirilmiş tavsiyeler ve rehberlik almayı ummaktadırlar.

SLAYT 16

MENTİLERİN SORUMLULUKLARI

Mentörlük ilişkisinde akıl hocalığı yapanlar pasif değildir ve sorumlulukları da vardır. Mentörlük yapanların sorumlulukları şunlardır:

- Mentörlük lişkisinde aktif olarak yer almaları beklenir. Bu, yeni fikirlere açık olmak ve mentörlerinin deneyimlerinden öğrenmeye istekli olmak anlamına gelir.
- Mentörlük yapanların mentörleriyle+ düzenli iletişim halinde olmaları önemlidir. Yurt dışında geçirdikleri süre boyunca hedeflerini, zorluklarını ve ilerlemelerini paylaşmalı ve güçlü bir bağlantının sürdürülmesini sağlamalıdırlar.
- Mentörlük yapanlar hareketlilik deneyimleri boyunca büyümeye ve gelişmeye istekli olmalıdır. Mentörlerinin+ tavsiyelerini ve içgörülerini alarak kültürlerarası anlayışlarını ve kişisel ve profesyonel becerilerini geliştirebilirler.
- Mentörlük yapanlar yurt dışında geçirdikleri süre boyunca zorluklarla karşılaşacaklardır ve uyumlu ve dirençli kalmaları esastır. Mentörlerinin+ desteği ve rehberliğiyle bu engelleri aşabilir ve bunları değerli öğrenme deneyimlerine dönüştürebilirler.

SLAYT 17

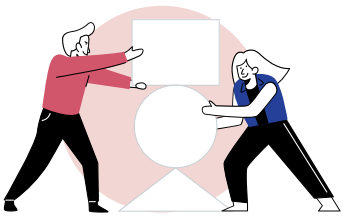
İÇERİK

Mentörlük, hem mentör+ hem de mentinin aktif katılımını gerektiren işbirlikçi bir süreçtir. Her bir adım anlamlı ve üretken bir ilişki sağlamada hayati rol oynar.

Başarılı bir mentörlük için, mentiler şunları yapmalıdır:

- Mentörleriyle+ açık ve düzenli bir şekilde iletişim kurmalıdır.
- Geri bildirimlere ve yeni bakış açılarına karşı proaktif ve açık olmalıdır.
- Zorlukların üstesinden gelmek ve kişisel ve profesyonel gelişimi artırmak için mentörün+ rehberliğini kullanmalıdır.

Karşılıklı bağlılığı teşvik ederek, mentörlük hem mentör+ hem de mentiye fayda sağlayan dinamik bir değişim haline gelir.



SLAYT 18

GÜÇLÜ BİR MENTÖR+ - MENTİ İLİŞKİSİ İÇİN TEMEL İLKELER

Başarılı bir mentörlük ilişkisi dört temel ilke üzerine kuruludur:

- **Gizlilik:** Güven temeldir. Mentilerin zorlukları ve isteklerini rahatça paylaşabilecekleri güvenli bir alan yaratmak için tartışmalar özel kalmalıdır.
- **Saygı:** Farklı bakış açılarını, geçmişleri ve sınırları kabul etmek destekleyici ve kapsayıcı bir ortam yaratır. Farklılıklar ortaya çıktığında, etkileşimlere saygı rehberlik etmelidir.
- **Takım çalışması:** Mentörlük bir ortaklıktır. Hem mentör+ hem de Menti, hiyerarşik olmayan, işbirlikçi bir şekilde katkıda bulunmalı, sorumlulukları paylaşmalı ve ortak hedeflere doğru çalışmalıdır.
- **Etkili İletişim:** Açık, net ve aktif dinleme, beklentileri tanımlamaya, yanlış anlaşılmaları önlemeye ve zorlukları yapıcı bir şekilde ele almaya yardımcı olur.

Bu ilkeleri izleyerek mentörleri+, mentilerin büyüyebileceği ve başarılı olabileceği güvenilir ve destekleyici bir alan yaratır.

Konu

SLAYT 19

LİSA METODU

LİSA yöntemini tanıtmak için, dört temel kavramını ana hatlarıyla açıklayan kısa bir açıklayıcı videoyla başlamanız önerilir: Dinleme, Kültürlerarasılık, Paylaşım ve Tavsiye. Bu video, katılımcıların bu ilkelerin gerçek mentörlük durumlarında nasıl uygulandığını görselleştirmelerine yardımcı olacak ve eğitim boyunca daha derin tartışmalar için bir temel görevi görecektir

SLAYT 20

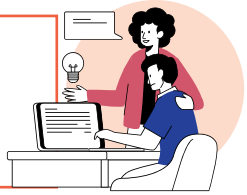
LİSA YÖNTEMİ, MENTÖRLÜĞE YAPILANDIRILMIŞ BİR YAKLAŞIM SAĞLAR VE MENTÖRLERİN+ ÖĞRENCİLERİNİ ETKİN BİR ŞEKİLDE DESTEKLEMELERİNİ SAĞLAR:

Dinleme
Açık iletişim için güvenli bir alan yaratmak ve mentinin deneyimlerini aktif olarak anlamak.

Kültürlerarasılık
Mentilerin kültürel farklılıklarda gezinmesine yardımcı olmak ve yeni bir ortamda uyum sağlamayı teşvik etmek.

Paylaşım
Mentileri gerçek yaşam örnekleri aracılığıyla yönlendirmek, desteklemek ve ilham vermek için kişisel deneyimleri kullanmak.

Tavsiye
Mentinin özerkliğine saygı duyarak düşünceli ve kişiye özel rehberlik sunmak.

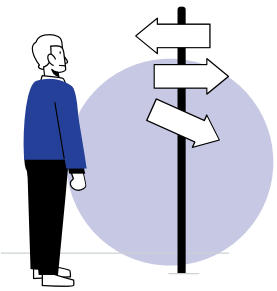


Videoyu izledikten sonra, eğitmenler tartışmayı ve düşünmeyi teşvik etmeli, katılımcıların bu dört ilkenin başarılı bir mentörlük ilişkisini nasıl şekillendirdiğine dair içgörülerini ve düşüncelerini paylaşmalarına izin vermelidir.

Bölüm 2.2
MENTÖRLÜK DESTEK SİSTEMİNDEKİ ÖNEMLİ ROLLER

Amaçlar

- Mentörler+, gönderen kuruluştan tutar ve ev sahibi kuruluştan tutor arasındaki rol dağılımını açıkça anlayın.
- Destek veya yardım için kime başvuracağınızı bilmek.



SLAYT 21

ETKİNLİK 2 • DESTEKLEYİCİ DEDEKTİF

Grup Aktivitesi - 60 dakika
YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

YÜZYÜZE: masanın basılı kopyaları, kalemler, grup çalışması için küçük alanlar, kolektif tartışma anı için alan

ÇEVRİMİÇİ: Tablonun Word formatında eş zamanlı çalışmasına olanak sağlayan online bir platform. Ekler n°1.

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Mentorların+ belirli durumlarda kime yönelmeleri gerektiğini anlamalarına yardımcı olun.
- Grup sorun çözme ve kolektif düşünmeyi teşvik edin.
- Seçimleri açıklama ve farklı bakış açılarını değerlendirme yeteneğini geliştirin.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Her grup tablonun bir kopyasını alır.
3. Katılımcılar her durumu tartışır ve mentinin önce kime dönmesi ve kiminle iletişime geçmesi gerektiğini belirler.
4. Genel oturumda, gruplar seçimlerini ve motivasyonlarını açıklar.
5. Her grubun en az bir durum için gerekçelerini sunduğundan emin olun.
6. Etkinliğin sonunda, her vaka toplu olarak analiz edilir.

ÇEVRİMİÇİ

1. Her katılımcının paylaşımlı ve eş zamanlı çalışmaya izin veren bir çevrimiçi platforma erişiminin olduğundan emin olun (ör. *Google Drive*).
2. Her grup için paylaşımlı bir klasör oluşturun (ör. "Grup 1", "Grup 2").
3. Katılımcıları sanal ayrı çalışma odalarına ayırın.
4. Her grup klasörüne erişir ve tabloyu işbirlikçi bir şekilde doldurur.
5. Sonunda, tüm gruplar yüz yüze etkinlikle aynı yapıyı izleyerek toplu bir tartışma için ana odaya geri döner.

Her durum için sonuçlar:
- Mentör+: 2, 7, 8, 11, 12
- Gönderen Kuruluştan (SO) Tutor: 1, 5, 10
- Ev Sahibi Kuruluştan (HO) Tutor: 1, 3, 4, 5, 6, 9

Ana Fikir

- Mentörler+ çeşitli durumlarda destek için başvuracakları belirli kişileri veya kaynakları belirlemeyi öğrenecek ve böylece problem çözme araç setlerini geliştirecekler.
- Etkinlik, mentörleri her durumu dikkatlice analiz etmeye ve farklı destek seçeneklerinin uygunluğunu değerlendirmeye teşvik ederek eleştirel düşünmeyi teşvik eder.
- Katılımcılar, kendileri ve mentileri için mevcut olan destek ağının daha fazla farkına varır ve mentileri etkili bir şekilde yönlendirme yeteneklerini geliştirir.

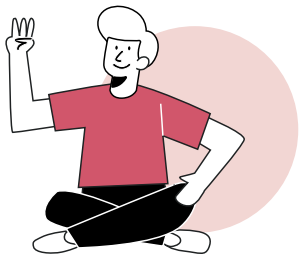
SLAYT 22

KONU

Bu Bölüm, mentörlük sürecindeki temel rolleri analiz eder: Destekleyici kuruluşlardan tutor (SO), Ev sahibi kuruluşlardan tutor (HO) ve mentörler+. Her biri, mentinin uluslararası deneyimi boyunca desteklenmesinde belirli bir rol oynar ve bu rolleri anlamak, etkili iletişim ve destek için çok önemlidir.

Rolleri ve sorumlulukları açıkça tanımlamak, başarılı bir mentörlük ilişkisi için esastır. Menti, etkili iletişimi sağlamak için kendi rolleri de dahil olmak üzere tüm ilgili tarafların rollerini anlamalıdır. Çeşitli ihtiyaçlar, talepler ve gereksinimler için kiminle iletişime geçileceğini bilmek, süreci kolaylaştırmaya ve yanlış anlaşılmaları önlemeye yardımcı olur.

1
MENTÖR+



Menti için ilk iletişim noktalarından biri, kişisel destek sağlamak ve acil endişeleri gidermek.
Menti, mentör+ ile çeşitli kişisel zorlukları ve oda arkadaşlarıyla ilgili sorunlar, yeni bir kültürel ortama uyum sağlama zorlukları, memleket özlemi duyguları ve boş zaman yönetimi gibi çeşitli durumları tartışabilir.

2
GÖNDEREN KURULUŞTAN TUTOR (SO)

Bu tutor, projenin bürokrasisi ve genel yönetimi, mentör+ ile ilgili iletişim, aile ile ilgili sorunlar ve gönüllülük aşamasına geri dönme ihtiyacı gibi konularda başvurulabilecek, kendi ülkesindeki referans kişidir.

3
EV SAHİBİ KURULUŞTAN TUTOR (HO)

Ek yardıma ihtiyaç duyulursa, menti, yerinde lojistik ve desteği ele alan ev sahibi kuruluştaki (HO) tutorla iletişime geçmelidir. Menti, aşağıdaki gibi konuları bu tutor veya HO ile görüşmesi gerekebilir:

- İzin günleri veya izin talepleri hakkında açıklamalar.
- Konaklamadaki yapısal sorunlar veya arızalar.
- Atanan aktiviteleri tamamlamada zorluklar veya iş görevlerinde desteğe ihtiyaç duyma.
- Projenin misyonları ve görevleri ve aktivite planlamasıyla ilgili her şey.
- Yerel altyapıları (doktorlar, mağazalar,…) bulma ihtiyacı.
- Yerel yetkililer, kurumlar veya acil tıbbi destek (polis, hastaneler, göçmenlik ofisi,…) ile iletişime geçme.

Farklı paydaşları bilmek, menti ve mentörün+ uygun irtibat kişisini belirlemesine, iletişim verimliliğini ve sorun çözümünü iyileştirmesine yardımcı olur.

Genel bir çerçeve sağlarken, her durumun benzersiz olduğunu kabul etmek önemlidir. Bir Mentörle+ ile sorunları tartışmaktan rahatsızlık duyarsa, doğrudan SO veya HO'dan tutora ulaşma konusunda kendini yetkilendirilmiş hissetmelidir. İletişimdeki esneklik, tutorun her zaman ihtiyaç duyduğu desteğe erişebilmesini sağlar.

Öte yandan, bir mentör+ o tutor ile mentörlük sürecine devam ederken rahatsızlık duyarsa, tutora değiştirme nedenlerini gönderen kuruluşun tutoruna iletebilir. Bu şekilde, her iki tarafı da koruyan bir sistem yaratılmış olur.

.

Bölüm 2.3
MENTÖR+ SINIRLARI VE DESTEKLEYEN ORGANİZASYONDAKİ TUTORUN ROLÜ

Amaçlar

- Mentör+ rolünün sınırlamalarını anlayın.
- Mentörlük alan kişiyi diğer sorumlu kişilere yönlendirmeleri gerekebilecek yerleri anlayın.

SLAYT 23

ETKİNLİK 3 • DURUM ÇALIŞMASI

Grup (en az 4 katılımcı) - 15 dakikadan 30 dakikaya kadar

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

YÜZYÜZE: Çıktı alınmış çalışma konuları

ÇEVRİMİÇİ: elektronik form

Ek n°2. kullan

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Mentör rolüyle ilişkili temel sorumlulukları ve beklentileri açıkça anlayın ve ifade edin.
- Mentör rolünün sınırlarını, mentileri diğer kaynaklara veya profesyonellere ne zaman yönlendireceğiniz de dahil olmak üzere kabul edin.
- Mentörlük ilişkisinin sınırlarına saygı gösteren ve mentinin refahını sağlayan etik kararlar alma yeteneğini geliştirin.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın ve her gruba farklı bir senaryo atayın
2. Katılımcılar kendilerine verilen senaryoyu okur ve 15-20 dakika boyunca tartışır ve aşağıdaki soruları yanıtlar:
   - Bu duruma nasıl tepki verirsiniz/tepki verirsiniz?
   - Bu durumun tekrarlanmamasını nasıl sağlarsınız?
   - Acil durum seviyesini trafik ışığı acil durum ölçeği kullanarak belirleyin.
3. Her grup senaryosunu ve sonuçlarını daha büyük gruba sunar.
4. Etik karar alma konusunda açık tartışmayı ve düşünmeyi teşvik edin.
5. Etkinlikten elde edilen temel içgörüleri ve sorun çözme stratejilerini özetleyin.

ÇEVRİMİÇİ

1. Tüm katılımcıların bir çevrimiçi işbirliği platformuna (ör. *Google Drive, Microsoft Teams*) erişebildiğinden emin olun.
2. Katılımcıları ayrı odalara ayırın ve her gruba farklı bir senaryo atayın.
3. Her grup, paylaşılan bir belgede kendilerine atanan senaryoya erişir ve 15-20 dakika boyunca şu konuları ele alarak tartışır:
   - Bu duruma nasıl tepki verirsiniz/cevap verirsiniz?
   - Bu durumun tekrar yaşanmamasını nasıl sağlarsınız?
   - Trafik ışığı acil durum ölçeği kullanarak acil durum seviyesini belirleyin.

4. Gruplar ana çevrimiçi toplantı odasına döner ve senaryolarını ve sonuçlarını sunar.
5. Tüm katılımcıların katkıda bulunmasını sağlayarak açık bir tartışmayı kolaylaştırın.
6. Tartışılan ana içgörüleri ve sorun çözme tekniklerini özetleyin.

Senaryo Örnekleri*

*Bu eğitimi, kuruluşunuz tarafından veya farklı ülkelerdeki farklı programlarda mentileriniz ağırlanırken karşılaştığınız gerçek yaşam durumlarıyla tamamlayabilirsiniz.

Senaryo 1

Başka bir ülkede yaşayan bir mentinin mentörüsünüz+. Saat 23:00 ve mentinizden çamaşır makinesi sorunuyla ilgili yardım isteyen acil bir mesaj alıyorsunuz. Kapıyı düzgün kapatmamışlar ve şimdi tambur sıkışmış.

ÇÖZÜM

1. Durumu değerlendirin

- Talebin niteliği nedir? Gerçekten acil mi yoksa bekleyebilir mi?
- Mentör olarak sınırlarınızı aşmadan, mentiye yardımcı olacak şekilde nasıl yanıt verebilirsiniz?

2. Yanıtınızı formüle edin

- Günün saatini, aciliyeti ve mentör+ olarak rolünüzü aklınızda bulundurun. Yanıt pratik olmalı, sınırlara saygılı olmalı ve mentinin problem çözme becerilerini teşvik etmelidir. Ne tür bir sorun olduğunu sorun. Tehlikede olan hayatlar var mı?
- Menti paniklediyse, mesajınız güven verici olmalıdır. Acil bir durum değilse, sorunun ertesi gün ev sahibi kuruluşun tutoru tarafından dikkate alınacağını ve kendileri ile iletişime geçtikten sonra onlar tarafından çözüleceğini açıklayabilirsiniz.
- Acil bir durumsa, mentiyi ev sahibi kuruluşun tutoru ile iletişime geçmeye teşvik edebilirsiniz.

Senaryo 2

Mentiniz ev sahibi kuruluştaki gençlerle yapılacak aktiviteler için size sürekli fikir gönderiyor ve haftalık aktivitelerin yapılandırılmasına ve planlanmasına yardımcı olmanızı istiyor. Aynı kuruluşta gönüllü oldunuz.

ÇÖZÜM

1. Durumu değerlendirin

- Menti ne istiyor? Rehberlik mi yoksa planlamada doğrudan yardım mı?
- Mentiyi sorumluluklarını üstlenmeden, bağımsız problem çözme ve büyümeyi teşvik edecek şekilde nasıl destekleyebilirsiniz?

2. Yanıtınızı formüle edin

- Onları ev sahibi kuruluşlarındaki tutorlarına yönlendirmeye teşvik edin.
- Yapıcı geri bildirimleri dahil edin. Bu, mentinizin doğrudan katılımınıza çok fazla güvenmeden becerilerini geliştirmesine yardımcı olur.
- Mentör+, ev sahibi kuruluşun eski bir katılımcısıysa (ve kuruluşun bağlamını, hedef grubunu ve hedeflerini biliyorsa), onlara bağlantılar ve ipuçları gönderebilir.

Senaryo 3

Mentiniz size hayatından bıktığını ve projedeki işinden memnun olmadığını söylüyor. Bunu nasıl durduracağını bilmiyor ve gördüğü tek çözüm bir köprüden atlamak.

ÇÖZÜM

1. Durumu değerlendirin

- Durumun aciliyetini fark edin. Menti, kritik bir durum olarak ele alınması gereken kendine zarar verme düşüncelerini ifade ediyor.
- Hemen duygusal destek sunabileceğinizi kabul edin, ancak bunun bir mentör+ olarak rolünüzü aştığını ve profesyonel müdahale ve kurumsal katılım gerektirdiğini kabul edin.

2. Yanıtınızı formüle edin

- Durumu dikkatli, acil ve empatiyle ele alan bir mesaj veya sözlü yanıt taslağı hazırlayın.

- Öncelikli odak noktanız, mentinin acil güvenliğini sağlamak ve bir danışman, yardım hattı veya tıbbi acil servisler gibi profesyonel desteğe ulaşmasına yardımcı olmak olmalıdır. Gerekli olduğunu düşünüyorsanız 112'yi kendiniz arayın.
- Ayrıca, uygun eylemi gerçekleştirebilmesi ve sürekli desteği sağlayabilmesi için tutorun ev sahibi kuruluştan haberdar etmek de önemlidir.
- Durum hakkında kendinizi bunalmış hissetmediğinizden emin olun ve gerekirse siz de destek alın.

Senaryo 4

Mentimiz ev arkadaşlarıyla evin temizliği konusunda sorunlar yaşıyor ve onlarla doğrudan konuşmaktan hoşlanmıyor. Pazar günü sabah 2.30'da size bir mesaj göndererek yardımınızı talep ediyor. Uyandığınızda mesajı okuyorsunuz.

ÇÖZÜM

1. Durumu değerlendirin

- Durumun aciliyetini fark edin.
- Mentinin konuşmak için izleyebileceği adımlar nelerdir?
- Mentiyi bağımsız problem çözme ve büyümeyi teşvik edecek şekilde nasıl destekleyebilirsiniz?

2. Yanıtınızı formüle edin

- Anlayış ve empati gösteren bir mesaj taslağı hazırlayın.
- Problem çözmeyi teşvik etmek için izlemeleri gereken adımları verin. Menti onlarla konuşmaktan gerçekten kötü hissediyorsa, kendisi ve diğer ev arkadaşları arasında bir arabuluculuk toplantısı önerin. Mentiyi, durumdan haberdar olması gereken ev sahibi kuruluşun Tutorine yönlendirmeye teşvik edin.
- Mentiyi mesajı gönderdiği zamandan haberdar edin. Ve hafif acil durumlar için gün içinde bir zaman dilimi belirleyin. Menti yalnızca acil durumlarda gece iletişime geçebilir.

Ana Çıkarımlar

- Mentörler+ sorumluluklarını ve etik sınırlarını daha iyi anlayacaklardır.
- Katılımcılar gerçek mentörlük durumlarına uygulanabilir problem çözme becerileri geliştireceklerdir.
- Etkinlik iş birliğini teşvik eder ve mentörlerle+ farklı senaryolara yaklaşımlarını yansıtmaya teşvik eder.
- Senaryoları analiz etmeye yönelik yapılandırılmış bir yaklaşım, mentörlerin+ karmaşık durumlarda bilinçli kararlar almasına yardımcı olacaktır.

Yansıma

- Diğer grupların sonuçlarından ve içgörülerinden ne öğrendiniz? Bu öğrenimler mentörlük yaklaşımınızı nasıl geliştirebilir?
- Senaryolar bir mentör+ olarak rolünüze ilişkin anlayışınızı netleştirmenize nasıl yardımcı oldu? Herhangi bir yeni sorumluluk veya sınırlama belirginleşti mi?

Konu

Bir mentör+ olarak, ne zaman doğrudan destek sunacağınızı ve Mentiyi ne zaman uygun kişiye yönlendireceğinizi bilmeniz çok önemlidir.

Herhangi bir durumda rolünüzü belirlemek için aşağıdaki soruları göz önünde bulundurun:

SLAYT 24

KİŞİSEL VE DUYGUSAL DESTEKLER

Menti, yaşadığı deneyim hakkında kendini evini özlüyor, izole olmuş veya kararsız mı hissediyor?

- **EVET ise** → Aktif bir şekilde dinleyerek, kişisel deneyimlerinizi paylaşarak ve kendinizi yansıtmayı teşvik ederek duygusal destek sağlayın.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya periyodik olarak kontrol edin. Şu anda iyi görünseler bile, daha sonra adaptasyon zorlukları ortaya çıkabilir. Onları sosyal olarak aktif kalmaya ve gelecek toplantılarda deneyimlerini tartışmaya açık olmaya teşvik edin.

Menti kültürel adaptasyon veya sosyal entegrasyon ile ilgili sorun yaşıyor mu?

- **EVET ise** → Kültürel farklılıkların üstesinden gelme konusunda tavsiyelerde bulunun, yerel etkinlikler önerin ve adaptasyon sürecinde sabırlı olmayı teşvik edin.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya daha derin düşünmeye teşvik edin. Yerel kültürü nasıl deneyimlediklerini anlamak için açık uçlu sorular sorun. Bazen, mentiler daha sonra kültürel bir şokla karşılaşana kadar mücadelelerini fark etmeyebilirler.

Mentinin motivasyona, cesaretlendirilmeye veya güven verilmesine ihtiyacı var mı?

- **EVET ise** → Hedef belirleme, özgüven ve kendinden şüphe duymanın üstesinden gelme stratejilerini paylaşın.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya katılım seviyelerini gözlemleyin. Menti aşırı özgüvenli görünüyorsa, deneyimleri hakkında gerçekçi beklentilere sahip olduklarından emin olun. Gelecekte karşılaşabilecekleri potansiyel zorlukları ve bunları proaktif olarak nasıl ele alacaklarını tartışın.

SLAYT 25

PRATİK ZORLUKLAR

Menti günlük yaşamında zorluklarla karşılaşıyor mu (örneğin, ulaşım, yemek, sosyal aktiviteler)?

- **EVET ise** → Deneyimlerinize dayalı pratik tavsiyeler sunun, beyin fırtınası çözümlerine yardımcı olun veya faydalı kaynaklar önerin.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya iyi bilgilendirildiklerinden emin olun. Şu anda mücadele etmiyor olsalar bile, faydalı ipuçları verin ve onları ileriye dönük plan yapmaya teşvik edin (örneğin, sağlık hizmetlerine nasıl erişecekleri, acil durum irtibat kişilerini nerede bulacakları).

