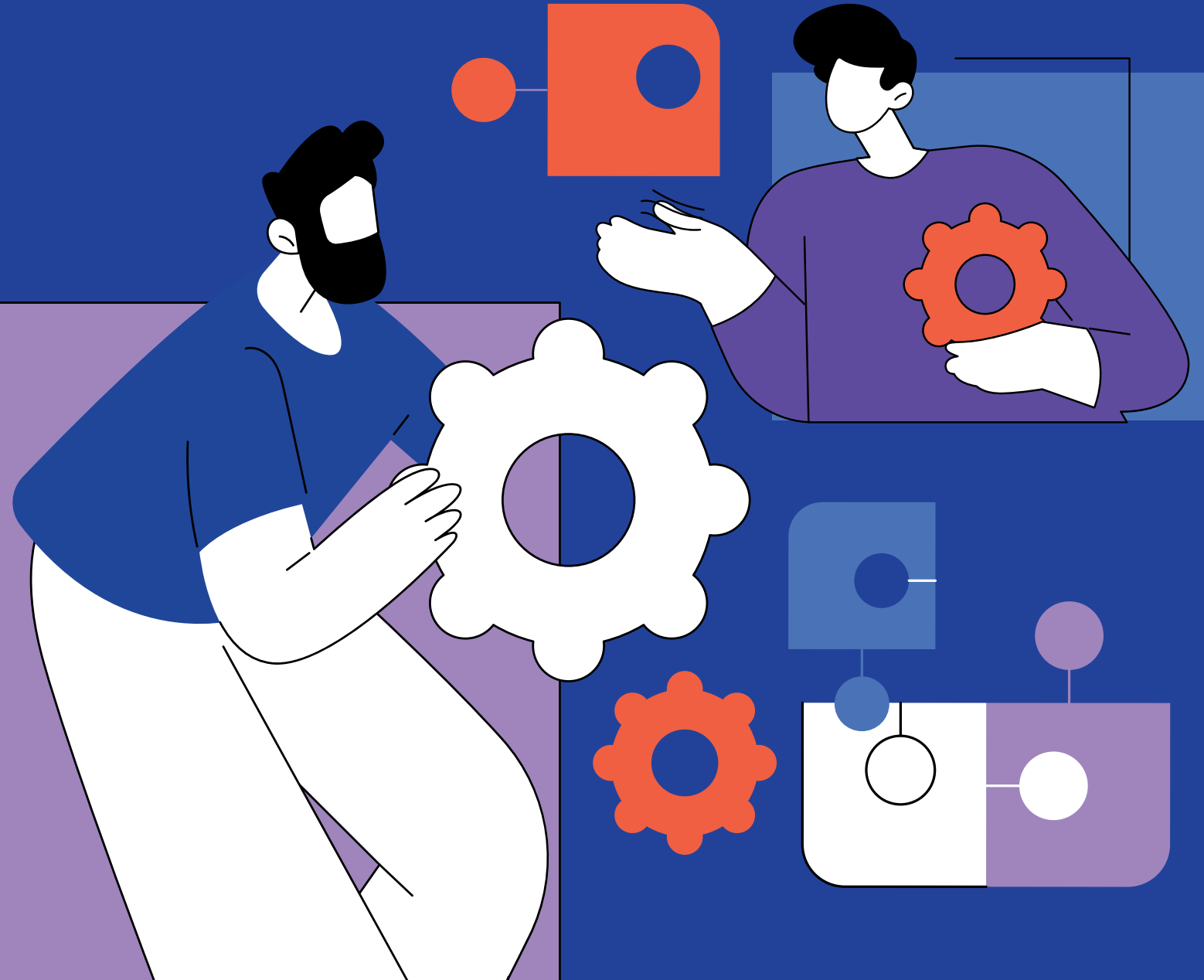


MENTOR

Co-funded by
the European Union

MENTÖRLÜK İHTİYAÇLARINA İLİŞKİN ULUSÖTESİ ÇALIŞMA



İÇERİK TABLOSU

4 SÖZLÜK

4 GİRİŞ

- 4 İçerik
- 4 Çalışmanın alaka düzeyi ve amacı

6 METODOLOJİ

- 6 Anketin teorik referansları
- 8 Anketin organizasyonu
- 9 Hedef kitle

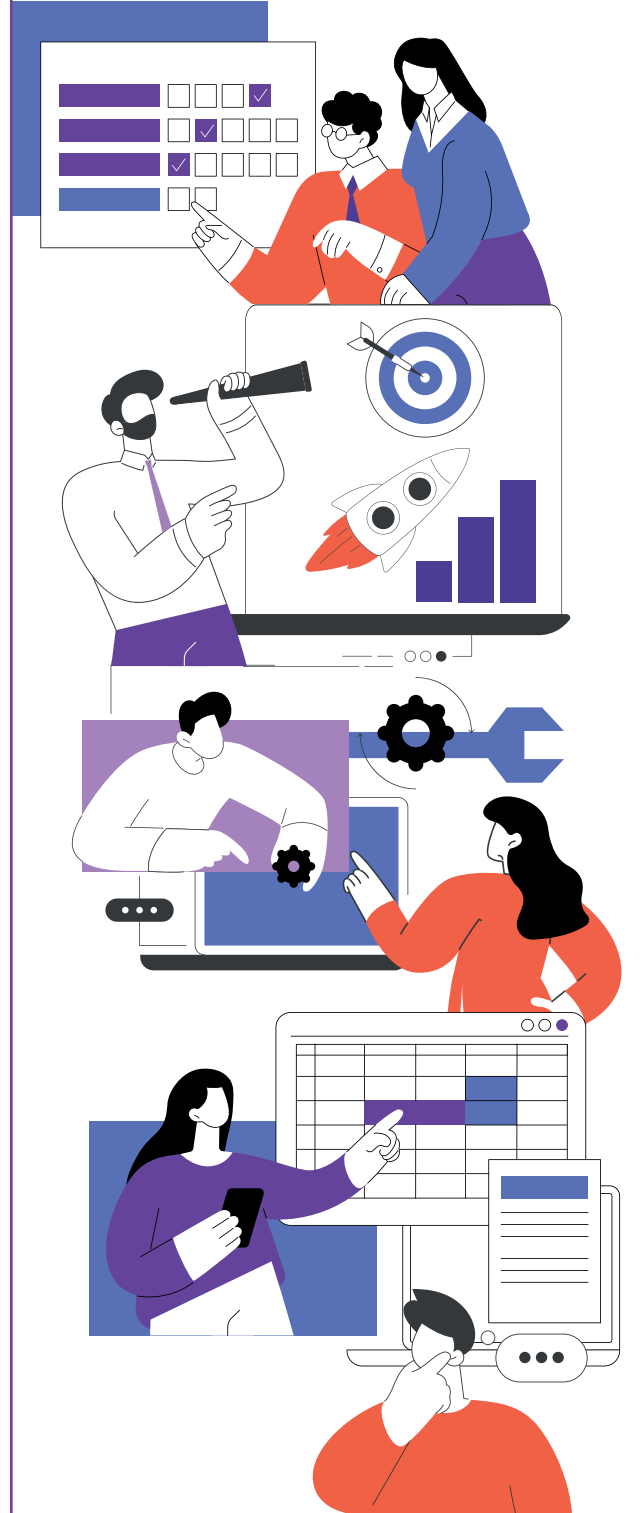
10 AVRUPA'DA ULUSLARARASI HAREKETLİLİK SIRASINDA MENTÖRLÜK ANLAYIŞLARI

- 10 Beş Avrupa ülkesinden çeşitli mentör ve mentilerden oluşan 159 katılımcı
- 12 Mentörlerin rol ve yeterliliklerine ilişkin algı
- 17 İhtiyaçlar
- 21 Farklı öncelikler: Kişisel bağlantılar (mentörler) vs mesleki deneyim (mentiler)
- 29 Erişilebilirlik, sınırlar ve iletişim kanalları
- 34 Mentör ve menti arasındaki ilişki
- 37 Uluslararası hareketliliğin sonrası

39 SONUÇLAR ÜZERİNE TARTIŞMA

41 ÖNERİLER

42 KAYNAKÇA



ÖNSÖZ

Avrupa Birliği'nin Erasmus+ programı kapsamında ortak finanse ettiği MENTOR projesi¹, ADICE (Fransa) tarafından koordine ediliyor ve ASPEm (İtalya), VCS (Makedonya), PIYA (Türkiye) ve Curba de Cultura (Romanya) ortaklığında uygulanıyor.



¹ Bu proje Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazarlara aittir ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmayabilir. Bu durumdan ne Avrupa Birliği ne de finansman otoritesi sorumlu tutulamaz.

PARTNER 1 : ADICE

1999 yılında Roubaix'te kurulan ADICE, daha az fırsata sahip olanlar için uluslararası hareketliliği kolaylaştırarak fırsat eşitliğini teşvik ediyor. ADICE, çeşitli Fransız ve Avrupa hareketlilik programları aracılığıyla katılımcıların sosyal, mesleki ve kültürlerarası becerilerini geliştirmeyi ve sonuçta istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlamaktadır.

PARTNER 2 : ASPEm

Merkezi Cantù, Lombardia'da bulunan ASPEm, 1979'dan bu yana uluslararası iş birliği, insani yardım, sürdürülebilir kalkınma, küresel vatandaşlık eğitimi, gençlik hareketliliği ve gönüllülük konularıyla ilgilenmektedir. Kuruluş, kişisel ve mesleki gelişim için gönüllülüğün dönüştürücü gücüne, kültürel köprüleri ve aktif vatandaşlığı teşvik ettiğine inanmaktadır.

PARTNER 3 : VCS

2006 yılında kurulan kuruluş, "YiA" ve "Erasmus+" programlarının yanı sıra yerel, ulusal ve uluslararası bağışçılar tarafından finanse edilen girişimler kapsamında 70'in üzerinde projeyi hayata geçirdi. Gönüllülük yoluyla gençleri birbirine bağlamaya, etkileşime geçirmeye ve güçlendirmeye odaklanan VCS, Avrupa değerlerini teşvik ediyor ve gençlerin katılımı için çeşitli fırsatlar sunuyor.

PARTNER 4 : PIYA

2014 yılında İzmir'de kurulan PIYA, Türk gençlerinin bilgi, beceri, olumlu tutum ve davranışlarını geliştirmeyi hedefliyor. Dernek, evrensel hassasiyetleri, insan haklarını, katılımcılığı ve çevre konularını ön plana çıkararak faaliyetlerini Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler kararları doğrultusunda yürütmekte ve gençlik çalışmalarına öncelik vermektedir.

PARTNER 5 : CURBA DE CULTURA

Merkezi Izvoarele'de bulunan, formal olmayan öğrenime, kültüre ve toplum katılımına kendini adanmış bir STK. Kırsal ortamlarda eğitim seviyelerinin ve toplum katılımının iyileştirilmesine odaklanan kuruluş, kırsal kalkınma, eğitime erişim ve gençler için fırsatlar konularını ele alan bir pilot girişim olarak faaliyet göstermektedir. Curba de Cultură, Romanya'daki gençlere yönelik örgün eğitim sistemini tamamlamak için yaygın eğitimden yararlanıyor.



