

## Modül 2

### Mentor ve Mentee (Danışan) Arası Etkileşimde Kişisel Kimlik

Modül 2 Başlığı	Mentor ve Mentee Arası Etkileşimde Kişisel Kimlik
Modül Amacı	Mentor-Mentee ilişki bağlamı, etik, mesleki standart ile danışanın gereksinimlerinin ilişkinin doğasını açıklamak.
Üniteler	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mentorlüğün özel bir bağlam içinde kullanımı</li><li>2. Yasal ve örgütsel gereksinimler ve mesleki standartlar</li><li>3. Müşteri hedeflerini ve sonuçlarını tanımlama</li><li>4. Mentee için alternative destek kaynakları</li></ol>
Öğrenme Çıktıları	Bu ünitenin sonunda öğrenciler; <ol style="list-style-type: none"><li>a) Çalışacakları belirli içerikleri anlar</li><li>b) Belirli bir bağlamda örgütsel gereklilikler ve yasaları uygular</li><li>c) Mentor-mentee ilişkisi için olumlu bir ortam yaratır</li><li>d) Mentee'nin ihtiyaç ve hedeflerinin belirlenmesini kolaylaştırır</li><li>e) İlişkinin sonunu yönetir ve mentee'yi gelecekteki destek için işaretler</li></ol>
Öğrenme Etkinlikleri	<p><b>Egzersiz 1:</b> Yerel topluluğun sosyal ihtiyaçlarını ve danışmanlık hizmetinin belirli bir bağlamdaki faydalarını analiz edin.</p> <p><b>Egzersiz 2:</b> Veri koruma, mahremiyet, gizlilik, korunma ve açıklama ile ilgili belirli bir bağlamda yasal ve organizasyonel gereklilikleri ve mesleki standartları açıklayın.</p> <p><b>Egzersiz 3:</b> Mentee ile amaç ve sonuçları belirleyin ve kabul edin; ilerleme ve başarıları kaydetmek için metodlara karar verin.</p> <p><b>Egzersiz 4:</b> Etki ve sınırlar için temel kuralların oluşturulmasının önemini ve mentorluk ilişkisindeki mentorluk anlaşmasını açıklayın.</p> <p><b>Egzersiz 5:</b> Verilen örneği kullanarak, mentorun danışmanlık oturumunu yapılandırmasını ve gelecekteki desteklerin nasıl kaynaklanacağını belirten bir oturum planı oluşturun.</p>
Öğrenme desteği materyalleri	<p>Ünite 1: "Özel bağlam" ile ne demek istiyorsunuz? Programınızın yerel sosyal bağlamını araştırın.</p> <p>Ünite 2: Mentorun mesleki standardı nedir?</p> <p>Ünite 3: Müşterinin ihtiyaçlarını kimler belirler?</p> <p>Ünite 4: Neden mentorluk sonrası maddi destek iyidir?</p> <p><b>Kaynaklar: CMSI Başlangıç Ortağı İçerik Raporu</b></p> <p>Topluluk Mentorluğu iyi uygulamalar kılavuzu.</p> <p>Koçlar ve Mentorlar için Global Etik Kuralları - <a href="http://www.emccouncil.org">www.emccouncil.org</a>.</p> <p>Proje uygulaması Erasmus Plus Sosyal İçerme İçin Yenilikçi Kalite Mentorluğu</p>

## 1: Özel bir Bağlam içersinde Mentorluk Kullanımı

Genel ilkeler, mentor rolünün tanımlanmasında netliğin önemini vurgular. Bu netlik ayrıca, mentor ve mentee arasında açık bir anlaşma da içerecek şekilde genişletilmelidir. İlk ihtiyaç analizi - Önceden Beceri Değerlendirme.

Sözleşmenin kesin yapısı mentorluğun **bağlamını ve amacını** yansıtacaktır - örneğin mentor, organizasyon tarafından belirlenen gündemden çok mentorluk ilişkisinin sonuçlarını kolaylaştıracaktır. Bağlam ne olursa olsun, mentor ve mentee'nin rolleri, sorumlulukları ve beklentileri hakkında erken bir anlaşma ve anlayış başarı için çok önemlidir.