Mentinin iletişim konusunda yardıma ihtiyacı var mı (dil engeli, sosyal yanlış anlamalar)?

- **EVET ise** → Teşvik sağlayın, dil öğrenme stratejileri önerin veya sosyal etkileşimleri canlandırın.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya uzun vadeli dil ve kültür öğrenimini teşvik edin. Adaptasyonlarını artırmak için yerel dili anadili olarak konuşan kişilerle pratik yapmalarını, dil kursları almalarını veya kültürlerarası değişimlere katılmalarını teşvik edin.

Menti oda arkadaşları, meslektaşları veya yerel halk ile küçük çatışmalar yaşıyor mu?

- **EVET ise** → Durum üzerinde düşünmelerine yardımcı olarak ve yapıcı iletişim teknikleri önererek çatışma çözümünde onlara rehberlik edin.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya önleyici stratejiler öğretin. Çatışmalar ortaya çıkmadan önce açık iletişim ve farklı kültürel perspektiflere saygı gösterme stratejilerini paylaşın. Menti'leri sorunlar tırmanana kadar beklemek yerine endişelerini erken ifade etmeye teşvik edin.

SLAYT 26

YÖNLENDİRME GEREKTİREN DURUMLAR

Menti, ev sahibi kuruluşta işle ilgili ciddi bir sorunla karşı karşıya mı?

- **EVET ise** → Çözüm için onları HO tutoruna yönlendirin.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya proaktif iletişimi teşvik edin. Rollerini, sorumluluklarını ve daha sonra sorun çıkarsa kiminle iletişime geçeceklerini anladıklarından emin olun. HO tutorları ile düzenli kontrolleri teşvik edin.

Mentinin finansal, yasal veya vize ile ilgili endişeleri var mı?

- **EVET ise** → Uygun idari desteği sağlayabilecek olan SO Tutor'a yönlendirin
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya finansal planlama ve farkındalığı teşvik edin. Güncel bir sorun olmasa bile, harcamalarını takip etmelerini, vize koşullarını anlamalarını ve acil durum irtibatlarını kaydetmelerini tavsiye edin.

Menti önemli belgelerini (pasaport, kimlik, oturma izni) kaybetti mi?

- **EVET ise** → Yerel yardım ve yasal rehberlik için onları HO Tutor'a yönlendirin.
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya belge güvenliğini teşvik edin. Önemli belgelerin dijital kopyalarını almalarını ve ileride kaybolma ihtimaline karşı bunları güvenli bir şekilde saklamalarını hatırlatın.

Menti sağlık veya güvenlik açısından acil bir durum yaşıyor mu?

- **EVET ise** → Derhal acil servislerle iletişime geçin ve mentörlük yapısını bilgilendirin (konuma bağlı olarak SO veya HO Tutor).
- **HAYIR ise** → Bir sonraki adıma geçin veya refah farkındalığını teşvik edin. Mentileri zihinsel ve fiziksel sağlıklarına dikkat etmeye, yerel tıbbi kaynaklar hakkında bilgi sahibi olmaya ve gelecekte kendilerini iyi hissetmezlerse yardım aramaya teşvik edin.

SLAYT 27

KRİZ VEYA ACİL DURUMLAR

Menti taciz, ayrımcılık veya istismara maruz kalıyor mu?

- **EVET ise** → Derhal mentörlük yapısına başvurun ve mentinin güvende olduğundan emin olun. Duygusal destek sunun ancak bunu tek başınıza yapmayın.

Menti ruh sağlığı ile ilgili sıkıntılar yaşıyor mu (örn. şiddetli anksiyete, depresyon, kendine zarar verme düşünceleri)?

- **EVET ise** → Menti'yi profesyonel destek aramaya teşvik edin ve ek rehberlik için mentörlük yapısını bilgilendirin.

Menti yasal bir duruma karıştı mı (tutuklama, polis müdahalesi, yasal çatışma)?

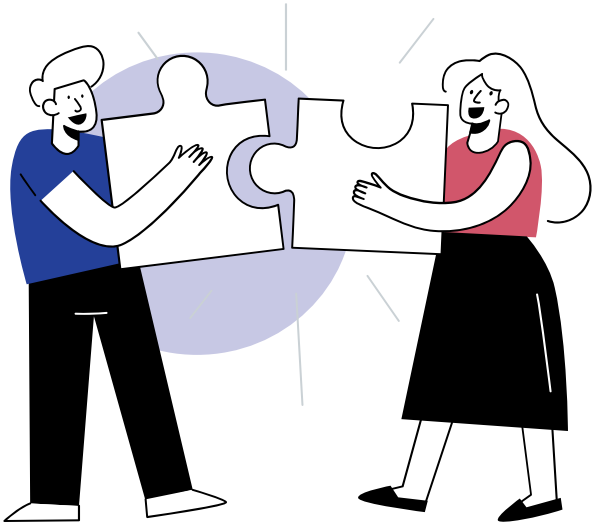
- **EVET ise** → Uygun işlem için onları SO Tutor'a ve yasal temsilcilerine yönlendirin.

Daha fazla bilgi için acil durum ölçeği ile ilgili Ek n°3'e bakınız.

SLAYT 28

MODÜL 3: İYİ BİR MENTÖR+ OLMAK İÇİN GEREKENLER

Bölüm 3.1
MENTÖRÜN+ TEMEL YETKİNLİKLERİ



Amaçlar

- Bir mentörün+ yetkinliklerini tanımlayın.
- Bir mentörün+ neleri bilmesi, yapması ve nasıl davranması gerektiğini anlayın.

SLAYT 29

ETKİNLİK 4 • EŞLEŞTİR VE USTALAŞ: YETKİNLİK BULMACASI

Grup (takım başına 3 ila 5 kişi) - 40 dakika
YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

Her bir beceri ve varyasyonlarını içeren kartlar veya kağıtlar: 'Önemli', 'Daha az önemli', 'İlgili değil' (bkz. Ek n°4 - Eşleştir ve Ustalaş: Yetkinlik bulmacası).

YÜZYÜZE: Beceriler ve varyasyonları ('Önemli', 'Daha az önemli', 'İlgili değil') içeren kartlar veya kağıtlar, beyaz tahta. Ek n°4'ü kullanarak daha sonra birlikte gruplandırılacak parçaları yazdırın ve kesin

ÇEVRİMİÇİ: *Google Docs* veya *Miro* gibi işbirliğine dayalı araçlar.

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Etkili bir mentör+ olmak için gereken temel becerileri tanımlayın.
- Uluslararası hareketlilik bağlamında mentör+ için önemli olan, daha az önemli olan ve ilgili olmayan beceriler arasında ayrım yapın.
- Mentör+ rolünün öncelikleri üzerine eleştirel düşünmeyi ve grup tartışmasını teşvik edin.
- Seçilen becerilerin mentör+/menti ilişkisi üzerindeki etkisini anlayın.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Faaliyetin amacını açıklayın: mentör+ rolü için temel becerilere öncelik vermek. Kategorileri tanımlayın: önemli, daha az önemli, ilgili değil ve bir örnek verin (5 dakika).
2. Katılımcıları 3 ila 5 kişilik takımlara ayırın. Her ekibe bir dizi beceri ve sınıflandırma kartı verilir (5 dakika).
3. Her ekip her bir beceriyi tartışır ve Önemli, Daha az önemli veya İlgili değil olarak sınıflandırır. Ekipleri farklı bakış açılarını tartışmaya ve fikir birliğine varmaya teşvik edin (20 dakika).
4. Her ekip seçimlerini sunar ve sıralamalarını gerekçelendirir. Tutor tartışmayı teşvik eder ve yanlış anlamaları açıklığa kavuşturur (10 dakika).
5. Ekipler arasında sıralamalardaki ortak noktaları ve farklılıkları karşılaştırın. Belirli becerilerin neden kritik olduğunu ve mentör+ - menti ilişkilerini nasıl etkilediğini tartışın (10 dakika).

ADIM ADIM

ÇEVRİMİÇİ

1. Katılımcıların *Google Docs* veya *Miro* gibi bir işbirliği platformuna erişimi olduğundan emin olun.
2. Faaliyetin amacını açıklayın ve becerileri Önemli, Daha az önemli veya İlgili değil olarak kategorize edin (5 dakika).
3. Katılımcıları 3 ila 5 kişilik gruplar halinde ara odalara atayın. Her grup becerileri sınıflandırdıkları ve seçimlerinin arkasına gerekçelerini ekledikleri ortak bir belge üzerinde çalışır (5 dakika).
4. Gruplar her bir beceriyi tartışır, sınıflandırır ve seçimlerini gerekçelendirir. Aktif katılımı ve fikir birliği oluşturmayı teşvik edin (20 dakika).
5. Gruplar ana oturuma geri döner ve sıralamalarını paylaşır. Tutor tartışmayı kolaylaştırır ve açıklamalar yapar (10 dakika).
6. Gruplar arasındaki ortak temaları belirleyin ve temel farklılıkları tartışın. Farklı önceliklerin mentörlük ilişkilerini nasıl etkilediği üzerine düşünün (10 dakika).

Örnek

Organizasyonel beceriler

- **Önemli:** Deneyimlerini takip etmek için menti ile düzenli toplantılar planlayın (Bu, sürekli takip sağlar ve mentinin ihtiyaçlarının zamanında karşılanmasını sağlar).
- **Daha az önemli:** Mentinin ilerlemesini ölçmek için ayrıntılı izleme araçları oluşturun (Bazı durumlarda yararlıdır, ancak teknik araçlardan çok insan etkileşimine odaklanan tüm mentörler + için gerekli değildir).
- **İlgili değil:** Mentinin konaklama ve ulaşım gibi lojistik yönlerini yönetmek. (Bu görevler genellikle proje koordinatörlerine veya ev sahibi kuruluşlara devredilir. Mentörler+ bu lojistik konulardan sorumlu değildir).

Ana Çıkarımlar

- Mentörler+ dinleme, duygusal destek ve kültürel adaptasyonu güçlendiren becerilere öncelik vermelidir.
- Bazı görevler veya beceriler, ilginç olmalarına rağmen, misyonlarıyla doğrudan bağlantılı değildir.

Yansıma

- **Katılımcılar için sorular:**
  - Rolünüzde hangi beceriyi en önemli buluyorsunuz? Neden ya da neden değil?
  - Bu etkinlikten önce hafife aldığınız beceriler var mı?
- **Tutor için nokta:** mentörleri+ bu alıştırmayı sürekli gelişimleri için bir temel olarak görmeye ve gerekli gördükleri becerileri geliştirmenin yollarını belirlemeye teşvik edin.

Bölüm 3.2
AKTİF DİNLEME PRATİĞİ YAPMAK

Amaçlar

- İletişimsizliğin etkisini ve açık iletişimin önemini anlamak.
- Etkili ve açık iletişim için stratejiler uygulayın.

İçerik

Ulusötesi çalışmaya göre, aktif dinleme becerileri bir mentörün+ sahip olması gereken en temel becerilerden biridir. Uluslararası hareketlilik projeleri için evlerinden uzakta olan mentiler özellikle savunmasızdır ve duyulmaya, anlaşılmaya ve onaylanmaya isteklidirler. Mentilerin kendilerini ifade etmelerine izin verirken onların bakış açılarını aktif bir şekilde dinlemek, anlamak ve empati göstermek duygularını, şüphelerini ve endişelerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olur.

SLAYT 30

TANIM

Aktif dinleme[2] sadece kelimeleri duymanın ötesine geçer. Konuşmacının düşüncelerini ve duygularını anlamayı içerir, bir sohbeti dinamik ve rekabetçi olmayan bir etkileşime dönüştürür.

SLAYT 31

AKTİF DİNLEME: YÖNLERİ

Birini etkili bir şekilde desteklemek istiyorsanız, aktif dinlemenin farkında olmanız gereken üç yönü vardır:

- **Bilişsel yön**
  - Hem açık hem de örtük tüm bilgilere dikkat edin.
  - Konuşmacının aktardıklarını bütünleştirin ve anlayın.
- **Duygusal yön**
  - Konuşma sırasında sakin ve şefkatli olun.
  - Kızgınlık veya can sıkıntısı gibi kendi duygusal tepkilerinizi yönetin.
- **Davranışsal yön**
  - Sözlü ve sözsüz ipuçları yoluyla ilgi ve anlayış gösterin.
  - Beden dili, göz teması ve olumlu jestler kullanın.

Aktif dinleme, aşağıdaki nedenlerden dolayı uluslararası hareketlilik mentorluğu sırasında önemli bir husustur:

- Paylaşım için güvenli bir alan yaratarak mentör+ - menti ilişkisini geliştirir.
- Daha iyi anlamayı kolaylaştırır ve yanlış anlamaları azaltır.
- Duygusal bağları ve yakınlığı güçlendirir.

Aktif dinleme pratiği sadece iletişim becerilerinizi geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda daha olumlu bir çalışma ortamına da katkıda bulunur. Araştırmalar, aktif dinleme yapanların daha yetkin, sempatik ve güvenilir olarak algılandığını göstermektedir.

[2] *Aktif Dinleme Nedir?, Harvard Business Review, Amy Gallo, 2 Ocak 2024, https://hbr.org/2024/01/what-is-active-listening*

SLAYT 32

ETKİNLİK 5 • BOZUK TELEFON / NETLİK MÜCADELESI

Grup - 30 dakika

KİŞİYE ÖZEL / ÇEVRİMİÇİ ALTERNATİF

Materyal

YÜZYÜZE: mentörlük ile ilgili önceden hazırlanmış mesajlar, kağıt ve kalemler (isteğe bağlı), zamanlayıcı, beyaz tahta veya flipchart (isteğe bağlı).

ÇEVRİMİÇİ: Ara odaları olan bir video konferans platformu, paylaşılan bir belge (*Google Docs, Miro veya Jamboard*).

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Bir mentörlük ilişkisinde iletişimsizliğin nasıl ortaya çıkabileceğini tanımlamak.
- Aktif dinleme ve mesajları net bir şekilde ifade etme pratiği yapın.
- Yanlış anlamaları en aza indirmek ve iletişim netliğini artırmak için stratejileri keşfedin.
- Farklı yorumların mentörlük etkileşimlerini nasıl etkilediği üzerine düşünme.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE
(Kırık telefon)

1. "Bozuk Telefon" kavramını tanıtın ve mesajların birden fazla kişiden geçerken nasıl bozulabileceğini açıklayın.
2. Katılımcıları küçük, eşit büyüklükte gruplara ayırın. Yeterli sayıda katılımcı yoksa tek bir grup kullanılabilir.
3. Her grubu, her katılımcının sadece yanındaki kişiye fısıldayabileceği şekilde bir çizgi veya daire şeklinde düzenleyin.

   Her gruptaki ilk kişiye belirli bir mesaj fısıldayın. Etkinlik sırasında kullanılacak mesaj örnekleri:
   - Etkili mentörlük aktif dinleme ve karşılıklı saygı gerektirir.
   - En iyi mentörlük ilişkileri güven ve açık iletişim üzerine kuruludur.
   - Açık uçlu sorular sormak, Mentileri daha fazla paylaşımda bulunmaya teşvik edebilir.
4. Güven, başarılı bir mentörlük ilişkisinin temelidir.
5. Her kişi sıradaki kişiye mesajı fısıldar ve mesajı iletmek için sadece bir şansı vardır.
6. Her gruptaki son kişi aldığı mesajı açık bir şekilde ifade eder.
7. Son mesajları orijinal mesajlarla karşılaştırın ve değişiklikleri tartışın.
8. Karşılaşılan zorluklara ve daha iyi iletişim için stratejilere odaklanan bir bilgilendirme oturumu düzenleyin.

ADIM ADIM

ÇEVRİMİÇİ (Netlik mücadelesi)

1. Ara odaları olan bir video konferans platformu kullanın.
2. Katılımcıları grup başına 4-6 kişi olacak şekilde ara odalara atayın.
3. Her gruba aynı kısa, karmaşık metni verin (örneğin, muğlak ifadeler içeren kısa bir mentörlük rehberi).
4. Her katılımcı metni kendi sözcükleriyle yeniden yazar ve bunu grubun ortak belgesinde paylaşır.
5. Farklı versiyonları karşılaştırın ve iletişimde netliğin rolünü vurgulayarak anlamların nasıl değiştiğini tartışın.
6. Tüm grupları ana oturuma geri getirin ve bir bilgilendirme tartışması yapın.

Faaliyetten sonra yapılan bilgilendirme toplantısı, karşılaşılan zorluklar üzerinde düşünme ve iletişimi geliştirme yollarını tartışma fırsatı sağlar. İyileştirme alanlarının belirlenmesine ve daha etkili iletişim için stratejiler geliştirilmesine yardımcı olur.

Yansıma

- Mesajın bu kadar değişmiş olması sizi şaşırttı mı? Neden ya da neden olmadı?
- Mentörlük ilişkilerinizde benzer iletişimsizlikler yaşadınız mı? Bir örnek verebilir misiniz?
- Sizce iletişimsizlik mentör+ - Menti ilişkisini nasıl etkileyebilir?
- Bu etkinlik size açık iletişimin önemi hakkında ne öğretti?
- Mentilerinizle daha net iletişim kurmak için hangi stratejileri kullanabilirsiniz?

Ana Çıkarımlar

- Mentörler+, iletişimde netlik ve kesinlik ihtiyacını vurgulayarak, mesajların çoklu alışverişler yoluyla nasıl değiştirilebileceğinin farkına varacaktır.
- Mentörler+ "mesaj kaybı" ve iletişimdeki küçük değişikliklerin nasıl yanlış anlamalara yol açabileceği konusunda farkındalık geliştireceklerdir.
- Mentörler+ mesajların doğru bir şekilde iletilmesini sağlamak için aktif dinlemenin ve açık bir şekilde ifade etmenin önemini anlayacaklardır.
- Mentörler+ iletişimsizliği önlemek için açıklama isteme ve anlamayı doğrulama stratejilerini keşfedeceklerdir.
- Mentörler+ kültürel farklılıkların iletişim üzerindeki etkisi üzerine düşünecek ve kültürlerarası anlayışı geliştirmek için stratejiler uygulayacaktır.

Her iki format da doğru iletişimin ve mentörlük ilişkilerinde mesajların nasıl yorumlandığı ve aktarıldığı üzerine düşünmenin önemini vurgulamaktadır.

SLAYT 33

BAŞARILI MENTÖRLÜK İÇİN KILAVUZ İLKELER

İşte mentörler+ için aktif dinleme yoluyla başarılı bir mentörlük ilişkisi yürütmeye yönelik bazı ilkeler.

- Dikkat edin
- Yargılamayın
- Yansıtma/Analiz Etme
- Soru sormaya cesaret edin/Açıklayın
- Özetleme/Reformüle Etme
- Paylaşım

Bu eğitim sırasında, aktif dinlemenin her bir ilkesinin pratikte nasıl uygulanabileceğini keşfetmek çok önemlidir. Uluslararası hareketlilik programlarında katılımcıları destekleyen mentör+'lar için pratik örneklerle birlikte her bir ilkenin ayrıntılı açıklamasını burada bulabilirsiniz.

SLAYT 34

1. DİKKAT

Mentör+, menti konuşurken dikkati dağılmadan tamamen hazır ve ilgili olmalıdır. Bu, kelimeleri dinlemenin ötesine geçer; duyguları, beden dilini ve bağlamı algılamakla ilgilidir.

Pratik uygulama

Dikkat dağıtıcı unsurları ortadan kaldırın: Görüşmeye başlamadan önce mentör+ telefonunu, bilgisayarını veya dikkatini dağıtabilecek diğer unsurları bir kenara bırakmalıdır.

Göz teması kurun: Göz temasını sürdürmek bağlantıyı güçlendirmeye yardımcı olur ve dikkati gösterir.

Sözel olmayan ipuçlarının farkında olun: Mentinin duyguları veya endişeleri hakkında ek bilgiler sağladıkları için jestlere, ses tonuna ve yüz ifadelerine dikkat edin.

Tüm vücudunuzla dinleyin: Açık bir duruş benimsemek (hafifçe öne eğilmek, kolları kavuşturmak) konuşmaya tamamen katıldığınızı gösterir.

SLAYT 35

2. YARGILAMAYIN

Mentör+ açık ve kabul edici bir tutum benimsemelidir. Amaç, yargılamadan veya varsayımlarda bulunmadan anlamaktır.

Pratik uygulama

Yargılayıcı olmayın: mentör+, mentinin deneyimlerinin, farklı veya olağandışı görünseler bile, geçerli olduğunu kabul etmelidir. Mentinin paylaştığı şeyleri kesmekten veya küçümsemekten kaçının.

Kişisel önyargılara karşı dikkatli olun: mentör+, mentinin durumu (kültür, geçmiş, vb.) hakkında önyargılı fikirlere sahip olabilir, ancak bu yargıların yanıtlarını etkilemesine izin vermemek konusunda dikkatli olmalıdır.

Tarafsız kalın: mentör+ ahlakçı bir yaklaşım benimsememelidir. Örneğin, yabancı bir ülkede kültürle ilgili zorlukları tartışırken mentör+ "Bu tipik bir Fransız sorunu" veya "Bunu iyi idare edemedin" gibi şeyler söylemekten kaçınmalıdır.

SLAYT 36

3. YANSIMA/ANALİZ

Mentör+, mentinin paylaştıklarını yorumlamak ve analiz etmek için zaman ayırır, duygularını veya ifade etmek istediklerini netleştirmek için konuşmalarını yansıtır.

Pratik uygulama

Başka kelimelerle ifade edin: Örneğin, "Doğru anladıysam, bu yeni kültürde kaybolmuş hissediyorsunuz ve yerel tempoya uyum sağlamakta zorlanıyorsunuz." Bu, mentörün+ aktif olarak dinlediğini ve durumu anladığını gösterir.

Duyguları vurgulayın: Yansıtma, Mentinin sözlerinin altında yatan endişe, hayal kırıklığı veya heyecan gibi duyguları ortaya çıkarmaya yardımcı olur. Örneğin: "Bu durum hakkında stresli hissediyorsun gibi görünüyor, bu doğru mu?"

Anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol edin: Açıklamadan sonra mentör+ "Ne hissettiğini doğru anlıyor muyum?" diye sorabilir. Bu, daha fazla açıklamayı davet eder.

SLAYT 37

4. SORU SORMAYA CESARET EDİN / AÇIKLAYIN

Mentör+, noktaları açıklığa kavuşturmak, mentinin düşüncelerini daha fazla araştırmak ve düşüncelerini düzenlemelerine yardımcı olmak için açık uçlu sorular sorar.

Pratik uygulama

Açık uçlu sorular sorun: Düşünmeyi sınırlayan evet/hayır sorularından kaçının. Örneğin, "Bu deneyimi beğendiniz mi?" yerine mentör+ "Bu deneyimde dikkatinizi çeken şey neydi?" veya "Bu durum hakkında ne hissettiniz?" diye sorabilir.

Belirsiz noktaları netleştirin: Menti belirsiz terimlerle konuşuyorsa, daha iyi anlamak için sorular sormak çok önemlidir. Örneğin, "Kaybolmuş hissettiğinizden bahsettiniz. Neden böyle hissettiğini daha açık bir şekilde anlatabilir misin?".

Daha derin düşünmeye teşvik edin: mentör+, mentiyi çözümler hakkında düşünmeye sevk eden sorular da sorabilir. Örneğin: "Bir dahaki sefere bu duruma nasıl farklı yaklaşabilirsin?".

SLAYT 38

5. ÖZETLE/YENİDEN FORMÜLE ET

Dinledikten sonra mentör+, mentinin söylediklerini anladığını doğrulamak ve daha fazla düşünmesini kolaylaştırmak için özetler veya yeniden ifade eder.

Pratik uygulama

Kilit noktalarda özetleyin: Örneğin, hareketlilik programı sırasında karşılaşılan bir zorluğu tartıştıktan sonra mentör+ şöyle diyebilir: "Bazı sosyal kuralları anlamakta zorlandığınızdan bahsettiniz, bu da sizi rahatsız ediyor."

Anahtar fikirleri yeniden ifade edin: Bu, Menti tarafından paylaşılan ana noktaları yeniden ifade ederek yapılabilir. Örneğin, "Görünüşe göre sizi en çok rahatsız eden şey sözel olmayan davranışlardaki farklılık. Zor bulduğunuz şey bu mu?"

Hedefleri netleştirin: Menti endişelerini paylaştıktan sonra, mentör+ ulaşılması gereken hedefleri yeniden ifade edebilir. "Sosyal kodları nasıl daha iyi anlayacağımız hakkında konuştuk. Bir sonraki adımı atma konusunda ne hissediyorsun?"

SLAYT 39

6. PAYLAŞIM

Mentör+, mentinin ihtiyaçlarını merkezde tutarak kişisel deneyimlerini veya yardımcı olabilecek kaynakları paylaşır.