Sözlük

MENTÖRLÜK

Avrupa Mentörlük ve Koçluk Konseyi'ne (EMCC) göre [1] mentörlük, gelişimsel konuşmalar, deneyim paylaşımı ve rol modelleme yoluyla mentör ve danışan arasında beceri, bilgi ve uzmanlığın paylaşılmasını içeren bir öğrenme ilişkisidir. Bu ilişki çok çeşitli bağlamları kapsayabilir ve farklılıklara değer veren, karşılıklı öğrenmeye yönelik kapsayıcı, iki yönlü bir ortaklıktır.

MENTÖR

Mentör, karşılıklı rıza ile daha genç, daha az deneyimli bir bireyin gelişimi ve eğitimiyle aktif olarak ilgilenen güvenilir ve deneyimli bir yönetici veya danışmandır (Crosby, F. J., 1999) [2].

MENTİ

Menti, daha önce benzer yolu kat etmiş birinin desteğiyle hedeflerini gerçekleştiren kişidir. Mentörlük ilişkisi sayesinde danışanlar fırsatların farkına varır ve pes etmemeyi öğrenirler. [3]

Bu çalışma, "Eğitim ve Odaklı Sonuçlar (MENTOR) aracılığıyla Mentörlerin katılımı" projesi kapsamında yürütülmektedir. MENTOR projesi, gençlik örgütlerine projeleri dahilinde mentörlük faaliyetlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak araçlar sağlayarak kapasitelerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Avrupa'da mentörlüğün büyümesi ve hareketlilik projelerinin gerçek bir resmi olmayan eğitim fırsatı olarak görülmesi gerçeği göz önüne alındığında mentörlüğün uluslararası hareketlilik katılımcıları üzerindeki etkisini değerlendirmek önemlidir.

Projenin özel hedefleri şunlardır:

- gençlik sektöründe mentörlüğe ilişkin mevcut ihtiyaç ve beklentilerin değerlendirilmesi;
- gençlik örgütlerinin/uzmanlarının kendi kuruluşlarında mentörlük faaliyetlerini uygulayabilmeleri için pedagojik bir araç oluşturmak;
- gelecekteki mentörleri eğitmek ve katılımını sağlamak için bir eğitim kursu geliştirmek;
- mentör ve menti çiftlerinin birbirlerinin ilerlemesini takip etmelerini sağlamak.

MENTOR projesinin ilk faydalanıcıları, mentörlük yoluyla hareketlilik projeleri boyunca daha iyi destekten yararlanacak olan gelecekteki hareketlilik katılımcılarıdır (mentiler). Ayrıca proje, eski uluslararası hareketlilik katılımcılarına ve/veya halihazırda en az 3 aydır yurtdışında yaşayan ve gelecekteki katılımcılarla mentörlük ilişkisine girmek isteyen kişilere yöneliktir. Son olarak gençlik çalışanları, kendi kuruluşlarında bir mentörlük sistemi uygulamalarına yardımcı olmak için proje sırasında geliştirilen araçlardan yararlanacaktır.

İLGİLİLİK VE ÇALIŞMANIN AMACI

2023'te Avrupa'da gençlerin (25 yaş altı) işsizlik oranı %14,7 civarındaydı; bu oran Amerika Birleşik Devletleri'nde ortalama %7,4 ve Japonya'da %4'tü.

Avrupa Birliği ülkeleri arasında eşitsizlikler gözlenmektedir; oranlar Almanya'da %4,8 kadar düşük, İspanya'da ise %27'den fazladır [4]. Bu farklılıklar ülkeler, bölgeler ve sosyal sınıflar arasındaki bağlamsal faktörlerin sonucudur. Bu eşitsizliklerin üstesinden gelmek için gençlik sektöründen paydaşlar tarafından çeşitli düzeylerde çok çeşitli girişimler başlatılıyor.

Uluslararası hareketlilik bu konuya uygun bir yanıt olarak geniş çapta kabul görmektedir ve çok sayıda kurum tarafından desteklenmektedir. Ancak hareketlilik programları aynı zamanda sosyo-ekonomik faktörlerden ve modern toplumların ürettiği diğer engellerden kaynaklanan zorluklarla da karşı karşıyadır. AB genelinde onlarca yıldır uygulanan uluslararası hareketlilik programlarına rağmen, istihdama erişimde zorluk yaşayan, sosyal ve/veya ekonomik zorluklar yaşayan ve ayrımcılığa maruz kalabilecek katılımcıların uluslararası hareketlilik fırsatlarına katılma eğilimleri hâlâ daha az.

Bu zorlukların üstesinden gelmek için **mentörlük uygun bir yanıt olarak kabul edilmiştir**. Mentörlük programları Avrupa çapında giderek benimsenmekte ve AB² tarafından geniş çapta desteklenmektedir. Mentörlük, gençlerin gelecekteki projelerini hayata geçirene kadar gelişimlerinde daha iyi desteklenmelerini sağlayan, olası engelleri ortadan kaldıran bir girişim olarak tanıtılıyor. Kişiselleştirilmiş bir destekten yararlanarak gençlere, işgücü piyasasına girmek için sosyo-ekonomik veya kişisel zorlukların üstesinden gelme şansı veriliyor.

Ancak mentörlüğün Avrupa'da büyümesine ve belirli alanlardaki etkinliğine rağmen, özellikle uluslararası hareketlilik söz konusu olduğunda sistematik olarak uygulanan bir yöntem değildir. Bir mentörlük programını uygulamaya veya bu programa dahil olmaya yönelik motivasyonlar, toplumlar ve ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle, bir mentörlük programına katılma eğiliminde olan kişilerin temel motivasyonlarını ve ihtiyaçlarını değerlendirmeye ve mentörlerin ve danışanların uluslararası

hareketlilik bağlamında başarılı bir deneyim sağlamasını sağlayan faktörleri anlamaya ihtiyaç vardır.

Bu çalışma aracılığıyla MENTOR projesi, AB düzeyinde uluslararası hareketlilik deneyimlerine uyarlanmış bir mentörlük sistemi geliştirmek için mentörlerin ve danışanların ihtiyaç ve beklentilerini anlamayı amaçlamaktadır. Projenin amacı gençlik profesyonellerine, eski hareketlilik katılımcılarını ve yurt dışında yaşayan ve katılmak isteyen herkesi mentörlük konusunda bilgilendirmek, eğitmek ve hazırlamak için tüm anahtarları vermektir. Gelecekteki hareketlilik katılımcılarını destekleyerek, mentörler Avrupa hareketliliğini daha erişilebilir hale getirecek ve en dezavantajlı gençlere ve hiç yurtdışına çıkma fırsatı bulamayanlara özel olarak odaklanarak katılımcıların korkularını hafifletecek.



Bu çalışma, MENTOR projesi kapsamında uygulanacak sonraki ürün ve faaliyetlerin geliştirilmesine yönelik unsurları sağlar:

- Avrupa Komisyonu ve Erasmus+ programının hedefleri doğrultusunda, Avrupa ölçeğinde bir mentörlük programının uygulanmasına katkıda bulunmak üzere **gençlik profesyonellerinin katılımını sağlayacak rehber;**
- **Geleceğin Mentörleri için Eğitim:** Eski uluslararası hareketlilik katılımcıları veya hali hazırda yurtdışında en az 3 ay yaşamış olan mentörler, mentör olarak üstlenecekleri rol konusunda eğitilecek ve onlara gerekli tüm

² Örneğin, 2022 Avrupa Mentorluk Zirvesi sırasında, <https://mentoringsummit.eu/>

anahtarlar sahip olmalarını sağlayacak eğitim ve araçlar sağlanacaktır. Böylece mentileri (gelecekteki uluslararası hareketlilik katılımcılarını) düzgün bir şekilde yönlendirmeleri sağlanacaktır;

- Nasıl eşlik edilecekleri veya eşlik edilecekleri konusunda bilgilendirilmeleri ve yönlendirilmeleri için **Mentörler ve Mentiler Portföyü**.

Bu ulusötesi çalışma, gençlik sektöründe mentörlüğe ilişkin mevcut ihtiyaç ve beklentileri araştırmayı amaçlayan iki anketin Fransa, İtalya, Makedonya, Türkiye ve Romanya'da dağıtılmasıyla elde edilen yanıtları toplamakta ve analiz etmektedir.

Anket katılımcılarının katkısı sayesinde proje ortakları, gençlik çalışanlarının kendi kuruluşlarında mentörlük faaliyetlerini başarıyla uygulayabilmeleri için bir rehber oluşturmak amacıyla kullanılacak etkili strateji ve araçları belirleme olanağına sahip oluyor.

Mentörlüğe ilişkin ulusötesi çalışma, gençlik profesyonellerinin uluslararası hareketlilik projeleriyle ilgili mentörlük ihtiyaçlarının kapsamlı bir şekilde yayılmasına olanak sağlamak amacıyla yalnızca beş ortak ülkede değil aynı zamanda **Avrupa Birliği genelinde yaygınlaştırılacaktır**.

Geliştirilen tüm araçlar açık kaynak olacak ve ortakların İngilizce, Fransızca, İtalyanca, Makedonca, Türkçe ve Rumence dillerindeki web siteleri aracılığıyla ücretsiz olarak danışılabilir ve indirilebilecek.

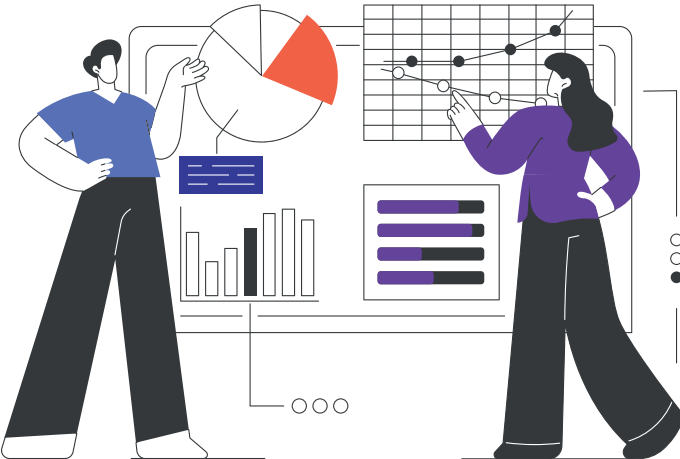
ANKETİN TEORİK KAYNAKLARI

Sağlam ve etkili bir mentorluk programı geliştirmek için konsorsiyum, gençlerin olumlu ve sağlıklı gelişimini mümkün kılmak için iki ana teoriye dayandı. Bu teorileri modelin geliştirilmesinde temel olarak kullanmayı amaçlamaktadır. Mentorluk kavramı her zaman var olmuştur ve herkesin olumlu kişisel gelişiminin ayrılmaz bir parçasıdır. «Akıl hocası» kelimesinin kökeni, ilk mentorluk ilişkilerinden birinin vurgulandığı Homeros'un Odyssey'inden [5] gelmektedir: bir gencin bir başkasının rehberliği yoluyla yetişkinliğe doğru gelişimi. Geçiş figürünün adı olan "mentör", bir gencin kişisel gelişiminde önemli rol oynayan kişiyi tanımlamak için kullanılan terimdir.