Mentorluk sözleşmesini hazırlarken, tüm rehberlik içindeki iyi uygulama örnekleri, beklenen bir tartışma ve anlaşma için ilişkinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

### Mentor – Mentee Beklentileri

Mentor, profesyonel olarak yetkin olmalı, güncel bir bilgi tabanına sahip, ihtiyaçlara cevap veriyor, süreci yönetirken hazırlık aşamasında, görüş gözlem yapıyor, gizlilik muhafaza ediyor ve mentee potansiyeline inanıyor olmalıdır.

Mentee'nin mentorun beklentileri konusunda gerçekçi olması, sürece ilişkin kendi sorumluluğunu kabul etmesi, eylem planı yapmaya istekli olması veya kendi kendini değerlendirme yönünü belirlemesi, meydan okumaya istekli olması, mentorun gizliliğini koruduğu yönünde uygun davranması gerekir.

Gelişimsel model açısından açıklanan tüm iyi mentorluk ilişkileri, karşılıklı güven ve karşılıklı saygı temelinde karşılıklıdır ve genellikle önceden müzakere edilen bir şekilde son bulacaktır.

İlişki ve süreç yüksek derecede karşılıklı öğrenme ile karakterize edilecektir - aslında, mentor için birincil bir fayda, kendini geliştirme, uygulama ağları ile sürekli temas ve gelişmiş yönetim becerileri için yansıtıcı bir alan için fırsatlar sağlayacak entelektüel zordur.

Mentee, olumlu sonuçlarını tanımlayabildiği ve süreçte (ancak tanımlanmış olan) başarıyı kutladığı için ilişkiyi sarmaya başlayabileceğini hissedecektir. Mentee, zorluklar ve seçimlerden bağımsız olarak çalışmak için stratejileri belirleyebildiği için, yansıtıcı uygulama için yeni öğrenim kaynakları ve fırsatlar için hareket edecektir.

Genel olarak, anlaşma aşamasında açık hedef ve beklentilerin oluşturulması çatışmadan kaçınır. Sürecin başında, ilişkinin yürütülmesi ve sonunun düşünülmesi için verilen süre, umut verici bir şekilde, mentorun akıl hocasına aşırı bağımlı olabileceği veya gizlilik ilkelerinin açıkça anlaşılmadığı durumlarda ortaya çıkan zorluklardan kaçınacaktır.

Mentor mentee etkileşiminde netlik önemlidir. Mentorluk sürecindeki tüm tarafların, kendi faaliyetlerinin kesin doğasını ve mentorluğası daha geniş bir bağlamda katkıda bulduklarını açıkça anlamaları gerekir.

**Egzersiz 1: Yerel topluluğun sosyal ihtiyaçlarını ve danışmanlık hizmetinin belirli bir bağlamdaki faydalarını analiz edin.**

## **Ünite 2: Hukuki ve organizasyonel gereklilikler ve mesleki standartlar**

### **Organizasyonun Gereklilikleri**

Kuruluş, anlaşma süreci için zamana müsaade etmesinde bir beklentisi vardır. İyi bir organizasyonel uygulama, yönetimin mentor eğitimi, gözetim ve danışmanlık toplantıları gibi yerinde destek sistemlerinin kurulacağı ölçüde mentorluğa bağlılığını da önermektedir. Adanmış kişilerin grup toplantıları, danışmanların kendi destek ağlarını oluşturmalarına yardımcı olabilir.

Üstelik, organizasyon, mentor rolünün güvenilirliğini ve etkililiğini arttırmak için menteenin eğitiminin planlanması ve organizasyonunda mentorun uygun bir şekilde katılımını kolaylaştıracaktır. Yine, mentorluğun genel kalite organizasyonlarına katkısı göz ardı edilemez ve sürekli mesleki gelişimin her düzeyinde menteen için yönetim eğitimine giderek katılır. Ayrıca yöneticinin rolü, süreçle ilgili tüm meslektaşlarının destek ve işbirliğini teşvik ederek mentorun etkinliğini sağlamak olacaktır.