Pratik uygulama

Kişisel deneyimlerinizi paylaşın: mentör+, "Yurtdışındayken benzer zorluklarla karşılaştığımı hatırlıyorum ve bana yardımcı olan şey şuydu..." diyebilir. Bu, somut bir kaynak sunarken empatik bir bağlantı oluşturur.

Yararlı kaynaklar sunun: Örneğin, mentör+, mentinin yerel kültürü daha iyi anlamasına veya uyum stratejileri geliştirmesine yardımcı olmak için bir kitap, web sitesi veya destek grubu önerebilir.

Menti'yi kendi kaynaklarını paylaşmaya teşvik edin: mentör+, mentiyi kendileri için işe yarayan çözümleri veya içgörüleri paylaşmaya teşvik ederek karşılıklı alışverişi teşvik edebilir.

Özetle, bu aktif dinleme ilkeleri Mentörün+ güven oluşturarak, zorlukların keşfedilmesini kolaylaştırarak ve daha derin düşünmeyi teşvik

ederek mentiyi etkili bir şekilde desteklemesini sağlar.
Her bir ilke, mentinin uluslararası hareketlilik deneyimi boyunca paylaşması ve öğrenmesi için güvenli ve açık bir alan yaratılmasına yardımcı olur.

SLAYT 40

ETKİNLİK 6 • AKTİF DİNLEME HAKKİNDA VİDEO

Bireysel / Grup - 30'
YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

- Aktif dinleme hakkında 1 video bulun.
  - Örnek: Ters Yüz filminden alıntı: https://www.youtube.com/watch?v=QT6FdhKriB8&t=1s
  - Örnek: *The Present* - CGI Ödüllü kısa film: https://youtu.be/3XA0bB79oGc
  - Örnek: *Let's Eat* - Ödüllü Kısa Animasyon Filmi: https://youtu.be/0MX_fJAhmEE

YÜZYÜZE: Videoyu görüntülemek için bir ekran, hoparlörler, bir beyaz tahta veya flipchart (not almak için isteğe bağlı)

ÇEVRİMİÇİ: Bir video konferans platformu, ekran paylaşımı özellikleri ve tartışma notları için paylaşılan bir belge.

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Mentörlerin+ kendi dinleme becerilerini değerlendirmek ve geliştirilecek alanları belirlemek.
- Mentilerin duygularını ve ihtiyaçlarını daha iyi anlamak için aktif dinleme becerilerini geliştirin.
- Mentilerin kendilerini özgürce ifade edebilmeleri için güvenli ve açık bir alan yaratın.
- Mentörlük ilişkisinde güven ve empatiyi güçlendirin.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Aktif dinleme hakkında bir video seçin ve oynatın.
2. Katılımcıları tartışma için küçük gruplara ayırın.
3. Video üzerinde düşünmeyi kolaylaştırmak için yol gösterici sorular yöneltin (Inside Out videosundan alıntıyla birlikte aşağıdaki örneğe bakın).
4. Katılımcılardan daha önce görülen ilkelere geri dönmelerini isteyin.
5. Her grup kendi görüşlerini büyük grupla paylaşır.
6. Kilit noktaları özetleyin ve mentörlük ilişkilerinde etkin aktif dinleme için stratejileri vurgulayın.

ÇEVRİMİÇİ

1. Katılımcıların ekranı paylaşarak videoyu izlemelerini sağlayın.
2. Küçük grup tartışmalarını kolaylaştırmak için ara odaları kullanın.
3. Video üzerinde düşünmeyi kolaylaştırmak için yol gösterici sorular hazırlayın (Inside Out videosundan alıntıyla birlikte aşağıdaki örneğe bakın).
4. Katılımcılardan daha önce görülen ilkelere geri dönmelerini isteyin.
5. Katılımcıları ana oturuma geri getirin ve her grubu temel içgörülerini paylaşmaya davet edin.
6. Aktif dinleme tekniklerini ve bunların mentörlükdeki önemini pekiştirerek tartışmayı özetleyin.

***Inside Out* filminden alıntı ile örnek:**

Üzüntü, Bing Bong'a nasıl aktif dinleme gösteriyor?

Beklenen cevaplar

- **Dikkatinizi verin:** Üzüntü Bing Bong'a tüm dikkatini verir. Ona yakın durur, göz teması kurar ve dikkatle dinleyerek onun duygularına odaklandığını gösterir.
- **Yargılamayın:** Bing Bong'un üzüntüsünü yargılamaz. Onun duygularını değiştirmeye veya en aza indirmeye çalışmadan kabul eder.

Bing Bong üzüntüsünü ifade ettiğinde Üzüntü ne yapar? Bir mentör+ olarak siz de Menti'nizle aynı şeyi nasıl yapabilirsiniz?

Beklenen cevaplar

- **Yansıtma/Analiz Etme:** Üzüntü, Bing Bong'un duygularını ifade etmesine izin verir ve ardından hissettiklerini geri yansıtır, düzeltmek için acele etmeden üzüntüsünü onaylar. Bir mentör+ da anlayış göstermek için Menti'sinin söylediklerini geri yansıtmalıdır.
- **Soru sorma/açıklığa kavuşturma cesareti:** Üzüntü hemen çözüm önermez ancak Bing Bong'u duygularını keşfetmeye teşvik ederek mevcut kalır. Bir mentör+, çözüm dayatmadan Mentinin duyguları üzerinde düşünmesine yardımcı olmak için açık uçlu sorular sorabilir.

Bir mentörlük görüşmesinde sessizlik neden önemlidir?

Beklenen cevaplar

- **Dikkatinizi verin:** Sessizlik, mentinin duygularını işlemesi ve ifade etmesi için alan sağlar, mentör+'nın dikkatle dinlediğini ve düşünmesi için zaman verdiğini gösterir.
- **Özetleme/Reformüle etme:** Duraklamalar mentinin kendi kelimelerini bulmasını sağlar. Bir anlık sessizlikten sonra, mentör+ anlaşıldığından emin olmak ve konuşmayı derinleştirmek için özetleyebilir veya yeniden formüle edebilir.

Yansıma

- Aktif dinlemenin öneminin farkına varın. Aktif dinlemek ne zaman ve neden gereklidir?
- Mentilerini dinleme becerilerini değerlendirin. Söyleyeceklerini alma ve anlama konusunda kendilerine güveniyorlar mı?
- Bu alıştırmadan ne çıkaracaklarını ve bunu mentörlük uygulamalarına nasıl uygulayacaklarını belirleyin.

Ana Çıkarımlar

- Dinleme yeteneklerini değerlendirin ve geliştirilecek alanları belirleyin.
- Mentilerin düşüncelerini ve endişelerini paylaşırken kendilerini rahat hissedecekleri bir ortam yaratın.
- Gerçek anlayış ve empati göstererek mentörlük ilişkilerinde güven oluşturun ve sürdürün.

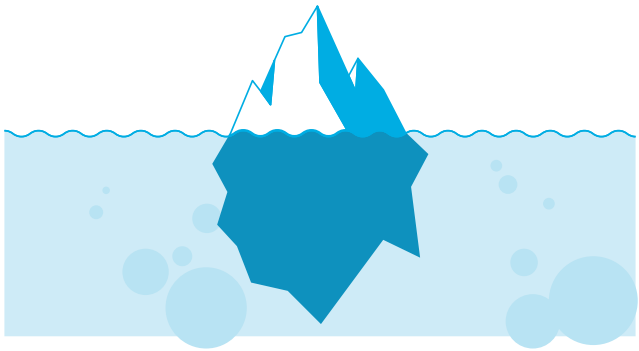
Bölüm 3.3
KÜLTÜRLERARASI İLETİŞİMDE USTALAŞMAK

İçerik

Mentörlükte kültürlerarasılık, güven inşa ederek, açık diyaloğu teşvik ederek ve iletişim ve değerler üzerindeki kültürel etkilere ilişkin farkındalığı artırarak ilişkiyi güçlendirir. Bu farklılıklara saygı duymak ve kültürlerarası zorlukları ele almak, Mentiler için daha kapsayıcı ve anlayışlı bir ortam yaratır, adaptasyonlarını destekler ve dayanıklılıklarını artırmaya yardımcı olur.

SLAYT 41

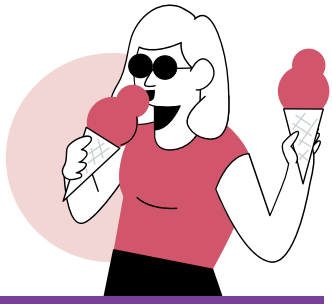
BUZDAĞI KÜLTÜR MODELİ[3]



Kültürü temsil etmek için kullanılan en iyi bilinen modellerden biri buzdağı modelidir. Amacı, kültürün çeşitli bileşenlerini göstermek, bazılarının görünür olduğunu, diğerlerinin ise gizli olduğunu ve dolayısıyla ortaya çıkarılmasının daha zor olduğunu vurgulamaktır.

Bu model, kültürün bir buzdağına benzetilebileceğini çünkü suyun üzerinde sadece küçük bir kısmının görülebildiğini öne sürer. Buzdağının görünen ucu, çok daha büyük olan ve gözden uzak kalan batık bölümü tarafından desteklenmektedir. Görünmemesine rağmen bu batık kısım, yukarıda görünen kısım için sağlam bir temel oluşturur.

[3] *Kültürlerarası öğrenme, T-KIT, Avrupa Konseyi & Avrupa Komisyonu, sayfa 21*



SLAYT 42

ETKİNLİK 7 • KÜLTÜREL BUZDAĞI

Bireysel / Grup - 20 dakika

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

Dijital veya fiziksel "Kültürel buzdağı" görüntüsü (kültürün görünür ve gizli unsurları için etiketler içeren bir buzdağını gösteren basit bir grafik de kullanabilirsiniz)

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Mentörlük ilişkilerinde kültürün görünür ve gizli yönlerini tanıyın.
- Kültürel değerlerin ve inançların Mentilerle olan etkileşimleri nasıl etkilediğini anlamak.
- Kendi kültürel geçmişleri ve bunun iletişim üzerindeki etkisi üzerine düşünmek.
- Kültürel farklılıklar konusunda farkındalık geliştirmek ve mentörlükde kapsayıcılığı teşvik etmek.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Katılımcılara sorun: "Kültürün buzdağı modelini hiç duydunuz mu?" diye sorun ve düşüncelerini paylaşmalarını sağlayın.
2. Buzdağının görsel bir temsilini kullanarak kavramı kısaca açıklayın.
3. Katılımcılardan kültürün görünür unsurlarını (buzdağının 'ucu') belirlemelerini ve bunları hazırlanan grafiğe yazmalarını isteyin.

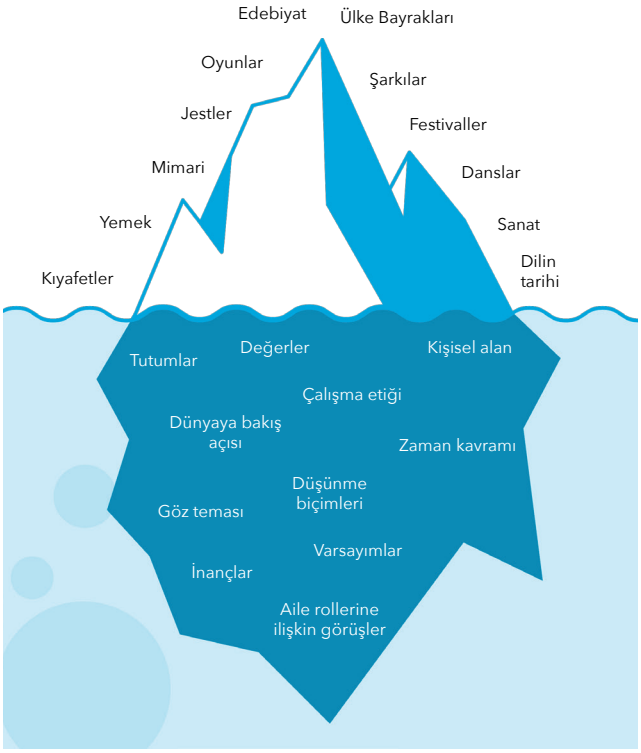
4. Davranışları ve etkileşimleri etkileyebilecek gizli kültürel unsurları belirlemelerini isteyin.
5. Gerekirse Kültürel Buzdağı modelinden örnekler verin.
6. Önceden hazırlanmış bir örnek listesi sunun ve sürprizler veya gözden kaçan unsurlar olup olmadığını kontrol edin.
7. Katılımcılardan kendi kültürel geçmişleri ve bunun mentörlük tarzlarını nasıl etkileyebileceği üzerine düşünmelerini isteyin.

ADIM ADIM

ÇEVRİMİÇİ

1. Kültürel Buzdağı modelinin dijital bir versiyonunu ekran paylaşımı veya işbirlikçi bir platform aracılığıyla paylaşın.
2. Katılımcılara sorun: "Kültürün buzdağı modelini hiç duydunuz mu?" diye sorun ve düşüncelerini sohbette veya paylaşılan bir belgede paylaşmalarına izin verin.
3. Görünür kültürel unsurların örneklerini listelemek için paylaşılan bir belge veya beyaz tahta aracı kullanın.
4. Katılımcılardan kültürün gizli unsurlarını paylaşılan belgeye ekleyerek katkıda bulunmalarını isteyin.
5. Gerekirse, tartışmayı yönlendirmek için Kültürel Buzdağı modelinden örnekler verin.
6. Katılımcıların kültür algılarındaki benzerlik ve farklılıkları tartışın.
7. Katılımcıları kendi kültürel geçmişleri ve bunun mentörlük etkileşimleri üzerindeki etkisi üzerine düşünmeye davet edin.

SLAYT 43



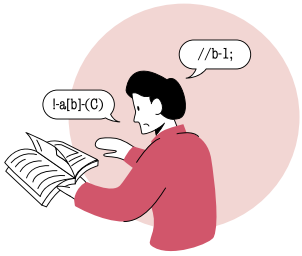
Kültür söz konusu olduğunda, bazı unsurlar kolayca görülebilir: mimari, sanat, mutfak, müzik ve dil bunlardan birkaçıdır. Ancak istikrarını sağlayan gerçek temelleri ayırt etmek çok daha zordur. Bunlar arasında kültürü ayakta tutan insanların tarihi, normları, değerleri ve mekân, zaman ve doğaya ilişkin temel varsayımları yer alır.

Buzdağı modeli, kültürün görünen yönlerinin yalnızca gizli unsurlarının tezahürleri olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda farklı kültürel geçmişlerden gelen insanları anlamanın zorluğunu da vurgular. Onların "buzdağının" görünen kısımlarını gözlemleyebilsek de altında yatan temelleri tespit etmek daha zordur.

Bununla birlikte, buzdağı modeli ortaya koyduğu tüm soruları tam olarak yanıtlamaz. Genellikle kültürün daha derin bir analizi için bir başlangıç noktası olarak hizmet eder ve kültürü anlamanın ve "görmenin" neden zor olabileceğine dair bir ilk görselleştirme sunar.

Uluslararası hareketliliğin temel unsurlarından biri kültürlerarasılıktır. Katılımcılar yeni kültürleri ilk elden deneyimledikleri ve ev sahibi ülke vatandaşları ve farklı kültürel geçmişe sahip diğer katılımcılarla birlikte çalıştıkları için, "diğer kültürleri daha iyi anlama, çok kültürlülüğe karşı daha açık olma, diğer kültürlere karşı daha fazla hoşgörü ve saygı ve gelişmiş bir kültürlerarası diyalog" gibi kültürlerarası beceriler geliştirmek için eşsiz bir fırsata sahip olmaktadırlar. (Avrupa Komisyonu, 2017: 166)

Böylece uluslararası hareketlilik, katılımcıların ufuklarını genişleterek farklı zihniyetleri ve yeni düşünme biçimlerini benimsemelerine, diğer kültürler hakkındaki bilgilerini artırmalarına ve yeni kültürlere ilgi duymalarına neden olur. Öte yandan, dil farklılıkları ve her kültürün dünyaya bakış açısını şekillendiren derin inanç ve değerler, yanlış anlamalara yol açabilir ve kültürlerarası bir ortamda bulunmanın getirdiği becerileri engelleyebilir. Bu nedenle, daha önce Menti ile aynı ülkede bir proje tamamlamış veya benzer proje faaliyetlerinde yer almış bir mentörün tavsiyeleri, deneyimi ve rehberliği Menti için değerli olacaktır.



SLAYT 44

ETKİNLİK 8 • ABIGAIL'IN HIKAYESI

Bireysel / Grup - 40 dakika

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

YÜZYÜZE: Abigail'in Hikayesi metninin birkaç versiyonu (şahsen katılacaksanız yazdırın). İsteğe bağlı: bir flipchart

ÇEVRİMİÇİ: Hikaye metninin bulunduğu paylaşılan bir belge (*Google Docs, Miro*).

Ek n°5'e bakınız.

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Farklı değerleri ve bakış açılarını tanıyın ve takdir edin.
- Farklı bakış açılarını keşfederek açık fikirlilik geliştirin.
- Farklı görüşleri ifade ederken saygılı ve yapıcı iletişim kurun.
- Kişisel önyargıları ve varsayımları sorgulayarak eleştirel düşünceyi güçlendirin.
- Etik ikilemler üzerine tartışmayı teşvik ederek saygı ve hoşgörü kültürünü geliştirmek.

Abigail'in Hikayesi, bireylerin dünyayı nasıl farklı bakış açılarıyla algıladıklarını, farklı değerlere sahip olduklarını ve aynı bilgilere dayanarak farklı sonuçlar çıkardıklarını göstermektedir.

Farklı kültürlerden gelen bireylerle etkileşimde bulunurken, onların tüm eylemlerinin, değerlerinin ve tutumlarının yalnızca kültürel geçmişleri tarafından şekillendirilmediğini kabul etmek önemlidir. Bu alıştırma sayesinde, benzer görünen insanların olaylara nasıl farklı yaklaştıklarını, farklı ahlaki değerlere sahip olduklarını ve gerçekliği farklı şekillerde algıladıklarını gösterebilirsiniz.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Abigail'in Hikayesi'nin basılı kopyalarını dağıtın veya yüksek sesle okuyun.
2. Katılımcılara hikayede kimin en çok kimin en az suçlu olduğunu belirlemeleri için 3 dakika verin.
3. (İsteğe bağlı) Katılımcıları çiftlere ayırın ve tartışma için 5 dakika süre verin.
4. Her katılımcı kendi sıralamasını sunar ve gerekçelerini açıklar (katılımcı başına 1 dakika).

5 Tartışmayı ve farklı bakış açılarını teşvik ederek 15 dakikalık bir grup tartışmasını kolaylaştırın.

6 Katılımcıların bakış açıları ve olası önyargıları üzerine düşündükleri 5 dakikalık bir bilgilendirme yapın.

ADIM ADIM

ÇEVRİMİÇİ

1 Hikaye metnini ortak bir belgede paylaşın.

1 Katılımcılardan 3 dakika içinde bağımsız olarak karakterleri suçluluklarına göre sıralamalarını isteyin.

1 İkili ya da küçük gruplar halinde 5 dakikalık bir tartışma için ara odalar belirleyin.

1 Her katılımcının sıralamasını ve gerekçesini ana oturumda sunmasını sağlayın (her biri 1 dakika).

1 Tüm bakış açılarının dinlenmesini sağlayarak 15 dakikalık yapılandırılmış bir tartışmayı kolaylaştırın.

1 Alınan dersler ve yeniden değerlendirilen bakış açıları üzerine düşünmek için 5 dakikalık bir bilgilendirme toplantısı düzenleyin.

Bazı varyasyonlar ekleyebilirsiniz:

- Toplumsal cinsiyet konusunu ele almak için hikayeyi üniseks isimler içerecek şekilde değiştirin.
- Katılımcılığı derinleştirmek için katılımcılardan rastgele belirlenmiş bir perspektiften tartışmalarını isteyin.
- Hiçbir katılımcının savunmasının yankısız kalmamasını sağlamak için az ya da çok suçlu olan her karakterin karşı duruşunu alın. Metin çok geneldir, bu nedenle ayrıntıları hayal edebilirsiniz. Bu, onlara bunun bir bakış açısı meselesi olduğunu göstermek içindir.

Yansıma

Tartışma sırasında aşağıdaki gibi yanal düşünme soruları sorun: "*Abigail 13 yaşında olsaydı listenizi yeniden sıralar mıydınız? Nasıl?*" gibi sorular sorun

Katılımcılara sorun

1. İncelenen farklı görüşler/perspektifler nelerdir: kültür, aile bağları, şiddet, arkadaşlık, sadakat, cinsel faaliyetlere yönelik tutumlar, toplumsal cinsiyet, din, güç ve tahakküm, dönem.
2. Bu alıştırmadan yanınızda ne götürüyorsunuz?

Ana Çıkarımlar

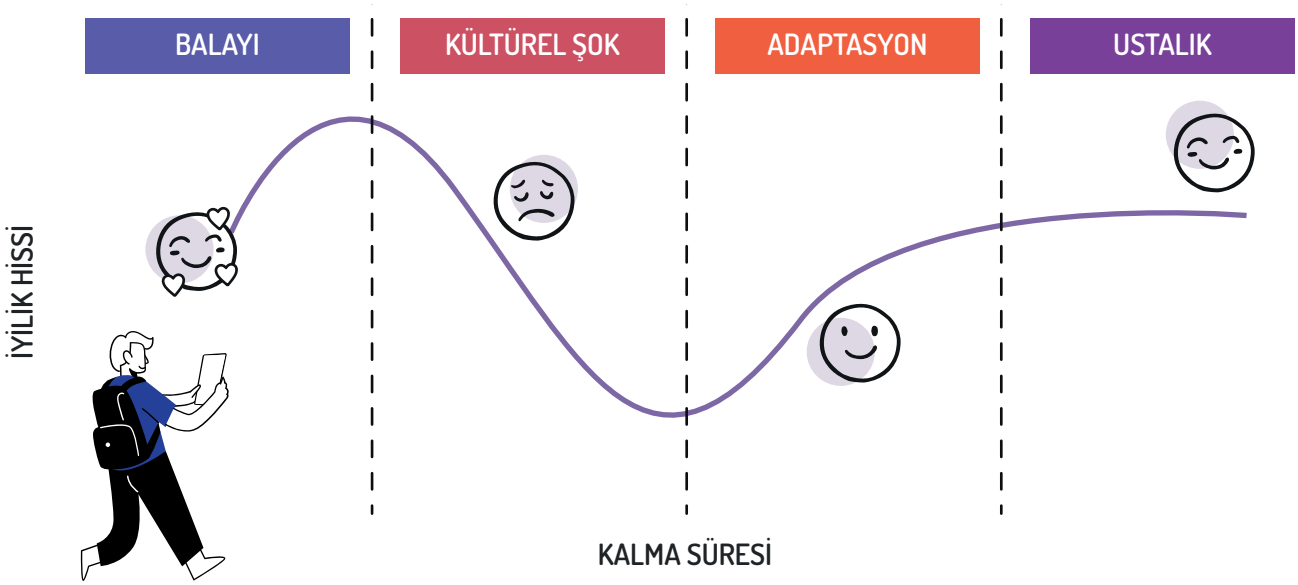
- Mentilerin özerkliğine saygı duyarken rehberlik ve destek sağlayarak etik ikilemleri ve karmaşık kararları yönlendirin.
- Kültürel farklılıkların anlaşılmasını teşvik edin ve Mentileri etkileşimlerinde ve karar verme süreçlerinde bu faktörleri göz önünde bulundurmaya teşvik edin.
- İlişkilerde açık, net iletişimin ve güvenin önemini vurgulayın.
- Mesleki ve kişisel bağlamlarda kişisel sınırların ve etik davranışların önemini tartışın.
- Mentileri destek ağları kurmaya ve zorluklarla karşılaştıklarında tavsiye almaya teşvik etmek.

SLAYT 45

KÜLTÜR ŞOKUNUN AŞAMALARI

İster kısa ister uzun süreli olsun, yurt dışında bulunan katılımcıların bir uyum süreci geçirmesi muhtemeldir. Yeni uluslararası ortamlarında farklı kültürler, iş yaklaşımları, siyasi manzaralar ve çevresel koşullarla karşılaşacaklardır. Bu yeni deneyimlerden bazıları heyecan verici ve teşvik edici olabilirken, diğerleri zorluklar ve hayal kırıklıkları yaratabilir.

Birçok katılımcı, yurtdışında eğitim alanındaki profesyonellerin kültürel şok aşamaları olarak adlandırdıkları durumu yaşayacaktır. Bu eğri, bireylerin tipik olarak geçtiği uyum aşamalarını göstermektedir. Herkesin bu süreci aynı şekilde geçirmeyeceğini kabul etmek önemlidir.



Bazıları belirli aşamaları atlayabilir, bunları farklı bir sırayla deneyimleyebilir veya diğerlerine kıyasla daha kısa veya daha uzun uyum sürelerine sahip olabilir.