On yıllardır yapılan araştırmalar, gençlerin olumlu gelişiminin, yetişkinliğe geçişteki başarılarıyla bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu durum, gençlik gelişim teorisi tarafından özellikle vurgulanmaktadır. Bu teori, etkili bir gelişimin, büyümeyi destekleyen olumlu bir ortam yaratılması, gelişim sorumluluğunu üstlenme teşvikleri sağlanması ve karşılaşılan zorluklar, sorunlar ve kararlarla başa çıkmak için gereken becerilerin geliştirilmesine destek verilmesi gibi birçok faktörün bir araya gelmesiyle mümkün olduğunu değerlendirir. Başarılı gençlik gelişimi, bu nedenle, yetişkinlerin ve gençlere mentorluk yapan önemli kişilerin desteğiyle sağlanabilir. R. Lerner ve arkadaşlarına (2009) [6] göre gençlik gelişim teorisi, sağlıklı gençlik gelişimini gösteren davranışları tanımlayan 5 özelliği (5C) belirlemektedir: **yeterlilik (competence), güven (confidence), karakter (character), bağlantı (connection) ve önemseme (caring)**.

Genç yetişkinlerde bu özelliklerin gözlemlenmesiyle, öğrenme sürecinde olumlu gelişimin getireceği avantajların farkına varmak mümkündür.

Gençliğin gelişimiyle ilgili bir diğer önemli teori ise Kanadalı psikolog A. Bandura (1977) tarafından formüle edilen **Sosyal Öğrenme Teorisidir** [7]. Bu teori, başkalarını gözlemle-



me ve bu gözlemleri kişinin kendi davranışına özümseme sürecinin kişisel gelişim üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini öne sürmektedir. Böylece bireyler, akranlarının veya mentörlerinin gözlemsel, taklitçi ve modelleme uygulamalarına katılarak gelişimlerini ilerletebilirler.

Bu yaklaşımlara dayanarak mentörlük, bir uluslararası hareketlilik projesi kapsamında halihazırda var olan ve önemli olan rakamların tamamlayıcısı olarak gelir. **Mentör ve menti arasındaki ilişkinin amacı, gençlerin olumlu bir şekilde gelişebilecekleri bir güven ve destek çerçevesi oluşturmaktır.**

Uluslararası hareketlilik sırasında katılımcılar genellikle danışmanlar, profesyoneller veya proje yöneticileri tarafından denetlenirler. Bu kişiler, katılımcıların yerleştirmelerinin sorunsuz bir şekilde ilerlemesini ve proje boyunca kişisel ve profesyonel olarak gelişmelerini sağlamak için gerekli çerçeveyi sunarlar. Mentorlar ise uluslararası hareketlilik projesindeki diğer aktörlerin çözemediği zorlukları aşabilmeleri için mentilere yardımcı olacak son bileşen olarak devreye girmelidir.

Mentörlük programını uluslararası hareketlilik bağlamına uyarlamak için, 5C'ler, mentörlerin katılımcıların hareketlilik döneminde gençlik gelişiminin tüm yönlerini ele aldığından emin olmaları için metodolojik bir temel olarak kullanılacaktır. Sosyal öğrenme teorisi, mentörlerin katılımcılara duyarlı ve anlamlı bir destek

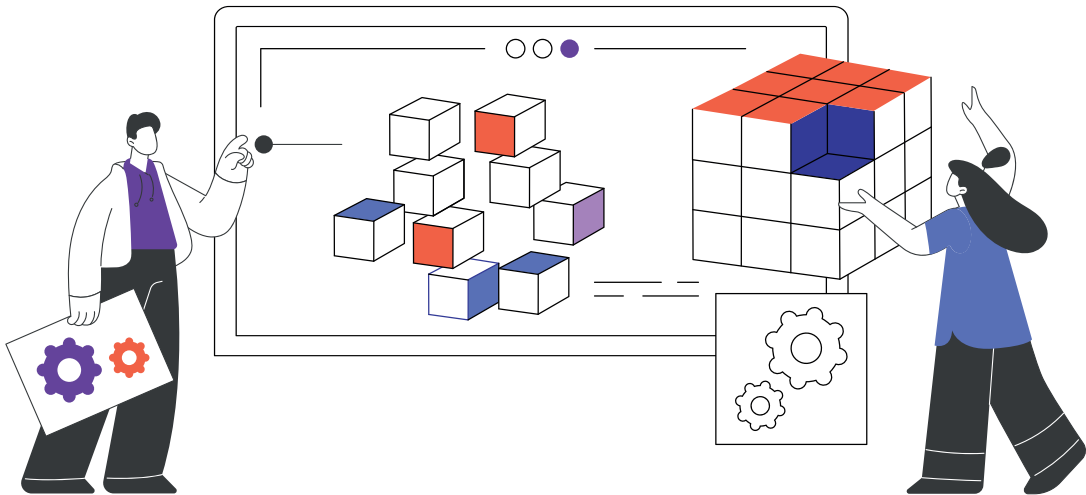
sunmaları için benimsemeleri gereken teorik ve davranışsal yöntemleri sağlayarak bu yaklaşımı desteklemektedir.

Bu amaçla, ulusötesi çalışma özellikle gençlik gelişimi teorisi ve sosyal öğrenme teorileri tarafından vurgulanan 5C'lerin uluslararası bir hareketlilik sırasındaki önemini değerlendirmek ve mentörlük programını buna göre çerçevelemek için oynadığı rolü ele alacaktır.

MENTOR konsorsiyumu, mentörlerin ve danışmanların geri bildirimlerini toplayarak çalışmanın uyarlanan ve AB çapındaki gençlik profesyonellerine kendi programlarını uygulamaları için gerekli araçları sağlayan bir mentörlük programının hazırlanmasına katılmasını beklemektedir.

Çalışmanın sonuçları, konsorsiyumun gençlik profesyonelleri için katılımcıların davranışlarını uyarlamalarına ve uluslararası hareketlilikleri sırasında karşılaşılabilecekleri günlük zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olacak mentörlük süreçleri geliştirmesini destekleyecektir.

İkinci olarak, geçmiş deneyimlerin paylaşılması ve yapıcı tavsiyeler yoluyla katılımcıya sağlanan destek, katılımcıyı iç gözlem yapmaya ve neyin saklanması, çoğaltılmasının veya neyin yapılmamasının iyi olduğunu analiz etmeye teşvik eder.





ANKETİN ORGANİZASYONU

Bu çalışmayı oluşturmak için konsorsiyumun ortakları, Avrupa'daki mentörlük ihtiyaçlarını daha iyi anlamak için analiz edilen verileri toplamak amacıyla bir anket hazırladı. Anket Haziran-Temmuz 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup çalışmanın son incelemesi Eylül 2023'te tamamlanmıştır.

Proje ortakları, proje hedeflerine ve sonraki faaliyetler için ihtiyaç duyulan bilgilere ve planlanan araçların oluşturulmasına odaklanan anketlerin geliştirilmesine katılmıştır. Anketlerin amacı, uluslararası hareketlilik projeleri alanındaki mentörler ve mentiler hakkında bilgi ve veri toplamaktır.

Katılımcı kuruluşların tümü, gönderen ve/veya ev sahibi kuruluş olarak uluslararası hareketlilik deneyimine sahip olduğundan, yararlanıcılarının büyük çoğunluğunun gençler (gönüllü projelere katılan gençler) olması nedeniyle anketleri kendi kanalları ve ağları aracılığıyla dağıtabilmişlerdir. (Uluslararası olanlar da dahil olmak üzere veya aktif vatandaşlık faaliyetlerinde yer almış olanlar)

Proje ortakları, önerilen metodolojiye dayanarak çalışmanın konusunu tanımlamak ve Avrupa genelinde **gençlik sektöründe ve özellikle uluslararası hareketlilikte çalışan gençlik profesyonellerinin** günlük çalışmalarına uyarlanmış bir anket geliştirmek için araştırma yürüttüler.

Çalışmanın Mentörlerin ve danışanların ihtiyaçlarına odaklı kalmasını sağlamak için proje ortakları, **mentörlüğün günlük uygulamasıyla ilgili altı tema belirledi.**

Aşağıdaki çerçeve, her proje ortağının deneyimine ve seçilen her konuya ilişkin bir tartışmanın uygunluğunu değerlendirmek için derinlemesine araştırmaya dayalı olarak toplu olarak değerlendirildi.

KATILIMCILARIN PROFİLİ

İlgili sonuçları toplamak için, yanıtlarını daha iyi bir çerçeveye oturtmak amacıyla öncelikle katılımcılar hakkında bilgi toplandı. (Örneğin, önceki uluslararası hareketlilik deneyimlerinin belirli türleri, yaş grupları ve onların mentör olma motivasyonları).

ROL

Gençlik gelişimi teorisinde vurgulandığı gibi, olumlu gelişimi teşvik etmede destekleyici yetişkinlerin önemi çok önemlidir ve mentörlerin bu konuda böyle bir rol oynaması gerekir. Davranışın gözlem ve taklit yoluyla şekillendirilmesinde rol modellerin önemi Sosyal öğrenme teorisinde de vurgulanmaktadır.

Mentörlerin ve mentilerin rollerini tanımlamak, netlik ve yapı sağlayarak mentörlük sürecinin amaçlanan gelişimsel sonuçlarla uyumlu olmasını sağlar. Bu net ayırım, mentörlerin etkili bir şekilde rehberlik edebileceği ve danışanların öğrenme sürecine aktif olarak katılabileceği bir çerçeve oluşturulmasına yardımcı olur.

YETERLİLİKLER

Her iki teori de yeterliliklerin gelişiminin olumlu gençlik gelişiminin önemli bir yönü olduğunun altını çiziyor. Gençlik Gelişimi Teorisi, yetkinliği sağlıklı gelişim için hayati önem taşıyan 5C'den biri olarak tanımlar. Mentörlük programındaki yeterlilikleri ele alarak mentörler, danışanların hareketlilik dönemleri sırasında ve sonrasında kişisel ve mesleki gelişimleri için gerekli becerileri edinmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Bu, bireylerin yetkin başkalarının davranışlarını gözlemleyerek ve modelleyerek gelişimlerini artırdıklarını öne süren Sosyal Öğrenme Teorisi ile uyumludur. **Dolayısıyla, mentörlük bağlamında yeterliliklere yapılan vurgu, danışanların bütünsel gelişimi için bir katalizör görevi görmektedir.**

SORUMLULUKLAR VE SINIRLAR

Açıkça tanımlanmış sorumlulukların ve sınırların oluşturulması her iki teorik bakış açısıyla da desteklenmektedir. Gençlik Gelişim Teorisi, büyümeyi destekleyen, sorumluluğu teşvik eden ve bireyleri zorlukların üstesinden gelebilecek becerilerle donatan pozitif bir ortamın yaratılmasını savunur. **Program, mentörlük ilişkisindeki sorumlulukları tanımlayarak ve sınırları kabul ederek olumlu gelişim ilkelerine bağlı kalır.** Dahası, Sosyal Öğrenme Teorisi davranışı yönlendirmek için sınırlar ve beklentiler belirlemenin önemini vurgulamaktadır. Sorumlulukların ve sınırların ele alınması, etik ve etkili mentörlük sağlar ve optimal gelişimsel sonuçlara olanak sağlayan bir ortamı teşvik eder.