### **Veri Koruma ve Gizlilik**

Gizlilik, profesyonellik için çok önemlidir ve desteklenen yansıtıcı uygulamada dürüst, yapıcı değerlendirme ve kendi değerlendirmede ön koşul olarak güvenen ilişkileri teşvik ederek başarılı mentorluğun altında yatan bir gerekliliktir. Akıl hocası tarafından toplanan tüm bilgiler, tarafların üzerinde anlaşmaya varıldığı bir belgeye kaydedilmelidir. Belgede kişisel veriler bulunmalı ve bilgilerin bilgisayar ortamında mı yoksa kağıt bazlı kayıt tutma sisteminde mi uygulandığına dikkat edilmelidir. Dolayısıyla, bu doküman aracılığıyla organizasyon tuttuğu kişisel bilgilerden yasal olarak sorumludur ve kuruluşların bilgiyi adil bir şekilde toplamasını, kullanmasını, güvenli bir şekilde saklamak ve onu başka bir kişiye kanunsuz bir şekilde ifşa etmemesini gerektirir. Mentee'nin kişisel verisinin doğru bir şekilde işlenmesini sağlamak için, mentor kişisel verilerin şeffaflığını korumak için mentee'ye mentorluk yaparken notlarını sürekli göstermelidir.

Açıklamalar adil, bilgilendirme amacına uygun ve adil işlem koşullarından birine düştüğünde, mentorlar müşterileri hakkındaki bilgileri ancak üçüncü şahıslarla paylaşabilir.

### **Mesleki Standart**

Mentorun rolü, pratik iş deneyimi gereksinimlerini üstlenmiş oldukları ve kayıtlı profesyonel planıcı olarak tam üyelik başvurusunda bulunacakları bir mentee üyesine anahtar danışmanlık, yardım ve rehberlik sağlamaktır. Bunun ötesinde, hem mentor hem de mentee, fikir alışverişi, deneyim paylaşımı ve yeni bakış açılarının geliştirilmesi yoluyla danışmanlığın kolektif doğasından yararlanmalıdır.

Mentor, mentee ile olan ilişkisinde ek destek olarak üzerinde dayanabileceği bir kılavuza sahip olmalıdır (bkz. Topluluk Mentorluğu iyi uygulama kılavuzları.). Bir rehber olarak, mentee ile görüşmelisiniz; her iki ayda bir danışmanlık yaparsınız. Bu toplantılar bizzat ya da zamanlama ya da coğrafya yüzünden mümkün değilse, telekonferans, anında mesajlaşma programı ya da Skype gibi teknolojiyi kullanıyor olmalıdır. Bu toplantılar sırasında, pratik iş deneyimi gereksinimlerini tamamlarken, mesleğin yeterlilik düzeyini ve seviyesini yakalamak için bir plana sahip olmasını sağlamak için mentee ile birlikte çalışmanız gerekecektir.

Danışmanlık, en az bir yıl sürer. Kendiniz ve mentee'nizin mentoorluk hedeflerine ulaştığından emin olmak için daha uzun sürebilir. Mentorluğun iki yönlü bir cadde olduğunu ve mentee'nin bakış açısına, deneyimlerine ve bilgisine açık olduğunu unutmayın. Resmi mentorluğa ek olarak, her iki taraf da mesleki sınavı yapmadan, öğrenilen dersleri gözden geçirmek ve özellikle 'kamu yararını' ve mesleğin yeterlilik standartlarını, etiği ve profesyonellik konularını tartışmak için buluşmak isteyebilir.

İdeal olarak, mentorluk, partilere, rehberliğe ve mentee'ye kadar tatmin olmalı ve programın beklentilerini yerine getirene kadar devam etmelidir. O zaman, mentor, mentor tarafından, mentor kayıt defterinde imzalamasını isteyecek ve mentorun ve menteenin birlikte programın hedeflerini karşıladığından emin olduğunuzu doğrulayacaktır. Mentor da imzalamalı ve gerekirse her toplantının bir kaydını yorumlamalıdır. Mentee'nin, bu kaydı hazırlaması ve her görüşmeden kısa bir süre sonra size göndermesi gerekir. Bu, mentorun menteenin gelişiminden daha iyi haberdar olmasını sağlar.

Mentorluk sürecinin kesilmesi ya da mentee'nin mentoru değiştirmesini istemesi durumunda, şu hususlara hem mentor hem de mentee tarafından dikkat edilmelidir. Eğer bu durum gerçekleşirse, ikinizin birlikte, beraber çalıştığı süreyi imzalamanız istenecektir. Mentee, mentorun kendisi ile çalıştığı dönemde biriken keredilerini korur. Mentorluk düzenlemesi bu şekilde sona erdirildiğinde kuruluşları bilgilendirmek ve yeni bir Mentor belirlemek mentee'nin sorumluluğundadır.