Mentilerin yurtdışındayken hem olumlu hem de olumsuz duygularını kabul etmeleri ve yansıtmaları çok önemlidir. Bu tür duyguları deneyimlemenin normal olduğunu ve kendileri için mevcut destek kaynakları olduğunu anlamalıdırlar (tutor, mentör+..).
Mentörler+ uluslararası hareketliliğin bu yönünün farkında olmalı ve potansiyel olarak bu duyguları yaşayabilecek Mentilerini desteklemeye hazır olmalıdır.

SLAYT 46

AŞAĞIDA KÜLTÜR ŞOKUNUN FARKLI AŞAMALARINI BULABİLİRSİNİZ

1. Aşama:
Balayı aşaması/ilk coşku

- **Açıklama:** Kişi değişimden heyecan duyar. Her şey yeni, büyüleyici ve olasılıklarla dolu görünür. Bu, kültürel farklılıkların olumlu algılandığı bir keşif ve merak aşamasıdır.
- **Duygular:** Coşku, iyimserlik, merak.
- **Örnek olarak:** "Bolivyalılar çok misafirperver ve sıcak. Hemen entegre olduğumu hissettim ve herkes bana yardım etmeye ve şehri gezdirmeye istekli."
- **Yas ile bağlantı (inkar):** İnkar evresinde olduğu gibi, kişi olumsuz yönlerden korunur ve önündeki zorlukları görmeden yeniye odaklanır.

2. Aşama:
Kriz aşaması/şok ve direnç

- **Açıklama:** Değişim gerçeği yerleşmeye başlıyor. Dil engelleri, farklı sosyal normlar ve yerel yaşam temposundan duyulan rahatsızlık gibi ilk zorluklar ortaya çıkar. Bu aşama genellikle direnç, hayal kırıklığı ve hatta izolasyon duygularıyla işaretlenir.
- **Duygular:** Hayal kırıklığı, yalnızlık, öfke.
- **Örnekler:**
  - "Yüksek rakım beni çok yoruyor. La Paz'ın yamaçlarına tırmanırken başım ağrıyor ve nefes nefese kalıyorum. Hayal ettiğimden çok daha zor."
  - "Burada çalışma saatleri çok esnek. İnsanlar acele etmiyor, bu da benim için sinir bozucu çünkü her şeyin olması gerekenden daha uzun sürdüğünü hissediyorum."
  - "Burada insanlar daha dokunsal ve ben bu düzeyde bir yakınlığa alışık değilim. Bazı durumlarda bu beni biraz rahatsız ediyor."

- **Keder ile bağlantı (Öfke):** Öfke evresinde olduğu gibi, kişi engel haline gelen kültürel farklılıklara karşı hayal kırıklığını ifade eder.

3. Aşama: Depresyon/üzüntü ve özlem

- **Açıklama:** lKültürel zorlukların farkındalığı, kişinin cesaretinin kırıldığı ve izole olduğu bir üzüntü ve nostalji evresine yol açabilir. Depresyonun bu evresi, köken kültüre yönelik bir yönelim bozukluğu ve pişmanlık hissiyle kendini gösterir.
- **Duygular:** Hüzün, yalnızlık, nostalji.
- **Örnek:** "Kendimi yalnız hissediyorum ve arkadaş edinmekte zorlanıyorum. Sevdiklerimi özlüyorum ve kendimi buraya ait değilmişim gibi hissediyorum."
- **Yas ile bağlantı (Depresyon):** Bu aşama, yas eğrisindeki depresyonu andırır; burada kişi dayanaklarının kaybını tam olarak hisseder ve gerçek karşısında olumsuz duygular yaşar.

4. Aşama: Adaptasyon/keşif ve kabullenme aşaması

- **Açıklama:** Kişi durumu kabullenmeye ve uyum sağlamanın yollarını aramaya başlar. Dil öğrenerek, yeni arkadaşlar edinerek veya yeni alışkanlıklar edinerek yerel kültüre entegre olmak için yeni stratejiler keşfederler.
- **Duygular:** Sakinleştirme, kabullenme, bağlılık.
- **Örnekler:**
  - "Bolivya ritmine uyum sağlamayı öğreniyorum. Sabırsız olmak yerine, bekleme süresini sohbet etmek ve çevremdeki insanları daha iyi tanımak için kullanmaya çalışıyorum."
  - "Yükseklikle daha iyi başa çıkabilmek için koka çayı içmeye başladım. Bana çok yardımcı oluyor ve yerel alışkanlıkların bir parçası."
  - "Yerel gelenekleri açıklayan ve bana şehrin daha az turistik yerlerini gösteren Bolivyalı arkadaşlar edindim."
- **Yas ile bağlantı (Müzakere):** Müzakere aşamasında olduğu gibi, kişi durumunu iyileştirmenin yollarını arar ve çözümleri keşfederek uyum sağlamaya başlar.

5. Aşama: Ustalık/entegrasyon ve kabullenme Aşaması

- **Açıklama:** Kişi yeni kültürde kendini rahat hisseder ve yerel unsurları kendi yaşam tarzına entegre etmiştir. Kültürel farklılıklarla barışıktırlar ve günlük etkileşimlerinde kendilerini güvende hissederler.
- **Duygular:** Güven, memnuniyet, aidiyet.
- **Örnekler:**
  - "Sıcak selamlaşmalara ve kucaklaşmalara alışıyorum. Artık doğal geliyor ve etkileşimlerimde kendimi daha rahat hissediyorum."
  - "Evde Bolivya yemekleri pişirmeye ve yemeklerime yerel malzemeleri dahil etmeye başladım. Bu artık günlük rutinimin bir parçası."
  - "Bolivyalıların sükunetini ve sabrını artık takdir ediyorum. Kendimi daha rahat ve daha az aceleci hissediyorum, bu da yerel yaşama gerçekten entegre olmamı sağladı."
- **Yas ile bağlantı (Kabullenme):** Yas eğrisinin kabullenme evresinde olduğu gibi, kişi değişimi tamamen entegre etmiştir ve yeni gerçekliğiyle barışık hisseder.

Mentilerin kültür şokunun çeşitli aşamalarını ve ruh hali eğrisini atlatmalarına yardımcı olmak için, Mentörün+ uluslararası hareketlilik sırasında önerebileceği birkaç başa çıkma stratejisi aşağıda verilmiştir:

- **Günlük stresi azaltmak için rutinler geliştirin:** Mentinizi günlerine istikrar getiren bir rutin oluşturmaya teşvik edin. Günlerini planlayarak ve spor yapmak, kitap okumak veya yerel kültürü kendi hızlarında keşfetmek için zaman ayırmak gibi rahatlama anlarını entegre ederek, kendilerini daha kontrollü hissedebilir ve yabancı bir ortamda stresi azaltabilirler.

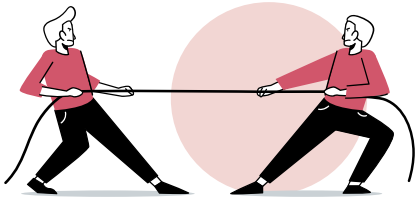
- **Küçük, ulaşılabilir hedefler belirleyin:** Mentinizin ezici zorlukları yönetilebilir, başarılabilir görevlere ayırmasına yardımcı olun. Örneğin, her gün yeni bir kelime veya cümle öğrenmek veya haftada bir kez yerel halkla etkileşime geçmeyi taahhüt etmek onları motive edebilir. Bu yaklaşım, özgüven geliştirmelerine ve yetersizlik duygularına karşı koymalarına yardımcı olur.
- **Stresten kurtulmak için fiziksel aktiviteyi teşvik edin:** Mentinizi yoga, yürüyüş, doğa yürüyüşü veya eğlence sporları gibi düzenli fiziksel aktiviteleri rutinlerine entegre etmeleri konusunda destekleyin. Egzersiz sadece stresi azaltmakla kalmaz, aynı zamanda endorfin salgılayarak ruh halini de iyileştirir. Esneme hareketleri gibi basit hareketler bile zihinsel esenlik için önemli faydalar sağlayabilir.
- **İzolasyonu önlemek için sosyal bağlantıları teşvik edin:** Müracaatçınızı gurbetçi gruplarına katılarak veya yerel etkinliklere katılarak sosyal bağlantılarını sürdürmeye teşvik edin. Yurtdışında geçirdikleri süre boyunca yalnızlık ve izolasyon duygularıyla mücadele etmek için gerektiğinde arkadaşları, meslektaşları veya destek grupları aracılığıyla destek aramaları önemlidir.
- **Duyguları işlemek için günlük tutmayı önerin:** Mentinize duygu ve düşüncelerini ifade etmenin bir yolu olarak bir günlüğe yazmasını tavsiye edin. Bu kişisel alan, duygularını netleştirmelerine, kişisel gelişimlerini takip etmelerine ve yargılanma korkusu olmadan endişelerini gidermelerine yardımcı olabilir. Yazmak, deneyimlerini yansıtmalarını ve anlam bulmalarını sağlar.
- **Molalar verin ve yeni yerler keşfedin:** Mentinizi her zamanki ortamından uzaklaşması için teşvik edin. Ev sahibi ülkede kısa bir gezi veya manzara değişikliği pillerini şarj etmelerine yardımcı olabilir ve taze motivasyon sağlayabilir. Yeni yerler keşfetmek, zihinsel bir mola vermelerini ve günlük streslerden uzaklaşmalarını sağlayarak kendilerini gençleşmiş hissetmelerine yardımcı olacaktır.

Bu stratejileri uygulayarak mentörler+, mentilerinin kültürel uyumun duygusal zorluklarını aşmalarına yardımcı olabilir ve uluslararası hareketlilik deneyimleri boyunca dayanıklılığı ve kişisel gelişimi teşvik eden destekleyici bir ortam yaratabilirler.

Bölüm 3.4
DENEYİMLERİN PAYLAŞILMASI VE REHBERLİK SAĞLANMASI

Amaçlar

- Saygı ve gizlilik hakkındaki kişisel inançlar üzerine düşünmek.
- Güven inşa etmeyi ve açık iletişim için güvenli bir alan yaratmayı öğrenin.



SLAYT 47

ETKİNLİK 9 • DEĞER ÇİZGİSİ

Grup/Bireysel - 45 dakika

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

YÜZYÜZE: "Kesinlikle Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" işaretleri, bant, saygı ve gizlilikle ilgili ifadelerin listesi.

ÇEVRİMİÇİ: "Kesinlikle Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" için bir çizgi ve etiketler içeren sanal bir beyaz tahta veya bir anket aracı (örneğin, *Zoom anketleri, Menti.com*).

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Saygı ve gizlilikle ilgili kişisel deneyimler ve inançlar üzerine düşünmek.
- Mentiler ile ilişkiyi geliştirmenin yollarını belirleyin.
- Saygı ve gizliliğe ilişkin farklı bakış açılarını anlamak.
- Mentörlükte etik ikilemler hakkında eleştirel düşünmeyi geliştirmek.
- Gizlilik konularına ilişkin karar verme becerilerini geliştirin.
- Hassas konuları tartışmak için etkili iletişim stratejileri geliştirmek.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Odanın bir ucuna "Kesinlikle Katılıyorum" ve diğer ucuna "Kesinlikle Katılmıyorum" yazan bir işaret koyun.
2. "Değer Çizgisi" etkinliği kavramını ve saygı ve gizlilik konusundaki bakış açılarını keşfetme amacını açıklayın.
3. Mentörlük, saygı veya gizlilikle ilgili bir ifade okuyun (aşağıdaki ifadelere bakın).
4. Katılımcılardan duruşlarına göre kendilerini değer çizgisi boyunca fiziksel olarak konumlandırmalarını isteyin.
5. Birkaç katılımcıyı neden kendi pozisyonlarını seçtiklerini paylaşmaya davet edin.
6. Süreci farklı ifadelerle tekrarlayın, tartışmayı ve kendini yansıtmayı teşvik edin.
7. Temel içgörüleri ve bunların mentörlük ilişkilerine nasıl uygulandığını özetleyin.

ÇEVRİMİÇİ

1. Etiketli bir ölçek içeren sanal bir beyaz tahta kurun veya 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değişen bir anket aracı (ör. *menti.com, Zoom* anketleri) kullanın.
2. Etkinliğin amacını ve katılımcıların ifadelerle nasıl etkileşime geçeceğini açıklayın.
3. Mentörlük, saygı veya gizlilikle ilgili bir ifade okuyun (aşağıdaki ifadelere bakın) ve katılımcılardan sanal ölçekteki konumlarını seçmelerini isteyin.
4. Birkaç katılımcıyı neden kendi pozisyonlarını seçtiklerini sohbet sırasında veya mikrofon aracılığıyla paylaşmaya davet edin.
5. Süreci farklı ifadelerle tekrarlayın, tartışmayı ve kendini yansıtmayı teşvik edin.
6. Temel içgörüleri ve bunların mentörlük ilişkilerine nasıl uygulandığını özetleyin.

Etkinlik sırasında kullanılacak ifadelere örnekler

- **Aynı fikirde olmasanız bile, mentinin fikirlerine her zaman saygı duymak önemlidir.**
  Açıklama: "Aynı fikirde olmamak normaldir ancak saygı her şeyden önce gelir. Aynı fikirde olmasak bile fikirlerimizi mentiye dikte etmemeli ve yolumuza devam etmeliyiz. Mentörlük süreci sizinle ilgili değil, menti ile ilgilidir, siz burada bir rehber olarak bulunuyorsunuz."

- **Bir mentiye saygı duymak, onun kararlarına karşı çıkmamak anlamına gelir.**
  Açıklama: "Katılmıyorum: Bir mentiye saygı duymak, ona meydan okumak anlamına gelir. Meydan okuma ile ne demek istediğimizi açıklığa kavuşturmak önemlidir. Bazen mentinin fikirlerine meydan okumak için müdahale etmeniz gerekir. Örnek: Eğer bir menti eve gitmek istiyorsa, ona nedenini sorun. Çok fazla meydan okumayın, başka seçenekler, başka düşünme yolları düşünmelerini sağlayın. Mentilerin büyümek için zorlanmaya ihtiyaçları vardır. Menti'yi motive edin: küçük hedefler ekleyin."

- **Saygı, mentiye hata yapması ve bunlardan ders çıkarması için alan tanımayı gerektirir.**
  Açıklama: Mentinin öğrenme sürecinin bir parçası olarak hata yapmasına izin vermek önemlidir. Hatalar doğaldır ve gelişim için değerli fırsatlardır. Bir mentör+ olarak rolünüz devreye girip her sorunu düzeltmek değil, rehberlik sağlamak ve mentinin neyin yanlış gittiğini ve nasıl gelişebileceğini düşünmesine yardımcı olmaktır. Onlara hatalarından ders çıkarmaları için alan tanıyarak, bağımsızlıklarını teşvik eder ve gelişimleri için çok önemli olan dayanıklılıklarını geliştirmelerine yardımcı olursunuz.

- **Bir mentör+, ilişkiyi derinleştirmek için mentileri kişisel hikayelerini paylaşmaya teşvik etmelidir, bu hikayeler zor veya duygusal olsa bile.**
  Açıklama: Kişisel hikayelerin paylaşılması nihayetinde ilişkiyi derinleştirebilir. Ancak, bunlar çok kişisel hikayeler olduğu için mentör+ mentileri bunu yapmaya zorlamamalıdır. Herkesin sınırlarına saygı gösterilmelidir. Eğer Menti kendi hikayesini paylaşmak istemiyorsa, onun kararına saygı duymalısınız ve bunun tersi de geçerlidir.

- **Saygılı bir mentör+, mentisine asla eleştirel geribildirim vermez.**
  Açıklama: Bir mentör+, saygılı bir şekilde yapıldığı sürece, eleştirel gibi görünse bile her zaman yapıcı geri bildirim sağlamalıdır.

- **Bilgi mentiye veya başkalarına zarar vermediği sürece gizlilik korunmalıdır.**
  Açıklama: Gizlilik önemlidir, ancak bir menti acil bir tehlike altındaysa, mentör+ gizlilik anlaşmalarına bakmaksızın bunu bildirmelidir.

- **Mentinin kişisel anekdotlarını diğer mentörler+ ile paylaşması mentörlük sürecinin gelişmesine yardımcı olur.**
  Açıklama: Mentinin kişisel anekdotlarını diğer Mentörler+ ile paylaşmak bazen yararlı olabilir, ancak güvenin sürdürülmesini sağlamak için yalnızca açık izinle.

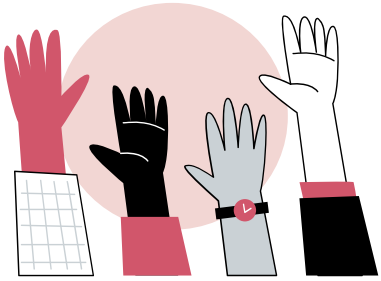
Ana Çıkarımlar

- Mentörler+, kişisel değerlerin mentörlük ilişkilerini nasıl şekillendirdiğine dair daha derin bir farkındalık geliştirecektir.
- Mentörler+ farklı bakış açılarına ve kültürel etkilere saygı duymanın önemini kavrayacaklardır.
- Mentörler+ gizlilikle ilgili bilinçli etik kararlar alma becerilerini güçlendireceklerdir.
- Mentörler+ hassas konuları saygılı ve açık bir şekilde tartışmak için stratejiler kazanacaklardır.
- Mentörler+, mentilerle güven ve şeffaflık ortamını nasıl teşvik edeceklerini öğreneceklerdir.

Yansıma

- Bu etkinlik, mentörlük ilişkisindeki bakış açısını nasıl değiştirdi?
- Mentörlük ilişkisinde saygı ve gizliliği sağlamak için kullanabileceğiniz bazı stratejiler nelerdir?
- Bir mentör+ ve menti arasında hangi bilgilerin gizli kalması gerektiğine nasıl karar verirsiniz?
- Saygı veya gizliliğin tehlikeye girdiği durumlarla nasıl başa çıkabilirsin?
- İlişkiyi geliştirmek için en etkili yollar nelerdir?
- Eğer bir mentör+ yanlışlıkla uygunsuz bir dil kullanır ya da Menti'yi rahatsız edebilecek bir görüş ifade ederse, bunu nasıl telafi etmelidir?
- Bir menti mentörlük oturumunda zararlı görüşler ya da "nefret söylemi" ifade ederse ne yaparsın?
- Mentinin ifade özgürlüğüne saygı duymak ile başkalarını zararlı veya saldırgan söylemlerden korumak arasında nasıl bir denge kurarsın?

Nefret söylemi, cinsiyetçilik ve ırkçılık gibi durumlarda, şiddetsiz iletişim yöntemleri kullanılarak sağlam bir duruş sergilenmelidir. Şiddetsizlik geri çekilmek değildir. Şiddetsiz iletişim yöntemleriyle çatışmanın yeni bir şiddet yaratmadan çözülmesini sağlar.



SLAYT 48

ETKİNLİK 10 • HİÇBİR ZAMAN

Grup - 30 Dakika

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Açık iletişim için güvenli bir alan yaratmanın önemini anlayın.
- Paylaşılan savunmasızlık yoluyla güven inşa etmeyi öğrenin.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. *"Never Have I Ever"* kurallarını ve dürüstlük ve saygının önemini kısaca açıklayın.
2. Güvenli bir alan için temel kuralları belirleyin (örneğin, yargılama yok, gizlilik, aktif dinleme).
3. Katılımcıları bir daire şeklinde düzenleyin.
4. Tonu belirlemek için kişisel bir örnek paylaşın.
5. Her katılımcı on parmağını kaldırarak başlar.
6. Katılımcılar sırayla "Ben hiç..." der ve ardından hiç yapmadıkları bir şeyi söylerler.
7. Söz konusu etkinliği yapmış olan herkes bir parmağını indirir.
8. Süre bitene ya da katılımcılar birden fazla sıra alana kadar devam edin.

ADIM ADIM

ÇEVRİMİÇİ

1. "Hiç yapmadım" kurallarını ve dürüstlük ve saygının önemini kısaca açıklayın.
2. Güvenli bir alan için temel kuralları belirleyin (örneğin, yargılama yok, gizlilik, aktif dinleme).
3. Tonu belirlemek için kişisel bir örnek paylaşın.
4. Katılımcılardan kameralarını açmalarını ve ellerini göstermelerini isteyin.
5. Her katılımcı sırayla sohbet sırasında ya da yüksek sesle "Ben hiç..." ifadesini kullanır.
6. Bahsedilen etkinliği yapmış olan herkes bir parmağını indirir.
7. Süre bitene ya da katılımcılar birden fazla sıra alana kadar devam edin.

Ana Çıkarımlar

- Mentörler+, mentiler için güvenli ve yargısız bir alan yaratmanın öneminin farkına varacaklardır.
- Mentörler+, paylaşılan savunmasızlık yoluyla güven inşa etme ve açık iletişimi teşvik etme becerileri geliştireceklerdir.
- Mentörler+ açıklığın daha derin bağlantıları ve anlamlı mentörlük ilişkilerini nasıl teşvik ettiğini anlayacaklardır.
- Mentörler+, mentilerin kendilerini özgürce ifade etmelerini destekleyen dürüst tartışmaları kolaylaştırma konusunda güven kazanacaklardır.

Yansıma

- Bu etkinliğe katılmak nasıl hissettirdi?
- Etkinlik güvenli alan kavramını anlamanıza nasıl yardımcı oldu?
- Başkalarıyla bağlantı kurduğunuzu hissettiğiniz anlar oldu mu?

- Özellikle zorlayıcı veya rahatsız edici hissettiğiniz anlar oldu mu? Bunlarla nasıl başa çıktınız?
- Kırılganlık güçlü bir mentör+ - menti ilişkisi kurmada nasıl bir rol oynar?

Katılımcıların paylaşımda bulunmak için kendilerini rahat hissettiklerinden emin olun. Buzları kırmak için ilk siz başlayabilir ve bir örnek oluşturabilirsiniz. Örneğinizle *"Paylaşmak aynı zamanda kırılganlığınızı da paylaşmaktır"* mesajını vermiş olursunuz.

SLAYT 49

ETKİNLİK 11 • ZAR OYUNU

Bireysel / Grup – 40 Dakika

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

YÜZYÜZE: Fiziksel bir zar.

ÇEVRİMİÇİ: Çevrimiçi bir platform üzerinden erişilebilen sanal bir zar aracı.

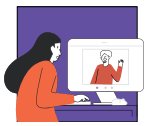
Mentörler için öğrenme hedefleri

- Mentilerle etkili bir şekilde bağlantı kurmak ve onlara rehberlik etmek için deneyimlerini açık ve ilgi çekici bir şekilde paylaşmayı öğrenin.
- Mentileri daha iyi desteklemek için mentörlerin+ ev sahibi ülkenin sosyo-profesyonel ortamı hakkındaki bilgilerini derinleştirmek.
- Mentilere anlamlı içgörüler sağladıklarından emin olmak için kısa hikayeleri düşünceli bir şekilde paylaşın.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Zar oyununun kurallarını açıklayın ve saygılı ve düşünceli hikaye anlatımının önemini vurgulayın.
2. Her katılımcı sırayla fiziksel bir zar atar.
3. Yuvarladıkları sayıya bağlı olarak, atanan kategoriye karşılık gelen kısa bir hikaye paylaşırlar:
   - 1 Rahatsız edici bir durum.
   - 2: İlginç bir karşılaşma.
   - 3: Kültürlerarası bir deneyim.
   - 4: Ev sahibi ülkenin sosyo-profesyonel bir özelliği.
   - 5: Beklenmedik bir hedef.
   - 6: Alınan bir inisiyatif.
4. Saygı ve sınırları vurgulayarak katılımcıların paylaşıp paylaşmama seçeneğine sahip olduğunu tekrar vurgulayın.
5. Tüm katılımcılar en az bir hikaye paylaşana veya süre dolana kadar devam edin.



ÇEVRİMİÇİ

1. Sanal bir zar aracı kullanın ve tüm katılımcıların buna erişebildiğinden emin olun.
2. Her katılımcı sırayla sanal zarı atar.
3. Attıkları sayıya bağlı olarak, atanan kategoriye karşılık gelen kısa bir hikaye paylaşırlar:
   - 1: Rahatsız edici bir durum.
   - 2: İlginç bir karşılaşma.
   - 3: Kültürlerarası bir deneyim.
   - 4: Ev sahibi ülkenin sosyo-profesyonel bir özelliği.
   - 5: Beklenmedik bir hedef.
   - 6: Alınan bir inisiyatif.
4. Sanal ortamda aktif dinlemeyi ve saygılı katılımı teşvik edin.
5. Paylaşılan temel içgörüleri özetleyin ve bunları mentörlük bağlamıyla ilişkilendirin.

Ana Çıkarımlar

- Mentörler+, mentilerle ilgili ve etkili deneyimleri paylaşma becerilerini geliştireceklerdir.
- Mentörler+, ev sahibi ülkenin sosyo-mesleki ortamı ve bu bilginin nasıl etkili bir şekilde aktarılacağı konusunda içgörü kazanacaklardır.
- Mentörler+, rehberlik ve destek için bir araç olarak hikaye anlatımı konusunda özgüven geliştireceklerdir.
- Mentörler+ açık tartışmalar için güvenli bir alan yaratmayı öğrenecek ve paylaşılan hikayelerin mentörlük hedefleriyle uyumlu olmasını sağlayacaktır.