EŞLEŞTİRME

Bir mentörlük programının başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için eşleştirme kavramı zorunludur. Her iki teori de gözlemsel öğrenmede önemli yetişkin figürlerinin etkisinin altını çizmekte ve etkili eşleştirmenin olumlu ve sağlıklı davranışların modellenmesini kolaylaştırdığını öne sürmektedir.

Program, mentörleri ve danışanları ortak ilgi alanlarına, hedeflere ve deneyimlere göre hizalayarak, **anlamlı bağlantılar ve etkili mentörlük potansiyelini optimize ederek katılımcıların genel olarak olumlu gelişimine katkıda bulunur.**

DİĞER İLGİLİ UNSURLAR

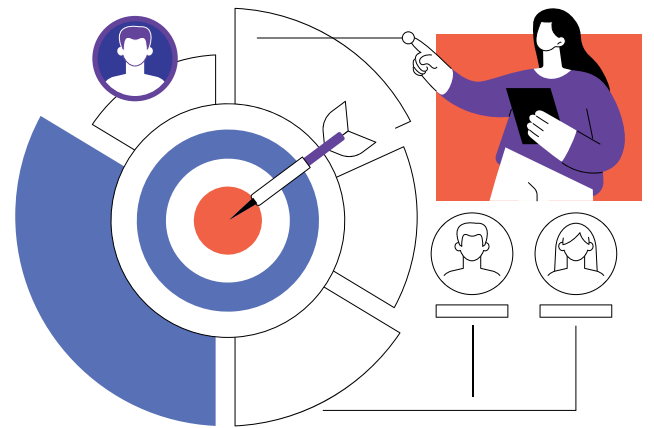
Potansiyel mentörlerin mentörlük deneyiminden nasıl yararlanmayı planladıklarını anlamak, mentörlük deneyiminin profesyonel ve **aynı zamanda kişisel alanda nasıl mümkün olduğunca biçimlendirici ve yararlı hale getirilebileceğini daha fazla keşfetme fırsatı sağlar.**

HEDEF KİTLE

Bu çalışma, **AB düzeyinde çalışan gençlik profesyonellerini** desteklemek amacıyla tasarlanmıştır. Mentörler ve mentilerden beklenenler ve ihtiyaç duyulanların genel bir özetini sunarak ilgili mentörlük faaliyetlerini uygulamalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Bu hedef grup, farklı beceri, yetkinlik ve sorumluluklara sahip çeşitli profilleri içermektedir: **gençlik çalışanları (proje yöneticileri, direktörler, idari personel gibi), öğretmenler, eğitmenler, eğitimciler ve diğer profesyoneller.** Bunlar, eğlence merkezleri, gençlik bilgi merkezleri, iş yerleştirme organizasyonları gibi farklı bağlamlarda gençlik gelişim programlarını uygulamaktan sorumlu profesyonellerdir.

Gençlik çalışanları, gençlerin kişisel gelişiminde önemli bir rol oynarlar ve bu nedenle çalışma için önemli bir hedef gruptur. İlk olarak, gençlerin eğitimsel desteğinde kilit oyuncularındır. Öğretmen veya iş yerleştirme danışmanı olsunlar, gençleri yolculuklarında eşlik ederler. İkincisi, gençlerin kişisel gelişimlerini ve hedeflerine ulaşmalarını etkileyebilirler.

MENTOR projesi, bu çalışmayla **gençleri gençler üzerinde önemli bir etki yaratacak araçlarla donatmayı mesleki ve kişisel gelişimlerine destek olmayı** amaçlıyor.



AVRUPA'DA ULUSLARARASI HAREKETLİLİK SIRASINDA MENTÖRLÜK ANLAYIŞLARI

Anketler, dağıtımlarını kolaylaştırmak için çevrimiçi araçlar kullanılarak oluşturulmuştur. Katılımcıların bunları kendi dillerinde tamamlayabilmeleri için ortak ülkelerin beş diline (Fransızca, İtalyanca, Makedonca, Romence ve Türkçe) tercüme edildi.

Mentörlere yöneltilen ankete 55 kişi yanıt verdi. Katılımcılar, halihazırda uluslararası hareketlilik projelerine katılmış kişiler ve gelecekte mentor olmak isteyen profesyonellerden oluşuyordu:

Fransa'dan 12
(Katılımcıların %21,82'si)

İtalya'dan 11
(Katılımcıların %20'si)

Makedonya'dan 10
(Katılımcıların %18,18'i)

Romanya'dan 9
(Katılımcıların %16,36'sı)

Türkiye'den 13
(Katılımcıların %23,64'ü)

Mentilere yönelik anketi 104 kişi doldurdu. Katılımcılar uluslararası hareketlilik deneyimlerine katılmış veya katılmak isteyen gençlerden oluşuyordu.

Fransa'dan 47
(Katılımcıların %45,19'u)

İtalya'dan 15
(Katılımcıların %14,42'si)

Makedonya'dan 14
(Katılımcıların %13,46'sı)

Romanya'dan 10
(Katılımcıların %9,62'si)

Türkiye'den 18
(Katılımcıların %17,31'i)

Anketler yoluyla toplanan veriler tüm ortakların iş birliğiyle analiz edildi. Bu amaçla, yanıtlara kapsamlı bir genel bakış sağlamak amacıyla her ülkeden elde edilen sonuçlara çapraz referans verildi. Analiz sırasında, teorik aşamada formüle edilen hipotezler doğrulanmış ve çalışmaya dahil edilen ilave düşünceler geliştirilmiştir.

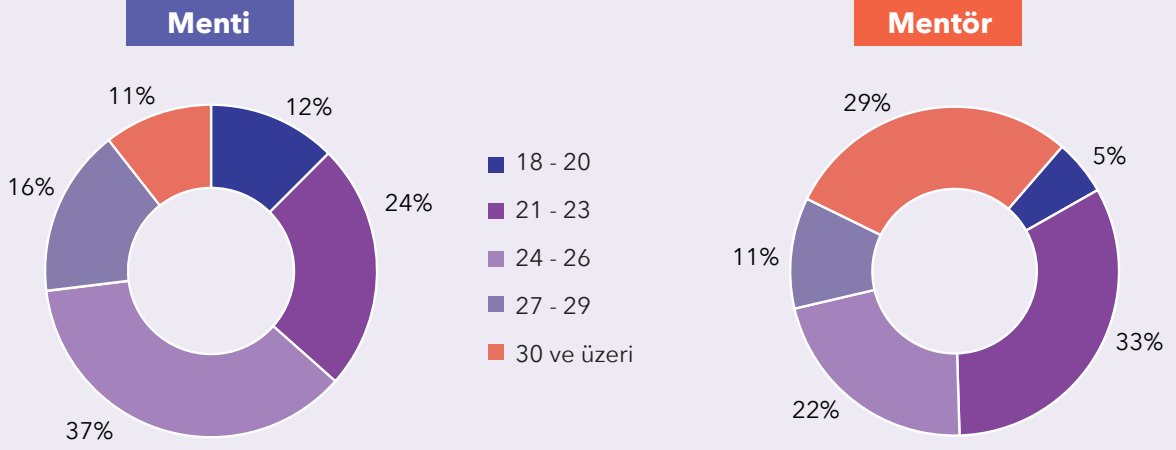
5 AVRUPA ÜLKESİNDEN ÇEŞİTLİ MENTÖR VE MENTİLERDEN OLUŞAN 159 KATILIMCI

Halihazırda mentörlük ilişkisi içinde olan mentor ve mentiler arasında gerçekleştirilen ankete beş ülkeden (Fransa, İtalya, Makedonya, Türkiye ve Romanya) 159 yanıt alındı. Örneklem büyüklüğü, mentileri ve mentorleri doğru temsil edecek kadar önemli olduğundan konsorsiyum, toplanan verilerden ilgili sonuçları çıkarabilmektedir. Anketten yola çıkılarak yapılan çalışma, uluslararası bir hareketlilik projesi için Avrupa'da mentörlük ihtiyaçlarını anlamayı amaçlamaktadır.

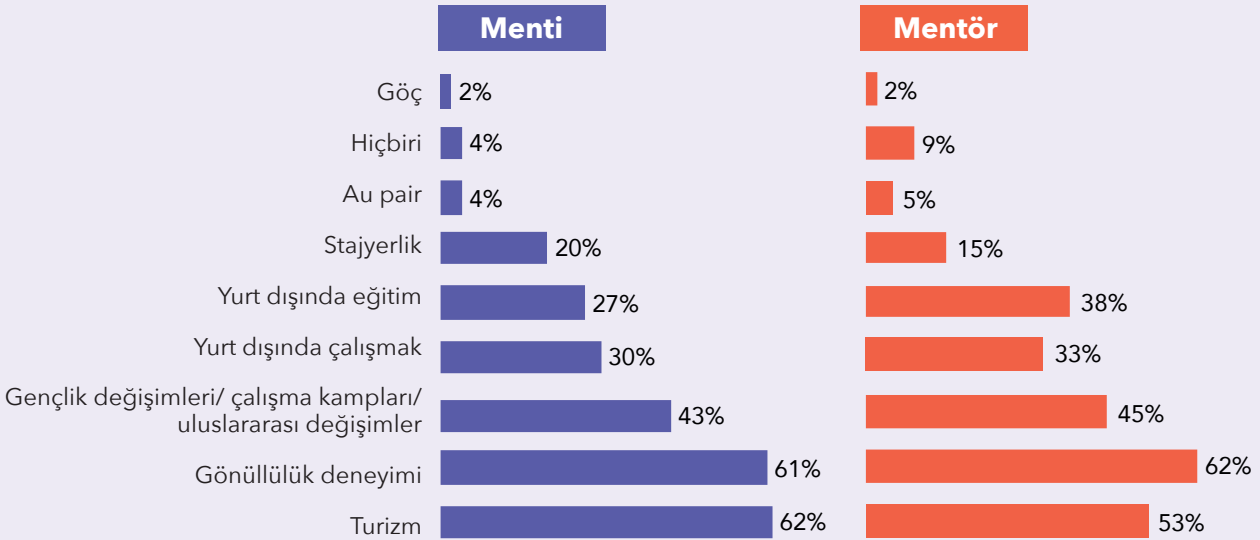
Katılımcıların yaş grubuna bakıldığında, 21 ile 23 yaş arasındaki katılımcıların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Mentor grubunda ise 30 yaş ve üzeri katılımcılar önemli bir sayıdadır. Mentiler için ise, ilk büyük katılımcı grubu 24 ile 26 yaş arasında yer almaktadır.