***Egzersiz 2:** Veri koruma, gizlilik, korunma ve açıklama ile ilgili belirli bir bağlamda yasal ve organizasyonel gereklilikleri ve mesleki standartları açıklayın.*

### **Ünite 3: Müşteri hedef ve çıktıları nasıl tanımlayabilirim?**

Mentorun (ünite 1) rolünün menteenin ihtiyaçlarını tanımlaması, mentorluğun başlangıcından itibaren asıl amaç olmalıdır. Dolayısıyla, danışmanlık sürecinde şu adımlar önemlidir:

Müşterilerle çıktılar ve hedefler belirleme ve bunları kabul etme yollarını analiz edin.

- Bir mentorluk sözleşmesinin rolünü açıklayın
- Müşterinin kabul edilen hedef ve hedeflere yönelik etkileşim ve ilerleme kayıtlarını kabul etmenin önemini açıklayın
- Müşteri sorumluluğunu analiz etme ve değişiklik yapma özerkliğini analiz edin.

Gelişimsel model açısından açıklanan tüm iyi mentorluk sözleşmeleri / ilişkiler karşılıklı olarak karşılıklı güven ve karşılıklı saygıya dayanır ve genellikle önceden müzakere edilen bir şekilde son bulmaktadır. İlişki ve süreç yüksek bir karşılıklı öğrenme ile karakterize olacaktır, aslında, mentor için birincil bir fayda, 'yansıtıcı mekan' için fırsatların kendini geliştirme, uygulama ağlarıyla sürekli temas ve gelişmiş yönetim becerileri sağlayacak entelektüel zorluktur.

***Egzersiz 3:** Mentee ile amaç ve sonuçların belirlenmesi ve kabul edilmesi; İlerleme kaydetmek ve kazanımları kaydetmek için gerekli yöntemleri kabul edin.*

### **Ünite 4: Mentee için alternatif kaynaklar**

Mentorluğa başlarken, mentorun ve menteenin aynı beklentilere ve ilişkinin onlar için nasıl yürüdüğüne karar vermeniz önemlidir. Dahası, danışmanlık sürecinin temel kuralları üzerinde yapılan anlaşma başarılı bir mentorluk için anahtardır. En başta, mentor ve mentee için rahat bir şekilde ilişkiyi bitirme yollarını tartışın (ilişkiyi erken bitirme yöntemi de dahil). Bu, sonunda olayları daha kolay hale getirir. Mentorluk ilişkisinin sonunda, zamana bakın ve neler döndüğünü ve başka zaman ne yapacağınızı tartışın. Rolün birbirlerinin ele alınışına yapıcı bir şekilde yorum yapın. Danışmanlık bittikten sonra, mentee'nin hayatın zorluklarını yönetmek için bazı alternatif destek kaynaklarına sahip olması yararlıdır.



Bir mentorun mentee'ye alternatif destek kaynakları sunması mentee'nin ana meselelerinin keşfedilmesidir. Mentee'nin zayıf noktaları göz önüne alındığında, mentor okuma için gelecekte menteye yardımcı olabilecek motivasyonel veya ilham verici kitapların bir listesini oluşturabilir. Ayrıca mentor, menteenin bu işe karışabilmesi için bazı atölye önerileri de yapabilir. Başlangıçta mentorluğa nasıl başlanacağını bilmek önemlidir, bu nedenle mentor mentorluk sırasında mentee'ye uygun kaynakları oluşturmalıdır.

**Egzersiz 4:** Görev ve sınırlar için temel kuralların oluşturulmasının önemini ve mentorluk ilişkisinde mentorluk sözleşmesinin rolü hakkında açıklama yapın.

**Egzersiz 5:** Verilen örneği kullanarak, mentorun danışmanlık oturumunu yapılandırmasını ve gelecekteki desteklerin nasıl kaynaklanacağını belirten bir oturum planı oluşturun.

### Öğrenme Desteği Materyaalleri

#### Egzersiz 5 - Örnek Oturum Planı

Mentee Adı

Tarih

Oturumun kısa ayrıntıları

Kendini yansıtırma

Olası gelecekteki ihtiyaçlar / gereksinimler