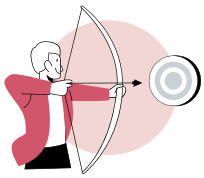
Yansıma

- Bu alıştırmadan yanınızda ne götürüyorsunuz?
- Mentinizle hikayelerinizi paylaşırken kendinizi rahat hissedeceğinizi düşünüyor musunuz?

SLAYT 50

KİŞİSEL DENEYİMLERİ MENTİLERLE PAYLAŞIRKEN, BUNU DÜŞÜNCELİ VE BİLİNÇLİ BİR ŞEKİLDE YAPMAK ÖNEMLİDİR.

Odak noktası her zaman mentinin gelişimini destekleyen ve kendi yolculuklarında yol almalarına yardımcı olan ilgili, yararlı bilgiler sağlamak olmalıdır.



1. Paylaşımda uygunluğu sağlayın

Paylaşılan herhangi bir deneyimin mentinin mevcut durumuyla ilgili olduğundan emin olmak çok önemlidir. Hedeflerine, zorluklarına ve ihtiyaçlarına doğrudan hitap eden tavsiyeler ve örnekler sunmaya odaklanın. İçgörüleri kendi özel bağlamlarına uyarlamak, rehberliği daha etkili ve anlamlı hale getirecektir.

2. Mentiyi anlamaya öncelik verin

Kişisel deneyimlerinizi paylaşmadan önce mentinin geçmişini, hedeflerini ve karşılaştığı zorlukları anlamak için zaman ayırın. Endişelerini aktif olarak dinleyin ve neyi başarmayı umdukları konusunda netlik kazanın. Önce onların durumunu keşfederek, paylaşılan tavsiyeler onların ihtiyaçlarıyla uyumlu olacak ve daha etkili destek sağlayacaktır.

3. Bir amaç doğrultusunda paylaşın

Paylaşılan her hikayenin net bir amaca hizmet ettiğinden emin olun. Amaç sadece anekdotlar anlatmak değil, mentinin gelişimine katkıda bulunacak değerli içgörüler sunmak olmalıdır. Paylaşılan her deneyim, mentinin yolculuğunda ilerlemesine yardımcı olacak tavsiyeler, dersler veya perspektifler gibi somut bir şey sağlamalıdır.

Mentörler bu ilkeleri izleyerek, paylaştıkları deneyimlerin anlamlı ve etkili olmasını sağlayabilir ve sonuçta daha etkili bir mentörlük ilişkisini teşvik edebilirler. Amaçlı, uygun ve yerinde paylaşımlar mentinin gelişimini destekleyecek ve kendi zorluklarını güvenle aşmasına yardımcı olacaktır.

Amaçlar

- Mentör+ - menti ilişkilerinde destek ve güven rollerinin farkına varmak.
- İletişim becerilerini ve eleştirel düşünmeyi geliştirir.

SLAYT 51

TAVSİYE - MENTİLERE NASIL TAVSİYEDE BULUNULUR / TÜYOLAR VERİLİR / YAPILMASI VE YAPILMAMASI GEREKENLER

İçerik

Mentörlerin+ ana rollerinden biri, hareketlilik deneyimi boyunca Mentilerine tavsiyelerde bulunmaktır. İster hareketlilik öncesinde, ister hareketlilik sırasında veya sonrasında olsun, bu rehberlik, Mentilerin deneyimlerine uyum sağlamalarına ve bu deneyimden en iyi şekilde yararlanmalarına destek olmak için gereklidir. Ancak, mentörlerin+ rollerinin mentileri adına karar vermek değil, bilgi ve deneyimlerine dayanarak bilinçli önerilerde bulunmak olduğunu unutmamaları gerekir.

Mentörlerin+ üzerinde düşünmeleri için iyi bir soru şudur: *"Uluslararası hareketlilik deneyimime başlamadan önce bana ne söylenmesini isterdim?"*

SLAYT 52

HAREKETLİLİKTEN ÖNCE

Hareketlilik başlamadan önce katılımcılara mentörlerin+ mentilerini nasıl destekleyebileceklerini sorun. Mentörler+ aşağıda önerilenlerden farklı olabilecek önerilerde bulunacaklardır. Önerileri not edin, böylece gerektiğinde onlara geri dönebilir ve aşağıdaki önerilerle tamamlayabilirsiniz.

Mentörler+ hazırlık aşamasında değerli tavsiyelerde bulunarak Mentilerin kendilerine güvenmelerine ve önlerindeki yolculuğa hazır hissetmelerine yardımcı olabilir.

Odaklanılacak alanlar, örneğin şunları içerebilir:

1. Hareketlilik projesinin oluşturulması

- **CV ve kapak mektubu yazımı:** Ev sahibi ülkenin normlarına uygun formatlar ve yaklaşımlar önerin.
- **Dil hazırlığı:** Dil uygulamaları veya kaynakları (örneğin Duolingo, Babbel) önerin ve pratik ifadeler öğrenmek için ipuçları paylaşın.
- **Gerçekçi hedefler belirleme:** Mentilerin hareketlilikleri sırasında hem kişisel hem de profesyonel olarak neleri başarmayı umduklarını tanımlamalarına yardımcı olun.

2. Pratik hazırlık

- **Ne almalısınız?** Temel ihtiyaçların bir kontrol listesini sağlayın (adaptörler, belgeler, hava koşullarına uygun kıyafetler).
- **Seyahat yönetimi:** Havaalanlarında gezinme, ulaşım rezervasyonu ve olası seyahat komplikasyonlarının (örneğin uçuş gecikmeleri) üstesinden gelme konusunda tavsiyelerde bulunun.
- **Yerel bilgiler:** Ev sahibi ülkenin gelenekleri, iklimi ve ulaşımı hakkında görüşlerinizi paylaşın.

3. Zihinsel ve duygusal hazırlık

- **Kültürel beklentiler:** Karşılaşabilecekleri potansiyel kültürel farklılıkları ve bunlara açık fikirli bir şekilde nasıl yaklaşacaklarını tartışın.
- **Gerçekçi beklentiler belirleme:** Onları ilk heyecana (balayı aşaması) ve aynı zamanda kültür şoku ve ev hasreti gibi olası zorluklara hazırlayın.

SLAYT 53

HAREKETLİLİK SIRASINDA

Katılımcılara mentörlerin+ hareketlilik projesi sırasında mentilerini nasıl destekleyebileceklerini sorun. Mentörler+ aşağıda önerilenlerden farklı olabilecek önerilerde bulunacaklardır.
Önerileri not edin, böylece gerektiğinde onlara geri dönebilir ve aşağıdaki önerilerle tamamlayabilirsiniz.

Mentörün+ desteği, mentinin yurtdışındaki yaşama uyum sağlama sürecinde çok önemlidir. Düzenli kontroller, mentilerin duygularını yönetmelerine ve herhangi bir zorluğu ele almalarına yardımcı olur. mentör+ aşağıdaki konularda tavsiyelerde bulunabilir:

1. Duyguları ve kültür şokunu yönetme

- **Ruh hali eğrisi:** Mentilere, yeni deneyimlerin heyecanından günlük farklılıkların yarattığı hayal kırıklığına kadar iniş ve çıkışlar yaşamanın normal olduğunu hatırlatın. Örneğin, projenin bir noktasında Mentiler ev özlemi yaşayabilir. Güvenilir bir kişiyle bu konu hakkında konuşmaya açık olmalarını teşvik edin.
- **Stres yönetimi:** Mentilerin projenin hedeflerine ve bu hedeflere doğru nasıl ilerlediklerine yeniden odaklanmalarına yardımcı olun. Farkındalık, günlük tutma veya destek için ulaşma gibi teknikleri teşvik edin.

2. Bütçe Yönetimi

- **Harcama ve tasarruf ipuçları:** Harçlıklarını nasıl bütçeleyecekleri, gereksiz harcamalardan nasıl kaçınacakları ve boş zaman etkinlikleri için nasıl plan yapacakları konusunda pratik tavsiyeler paylaşın.

3. İlişki Yönetimi

- **Çatışma çözümü:** Diğer katılımcılarla veya ortak konaklama yerlerinde anlaşmazlıkları ele almak için stratejiler sunun. Açık iletişimi ve empatiyi teşvik edin.
- **Kültürel anlayış:** Yanlış anlamalardan kaçınmalarına yardımcı olmak için Mentilere ev sahibi ülkenin yapılması ve yapılmaması gerekenler konusunda rehberlik edin.

4. Entegrasyonu Teşvik Etmek

- **Yerel yaşama dahil olmak:** Daha iyi entegre olmak için yerel etkinliklere katılmayı, kültürel faaliyetlere katılmayı veya sosyal gruplara katılmayı önerin.
- **Destek aramak:** Mentileri zorluklarla karşılaştıklarında gurbetçi topluluklarla veya yerel destek yapılarıyla bağlantı kurmaya teşvik edin.
- **Motivasyonunuzu koruyun:** Mentinin hedeflerini ve ilerlemesini gözden geçirmenin önemini paylaşın ve yeni hedefler koymayı teşvik edin. Motivasyonu geliştirebilecek pozitif insanların çevresini aramaya yönlendirin.

SLAYT 54

HAREKETLİLİK SONRASI

Katılımcılara mentörlerin+ hareketlilik sonrasında mentilerini nasıl destekleyebileceklerini sorun. Mentörler+ aşağıda önerilenlerden farklı olabilecek önerilerde bulunacaklardır.
Önerileri not edin, böylece gerektiğinde onlara geri dönebilir ve aşağıdaki önerilerle tamamlayabilirsiniz.

Hareketlilik dönemi sona erdiğinde mentiler genellikle nasıl geri dönecekleri veya sonraki adımlarını nasıl planlayacakları konusunda rehberliğe ihtiyaç duyarlar. Mentörler+ şu konularda tavsiyelerde bulunabilir:

1. Gelecekteki kariyer ve kişisel projeler

- **Destek yapıları:** Mentileri hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak yerel veya uluslararası kaynaklara (kariyer hizmetleri, çalışma programları veya gönüllü fırsatlar gibi) yönlendirin.

- **Doğru soruları sormak:** Mentileri deneyimlerini yansıtmaları için şu soruları sorarak teşvik edin: "Ne öğrendim? Bu deneyim kariyer hedeflerimi veya kişisel değerlerimi nasıl değiştirdi?"

2. Ağların paylaşılması

- **Profesyonel bağlantılar:** Özellikle kariyerlerinde veya gelecekteki projelerinde ilerlemelerine yardımcı olacaksa, mentileri profesyonel ağınızla tanıştırın.
- **Bağlantıda kalmak:** Mentileri, hem yerel halkla hem de diğer gurbetçilerle hareketlilik sırasında kurdukları ilişkileri sürdürmeye teşvik edin.

3. Yansıtma ve değerlendirme

- **Öz değerlendirme:** Mentilere deneyimlerini yansıtmaları konusunda rehberlik edin. Hareketlilik sırasında kazanılan beceri ve bilgileri içeren kişisel veya profesyonel bir portföy oluşturmalarını önerin.
- **Yeniden Entegrasyon:** Eve döndüklerinde ters kültür şokunu nasıl yönetecekleri ve geliştirdikleri küresel zihniyete nasıl bağlı kalacakları konusunda tavsiyelerde bulunun. Gelecek planlarını teşvik edin ve öğrenilen becerilerin bu bağlamda nasıl kullanılabileceğini anlamaya yardımcı olun.

SLAYT 55

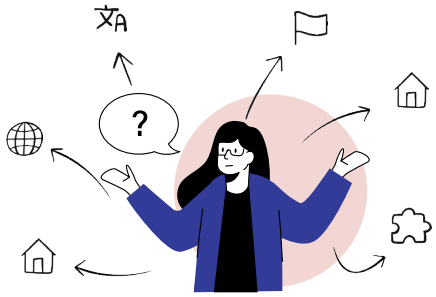
NE ZAMAN YARDIM İSTEMELİ

Mentörlerin+ tüm cevaplara sahip olması beklenmez. Uzmanlığınız dışındaki konularla karşılaşırsanız, gençlik kuruluşuna veya ağdaki diğer mentörlere+ ulaşın. Bu, mentilerin doğru bilgi almalarını ve tam olarak desteklendiklerini hissetmelerini sağlar.

Bölüm 3.5
ZORLUKLARI YÖNETME (KÜLTÜRLERARASI FARKINDALIK, DUYGUSAL DESTEK, ÇATIŞMA ÇÖZÜMÜ)

Amaçlar

- Mentileriyle karşılaşabilecekleri olası sorunları anlamak ve bunları nasıl çözeceklerini öğrenmek.
- Olası durumu hayal etme ve farklı çözümler uyguladığımızda nasıl gelişeceğini görme



SLAYT 56

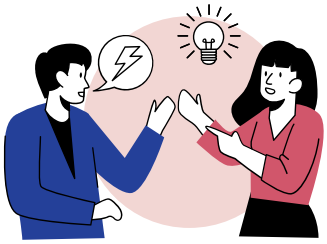
İÇERİK

Bir hareketlilik projesi sırasında, yeni ortamın ve kültürlerarası bağlamın karmaşıklığı nedeniyle bir dizi potansiyel sorun ortaya çıkabilir ve bu oldukça olağandır. Bir sonraki faaliyette, gerçek hayatta karşılaşılabilecek bazı potansiyel sorunlar ve çözümleri yer almaktadır.

Bu sorunlar, yeni ortama adaptasyon zorlukları veya ev arkadaşları/ev sahibi aile arasındaki ilişkiler, topluma entegrasyon, kültürel şok, yaşam koşulları, proje faaliyetleri gibi çeşitli olabilir.

Hazırlanan çözümler bu sorunlar için tek gerçekler veya seçenekler değildir, ancak mentör+ sorunları çözmek için Menti ile iletişim kurarken bu çözümlere başvurabilir.

Mentörün+ da eski bir hareketlilik katılımcısı olması veya en az 3 ay yurtdışında yaşamış olması Mentinin mentörün+ kendi bilgi ve deneyimlerinden destek alması açısından da önemlidir. Mentör+, mentileri emin olmadıkları çözümler için ilgili kişilere yönlendirmeli ve bunun takibini yapmalıdır.



SLAYT 57

ETKİNLİK 12 • PROBLEM ÇÖZÜMLERİ

Grup - 60 Dakika

YÜZYÜZE / **ÇEVRİMİÇİ**

Materyal

YÜZYÜZE: Not almak için kağıt ve kalemler, bir zamanlayıcı, tartışmaları özetlemek için yazı tahtası. Gerekirse EK n°6 yazdırın.

ÇEVRİMİÇİ: Bir video konferans platformu, ortak not alma için paylaşılan belge (*Google Docs, Miro, Jamboard*).

Mentörler için öğrenme hedefleri

- Aktif dinleme ve anlayışı geliştirmek.
- Mentilere sorunlarında nasıl yardımcı olacağını veya onları doğru kişiye nasıl yönlendireceğini bilmek.

ADIM ADIM

YÜZYÜZE

1. Katılımcıları 3-4 kişilik küçük gruplara ayırın.
2. Her gruba mentörlükle ilgili 2-3 potansiyel sorun ve neden atayın (aşağıdaki tabloya bakın). (İsteğe bağlı) Aşağıdaki tablonun basılı ve kesilmiş versiyonunu kullanın (EK n°6).
3. Gruplara kendi deneyimlerine veya mantıksal akıl yürütmelerine dayalı çözümler için beyin fırtınası yapmaları için 15-20 dakika verin.
4. Her grup kendilerine atanan sorunları ve çözüm önerilerini diğerlerine sunar.
5. Diğer gruplardan gelen geri bildirimleri kolaylaştırın ve açık bir tartışma başlatın.
6. Bu problem çözme stratejilerinin gerçek mentörlük durumlarına nasıl uygulanacağı üzerine bir yansıtma oturumu düzenleyin.
7. Hazırlanan çözüm kılavuzunu/tablosunu kullanarak ek görüşler sağlayın.

ÇEVRİMİÇİ

1. Katılımcıları grup başına 3-4 kişiden oluşan ara odalara ayırın.
2. Grupların fikirlerini yazabilecekleri ortak bir belge paylaşın.
3. Her gruba mentörlükle ilgili 2-3 potansiyel sorun ve neden atayın (aşağıdaki tabloya bakın).
4. Gruplara kendi deneyimlerine veya mantıksal akıl yürütmelerine dayalı çözümler için beyin fırtınası yapmaları için 15-20 dakika verin.
5. Her grubun fikirlerini sunduğu ana oturuma dönün.
6. Diğer gruplardan gelen geri bildirimleri kolaylaştırın ve açık bir tartışma başlatın.
7. Bu problem çözme stratejilerinin gerçek mentörlük durumlarına nasıl uygulanacağı üzerine bir yansıtma oturumu düzenleyin.
8. Hazırlanan çözüm kılavuzunu/tablosunu kullanarak ek görüşler sağlayın.

N.B: The column "Solutions for HO Tutor / SO Tutor" is as information solutions to give to the participants after the activity. Don't ask participants to find solutions as this is not their role.

Tablo 2: Karşılaşılabilecek olası sorunlar, nedenleri ve çözümleri

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor için çözümler
MENTİLER VE EV SAHİBİ KURULUŞ ARASINDA İLETİŞİM EKSİKLİĞİ Verilen misyon ve görevlerin yola çıkmadan önceki bilgilerle örtüştüğünü hissetmiyorlar. İletişim net değil ve planlama, boş günler vb. konularda bazı anlaşmazlıklar yaşanıyor.	Mentinin hareketlilik sürecinden beklentileri veya ev sahibi kuruluşun katılımcıdan beklentileri gibi belirsizlikler, değişiklikler veya net olmayan beklentiler iletişim sorunlarına yol açabilir. Çalışma saatleri veya aylık tatil günlerinin kullanımı ile ilgili sorunlar ortaya çıkabilir.	Mentileri belirsizlikleri dile getirmeye teşvik edin ve ilgili taraflarla beklentileri netleştirmek için tartışmaları kolaylaştırın. Mentilerin değişiklikleri ve belirsizlikleri yönetmelerine yardımcı olmak için kendi deneyimlerinizi paylaşın ve etkili bir şekilde uyum sağlamaları için stratejiler önerin. Akıllarındaki soruları sormak, her şeyi netleştirmek ve beklentileri tartışmak için mentiyi ev sahibi kuruluşun tutoru ile buluşmaya teşvik edin. Esneklik ve beklenmedik sorumluluklarla başa çıkma stratejileri sunarak değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olun. Mentileri faaliyetlerle ilgili ilgi ve endişelerini ifade etmeye teşvik ederek, hedefleriyle daha iyi örtüşen fırsatlar aramalarına yardımcı olmak.	Mentilerin şunları anladığından emin olun **HO Tutor** Yanlış anlamaları önlemek için hem Mentinin hem de ev sahibi kuruluşun rol ve sorumluluklarını en başından açıkça belirtin. Mentilerin süreç ve beklentiler hakkında istedikleri zaman soru sormaları için açık iletişim hatları olmasını sağlayın. **SO Tutor** Mentilerin bunalmamış olduklarından ve çalışma saatlerine ve tatil günlerine saygı gösterildiğinden emin olmak için düzenli olarak kontrol edin. **SO / HO Tutor** Hareketlilik süreci ve mentinin deneyimini etkileyebilecek değişiklikler hakkında düzenli bilgilendirmeler veya güncellemeler yapın .