Bu bilgi, proje ortaklarının amacının gençlik çalışanları için mentörlük ilişkisini iki genç arasındaki bir ilişki olarak vurgulamak olduğunu kabul etmek açısından önemlidir.

YAŞ GRUBU



ÖNCEKİ ULUSLARARASI HAREKETLİLİK KAPSAMI



Mentörlerin çoğunluğu (%62) daha önce bir gönüllülük deneyimi yaşamıştır.

Katılımcıların yarısından fazlası turizm yoluyla, %45'i ise gençlik değişimleri, çalışma kampları veya uluslararası değişimler yoluyla uluslararası hareketlilik yaşamıştır.

Mentörlerin daha az bir kısmı (%38 ve %33) uluslararası deneyim olarak yurtdışında eğitim ve çalışma cevabını vermiştir.

Mentiler çoğunlukla turizm (%62) ve ikinci olarak da gönüllülük (%61) yoluyla uluslararası hareketlilik deneyimi yaşamıştır.

Katılımcıların az bir kısmı gençlik değişimlerine, çalışma kamplarına veya uluslararası değişimlere katılmıştır (%43).

Ayrıca, katılımcıların oldukça az bir kısmı yurtdışında çalışmış (%30), okumuş (%27) veya staj yapmıştır (%20).

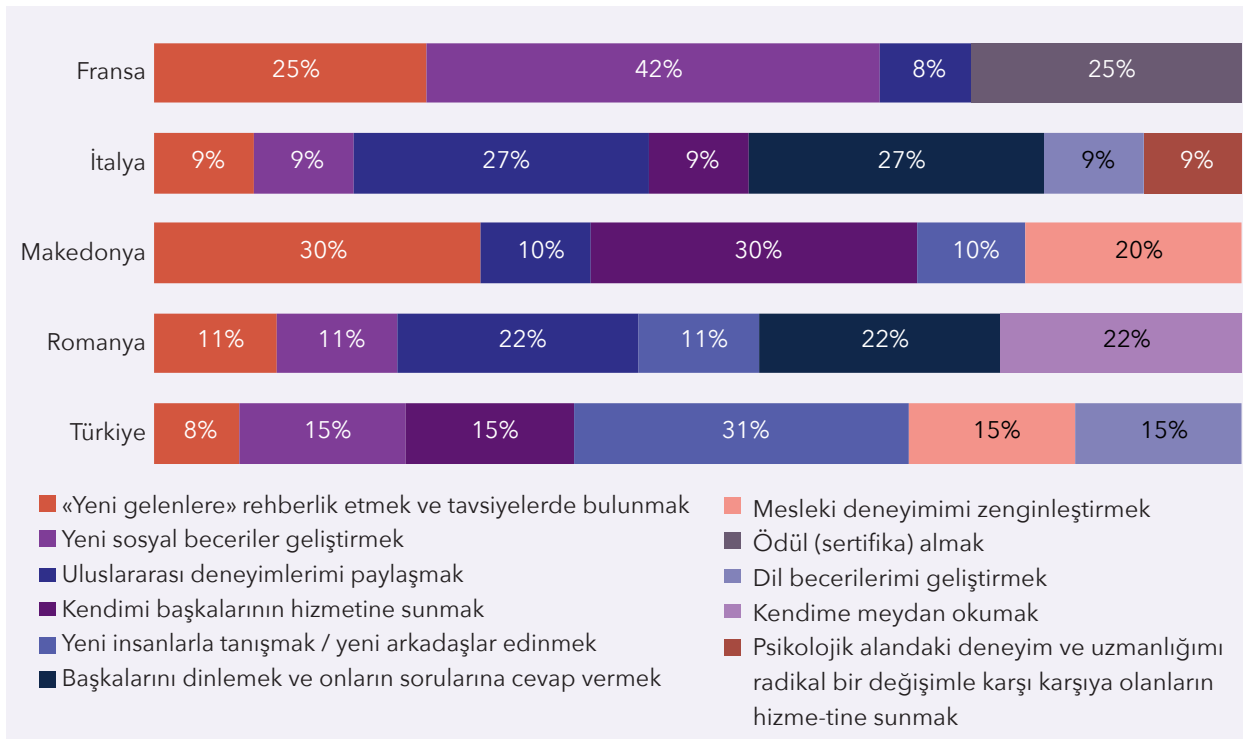
MENTÖRLERİN ROL VE YETKİNLİKLERİNİN ALGILANMASI

Mentörlerin %16'sının temel motivasyonu yeni gelenlere rehberlik etmek ve tavsiyelerde bulunmak ve yeni sosyal beceriler geliştirmektir.

MENTÖRÜN MOTİVASYONU



MENTÖRÜN ÜLKELERE GÖRE MOTİVASYONU



Her şeyden önce, mentörlerin çoğunluğu mentör olmak için temel motivasyonlarının yeni gelenlere rehberlik etmek ve tavsiyelerde bulunmak (%16) ve yeni sosyal beceriler geliştirmek (%16) olduğunu belirtmiştir.

Ülkelere özgü sonuçlar dikkate alındığında, motivasyonda farklılıklar gözlenmektedir. Fransa'daki mentörlerin %42'si yeni sosyal beceriler geliştirmenin mentör olmak için ana motivasyonları olduğunu belirtirken, Türkiye'deki mentörlerin %31'i yeni insanlarla tanışmanın/yeni arkadaşlar edinmenin motivasyonları olduğunu söylemiştir.

İtalya'da mentör olmak için temel moti-

vasyonlar başkalarını dinlemek ve sorularını yanıtlamak (%27) ve uluslararası deneyimlerini başkalarıyla paylaşmaktır (%27).

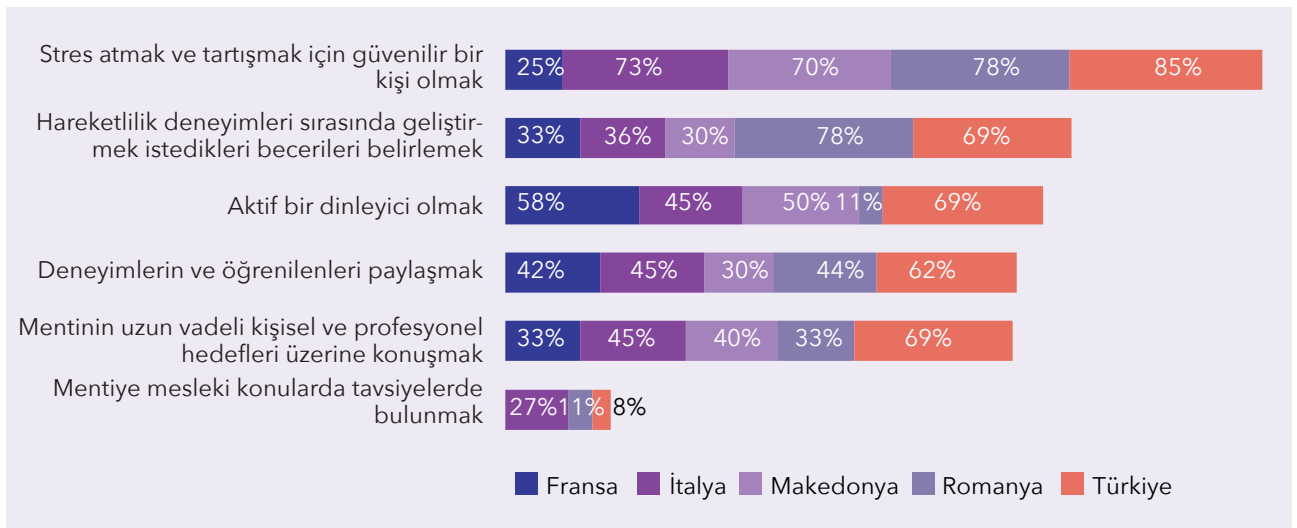
Makedonya'da mentörler ana motivasyonları olarak hem yeni gelenlere rehberlik ve danışmanlık yapmayı (%30) hem de kendilerini başkalarının hizmetine sunmayı (%30) göstermiştir. Son olarak, kendilerini zorlamak (%22), başkalarını dinlemek ve soruları yanıtlamak (%22) ve uluslararası deneyimlerini başkalarıyla paylaşmak (%22) Romanyalılar için mentör olmanın ana motivasyonlarıdır.

Sonuçlardaki bu farklılıklar, tüm mentörleri tatmin edecek bir mentörlük programı hazırlanırken göz önünde bulundurulmalıdır.