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor için çözümler
DİL BARİYERİ *Kendi dillerini/ İngilizceyi konuşmayan yerel toplumla nasıl iletişim kuracaklar?* *Dil becerilerinin eksikliği nedeniyle kendilerini entegre hissetmiyorlar. Bu da dükkanlarda, komşularla, yerel halkla yanlış anlaşılmalara yol açıyor.*	Bu durum, mentilerin yetersiz dil bilgisinden veya özellikle kırsal alanlarda yerel toplulukta İngilizce konuşan kişi sayısının az olmasından kaynaklanmaktadır.	Mentilere uluslararası hareketliliğin yeni beceriler, yetkinlikler ve deneyimler kazanmaları için en iyi yer olduğunu hatırlatın ve onları zorlandıkları alanlar üzerinde çalışmaya ve kendilerini geliştirmeye teşvik edin. Mentilere dil becerilerini geliştirmeleri için dil uygulamaları, çevrimiçi kurslar veya yerel dil sınıfları gibi kaynaklar sağlayın. Mentiyi kendi dilini konuşan bir katılımcıdan destek almaya teşvik edin. Mentileri resmi olmayan ortamlarda yerel dili pratik edebilecekleri kültürel değişim faaliyetlerine katılmaya teşvik edin.	**HO Tutor** Mentilere günlük aktiviteleri ve yerel toplumla ilgili temel ifadeler ve kelime dağarcığı sağlayın. Mentilerin destek bulabileceği dil kulüpleri veya toplum merkezleri gibi yerel kaynaklar hakkında bilgi sunun. **SO / HO Tutor** Temel bir anlayış oluşturmak için Mentilerin yola çıkmadan önce ve proje sırasında dil eğitimi veya kaynakları almalarını sağlayın. Mentilerle dil konusunda yaşadıkları zorlukları düzenli olarak kontrol edin ve yerel halkla iletişimi geliştirmek için stratejiler sağlayın.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
YAŞAM ŞARTLARI VE KONAKLAMA Yaşam koşullarına kolay uyum sağlayamazlar Ev sahibi kuruluş tarafından sağlanan konaklama imkanlarından şikayet ediyorlar	Projenin veya konaklama yerinin sosyal imkanların daha az olduğu bir bölgede olması. Mentilerin konaklama koşulları beklediklerinden farklı olabilir veya beklenen standartları karşılamayabilir - veya diğer ev arkadaşlarının yaşam tarzları (temizlik, hijyen, ...)	Mentileri, sosyal bağlantıları ve entegrasyonu teşvik etmek için yerel topluluk etkinliklerine veya faaliyetlerine katılmaya motive edin. Ve onları yeni sosyal çevrelerle tanıştırabilecek yerel insanlarla bağlantı kurmalarını sağlayın. Mentilerin insanlarla tanışabilecekleri ve arkadaş edinebilecekleri yakındaki organizasyonları, kulüpleri veya grupları belirlemelerine yardımcı olun. Mentilere benzer durumdaki veya ilgi alanlarındaki diğer kişilerle bağlantı kurabilecekleri çevrimiçi platformlar veya sosyal medya grupları önerin. Evdeki yaşam koşulları hakkında ayrıntılı bilgi alın. Duruma göre, kültürel farklılıkların, ev sahibi ülkenin mali durumunun ve kendi evlerindeki standartlardan farklı olabilecek diğer unsurların farkında olmalarına yardımcı olun. Farklı yaşam koşullarına uyum sağlama ve ortak alanlarda temizlik ve hijyenin nasıl korunacağına dair ipuçlarını paylaşın. Menti ile aynı evde yaşayan diğer katılımcılardan kaynaklanan bir sorun ortaya çıkarsa, Menti ilk olarak katılımcılarla konuşmaya teşvik edilir. Daha sonra, hala çözülmemişse durum tutor ile tartışılabilir.	**HO Tutor** Festivaller, atölye çalışmaları veya dersler gibi yakındaki sosyal ve kültürel faaliyetler hakkında bilgi paylaşın. Ve izolasyon hissini azaltmak için grup gezilerini teşvik edin. Menti ve yerel gruplar arasında bir irtibat noktası olarak hareket edin ve sosyalleşme fırsatları bulmalarına yardımcı olun. Mentilerin ne beklemeleri gerektiğini anlamalarına yardımcı olmak için fotoğraflar ve açıklamalar da dahil olmak üzere konaklama seçenekleri hakkında ayrıntılı bilgi sağlayın. **SO Tutor** Ev sahibi kuruluş tarafından sağlanan konaklama durumunu ve olanaklarını kontrol edin. Mentilerin konaklamadan memnuniyetini değerlendirmek için düzenli olarak kontrol edin.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
ADAPTASYON VE UYUM *Kültürel şoku nasıl yaşıyorlar? Bu aşamanın farkındalar mıydı?* *Topluma nasıl entegre olmaya çalışıyorlar?*	Yeni bir ortama adapte olmak ve orada yaşamaya alışmak bazı mentiler için zor olabilir. Yeni bir kültüre, çalışma düzenine veya yaşam tarzına uyum sağlamak zaman alabilir ve zorlayıcı olabilir. Bu durum bazen motivasyon kaybına yol açabilir.	Mentilerle uyum sürecini, kültürel şok aşamasını tartışın ve uyumun zaman aldığını ve deneyimin normal bir parçası olduğunu vurgulayın (kültürel uyum eğrisine bakın). Yeni ortamlara uyum sağlama konusunda kendi deneyimlerinizi, karşılaştığınız zorlukları ve bunların üstesinden nasıl geldiğinizi anlatarak dayanıklılık konusunda ilham verin. Başarı duygusunu teşvik etmek ve motivasyonu korumak için mentilerin ulaşılabilir kısa vadeli hedefler belirlemelerine yardımcı olun. Mentilerin endişelerini aktif bir şekilde dinleyin ve duygularını onaylayın, gerektiğinde yardım istemenin sorun olmadığını pekiştirin. Ve duygularını ev sahibi kuruluşun tutoru ile paylaşmaları için onları teşvik edin.	**HO Tutor** Adayların yeni çevreyi, kültürü ve beklentileri tanımaları için oryantasyon oturumları düzenleyin ve geçişlerini kolaylaştırın. Mentilerin yeni çevrelerine alışmalarına yardımcı olabilecek yerel rehberler, kültürel ipuçları veya atölye çalışmaları gibi kaynaklar sağlayın. Mentilerin uyum için deneyimlerini ve stratejilerini paylaşabilecekleri grup tartışmalarını veya akran destek ağlarını teşvik edin. **SO Tutor** Mentilerin uyum sürecini izlemek ve karşılaşabilecekleri zorlukları ele almak için sık sık kontroller planlayın.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
KLİŞELER, ÖNYARGILAR VE YANLIŞ ANLAMALAR *Deneyimleri sırasında basmakalıp yorumlar aldılar mı?* *Bu yorumlara nasıl tepki verdiler?* *Hareketlilik programına katılmadan önce ev sahibi ülke hakkında herhangi bir önyargıları var mıydı?* *Bu önyargıların üstesinden gelmeyi nasıl başardılar?*	Başka kültürlerle temas halinde olmak ve farklı bir ülkede yaşamak, yargılanma, klişeleştirme ve önyargıların kurbanı olma hissini artırabilir.	Herhangi bir endişeleri varsa yardımcı olabilecek kişilerle (HO Tutor, SO Tutor, HO'nun diğer üyeleri) konuşmaları için onları teşvik edin. Mentilerin görünüşe aldanmamalarını ve açık fikirli olmalarını sağlayın. Mentileri aktif olarak dinleyin ve eleştirel düşünme ve başkalarının kültürlerine ilişkin farkındalıklarını geliştirmeleri için onlara rehberlik edin. Nasıl tepki vereceklerine dair ipuçlarını paylaşın, klişeleri/önyargıları anlamak ve kırmak için bazı konulara yaklaşmalarını teşvik edin. Konular hakkında kitaplar, videolar ve bilgilendirici destekler paylaşın. Mentileri yerel halkla iletişim halinde olmaya, tartışmaya, korkularını ve düşüncelerini paylaşmaya ve anlamaya teşvik edin.	**HO Tutor** Klişelerin, önyargıların ve yanlış anlamaların anlamlarını anladıklarından emin olun. Ve bunların üstesinden gelmelerine yardımcı olun. **SO Tutor** Ayrılmadan önce kültürler arası ilişkiler, önyargılar, klişeler ve yanlış anlamalar hakkında bilgi verin **SO / HO Tutor (bilgi varsa)** Ev sahibi ülke ve tarihi hakkında bilgi paylaşımı
EV SAHİBİ KURUMUN REHBERLİK VE DESTEK EKSİKLİĞİ Menti, görevlerinde ve projelerinde yönlendirildiğini hissetmez Menti ve HO Tutor arasında gerçek bir durum toplantısı ve/veya belirli bir haftalık planlama yoktur	Proje süresince ev sahibi kuruluşun izleme ve destek eksikliği, mentilerin motivasyonunu azaltabilir ve sorunlarını çözmelerini zorlaştırabilir.	Mentileri ev sahibi kuruluşla daha sık bağlantı kurmaya teşvik edin. Mentileri gönderen kuruluşla konuşmaya ve durumu açıklamaya teşvik edin, böylece gerekirse müdahale edebilir ve arabuluculuk yapabilir.	**SO / HO Tutor** Birincil tutorun müsait olmaması durumunda destek sağlamak üzere belirlenmiş alternatif personel olduğundan emin olun. **HO Tutor** Devamsızlıklarınız hakkında onları bilgilendirmek ve mevcut destek seçenekleri konusunda onlara güven vermek için mentilerle açık iletişim hatları kurun.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
MENTÖRLÜK VE MENTÖRÜN+ DESTEĞİNİN EKSİKLİĞİ *Menti mentörlük yapmaya kararlı mı?* *Mentörlük toplantılarını ne sıklıkla sürdürüyorlar?* *Mentörlük oturumları ve süreci Mentinin ihtiyaç ve beklentilerine uygun mu?*	Yetersiz veya erişilemeyen Mentörler+ da bu sorunlara katkıda bulunabilir. Bazı katılımcıların Mentörleri+ yoktur veya geç atanmıştır ya da aralarında mentinin ihtiyaçlarına ve mentör+ yeterliliğine uymayan farklılıklar vardır. Bu nedenle, mentör+ olmadan sorunlara nasıl yaklaşacaklarını veya kimden destek alacaklarını bilemezler.	Mentiye, mentörlük seanslarında hangi şekilde daha verimli yardımcı olabileceğinizi sorun. Ne arıyorlar? Mentörden+ ne bekliyorlar? İhtiyaçları nelerdir? Menti ve mentör+ arasındaki ilişkileri yeniden dengelemek için çözümler bulmaya çalışın. Ya da mentörlük sürecini başka bir mentör+ ile yeniden ayarlamak için gönderen kuruluşla iletişime geçin.	**SO Tutor** Mentör+ atamalarını takip edin ve tüm mentilerin zamanında bir mentör+ ile eşleştirildiğinden emin olun. Mentiye, eğer uygunsa, mentör+ ile ilişkisi hakkında bilgi verin. Proje boyunca menti ve mentör+ arasında düzenli mentörlük toplantıları yapıldığından emin olun. Birincil mentörün müsait olmaması durumunda başka bir mentörün+ devreye girebileceği geçici mentörlük için bir sistem oluşturun.

Ana Çıkarımlar

- Mentör+, aktif dinleme ve mentiler için olası çözümleri belirleme becerilerini geliştireceklerdir.
- Mentörler+, sorunları kendileri çözmek yerine mentileri ne zaman uygun kaynaklara yönlendireceklerini öğreneceklerdir.
- Mentörler+, mentörlük yaklaşımlarını güçlendiren işbirlikçi problem çözme becerileri geliştireceklerdir.
- Mentörler+, mentilerin karşılaştıkları ortak zorlukları ve onları desteklemenin en iyi yollarını daha iyi anlayacaklardır.

Yansıma

- Bu alıştırmadan yanınızda ne götürüyorsunuz?
- Mentinin karşılaşabileceği zorluklarda ona destek olabileceğinizi hissediyor musunuz?

SLAYT 58

MODÜL 4: MENTÖR+ OLARAK SORUMLULUKLARINIZI NASIL ÜSTLENİRSİNİZ

Amaçlar

- Mentörlük ilişkisinin temellerini oluşturun.
- Menti ile somut hedefler tanımlayın.
- Toplantıları planlayın ve desteği yapılandırın (hedefler, toplantılar, araçlar).

SLAYT 59

Bölüm 4.1
MENTİYLE İLETİŞİM KURMA

Amaç

- Mentörlere+ eşleşmeden sonra mentileriyle nasıl iletişime geçebileceklerini açıklayın.

Adım 1: Eşleşmeyi duyurun

- Mentör+ ve mentiyi mentörlük organizasyonu aracılığıyla eşleşmeleri hakkında bilgilendirin.
- Duyuru yöntemini belirleyin: e-posta, telefon görüşmesi, çevrimiçi platform üzerinden mesaj veya yüz yüze görüşme.
- Hem mentör+ hem de Mentinin eşleşmeden haberdar olduğundan ve iletişimi başlatmaya hazır olduğundan emin olun.

Adım 2: İletişim kanallarını oluşturun

- Mentörlük ilişkisi boyunca hangi iletişim kanallarının kullanılacağını tartışın ve karar verin.
  Olası seçenekler şunları içerir:
  - Grup toplantıları (aynı anda birden fazla mentiye mentörlük yapıyorsanız).
  - Yüz yüze toplantılar.
  - Anlık mesajlaşma uygulamaları (*Messenger, WhatsApp, vb.*).
  - E-postalar.
  - Telefon görüşmeleri.
  - Çevrimiçi toplantılar.
  - Video görüşmeleri (*Skype, Zoom*).
- Tutarlılığı sağlamak ve karışıklığı önlemek için her iki taraf için de en uygun olan bir veya iki ana iletişim kanalı üzerinde anlaşın.
- Her kanalın amacını tanımlayın (örneğin, resmi iletişim için e-postalar, hızlı güncellemeler için *WhatsApp*).

Adım 3: İletişim kurallarını belirleyin

- Yapılandırılmış ve saygılı bir iletişim çerçevesini korumak için birbirinizle iletişim kurmak için net "kurallar" belirleyin.
  Aşağıdakileri göz önünde bulundurun:
  - Kesintileri önlemek için aramalar ve mesajlar için belirli saatler tanımlayın.
  - Gece geç saatlerde veya sabah çok erken saatlerde mesaj göndermekten kaçının.
  - Acil ve acil olmayan mesajların nasıl ele alınacağını tartışın.
  - Özellikle uzun mesafeli mentörlükte zaman dilimlerini dikkate alın.

Adım 4: En iyi uygulama örnekleri

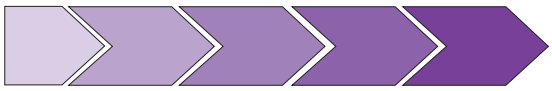
- **Görüşmeler için belirli saatler belirlemek:** Kişisel programlara saygı duymak için aramaların sabah 10 ile akşam 6 (mentinin yerel saati) arasında yapılması konusunda anlaşmak.
- **Uygunsuz zamanlarda aramalardan/mesajlardan kaçınmak:** "Akşam 9'dan sonra mesaj yok" veya 'sadece sabah 8'den önce acil mesajlar" gibi sınırlar belirlemek.
- **Toplantıların planlanmasında tutarlılık:** Mentör+ ve menti her ayın ilk pazartesi günü saat 15:00'te görüşme yapma konusunda anlaşırlarsa, acil değişiklikler gerekmedikçe bu programa sadık kalmalıdırlar.
- **Değişiklikler için açık iletişim:** Ayarlamalar gerekiyorsa karışıklığı önlemek için diğer tarafı önceden bilgilendirin.

SLAYT 60

Bölüm 4.2
İLK GÖRÜŞME

İlk mentörlük oturumuna başlamadan önce, sorunsuz ve verimli bir görüşme sağlamak için toplantıyı önceden hazırlamak çok önemlidir. İyi hazırlanmış bir oturum, mentörün+ ilişki için güçlü bir temel oluşturmasına, net beklentiler belirlemesine ve yapılandırılmış ancak esnek bir yaklaşım oluşturmasına olanak tanır. İşte izlenmesi gereken temel adımlar:

Toplantıyı adım adım hazırlayın



Adım 1: Bir tarih planlayın

- İlk toplantı için karşılıklı olarak uygun bir zaman bulmak için Menti ile koordinasyon sağlayın.
- Formata karar verin: Yüz yüze bir toplantı mı yoksa çevrimiçi bir oturum mu olacak?
- Netliği sağlamak için bir takvim daveti veya onay mesajı gönderin.

Adım 2: Giriş ve sunumlar

- Kendinizi tanıtın ve mentör+ olarak rolünüzü açıklayın.
- Güvenli bir yer oluşturun.
- Aradaki buzları eriten aktiviteleri yapın.

Adım 3: Hedefleri tanımlayın

- Mentörler+ ve mentiler mentörlük ilişkisi için kendi hedeflerini tanımlarlar.
- Platformu kullanarak diğer sayfaları tamamlayın:
  - Hem mentör+ hem de menti online platformu kullanarak aşina olmalıdır.
  - Kişisel ve profesyonel gelişimi takip etmek için düzenli olarak düşünceleri, zorlukları ve başarıları güncelleyin.
  - Platform şeffaflık, yapılandırılmış destek ve kolay ilerleme takibi sağlar.
- Mentinin geçmişi, beklentileri, karşılaştığı zorluklar ve hareketlilik deneyimi için kişisel hedefleri hakkında sorular içeren sayfaları kullanmak.
- Not almak mentörün+ ilerlemeyi takip etmesine, önemli noktaları hatırlamasına ve gelecek oturumlara hazırlanmasına olanak sağlayacaktır.
- Görüşmeden çıkarılan önemli sonuçları özetleyin. ('Platform nasıl kullanılır' hakkındaki yönergeleri okuyun).

Adım 4: Önemli çıkarımları özetleyin

- Görüşmeden çıkarılan önemli sonuçları özetleyin:
  - Karşılıklı anlayış sağlar ve iletişimsizliği önler.
  - Fikirleri düzenler ve önemli noktaları vurgular.
  - Sonraki adımları, sorumlulukları ve son tarihleri tanımlar.
  - Gereksiz tartışmaları önler ve üretkenliği artırır.
  - Referans görevi görür ve taahhütleri pekiştirir.

Adım 5: Sonraki adımları/bir sonraki toplantı tarihini belirleyin ve toplantıyı kapatın

- Gözden geçirilecek ek kaynaklar, takip eylemleri veya bir sonraki toplantının planlanması gibi sonraki adımları tanımlayın.
- Mentinin bundan sonra ne olacağını net bir şekilde anlayarak ayrılmasını sağlayın.

Buz Kırıcı Aktiviteler

Amaçlar

- Mentiler ve mentörler+ arasında ilk bağlantıları kurma ve güveni teşvik etme becerilerini geliştirin.
- Program için olumlu bir hava yaratarak Mentileri en başından itibaren aktif bir şekilde sürece dahil etme tekniklerini öğrenin.

SLAYT 61

İÇERİK

Aradaki buzları eriten aktiviteler, daha önce tanışmamış grupların veya bireylerin birbirleriyle bağlantı kurmaları ve birbirlerini tanımaları için etkili araçlardır. Bu aktiviteler özellikle mentör+ ve menti arasındaki ilk etkileşim sırasında faydalıdır, çünkü engelleri ortadan kaldırmaya, gerginliği azaltmaya ve mentörlük ilişkisi geliştirmeye elverişli bir alan yaratmaya yardımcı olurlar.

Açık iletişimi teşvik ederek, bu faaliyetler gerginliği ve resmiyeti azaltır, güveni teşvik eder ve başlangıçtan itibaren yakınlık kurar. Ayrıca, başarılı bir mentörlük ilişkisi için çok önemli olan savunmasızlığı teşvik eder ve bir güvenlik duygusu yaratırlar. Ayrıca, buz kırıcılar grup dinamikleri oluşturmaya yardımcı olur, aidiyet duygusunu teşvik eder ve katılımcıları motive ederek takip eden iş birliği ve etkileşim için olumlu bir ton oluşturur.

Oturumu etkileşimli ve zenginleştirici hale getirmek için mentörlere+ başka ortamlarda (örneğin atölye çalışmaları, toplantılar veya ekip kurma etkinlikleri) başarıyla kullandıkları buz kırıcı aktiviteleri olup olmadığını sorun. Bu, mentörlere+ deneyimlerini paylaşma ve kendi mentörlük uygulamalarında uygulayabilecekleri yeni fikirler öğrenme fırsatı verir.

Tartışma Sorusu

Hiç farklı ortamlarda buz kırma etkinlikleri kullandınız mı?

Eğer kullandıysanız, en beğendiğiniz hangisiydi ve neden işe yaradı?

Fikirlerini aldıktan sonra, onlara mentileri ile kullanabilecekleri etkinlik örnekleri verin.
Aşağıda küçük gruplarda kolayca gerçekleştirilebilecek buz kırıcı soruların/etkinliklerin bir listesi bulunmaktadır. Bu faaliyetler katılımcıların ortak ilgi alanlarını belirlemelerine yardımcı olur, ekip oluşturmayı teşvik eder ve mentörlük ilişkisinin sürdürülebilirliğini sağlar.

Tablo 1: Aradaki buzları eriten aktiviteler

Buzları eriten sorular/İlk etkileşim için faaliyet[3]
Boş zamanlarınızda yapmaktan hoşlandığınız bir aktivite veya hobi nedir?
En çok hangi diziyi veya filmi seviyorsun?
Ruh halinizi iyileştirmek için dinlediğiniz şarkı hangisi?
En sevdiğiniz geleneksel yemek veya tatlı nedir?
İsimler ve sıfatlar
İki gerçek ve bir yalan*
Tercih eder misin*

*Bu kılavuz, bu buz kırıcı aktivitelerin nasıl oynanacağına dair ayrıntılı talimatlar sağlar.

[3]Buz kırıcı sorular ve aktiviteler web sitesinden uyarlanmıştır, https://www.mural.co/blog/small-group-ice-breakers

Hedefler ve planlama oluşturun

Amaçlar

- Değişimleri kolaylaştırmak için takip tekniklerini anlayın.
- Bir toplantı programı düzenleyin.

SLAYT 62

İÇERİK

"Net hedefler ve yapılandırılmış değişimler etkili mentörlüğün temelidir."

Olumlu ve üretken bir mentörlük ilişkisi yaratmak için mentörler+ ve mentiler en baştan itibaren ortak kurallar belirlemelidir.

İki temel önceliğe değinilmelidir:

- **Belirli gelişim hedeflerini tanımlama**
  Mentörlerin gerçekçi hedefler belirlemesine ve bunlara ulaşmak için eylemleri ana hatlarıyla belirtmesine destek olma.
- **Mentörlük seanslarının planlanması**
  Yapılandırılmış tartışmalar için sıklığın, yöntemlerin ve iletişim kanallarının belirlenmesi.

SLAYT 63

ÖZEL GELİŞİMİN TANIMI

Amaçlar

Açık ve anlamlı hedefler belirlemek mentörlük sürecinin önemli bir ilk adımıdır. Bu hedefler çeşitli alanları (kişisel, mesleki ve sosyal gelişim) kapsayabilir ve mentinin uluslararası deneyiminden önceki motivasyonlarına, korkularına, becerilerine, tutumlarına ve beklentilerine dayanmalıdır.

İşte mentilerin uluslararası hareketlilik projelerinden beklentilerinin kapsamlı olmayan bir listesi.

- **Kişisel gelişim**
  - Konfor alanlarından çıkın.
  - Bağımsızlık ve özgüven kazanırlar.
  - Bir amaç edinin.
  - Kişisel veya profesyonel projeler için ilham almak.
  - Deneyimi yaşarken tatmin olmuş hissetmek.
- **Sosyal ve kültürel adaptasyon**
  - Yeni kültüre/çevreye entegre olun.
  - Yeni arkadaşlar bulmak.
  - (Yeni) bir dil öğrenmek/geliştirmek.
  - Yurtdışına yerleşme.
- **Mesleki ve akademik gelişim**
  - Yeni beceriler edinin.
  - Yeni çalışma yöntemleri öğrenin.
  - İş piyasasına girmeden önce kendinizi test edin.
  - Kariyer yolunu tanımla.
- **Vatandaş katılımı ve katkısı**
  - Medeni/Avrupalı bir taahhüdünüz olsun.
  - Başkalarına yardım etmek.
- **Diğer**

Mentör+-menti değişimi sırasında, mentiler hangi beklentilere sahip olduklarını seçebilirler. Ve sonra mentörler+ - mentileri beklentileri konusunda destekleyebilir.

Mentörlük ilişkisinin başlangıcında mentinin korkuları ve engellerinin ele alınması da önemlidir.

İşte mentilerin uluslararası hareketlilik projeleriyle ilgili olabilecek bazı korkuları:

- **Duygusal zorluklar:** Yalnızlık, gurbet özlemi ve kültür şoku.
- **Pratik kaygılar:** Bütçe yönetimi ve dil engelleri.
- **Sosyal ve çevresel uyum:** Yeni sosyal normlara, yaşam koşullarına uyum sağlamak ve konfor alanlarının dışına çıkmak.

Mentörler+, mentilerinin yaşadıkları hareketlilik korkularıyla başa çıkmalarına yardımcı olabilir.

SLAYT 64

DEĞİŞİM VE TARTIŞMA ANLARININ PLANLANMASI

İyi yapılandırılmış bir mentörlük programı, tutarlılığı garanti eder, güven oluşturur ve hareketlilik deneyimi boyunca etkili destek sağlar.

Adım 1: Toplantıların sıklığını ayarlama

- **Önceden plan yapın:** Taahhüt ve sürekliliği sağlamak için toplantıları erken planlayın.
- **Düzenliliği koruyun:** Aylık toplantılar önerilir; ancak bu toplantıların, mentilerin ihtiyaçlarına göre esneklik göstermesi gerekir.
- **Önemli anlara uyum sağlayın:** Toplantılar, hareketlilik yolculuğunun farklı

Adım 2: Zaman taahhütlerine saygı göstermek

- Toplantılar gizli ve yapılandırılmış alanlardır; hem mentör+ hem de menti kararlaştırılan programlara uymalıdır.
- Güven ve düzeni korumak için değişiklikleri önceden bildirin.

Adım 3: Doğru iletişim kanallarının seçilmesi (İletişim yöntemleri hakkında ayrıntılı bilgi için Bölüm 4.1: Öğrenciyle İletişime Geçin bölümüne bakın.)

- Netliği sağlamak için bir veya iki tercih edilen kanal üzerinde anlaşın.
- Farklı kanalları uygun şekilde kullanın (örneğin; hızlı güncellemeler için anlık mesajlaşma, daha derin tartışmalar için görüntülü görüşmeler).
- Tutarlılığı korumak için kararlaştırılan iletişim planına sadık kalın.

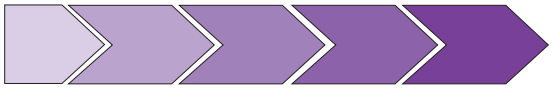
Mentörler+, yapı ve esnekliği dengeleyerek, mentileriyle üretken ve anlamlı alışverişler sağlar.

Bölüm 4.3
AYLIK TAKİP

İlk görüşmeden sonra üretken ve destekleyici bir mentörlük ilişkisini sürdürmek için düzenli takipler esastır. Her seans, mentinin gelişen ihtiyaçlarına uyum sağlamalı olsa da aşağıdaki temel adımlar sürekliliği ve etkinliği sağlamaya yardımcı olur:

SLAYT 65

ADIMLAR



Adım 1: Oturumu planlama ve hazırlama

- **Bir tarih belirleyin:** Her ikiniz için de uygun bir zaman belirleyin ve formatı (yüz yüze veya online) teyit edin.
- **Çevrimiçi platformu veya görüşme formlarını hazırlayın:** Mentörlük takip aracının dokümantasyon ve değerlendirme için hazır olduğundan emin olun.

Adım 2: Toplantının yürütülmesi

- **Yüz yüze veya çevrimiçi görüşün:** Tartışma için sıcak ve yapılandırılmış bir ortam yaratın.
- **İlerlemeyi kontrol edin:** Mentinin son deneyimlerini, zorluklarını ve başarılarını kısa bir şekilde gözden geçirerek başlayın.
- **Açık fikir alışverişlerinde bulunun:** Aktif olarak dinleyin, rehberlik sağlayın ve mentinin düşüncelerini paylaşmasını teşvik edin.

Adım 3: Önemli içgörüleri belgeleme

- **Not alın:** Tartışmanın önemli noktalarını çevrimiçi platforma veya not defterlerine kaydedin.
- **İlerlemeyi takip edin:** Hedefleri güncelleyin, eylem noktalarını belirleyin ve yeni gelişmelere göre desteği ayarlayın.

Adım 4: Sonraki adımları tanımlama ve oturumu kapatma

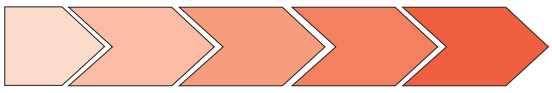
- **Önemli noktaları özetleyin:** Tartışılanları pekiştirin ve kaydedilen ilerlemeyi vurgulayın.
- **Eylem noktaları belirleyin:** Mentinin bir sonraki seanstan önce atabileceği belirli adımları belirleyin.
- **Bir sonraki toplantıyı planlayın:** Bir sonraki takip toplantısının zamanlaması ve formatı konusunda anlaşın.

Her oturumu yapılandırılmış, uyarlanabilir ve eyleme yönelik tutarak mentörler+, mentilerin hareketlilik deneyimleri boyunca tutarlı destek, net yönlendirme ve anlamlı rehberlik almasını sağlar.

Bölüm 4.4
MENTÖRLÜK İLİŞKİSİNİ SONLANDIRMA

Son mentörlük oturumu, mentörlük yolculuğunu düşünmek, ilerlemeyi değerlendirmek ve hareketlilik sonrası geçişe hazırlanmak için önemli bir andır. Hem mentör+ hem de mentinin deneyimlerini değerlendirebilmelerini, öğrendiklerini pekiştirebilmelerini ve sonraki adımları planlayabilmelerini sağlar.