MENTÖR ROLÜ



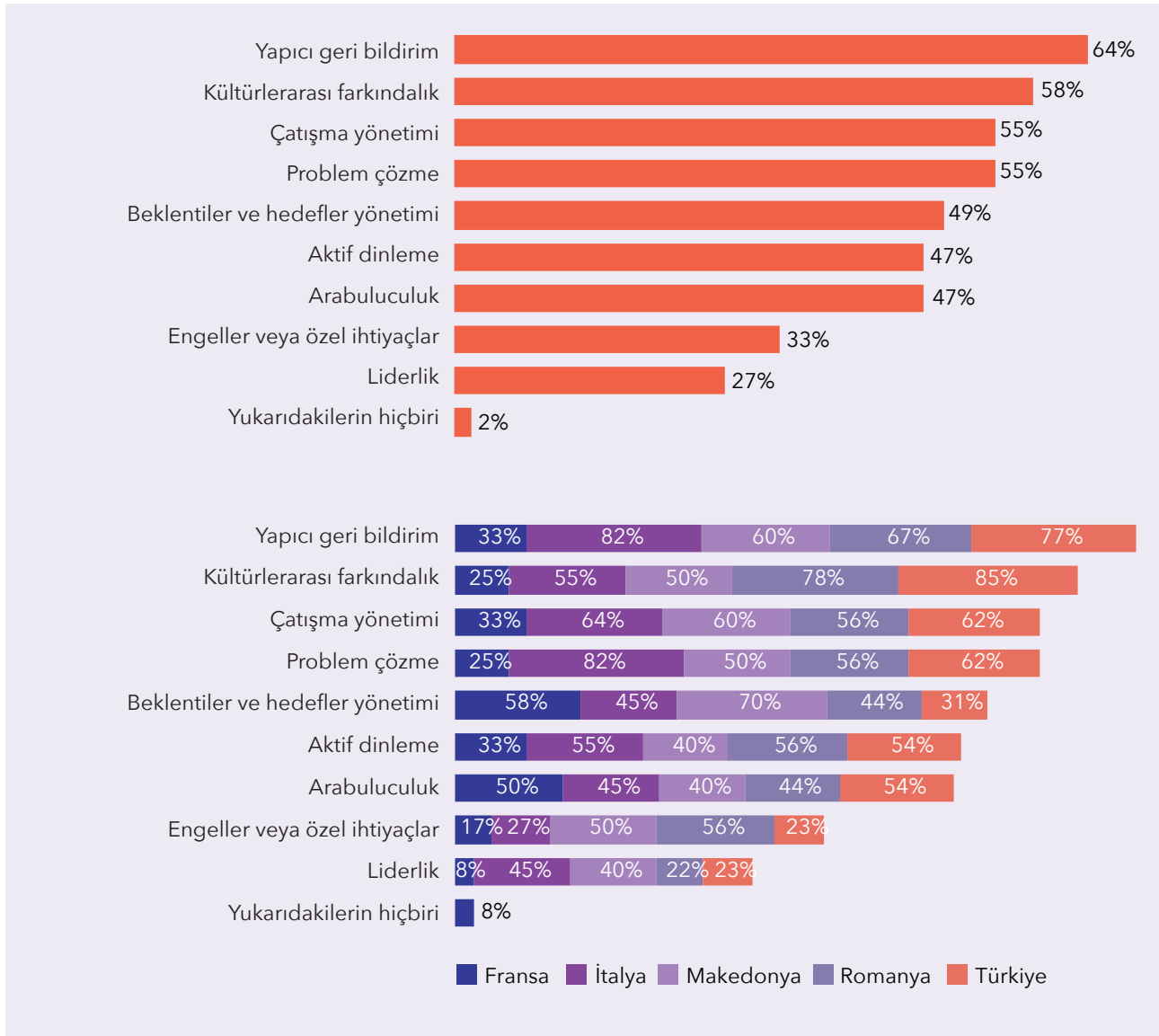
MENTÖRÜN ÜLKELERE GÖRE ROLÜ



Mentörlerin sahip olması gereken ana rol, katılımcılar tarafından stres atmak ve tartışmak için güvenilir bir kişi olarak tanımlanmıştır (%65). Bu rol özellikle Türkiye (%85), İtalya (%73), Romanya (%78) ve Makedonya'dan (%70) gelen sonuçlarda vurgulanmaktadır. Fransa için durum böyle değildir çünkü mentörün ana rolü aktif bir dinleyici olmak olarak seçilmiştir (%58). Çok az katılımcı (%9), mentilere gelecekteki profesyonel projeleri için danışmanlık yap-

manın mentörün rolü olduğunu söylemiştir. Bu durum, mentörlerin sadece bir kısmının mentörlük programlarının profesyonel düzeyde destek sağlamayı da içerebileceğini düşündüğünü göstermektedir. Mentörlüğe yönelik bu özel yaklaşım, mentörlük programlarının uluslararası hareketlilik sektöründe nasıl algılandığına dair oldukça açıklayıcıdır ve mentilerden elde edilen sonuçlar daha sonra bu konuda her iki profil arasında gerçekten bir uyumsuzluk olduğunu gösterecektir.

Mentörlük rolüne başlamadan önce mentörün eğitim ihtiyaçları



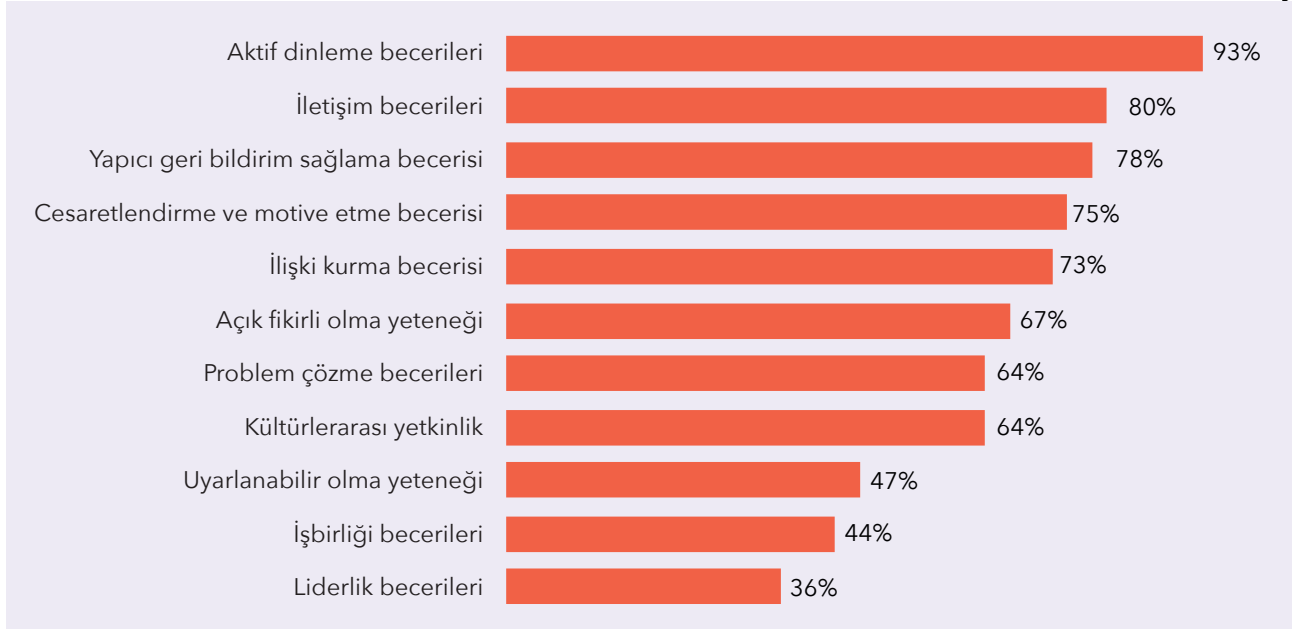
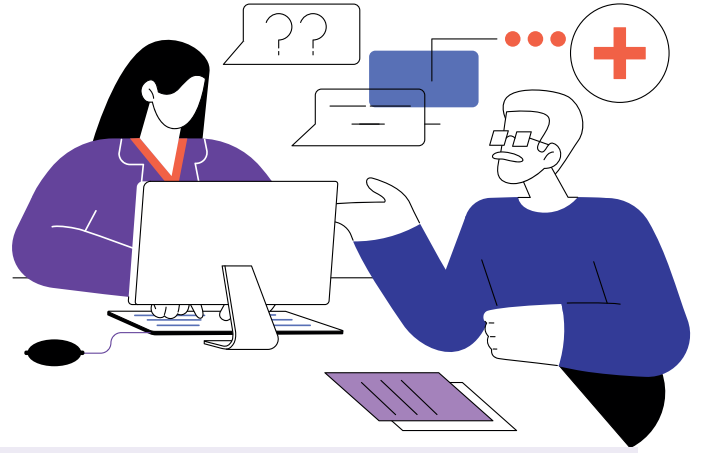
Mentörlere, mentörlük görevine başlamadan önce hangi konularda eğitim almak istedikleri sorulduğunda önerilen konuların çoğu seçilmiş olsa da katılımcıların çoğunluğuna göre yapıcı geri bildirim verme becerisi (%64), kültürlerarası farkındalık (%58), çatışma yönetimi (%55) ve sorun çözüme (%55) konularında eğitim alınması gerekmektedir. En az tercih edilen cevap ise sadece %27 oranında oy ile liderlik eğitiminin gerekliliği olmuştur.

Küresel sonuçlara göre, mentörlerin %93'ü 'aktif dinleme'nin mentörlerin iyi bir mentör olmak için ihtiyaç duydukları bir beceri olduğunu belirtmiştir. Mentörlerin %80'i ihtiyaç duydukları bir diğer beceri olarak 'iletişim

Mentörlerin %93'ü iyi bir mentör olmak için aktif dinleme becerilerine sahip olmaları gerektiğini düşünmektedir.

becerilerini' seçmiştir. Bunu %78 ile 'yapıcı geribildirim verme becerisi' takip etmiştir.

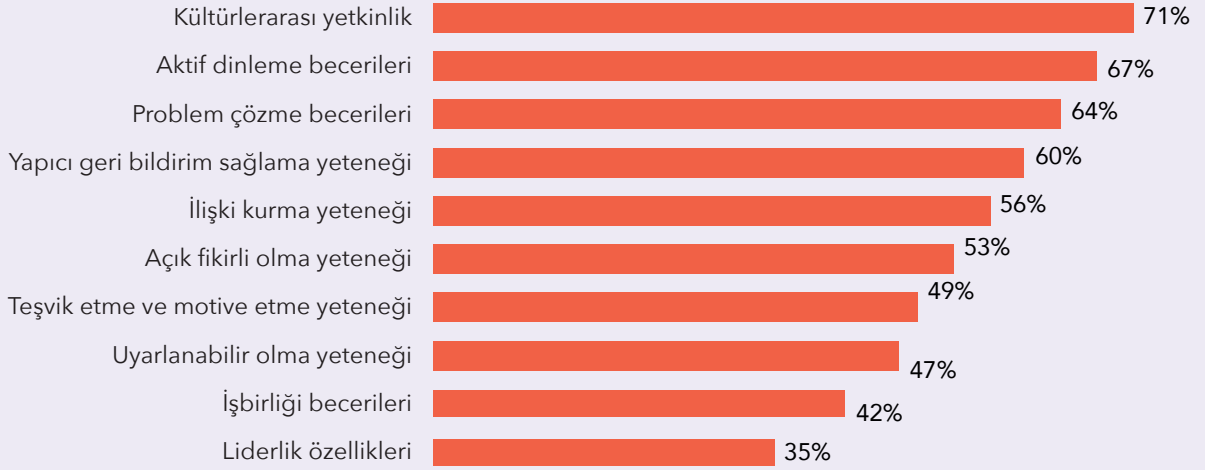
Eğitim konuları, bir mentörlük programının kalitesini ve uygunluğunu etkileyen önemli bir özelliktir. Bir mentörlük programı tasarlanırken ve uygulanırken ülkeye özgü farklılıklar ve en çok vurgulanan eğitim programları göz önünde bulundurulmalıdır.



Küresel sonuçlara göre, mentörlerin %93'ü 'aktif dinleme'nin mentörlerin iyi bir mentör olmak için ihtiyaç duydukları bir beceri olduğunu belirtmiştir. Mentörlerin %80'i ihtiyaç duydukları bir diğer beceri olarak 'iletişim becerilerini' seçmiştir. Bunu %78 ile 'yapıcı geribildirim verme becerisi' takip etmiştir.

Mentörlerin %75'i 'cesaretlendirme ve motive etme becerisi' ve %73'ü 'ilişki kurma becerisi' seçeneklerini işaretlemiştir. Liderlik, mentörler tarafından iyi bir mentör olmak için gerekli olarak en az seçilen beceridir ve %36'sı bunu seçmiştir.

%71'i mentörlük yaparken kültürlerarası yeterliliklerini geliştirebileceklerini düşünüyor.