SLAYT 66



Adım 1: Bir tarih planlayın

Son seans için her ikinizin de uygun olduğu bir zaman belirleyin.

Adım 2: Deneyimi gözden geçirme

- Önemli başarılarınızı, üstesinden geldiğiniz zorlukları ve kişisel/mesleki gelişiminizi düşünün.
- Başlangıç ve nihai hedeflerinizi karşılaştırın, ilerlemeyi ve gelişen hedefleri vurgulayın.

Adım 3: Gelecekteki adımları ve geçiş planlamasını tartışmak

- Daha önce çevrimiçi platformda doldurduğunuz 'gelecekteki mesleki veya kişisel hedefler' bölümünü kullanarak konuşmayı hareketlilik sonrası projelere veya mevcut sayfalara yönlendirin.
- Kariyer/eğitim planları, yeniden uyum sağlama ve yeniden entegrasyon için gereken destek gibi temel alanlara değinin.

Adım 4: Çevrimiçi platformun ve değerlendirmenin tamamlanması

- Hem mentör+ hem de mentinin son değerlendirmeleri ve sonraki adımları güncellemesini sağlayın.
- Mentörlük deneyimine ilişkin geri bildirim sağlamak için değerlendirme anketini doldurun.

Adım 5: Kapanış ve teşekkür

- İlişkiye harcanan zaman ve çaba için takdirinizi ifade edin.
- Kendi kendinize düşünmeye ve öğrendiklerinizi uygulamaya devam etmenizi teşvik edin.
- Uygunsa, iletişimde kalma olasılıklarını tartışın.

Bu yapılandırılmış kapanış, Mentilerin hareketlilik deneyimlerinin ötesine geçerken kendilerini hazır hissetmelerini, desteklenmelerini ve kendilerine güvenmelerini sağlar.
Her mentörlük ilişkisinin sonunda, mentörlük yapısını (SO veya HO) bilgilendirmek iyi bir fikir olabilir. Kuruluş, Mentöre+ yeni bir menti atayabilir ve mentinin de bir mentör+ olmasını önerebilir.

Bölüm 4.5
MENTÖRLÜK İLİŞKİSİNDEKİ POTANSİYEL SORUNLARIN ELE ALINMASI

Mentör+ ve mentilerin eşleşmeden memnun ve rahat hissetmelerini sağlamak da önemlidir.

Ayarlamaların gerekli olduğu durumlarda, kuruluşun değişiklik yapmaya hazır olması gerekir.

Bir mentörlük ilişkisinde ortaya çıkabilecek bazı zorluklar ve bunların üstesinden nasıl gelineceği aşağıda açıklanmıştır:

Zorluklar	Nedenleri	Çözümler
KATILIM EKSİKLİĞİ VEYA TAAHHÜT Mentör+ veya menti planlanan toplantılara aktif olarak katılmaz, sık sık iptal eder veya ilişkiye çok az yatırım yapar.	Yoğun programlar veya birbiriyle yarışan öncelikler. Net olmayan beklentiler nedeniyle motivasyon eksikliği. Mentör+ ve menti arasında uyuşmayan beklentiler.	Düzenli katılımın önemini tartışın ve karşılıklı olarak kabul edilen bir toplantı programı tanımlayın. Hesap verebilirliği sürdürmek için önemli tartışma noktalarını ve ilerlemeyi kaydedin. Mentinin ihtiyaçlarına göre ayarlama yaparken ayda en az bir toplantıyı teşvik edin.
ZAYIF İLETİŞİM Mentör+ ve menti arasındaki alışverişlerde yanlış anlamalar, yanıt verme eksikliği veya kafa karışıklığı.	İletişim tarzlarındaki farklılıklar veya kültürel yanlış anlamalar. Nasıl ve ne zaman iletişim kurulacağına dair net olmayan yönergeler. Dağınık bilgiye yol açan gayri resmi kanallara (örneğin WhatsApp) aşırı güven.	Yapılandırılmış tartışmalar için tercih edilen yönteme birlikte karar verin (örneğin, e-posta, çevrimiçi platform, planlanmış aramalar). Mesajlara ne zaman ve ne kadar hızlı yanıt verileceği konusunda ortak kurallar belirleyin. Yanlış anlamalar ortaya çıkarsa, bunları açıkça ele alın ve niyetleri netleştirin.
GÜVEN VE DUYGUSAL BAĞ EKSİKLİĞİ Menti endişelerini paylaşmakta kendini rahat hissetmez, bu da mesafeli veya etkisiz mentörlük ilişkisi.	Mentör+ güvenli ve yargılayıcı olmayan bir alan oluşturmaz. Aktif dinleme veya empati eksikliği. Mentör+ tarafından yargılanma veya reddedilme korkusu.	Gerçek ilgi gösterin, yargılayıcı olmayın ve mentiye endişelerinin geçerli olduğu konusunda güvence verin. Daha derin konulara dalmadan önce gayri resmi konuşmalar yoluyla güven oluşturun. Mentinin paylaştıkları üzerinde düşünün, açık uçlu sorular sorun ve talep edilmedikçe hemen çözüm sunmaktan kaçının.

Zorluklar	Nedenleri	Çözümler
MENTİNİN KATILIMINI ETKİLEYEN KİŞİSEL ZORLUKLAR Menti, harici zorluklar nedeniyle mentörlük sürecinden ayrılır.	Ev özlemi, mali sorunlar veya ruh sağlığı endişeleri gibi kişisel mücadeleler. Kültürel uyum veya işyeri zorluklarından kaynaklanan aşırı stres. Motivasyon kaybına yol açan net hedeflerin olmaması.	Yaşadıkları zorlukları anlamak için açık uçlu sorular sorun. Zorlukların hareketlilik deneyimlerinin doğal bir parçası olduğu konusunda onlara güvence verin. Çevrimiçi platformu kullanarak hedeflerini küçük, yönetilebilir adımlara ayırmalarına yardımcı olun. Mentinin sorunları sizin rolünüzün ötesine geçiyorsa, bir profesyonel, destekleyici kuruluş (SO veya HO) veya program destek hizmetleri önerin.
MENTÖR+ OLARAK HAZIRLIKSIZ HİSSETMEK Mentör+, mentiyi nasıl etkili bir şekilde destekleyeceği konusunda emin değildir.	Hassas konuların veya etik ikilemlerin nasıl ele alınacağı konusunda belirsizlik. Ciddi sorunları tırmandırmak için net bir yapı yok.	Rehberlik için mentörlük kılavuzuna ve çevrimiçi platforma başvurun. Karmaşık durumlarda tavsiye almak için program koordinatörleriyle (SO veya HO) iletişime geçin. Rolünüzün tüm sorunları çözmek değil, desteklemek ve rehberlik etmek olduğunu anlayın. Eğer bir durum profesyonel yardım gerektiriyorsa, mentiyi doğru kaynağa yönlendirin.
BİR MENTİ İLE ÇATIŞMALARIN ELE ALINMASI Mentör+ ve menti arasında iletişim ve güveni etkileyen bir anlaşmazlık veya gerginlik ortaya çıkar.	İletişimsizlik veya net olmayan beklentiler. Kültürel yanlış anlamalar veya farklı iletişim tarzları. Mentinin kendini desteksiz hissetmesi veya mentörün+ kendini ilgisiz hissetmesi. Mentinin tepkilerini etkileyen kişisel stres faktörleri.	Şiddet içermeyen iletişim ve aktif dinleme kullanarak sorunu özel olarak ele alın. Mentinin bakış açısını anlamak için açık uçlu sorular sorun ve gerekirse beklentileri yeniden tanımlayın. İletişimi ayarlamak ve karşılıklı saygıyı sağlamak için birlikte çalışın. Gerginlik devam ederse, destek için mentörlük koordinatörünü (SO veya HO) dahil edin.

Eğer çözülemezse, anlaşmazlıklar arabuluculuk için **mentörlük kuruluşuna (SO veya HO)** iletilmelidir.

Eğer bir çözüm bulunamazsa, mentörlük ilişkisi sonlandırılabilir ve mentinin yeniden atanması mümkün olabilir.

Bölüm 4.6
MENTÖRLER İÇİN EK KAYNAKLAR

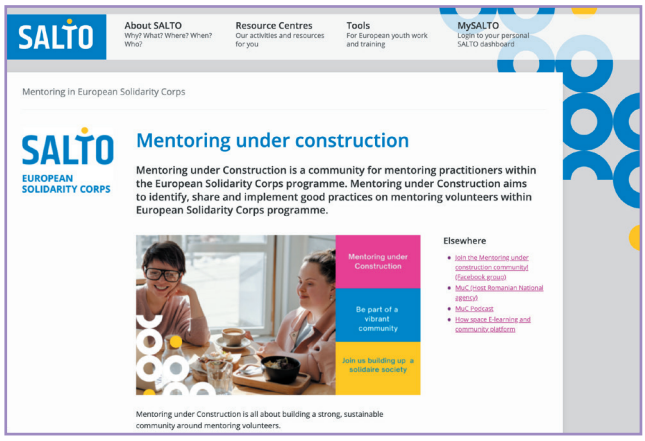
İçerik

Mentörler+ arasındaki iş birliği, bilgi boşluklarını doldurmak ve birbirlerinin becerilerini tamamlamak için gereklidir. Mentörlük ağlarının ve topluluklarının bir parçası olan mentörler+, ortak sorunları ele almak ve motivasyonu korumak için destek aramanın ve akranlarıyla tavsiye alışverişinde bulunmanın önemini vurgulamaktadır.

Mevcut bazı mentör+ toplulukları ve SALTO Youth (Destek, İleri Düzey Öğrenme ve Eğitim Fırsatları) aracılığıyla sunulan ek eğitim fırsatları bulunmaktadır.

SLAYT 67

SALTO YOUTH PLATFORMU



SALTO Youth platformu, Avrupa Birliği'nin gençlik hareketliliği, öğrenme ve iş birliğine odaklanan Erasmus+ Programının bir parçasıdır. Platform, Avrupa ve ötesinde gençlik çalışmalarında yer alan gençler, gençlik çalışanları ve kuruluşlar için kaynaklar, araçlar ve fırsatlar sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Mentörlük anlayışlarını derinleştirmek ve becerilerini güçlendirmek isteyenler için yapım aşamasındaki mentörlük, Avrupa Dayanışma Birliği (ESC) bünyesinde değerli bir kaynak sunmaktadır.

Bu girişim mentörleri, proje yöneticilerini, gönüllü koordinatörleri ve tutorları aşağıdaki amaçlarla bir araya getirmektedir:

- Mentörlük rolleri, sorumlulukları ve yetkinlikleri hakkında ortak bir anlayış oluşturmak.
- Mentörlükte gelişen zorlukları ele almak için profesyonel beceriler geliştirmek.
- Mentörlük kalitesini artırmak için iyi uygulamaları ve kaynakları paylaşmak.
- Akran desteği ve sürekli öğrenme için uygulayıcılardan oluşan bir ağa katılmak.

Daha fazla bilgiyi şu adreste bulabilirsiniz: Mentörlük yapım aşamasında.

SLAYT 68

MENTÖRLERİN+ KOMİTELERİ

Gönüllülük ve hareketlilik alanındaki mentör+ toplulukları, bağlantı kurmaları, iyi uygulamaları paylaşmaları ve iş birliği yapmaları için platformlar sağlar. Deneyim ve kaynak alışverişini kolaylaştırarak öğrenme ve beceri geliştirmeye elverişli bir ortam yaratırlar. Mentörler+ ayrıca bu toplulukları, mentörlerin+ ve mentilerin gönüllülük ve hareketlilik girişimlerinde büyümelerini ve başarılarını desteklemek amacıyla ortak faaliyetler ve atölye çalışmaları planlamak için kullanmaktadır.

Mentörler+ ilgileniyorlarsa mentör toplulukların bir parçası olabilirler.

SLAYT 69

SONUÇ

SLAYT 70

ÖZET - MENTÖR+ OLMAK İÇİN SON ÖNERİLER

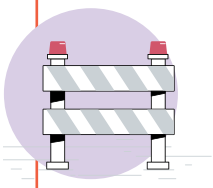
Yapılandırılmış ve güvene dayalı bir ilişki kurun
Beklentileri net bir şekilde belirleyin, düzenli takipleri sürdürün ve açık iletişim için güvenli bir alan yaratın.

Mentörlük yaklaşımınızı uyarlayın
Esnek olun, kültürel farklılıkları kabul edin ve desteğinizi Mentinin gelişen ihtiyaçlarına göre uyarlayın.

Menti özerkliğini teşvik edin
Hazır cevaplar sunmak yerine, hedefleri tanımlama, zorlukların üstesinden gelme ve kendi çözümlerini bulma konusunda onlara rehberlik edin.

Mevcut araçları etkin bir şekilde kullanın
Çevrimiçi platformdaki alışverişleri takip edin, yapılandırılmış mentörlük adımlarını izleyin ve sağlanan kaynaklardan yararlanın.

Rolünüzün sınırlarını tanıyın
Özellikle ısrarlı zorluklar veya çatışmalar durumunda, mentileri ek destek için ne zaman SO veya HO'ya yönlendirmeniz gerektiğinin farkında olun.



SLAYT 71

PRATİK ARAÇLAR

Mentörlük hakkında daha fazla bilgi edinmek için katılımcılar aşağıdaki web sitelerine yönlendirilebilir:

- **ADICE**
  https://adice.asso.fr/en/projects/mentor/

- **ASPEm**
  https://aspem.org

- **VCS**
  https://vcs.org.mk/mk/mentor/

- **Pi Gençlik Derneği**
  https://www.pigenclikdernegi.org/en/on-going-projects/mentor-2/

- **Curba de Cultura**
  http://evs.curbadecultura.ro/index.php/mentor/

Her bir araç İngilizce, Fransızca, İtalyanca, Makedonca, Türkçe ve Romence dillerinde mevcuttur.

Bu web sitelerinde, katılımcılar çevrimiçi olarak danışabilecekleri veya indirebilecekleri çeşitli araçlar bulacaklardır:

- **Mentörlük ihtiyaçları üzerine ülkeler arası bir çalışma.** Bu araç ile katılımcılar Fransa, İtalya, Makedonya, Türkiye ve Romanya'dan uluslararası bir hareketlilik projesi sırasında mentörlerin+ ve mentilerin ihtiyaçları ve beklentileri hakkında bilgi edinebilirler.
- **Katılımcıları mentörlük ilişkilerinde desteklemek için interaktif bir araç.** Bu araç sayesinde katılımcılar, hareketlilik dönemi boyunca mentilerini daha iyi destekleyebilmek için mentileri ile olan paylaşımlarının kaydını tutabileceklerdir.

SLAYT 72

EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Eğitimin değerlendirilmesi, etkinliğini ve sürekli gelişimini sağlamak için esastır. Eğitimden önce ve sonra uygulanan bu anketler hem tutorların hem de katılımcıların öğrenme sürecini değerlendirmesine, iyileştirme alanlarını belirlemesine ve eğitimin mentörlük uygulamaları üzerindeki etkisini ölçmesine olanak tanır.

1. Adım. Eğitimin sonunda değerlendirmeyi tanıtın

Oturumu sonlandırmadan önce değerlendirmenin amacını açıklayın:

- Eğitimin etkisini değerlendirmek.
- Güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirlemek.
- Gelecekteki eğitim oturumlarının katılımcıların ihtiyaçlarına daha iyi uyarlanmasını sağlamak.
- Katılımcıları geri bildirimlerinin anonim olduğu (varsa) ve gelecekteki eğitim oturumlarını geliştirmek için kullanılacağı konusunda bilgilendirin.

2. Adım. Anketi dağıtın

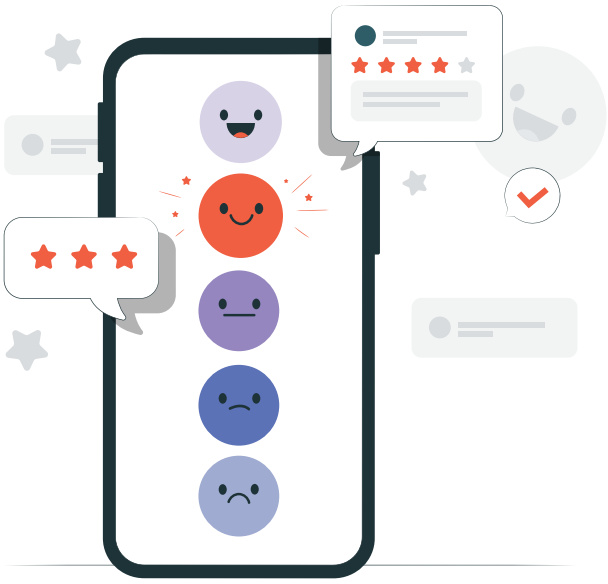
- Seçenek 1: Çevrimiçi gönderim
  - Çevrimiçi bir form (Google Forms, Typeform veya başka bir anket aracı) için bir QR kodu, bağlantı veya e-posta daveti sağlayın.
  - Katılımcıları oturumdan ayrılmadan hemen önce veya sonraki 24 saat içinde doldurmaya teşvik edin.
- Seçenek 2: Kağıt versiyonu
  - Son toparlamadan önce basılı değerlendirme formlarını dağıtın.
  - Katılımcıların doldurması için oturumun sonunda 5-10 dakika ayırın.

3. Adım Yanıtları izleyin ve tamamlanmasını teşvik edin

- Anketi tamamlamayanlar için 24-48 saat içinde bir hatırlatma e-postası gönderin.
- Çevrimiçi bir araç kullanıyorsanız, yanıtları izleyin ve gerekirse bir takip hatırlatması gönderin.

4. Adım. Geri bildirimi gözden geçirin ve önemli noktaları analiz edin

- Katılımcı yanıtlarındaki kalıpları arayın:
  - Katılımcılar mentör+ rolleri için kendilerini hazır hissettiler mi?
  - Belirli modüller/konular özellikle yararlı mıydı yoksa eksik miydi?
  - Ayarlanması gereken herhangi bir lojistik veya yapısal sorun var mıydı?
- Önemli çıkarımların bir özetini iyileştirme için ekibinizle veya paydaşlarınızla paylaşın.



GERİ BİLDİRİM TOPLAMAK İÇİN AŞAĞIDAKİ ANKETLERİ BİR REHBER OLARAK KULLANIN

Eğitim öncesi değerlendirme anketi

1. Bu eğitimden ne bekliyorsunuz? (Çoktan seçmeli, geçerli olanların tümünü seçin)
□ Mentörün rolünü daha iyi anlamak+
□ Mentörlük için pratik araçlar ve yöntemler edinin
□ İletişim ve problem çözme becerilerimi geliştirmek
□ Mentilerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini nasıl destekleyeceğinizi öğrenin
□ Diğer (lütfen belirtiniz): _____

2. Mentörlük kavramına ne kadar aşinasınız?
(1 = Hiç aşina değil, 5 = Çok aşina) □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

3. Bu eğitimden önce mentörlük tekniklerini uygulama konusunda kendinize ne kadar güveniyordunuz?
(1 = Hiç güvenmiyorum, 5 = Çok güveniyorum) □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

4. Eğitimden önce aşağıdaki kavramları ne kadar iyi anlıyorsunuz?
(1'den 5'e kadar derecelendirin: 1 = Hiç anlamadım, 5 = Tam anladım)
- Hareketlilik projelerinde mentörün+ rolünün anlaşılması □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Menttörün sorumlulukları ve sınırları+ □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Etkili bir mentör+ olmak için gereken temel yetkinlikler □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Aktif dinleme ve kültürlerarası iletişim □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Mentörlük ilişkilerini yönetme ve zorlukları ele alma □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

5. mentör+ olarak rolünüzde ne gibi zorluklar öngörüyorsunuz? (Açık uçlu)

6. Bu eğitim sırasında hangi özel beceri veya bilgileri geliştirmek istersiniz? (Açık uçlu)

Eğitim sonrası değerlendirme anketi

1. Eğitimden genel olarak ne kadar memnun kaldınız?
(1 = Memnun değilim, 5 = Çok memnunum) □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

2. Eğitim beklentilerinizi karşıladı mı?
□ Evet, tamamen
□ Kısmen
□ Hayır, hiç değil

3. Mentörlük rolünüzde edindiğiniz bilgileri uygulama olasılığınız nedir?
(1 = Muhtemel değil, 5 = Çok muhtemel) □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

4. Eğitimden sonra aşağıdaki konulara ilişkin anlayışınızı nasıl değerlendirirsiniz?
(1 = Hiç anlamadım, 5 = Tam anladım)

- Hareketlilik projelerinde mentörün+ rolünün anlaşılması □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Mentörün+ sorumlulukları ve sınırları □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Etkili bir mentör+ olmak için gereken temel yetkinlikler □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Aktif dinleme ve kültürlerarası iletişim □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Mentörlük ilişkilerini yönetme ve zorlukları ele alma □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

5. Eğitimin aşağıdaki yönlerini nasıl değerlendirirsiniz?
(1 = Memnun değilim, 5 = Çok memnunum)

- Eğitim organizasyonu ve yapısı □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- İçeriğin mentörlük taahhüdünüzle ilgisi ve alakası □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Tutorların sunumlarının netliği ve kalitesi □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Katılım ve etkileşim için fırsatlar □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Grup dinamiklerinin kalitesi ve katılımcılar arasındaki alışveriş □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Sunulan farklı medya/araçların kullanışlılığı □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Eğitimin hızı, süresi ve ilerleyişi □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Eğitim formatının lojistiği ve erişilebilirliği (mekan, çevrimiçi platform, materyaller, molalar, vb.) □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

6. Her bir modül sizin için ne kadar faydalı oldu? (1 = Hiç kullanışlı değil, 5 = Çok kullanışlı)

- Modül 1: Bağlam ve mentörlerin+ rolü □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Modül 2: mentör+ - menti İlişkisinin Hazırlanması □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Modül 3: Harika bir mentör+ olmak için ne gerekir □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Modül 4: mentör+ olarak sorumluluklarınızı nasıl üstlenirsiniz? □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

7. Eğitim sırasında katılım ve etkileşim için yeterli fırsat var mıydı?

□ Evet
□ Biraz
□ Hayır

8. İyileştirilmesi gereken alanlar var mıydı?

□ Hayır
□ Kısmen
□ Evet (lütfen belirtiniz): _____

9. Eğitimin en faydalı veya etkili kısımları nelerdi?
□ Hareketlilik projelerinde Mentörün+ rolünün anlaşılması
□ Mentörün+ sorumlulukları ve sınırları hakkında bilgi edinme
□ Temel mentörlük yetkinliklerinin geliştirilmesi
□ Aktif dinleme ve kültürlerarası iletişim pratiği
□ Mentörlükte zorlukların nasıl yönetileceğini ve çatışmaların nasıl çözüleceğini öğrenmek
□ Mentörlük için pratik araçlar ve yapılandırılmış yöntemler edinme
□ Gerçek hayattan mentörlük vaka çalışmaları ve örneklerinin incelenmesi
□ Diğer Mentörlerle ağ kurma ve deneyim alışverişinde bulunma
□ Diğer (lütfen belirtiniz): _____

10. Eğitimin hangi yönleri en az ilgili veya yararlıydı?
□ Mentörlük ile ilgili teorik kavramlar
□ LISA yöntemi
□ Mentörlük tekniklerinin pratik uygulaması
□ İletişim stratejileri ve çatışmaların çözümü
□ Mentör toplulukları ve mevcut ek eğitim fırsatları
□ Grup tartışmaları ve interaktif alıştırmalar
□ Hiçbiri- Tüm unsurları faydalı buldum
□ Diğer (lütfen belirtiniz): _____

11. Daha derinlemesine ele alınması gerektiğini düşündüğünüz herhangi bir konu var mı?
□ arklı mentörlük stillerini ve yaklaşımlarını anlama
□ Daha fazla gerçek hayat vaka çalışması veya rol yapma alıştırması
□ Mentörlük ilişkileri için çatışma çözme stratejileri
□ Mentileri kişisel ve mesleki zorluklarda desteklemek
□ Kültürel adaptasyon ve farklı mentilerle çalışma
□ Mentörlük oturumlarının etkin bir şekilde yapılandırılması ve planlanması
□ Mentörlük takibi için dijital araçların kullanılması
□ Yok- kapsam yeterliydi
□ Diğer (lütfen belirtiniz): _____

12. İyileştirme için ek yorumlarınız veya önerileriniz var mı?

EKLER

EK N°1
DESTEK DEDEKTİFİ

	Örnek Senaryolar	Mentör+	Gönderen Organizasyondan (SO) Tutor	Ev Sahibi Organizasyondan (HO) Tutor
1	Cüzdanımı kaybettim ve kredi kartlarını bloke etmek ve yeni bir kimlik almak için yardıma ihtiyacım var.			
2	Ev arkadaşımla iletişim sorunları yaşıyorum ve ev her zaman dağınık.			
3	Bilgisayarım bozuldu ve onarım veya yeni bir cihaz satın alma konusunda yardıma ihtiyacım var.			
4	Sağlık sorunlarıyla karşı karşıyayım ve yerel bir doktor bulmam gerekiyor.			
5	Ailemde bir trajedi yaşadım ve ülkeme dönüp gönüllülüğe devam etmek istiyorum.			
6	Yerel yöneticim bana tatmin edici görevler vermiyor ve çoğu zaman işte yapacak hiçbir şeyim olmuyor.			
7	Gönüllülük deneyimiyle ilgili beklentilerim farklıydı. Entegre olmakta zorlanıyorum.			
8	Gönüllülük sorumluluklarının getirdiği stresten bunalmış durumdayım ve performansım konusunda endişeliyim.			
9	Kaldığım yer tatmin edici değil veya beklentilerimi karşılamıyor ve bu durum refahımı etkiliyor. Oda çok küçük ve kişisel alanıma sahip olamıyorum.			
10	Mentörüm+ ile kendimi rahat hissetmiyorum ve aynı sayfada hissetmiyorum.			
11	Mali sorunlarla karşı karşıyayım ve gönüllülük döneminde bütçeyi yönetmekte zorlanıyorum.			
12	Kişisel değerlerim ile hizmet ettiğim toplumun değerleri arasında bir çatışma hissediyorum. Bu topluluk çok kadın düşmanı ve ben buna katlanamıyorum.			

Cevaplar:
- mentör+: 2, 7, 8, 11, 12
- SO'dan tutor: 1, 5, 10
- HO'dan tutor: 1, 3, 4, 5, 6, 9

EK N°2
VAKA ÇALIŞMASI: SENARYOLAR

Senaryo 1

Farklı bir ülkede yaşayan bir mentinin mentörüsünüz+. Saat 23:00 ve mentinizden çamaşır makinesiyle ilgili yardım isteyen acil bir mesaj alıyorsunuz. Kapağı düzgün kapatmamışlar ve şimdi tambur sıkışmış.

Senaryo 2

Mentiniz, ev sahibi kuruluştaki gençlerle gerçekleştirilecek faaliyetler için fikirlerini size göndermeye devam ediyor ve haftalık faaliyetlerin yapılandırılmasına ve planlanmasına yardımcı olmanızı istiyor. Aynı kuruluşta gönüllü olarak çalıştınız.

Senaryo 3

Mentiniz size hayatlarından bıktıklarını ve projedeki işlerinden memnun olmadıklarını söylüyor. Bunu nasıl durduracaklarını bilmiyorlar ve gördükleri tek çözüm bir köprüden atlamak.

Senaryo 4

Mentinizin ev arkadaşlarıyla evin temizliği konusunda sorunları var ve onlarla doğrudan konuşmaktan çekiniyorlar. Pazar günü saat 2.30'da size bir mesaj göndererek yardımınızı istiyorlar.

EK N°3
ACİL DURUMLAR ÖLÇEĞİ

Farklı acil durum türleri	Protokol / iletişim kurulacak kişi
ŞİDDETLİ **Operasyonların geçici olarak askıya alınması, uluslararası personel ve katılımcıların yer değiştirmesi**	**İlk irtibata geçilecek kişi kimdir?** • Gerekliyse veya hayati tehlike varsa: tıbbi acil servisler, yardım hattı. • Ev sahibi ülkeden acil bir varlık gerektiren bir durum söz konusuysa HO tutoru. • Aramayla/metinle çözülebilecek bir durumsa ve gönderen ülkenin yardımını gerektiriyorsa SO tutoru. • Tüm yasal ve acil durumlar için kuruluşun yasal temsilcileri olarak direktörler.
YÜKSEK Sıkı güvenlik önlemler	Bu durum hemen dikkate alınmalıdır, ancak birkaç saat içinde veya ertesi gün çözülebilir **İlk irtibata geçilecek kişi kimdir?** • Ev sahibi ülkede bulunmayı gerektiren bir durum söz konusuysa HO tutoru: evle ilgili bir şey, faaliyetler, kişisel eşyaların kaybı... • Telefonla/metinle çözülebilecek bir durumsa ve gönderen ülkeden yardım gerektiriyorsa SO tutoru: faaliyetler, proje, kişisel eşyaların kaybı, ev sahibi kuruluşla veya mentör+ ile ilişki...
ORTA DÜZEY Emniyet ve güvenlik önlemlerinin güçlendirilmesi	Durumun çözülmesi için ertesi gün veya sonraki günler beklenebilirse **İlk irtibata geçilecek kişi kimdir?** • HO tutoru: faaliyetler, proje ve yaşam koşullarıyla ilgiliyse ancak gerçek bir tehlike veya acil durum yoksa • SO tutoru: Eğer durum projenin genel yönetimiyle, ev sahibi kuruluşla veya mentör+ ile ilişkilerle ilgiliyse... • Mentör+: yaşam koşulları, diğer insanlarla ilişkiler, yerel çevre ve kültür ile ilgili ise...
NORMAL Güvenlik önlemleri	Durumun sonraki günlerde çözülüp çözülemeyeceği ve nihayetinde mentiye sorunları kendi başlarına çözmeleri için destek sağlamak **İlk irtibata geçilecek kişi kimdir?** • Faaliyetler, gelecek planları, yerel çevre, öz-örgütlenme ve özerklikle ilgiliyse HO Tutoru... • Durumlar gelecek planları, proje bittikten sonra eve dönme süreci ile ilgiliyse SO Tutoru... • Kişisel ve profesyonel gelecek planları, yerel kültürel etkinlikler veya geziler için fikirler ve tavsiyelerle ilgiliyse mentör+...

Yetkinlik	Aktivite cevapları
İletişim becerileri	
• Kendini hem sözlü hem de yazılı olarak net bir şekilde ifade edebilme becerisi. • Yazılı veya görsel iletişim ortamları tasarlayabilme (sunumlar, raporlar). • Aktif olarak dinleyebilme ve ihtiyaçları netleştirmek için yeniden ifade edebilme.	• **Önemli:** Aktif bir şekilde dinlemeyi ve ihtiyaçları netleştirmek için yeniden ifade etmeyi bilmek. • **Daha az önemli:** Kendinizi hem sözlü hem de yazılı olarak net bir şekilde ifade edebilmek. • **İlgili değil:** Yazılı veya görsel iletişim ortamları tasarlama (sunumlar, raporlar). *(Gerekçe: Mentörlerin+ resmi belgeler veya materyaller üretmesi gerekmez; bu beceri daha çok koordinatörlerin veya tutorların sorumluluğundadır).*
Empati ve duygusal destek	
• Zor zamanlarda sempatik destek sunmak. • Mentinin duygularını tanıyabilme ve anlayabilme. • Profesyonel müdahale gerektiren psikolojik krizleri yönetebilir.	• **Önemli:** Mentinin duygularını tanıyabilme ve anlayabilme. • **Daha az önemli:** Zor zamanlarda sempatik destek sunmak. • **İlgili değil:** Profesyonel müdahale gerektiren psikolojik krizlerle başa çıkmak. *(Gerekçe: Mentörler+ ruh sağlığı uzmanı değildir ve klinik uzmanlık gerektiren durumlara müdahale etmemelidir).*
Kültürlerarası	
• Kültürel farklılıkları anlamak ve saygı duymak. • Mentinin yeni bir kültürel ortama uyum sağlamasına yardımcı olmak. • Çeşitliliği teşvik etmek için kültürlerarası etkinlikler düzenlemek.	• **Önemli:** Kültürel farklılıkları anlamak ve saygı duymak. • **Daha az önemli:** Mentinin yeni bir kültürel ortama uyum sağlamasına yardımcı olmak. • **İlgili değil:** Çeşitliliği teşvik etmek için kültürlerarası etkinlikler düzenlemek. *(Gerekçe: Bu eylemler koordinatörlerin veya ev sahibi kuruluşların sorumluluğundadır, Mentörlerin+ değil).*
Çatışma yönetimi	
• Anlaşmazlıkların ve gerginliklerin nedenlerini belirlemek. • Mentileri resmi çatışma çözme teknikleri konusunda eğitmek. • Çatışmaları çözmek için tarafsız ve yapıcı bir şekilde müdahale eder.	• **Önemli:** Anlaşmazlıkların ve gerginliklerin nedenlerini belirleyin. • **Daha az önemli:** Çatışmaları çözmek için tarafsız ve yapıcı bir şekilde müdahale edin. • **İlgili değil:** Mentileri resmi çatışma çözme teknikleri konusunda eğitin. *(Gerekçe: Mentörler+ geçici olarak müdahale etmelidir ve karmaşık metodolojileri öğretmek için eğitilmemiştir).*

Yetkinlik	Aktivite cevapları
Rehberlik ve destek	
• Karar verme ve problem çözmeyi teşvik ederek özerkliği desteklemek. • Hareketliliğin her aşaması için ayrıntılı bir eylem planı geliştirmek. • Mentilere kişisel ve profesyonel hedeflerini tanımlamada rehberlik etmek.	• **Önemli:** Karar verme ve problem çözmeyi teşvik ederek özerkliği destekleyin. • **Daha az önemli:** Mentilere kişisel ve mesleki hedeflerini tanımlamada rehberlik edin. • **İlgili değil:** Hareketliliğin her aşaması için ayrıntılı bir eylem planı geliştirin. *(Gerekçe: Ayrıntılı planların oluşturulması Menti veya proje koordinatörleri için idari bir görevdir).*
Motivasyon ve ilham	
• Sürekli öğrenmeyi ve kişisel bağlılığı teşvik etmek. • Gruplara motivasyon konuşmacısı veya tutor olarak hareket etmek. • Menti için olumlu ve ilham verici bir rol model olmak.	• **Önemli:** Menti için olumlu ve ilham verici bir rol model olun. • **Daha az önemli:** Sürekli öğrenmeyi ve kişisel bağlılığı teşvik edin. • **İlgili değil:** Gruplara motivasyon konuşmacısı veya tutoru olarak hareket etmek. *(Gerekçe: Mentörün+ rolü bire bir ilişkiye odaklanır, topluluk önünde konuşmaya değil)*

EK N°5
ABİGAİL'İN HİKAYESİ METNİ

"Abigail, nehrin diğer tarafında yaşayan Tom'u sevmektedir. Bir sel nehri geçen tüm köprüleri yıkmış, geriye sadece bir tekne kalmıştır.

Abigail, teknenin sahibi Sinbad'dan kendisini nehrin karşısına geçirmesini ister. Sinbad, Abigail'in önce kendisini ona teslim etmesi şartıyla kabul eder

Kafası karışan Abigail, kızının işlerine karışmayı reddeden annesinden tavsiye ister.

Çaresiz kalan Abigail, Sinbad'ın isteğine boyun eğer ve Sinbad onu nehrin karşısına geçirir. Abigail aceleyle Tom'un yanına gider, sevinçle ona sarılır ve olan biten her şeyi anlatır. Tom onu sert bir şekilde reddeder ve Abigail kaçar.

Tom'un evinden çok uzak olmayan bir yerde Abigail, Tom'un en yakın arkadaşı John ile karşılaşır. Olan biten her şeyi ona anlatır. John Tom'u tokatlar ve Abigail'le birlikte oradan ayrılır."

EK N°6
SORUN ÇÖZÜMLERİ

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor için çözümler
MENTİLER VE EV SAHİBİ KURULUŞ ARASINDA İLETİŞİM EKSİKLİĞİ Verilen misyon ve görevlerin yola çıkmadan önceki bilgilerle örtüştüğünü hissetmiyorlar. İletişim net değil ve planlama, boş günler vb. konularda bazı anlaşmazlıklar yaşanıyor.	Mentinin hareketlilik sürecinden beklentileri veya ev sahibi kuruluşun katılımcıdan beklentileri gibi belirsizlikler, değişiklikler veya net olmayan beklentiler iletişim sorunlarına yol açabilir. Çalışma saatleri veya aylık tatil günlerinin kullanımı ile ilgili sorunlar ortaya çıkabilir.	Mentileri belirsizlikleri dile getirmeye teşvik edin ve ilgili taraflarla beklentileri netleştirmek için tartışmaları kolaylaştırın. Mentilerin değişiklikleri ve belirsizlikleri yönetmelerine yardımcı olmak için kendi deneyimlerinizi paylaşın ve etkili bir şekilde uyum sağlamaları için stratejiler önerin. Akıllarındaki soruları sormak, her şeyi netleştirmek ve beklentileri tartışmak için mentiyi ev sahibi kuruluşun tutoru ile buluşmaya teşvik edin. Esneklik ve beklenmedik sorumluluklarla başa çıkma stratejileri sunarak değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olun. Mentileri faaliyetlerle ilgili ilgi ve endişelerini ifade etmeye teşvik ederek, hedefleriyle daha iyi örtüşen fırsatlar aramalarına yardımcı olmak.	Mentilerin şunları anladığından emin olun **HO Tutor** Yanlış anlamaları önlemek için hem Mentinin hem de ev sahibi kuruluşun rol ve sorumluluklarını en başından açıkça belirtin. Mentilerin süreç ve beklentiler hakkında istedikleri zaman soru sormaları için açık iletişim hatları olmasını sağlayın. **SO Tutor** Mentilerin bunalmamış olduklarından ve çalışma saatlerine ve tatil günlerine saygı gösterildiğinden emin olmak için düzenli olarak kontrol edin. **SO / HO Tutor** Hareketlilik süreci ve mentinin deneyimini etkileyebilecek değişiklikler hakkında düzenli bilgilendirmeler veya güncellemeler yapın .

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor için çözümler
DİL BARİYERİ *Kendi dillerini/ İngilizceyi konuşmayan yerel toplumla nasıl iletişim kuracaklar?* *Dil becerilerinin eksikliği nedeniyle kendilerini entegre hissetmiyorlar. Bu da dükkanlarda, komşularla, yerel halkla yanlış anlaşılmalara yol açıyor.*	Bu durum, mentilerin yetersiz dil bilgisinden veya özellikle kırsal alanlarda yerel toplulukta İngilizce konuşan kişi sayısının az olmasından kaynaklanmaktadır.	Mentilere uluslararası hareketliliğin yeni beceriler, yetkinlikler ve deneyimler kazanmaları için en iyi yer olduğunu hatırlatın ve onları zorlandıkları alanlar üzerinde çalışmaya ve kendilerini geliştirmeye teşvik edin. Mentilere dil becerilerini geliştirmeleri için dil uygulamaları, çevrimiçi kurslar veya yerel dil sınıfları gibi kaynaklar sağlayın. Mentiyi kendi dilini konuşan bir katılımcıdan destek almaya teşvik edin. Mentileri resmi olmayan ortamlarda yerel dili pratik edebilecekleri kültürel değişim faaliyetlerine katılmaya teşvik edin.	**HO Tutor** Mentilere günlük aktiviteleri ve yerel toplumla ilgili temel ifadeler ve kelime dağarcığı sağlayın. Mentilerin destek bulabileceği dil kulüpleri veya toplum merkezleri gibi yerel kaynaklar hakkında bilgi sunun. **SO / HO Tutor** Temel bir anlayış oluşturmak için Mentilerin yola çıkmadan önce ve proje sırasında dil eğitimi veya kaynakları almalarını sağlayın. Mentilerle dil konusunda yaşadıkları zorlukları düzenli olarak kontrol edin ve yerel halkla iletişimi geliştirmek için stratejiler sağlayın.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
YAŞAM ŞARTLARI VE KONAKLAMA Yaşam koşullarına kolay uyum sağlayamazlar Ev sahibi kuruluş tarafından sağlanan konaklama imkanlarından şikayet ediyorlar	Projenin veya konaklama yerinin sosyal imkanların daha az olduğu bir bölgede olması. Mentilerin konaklama koşulları beklediklerinden farklı olabilir veya beklenen standartları karşılamayabilir - veya diğer ev arkadaşlarının yaşam tarzları (temizlik, hijyen, ...)	Mentileri, sosyal bağlantıları ve entegrasyonu teşvik etmek için yerel topluluk etkinliklerine veya faaliyetlerine katılmaya motive edin. Ve onları yeni sosyal çevrelerle tanıştırabilecek yerel insanlarla bağlantı kurmalarını sağlayın. Mentilerin insanlarla tanışabilecekleri ve arkadaş edinebilecekleri yakındaki organizasyonları, kulüpleri veya grupları belirlemelerine yardımcı olun. Mentilere benzer durumdaki veya ilgi alanlarındaki diğer kişilerle bağlantı kurabilecekleri çevrimiçi platformlar veya sosyal medya grupları önerin. Evdeki yaşam koşulları hakkında ayrıntılı bilgi alın. Duruma göre, kültürel farklılıkların, ev sahibi ülkenin mali durumunun ve kendi evlerindeki standartlardan farklı olabilecek diğer unsurların farkında olmalarına yardımcı olun. Farklı yaşam koşullarına uyum sağlama ve ortak alanlarda temizlik ve hijyenin nasıl korunacağına dair ipuçlarını paylaşın. Menti ile aynı evde yaşayan diğer katılımcılardan kaynaklanan bir sorun ortaya çıkarsa, Menti ilk olarak katılımcılarla konuşmaya teşvik edilir. Daha sonra, hala çözülmemişse durum tutor ile tartışılabilir.	**HO Tutor** Festivaller, atölye çalışmaları veya dersler gibi yakındaki sosyal ve kültürel faaliyetler hakkında bilgi paylaşın. Ve izolasyon hissini azaltmak için grup gezilerini teşvik edin. Menti ve yerel gruplar arasında bir irtibat noktası olarak hareket edin ve sosyalleşme fırsatları bulmalarına yardımcı olun. Mentilerin ne beklemeleri gerektiğini anlamalarına yardımcı olmak için fotoğraflar ve açıklamalar da dahil olmak üzere konaklama seçenekleri hakkında ayrıntılı bilgi sağlayın. **SO Tutor** Ev sahibi kuruluş tarafından sağlanan konaklama durumunu ve olanaklarını kontrol edin. Mentilerin konaklamadan memnuniyetini değerlendirmek için düzenli olarak kontrol edin.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
ADAPTASYON VE UYUM *Kültürel şoku nasıl yaşıyorlar? Bu aşamanın farkındalar mıydı?* *Topluma nasıl entegre olmaya çalışıyorlar?*	Yeni bir ortama adapte olmak ve orada yaşamaya alışmak bazı mentiler için zor olabilir. Yeni bir kültüre, çalışma düzenine veya yaşam tarzına uyum sağlamak zaman alabilir ve zorlayıcı olabilir. Bu durum bazen motivasyon kaybına yol açabilir.	Mentilerle uyum sürecini, kültürel şok aşamasını tartışın ve uyumun zaman aldığını ve deneyimin normal bir parçası olduğunu vurgulayın (kültürel uyum eğrisine bakın). Yeni ortamlara uyum sağlama konusunda kendi deneyimlerinizi, karşılaştığınız zorlukları ve bunların üstesinden nasıl geldiğinizi anlatarak dayanıklılık konusunda ilham verin. Başarı duygusunu teşvik etmek ve motivasyonu korumak için mentilerin ulaşılabilir kısa vadeli hedefler belirlemelerine yardımcı olun. Mentilerin endişelerini aktif bir şekilde dinleyin ve duygularını onaylayın, gerektiğinde yardım istemenin sorun olmadığını pekiştirin. Ve duygularını ev sahibi kuruluşun tutoru ile paylaşmaları için onları teşvik edin.	**HO Tutor** Adayların yeni çevreyi, kültürü ve beklentileri tanımaları için oryantasyon oturumları düzenleyin ve geçişlerini kolaylaştırın. Mentilerin yeni çevrelerine alışmalarına yardımcı olabilecek yerel rehberler, kültürel ipuçları veya atölye çalışmaları gibi kaynaklar sağlayın. Mentilerin uyum için deneyimlerini ve stratejilerini paylaşabilecekleri grup tartışmalarını veya akran destek ağlarını teşvik edin. **SO Tutor** Mentilerin uyum sürecini izlemek ve karşılaşabilecekleri zorlukları ele almak için sık sık kontroller planlayın.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
KLİŞELER, ÖNYARGILAR VE YANLIŞ ANLAMALAR *Deneyimleri sırasında basmakalıp yorumlar aldılar mı?* *Bu yorumlara nasıl tepki verdiler?* *Hareketlilik programına katılmadan önce ev sahibi ülke hakkında herhangi bir önyargıları var mıydı?* *Bu önyargıların üstesinden gelmeyi nasıl başardılar?*	Başka kültürlerle temas halinde olmak ve farklı bir ülkede yaşamak, yargılanma, klişeleştirme ve önyargıların kurbanı olma hissini artırabilir.	Herhangi bir endişeleri varsa yardımcı olabilecek kişilerle (HO Tutor, SO Tutor, HO'nun diğer üyeleri) konuşmaları için onları teşvik edin. Mentilerin görünüşe aldanmamalarını ve açık fikirli olmalarını sağlayın. Mentileri aktif olarak dinleyin ve eleştirel düşünme ve başkalarının kültürlerine ilişkin farkındalıklarını geliştirmeleri için onlara rehberlik edin. Nasıl tepki vereceklerine dair ipuçlarını paylaşın, klişeleri/önyargıları anlamak ve kırmak için bazı konulara yaklaşmalarını teşvik edin. Konular hakkında kitaplar, videolar ve bilgilendirici destekler paylaşın. Mentileri yerel halkla iletişim halinde olmaya, tartışmaya, korkularını ve düşüncelerini paylaşmaya ve anlamaya teşvik edin.	**HO Tutor** Klişelerin, önyargıların ve yanlış anlamaların anlamlarını anladıklarından emin olun. Ve bunların üstesinden gelmelerine yardımcı olun. **SO Tutor** Ayrılmadan önce kültürler arası ilişkiler, önyargılar, klişeler ve yanlış anlamalar hakkında bilgi verin **SO / HO Tutor (bilgi varsa)** Ev sahibi ülke ve tarihi hakkında bilgi paylaşımı
EV SAHİBİ KURUMUN REHBERLİK VE DESTEK EKSİKLİĞİ Menti, görevlerinde ve projelerinde yönlendirildiğini hissetmez Menti ve HO Tutor arasında gerçek bir durum toplantısı ve/veya belirli bir haftalık planlama yoktur	Proje süresince ev sahibi kuruluşun izleme ve destek eksikliği, mentilerin motivasyonunu azaltabilir ve sorunlarını çözmelerini zorlaştırabilir.	Mentileri ev sahibi kuruluşla daha sık bağlantı kurmaya teşvik edin. Mentileri gönderen kuruluşla konuşmaya ve durumu açıklamaya teşvik edin, böylece gerekirse müdahale edebilir ve arabuluculuk yapabilir.	**SO / HO Tutor** Birincil tutorun müsait olmaması durumunda destek sağlamak üzere belirlenmiş alternatif personel olduğundan emin olun. **HO Tutor** Devamsızlıklarınız hakkında onları bilgilendirmek ve mevcut destek seçenekleri konusunda onlara güven vermek için mentilerle açık iletişim hatları kurun.

Potansiyel sorunlar	Nedenler	Mentörler+ için çözümler	HO Tutor / SO Tutor içinçözümler
MENTÖRLÜK VE MENTÖRÜN+ DESTEĞİNİN EKSİKLİĞİ *Menti mentörlük yapmaya kararlı mı?* *Mentörlük toplantılarını ne sıklıkla sürdürüyorlar?* *Mentörlük oturumları ve süreci Mentinin ihtiyaç ve beklentilerine uygun mu?*	Yetersiz veya erişilemeyen Mentörler+ da bu sorunlara katkıda bulunabilir. Bazı katılımcıların Mentörleri+ yoktur veya geç atanmıştır ya da aralarında mentinin ihtiya-çlarına ve mentör+ yeterliliğine uymayan farklılıklar vardır. Bu nedenle, mentör+ olmadan sorunlara nasıl yaklaşacaklarını veya kimden destek alacaklarını bilemezler.	Mentiye, mentörlük seanslarında hangi şekilde daha verimli yardımcı olabileceğinizi sorun. Ne arıyorlar? Mentörden+ ne bekliyorlar? İhtiyaçları nelerdir? Menti ve mentör+ arasındaki ilişkileri yeniden dengelemek için çözümler bulmaya çalışın. Ya da mentörlük sürecini başka bir mentör+ ile yeniden ayarlamak için gönderen kuruluşla iletişime geçin.	**SO Tutor** Mentör+ atamalarını takip edin ve tüm mentilerin zamanında bir mentör+ ile eşleştirildiğinden emin olun. Mentiye, eğer uygunsa, mentör+ ile ilişkisi hakkında bilgi verin. Proje boyunca menti ve mentör+ arasında düzenli mentörlük toplantıları yapıldığından emin olun. Birincil mentörün müsait olmaması durumunda başka bir mentörün+ devreye girebileceği geçici mentörlük için bir sistem oluşturun.

NOTLAR

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, Skopje
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

Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler sadece yazarlara aittir ve Avrupa Birliği'nin görüş ve düşüncelerini yansıtmak zorunda değildir. Ne Avrupa Birliği ne de finansman makamı bundan sorumlu tutulamaz.