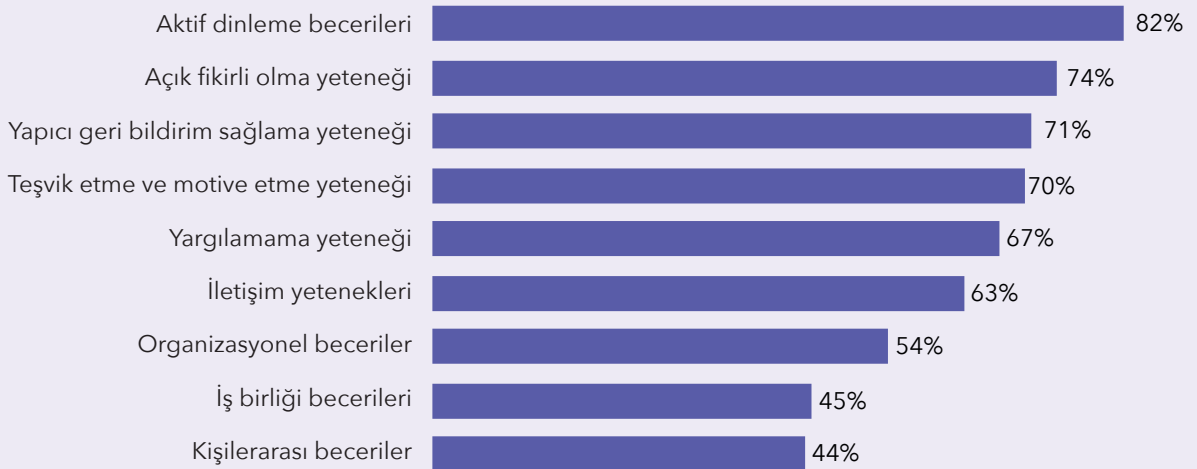


Tout en soutenant un mentoré, les mentors Mentörler, bir mentiyi desteklerken öncelikli olarak kültürlerarası yetkinlikler (%71), aktif dinleme becerileri (%67) ve problem çözme becerileri (%64) gibi sosyal becerilerini geliştirmek istemektedir. Buna ek olarak, liderlik yetkinlikleri, mentörlüğün en az geliştirilen be-

cerileri olup mentörlerin yalnızca %35'i tarafından belirtilmiştir.

Bu sonuçlar, mentörlerin mentörlükte pratik bir yaklaşıma vurgu yaptığını göstermektedir: mentiyeye varışta destek sağlama, gerektiğinde problem çözme, yerel topluma entegrasyon desteği gibi konulara odaklanma.

Mentiler, mentörlerinin aktif dinleyici ve açık fikirli olmalarını beklerler.



Anket sonuçları, mentilerin mentörlerinden en çok aktif dinleme becerileri (%82) ve açık fikirli olma yeteneği (%74) beklediklerini or-

taya koymaktadır. Bu bulgular, mentörlerin rollerine ve başarılı bir ilişki için gereken becerilere dair algıları desteklemektedir.

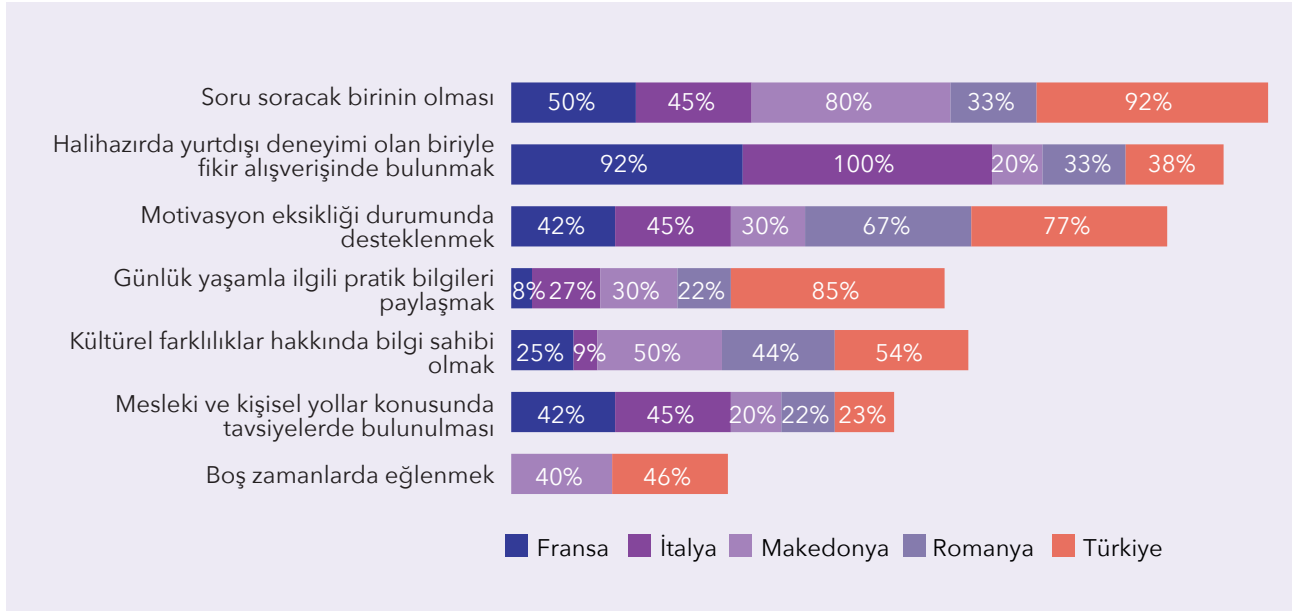
İHTİYAÇLAR

Mentörlere göre mentilerin 3 ana ihtiyacı vardır.

MENTİLERİN İHTİYAÇLARI



ÜLKELERE GÖRE MENTİLERİN İHTİYAÇLARI



Ortalama olarak, mentörler mentilerin temel ihtiyaçlarını motivasyon eksikliği durumunda desteklenmek (%53), soru sorabilecekleri birilerinin olması (%62) ve halihazırda yurtdışı deneyimi olan biriyle fikir alışverişinde bulunmak (%58) olarak belirlemiştir.

Ülkeye özgü sonuçları detaylandırmak gerekirse Türk mentörlerin %92'si ve Makedon

mentörlerin %80'i mentilerin temel ihtiyacının soru soracak birine sahip olmak olduğunu belirtirken Fransızlar ve İtalyanlar temel ihtiyaçlarının halihazırda yurtdışı deneyimi olan biriyle fikir alışverişinde bulunmak olduğunu belirtmiştir.

Ayrıca, Romanyalı mentörlerin %67'si motivasyon eksikliği durumunda desteklenmenin mentinin temel ihtiyacı olduğunu belirtmiştir.

MENTİLER TARAFINDAN BELİRLenen İHTİYAÇLAR



Genel olarak, mentiler temel ihtiyaçlarını soru sorabilecekleri birine sahip olmak (%69), günlük yaşamla ilgili pratik bilgiler almak ve paylaşmak (%67) ve halihazırda yurtdışı deneyimi olan biriyle fikir alışverişinde bulunmak (%77) olarak tanımlamıştır.

Mentör adayları tarafından belirlenen ihtiyaçlar oldukça pratik ve özellikle uluslararası hareketlilikle bağlantılıdır: hareketlilikleri öncesinde, sırasında ve sonrasında mentörlerin sağlayabileceği faydalı bilgi, tavsiye ve

cevapları almak ve sonuç olarak mentörlerin yurtdışı deneyimlerinden faydalanabilmek.

Her iki kategoriyi (mentörler ve mentiler) yeniden gruplandırılan istatistikler bazı ilginç bulgular ortaya koymuştur. Her iki kategorinin de belirlediği iki temel ihtiyaç olduğu görülmüştür; bunlar halihazırda yurtdışı deneyimi olan biriyle fikir alışverişi yapma ihtiyacı ve ev sahibi ülkelerin kültür ve geleneklerine ilişkin sorular soracak birilerinin olmasıdır.

Mentörlerin %65'i, mentinin ev sahibi ülkenin kültürü ve gelenekleri hakkında bilgiye ihtiyacı olduğuna inanmaktadır.

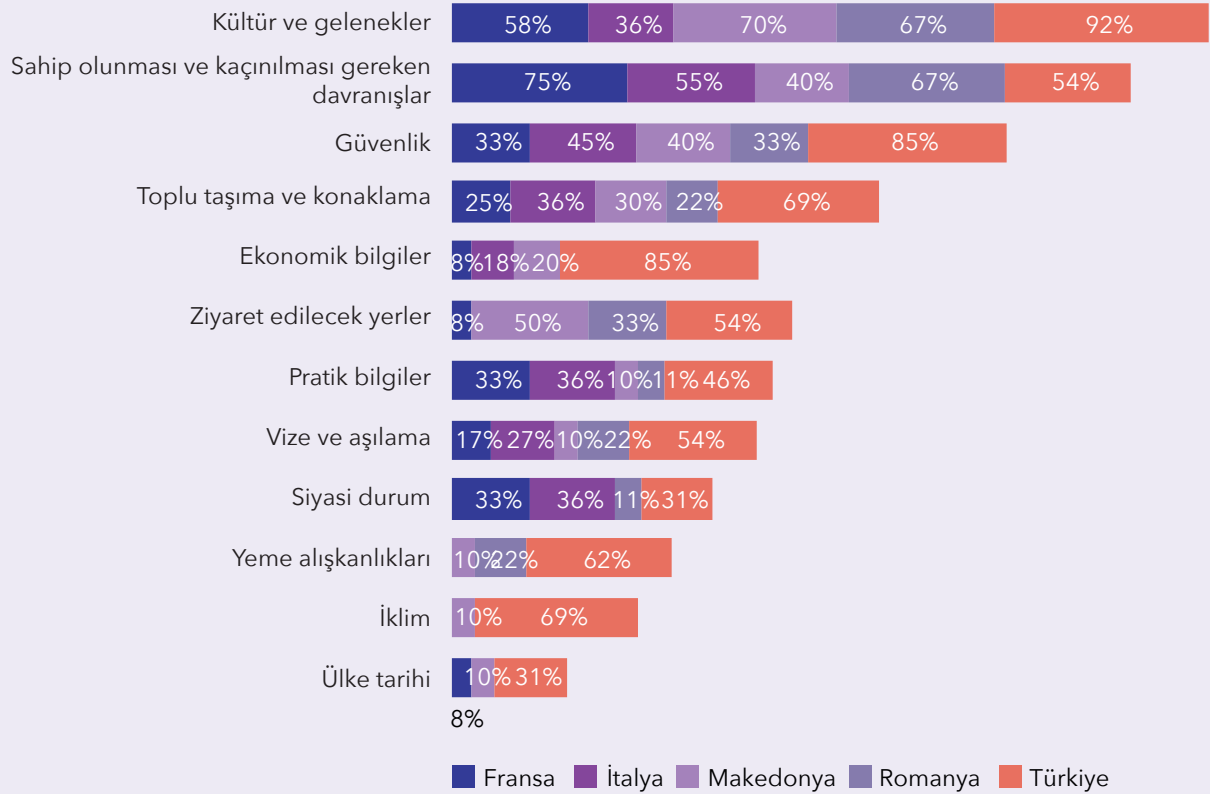
Mentörlere göre, mentilerin hareketlilik deneyimleri için gereksinim duyacakları başlıca üç bilgi kültür ve gelenekler (%65), benimseme veya kaçınılacak davranışlar (%58) ve güvenlik (%49) konularında yer almaktadır. Ayrıca, Türk katılımcılar çoğunlukla karşılayıcı ülkenin ekonomik durumuyla ilgilenirken, İtalyanlar ilgilerini politik durumuna yoğunlaştırmışlardır.

Romanyalı ve Makedon katılımcılar ise ziyaret edilecek yerlerle ilgilenmektedirler, Fransız katılımcılar ise güvenlik, pratik bilgiler ve ül-



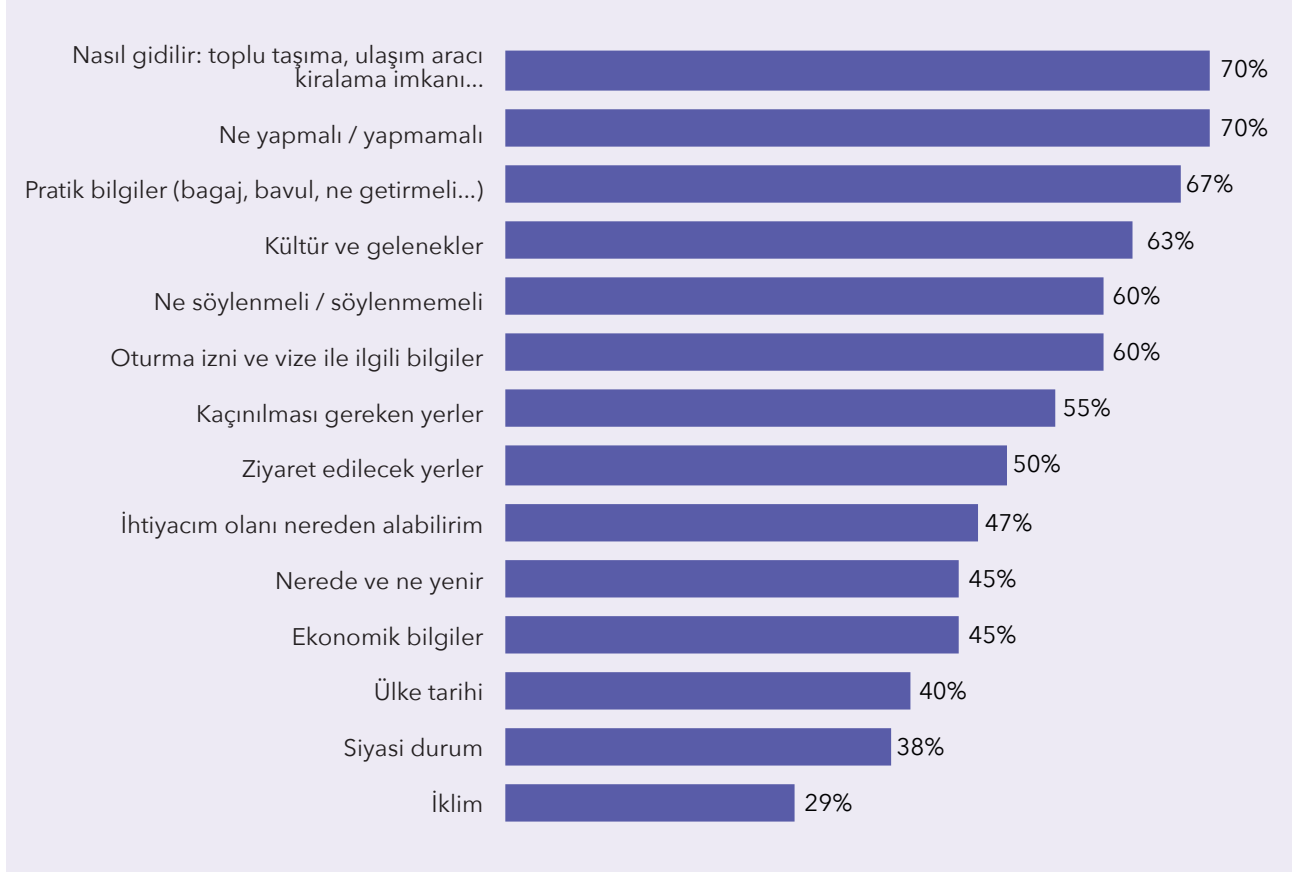
kenin politik durumu hakkında eşit derecede bilgi almak istemektedirler.

MENTÖRLER, MENTİLERİN HAREKETLİLİK DENEYİMLERİ İÇİN HANGİ BİLGİLERE İHTİYAÇ DUYDUKLARINI DÜŞÜNÜYOR?



■ Fransa ■ İtalya ■ Makedonya ■ Romanya ■ Türkiye

Mentiler, mentörden hangi genel bilgileri almayı bekliyor?



Mentilerin yanıtlarına bakıldığında daha fazla sayıda seçeneğin işaretlendiği görülmektedir; ne yapılıp ne yapılmayacağı ve nasıl dolaşılacağı katılımcıların seçimlerinin %70'ini temsil ederken, bunu her türlü pratik bilgi (%67) ve kültür ve gelenekler (%63) takip etmektedir. Diğer seçenekler %40'ın üzerinde oy alarak birbirine oldukça yakın sonuçlar vermiştir. Bu durum, mentilerin yurtdışındaki bir hareketlilik için mümkün olduğunca hazırlıklı olmalarına yönelik genel bir gereklilik olarak tercüme edilebilir.

Ülke odaklı olmak gerekirse tüm İtalyan katılımcılar nasıl dolaşacaklarına dair bilginin çok önemli olduğunu belirtirken tüm Romen katılımcılar kültür ve gelenekler hakkında edinilmesi gereken en önemli bilginin bu olduğunu belirtmiştir.

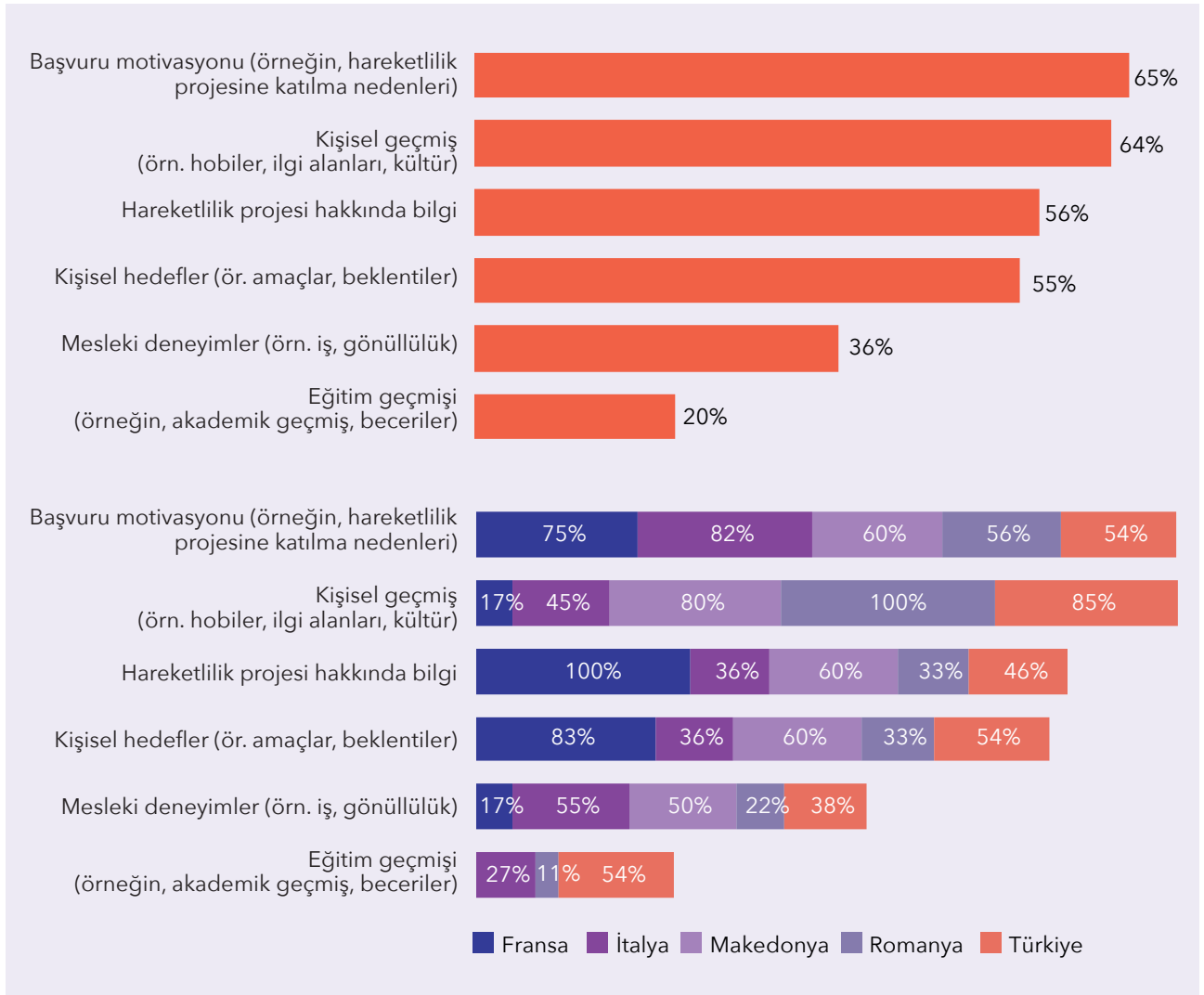
Mentörler ve mentiler genel olarak kültür, yanlış anlaşılmanın nasıl önleneceği, nasıl davranılacağı ve neyin yapıp neyin yapılmaması gerektiği konusunda bilgi paylaşımı gerekliliği konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte, bazı farklılıklar fark edilebilir.

Mentiler, içine girecekleri yer ve kültür hakkında kendilerine güven verilmesini isterken mentörler daha çok yerel toplumda pratik olarak nasıl işlev göreceklere konusunda bilgi paylaşmaya odaklanmaktadır.

Sonuç olarak, mentörler için hareketlilik deneyimleri sırasında edindikleri kişisel bilgiler ve karşılaştıkları zorluklar, mentileriyle paylaşmaları gereken en önemli gerçeklerdir.

FARKLI ÖNCELİKLER: KİŞİSEL BAĞLANTILAR (MENTÖRLER) VS. MESLEKİ DENEYİM (MENTİLER)

BİR MENTÖRÜN GÖREVİNİ YERİNE GETİRMESİ İÇİN MENTİ HAKKINDA NE TÜR BİLGİLERE İHTİYACI VAR?

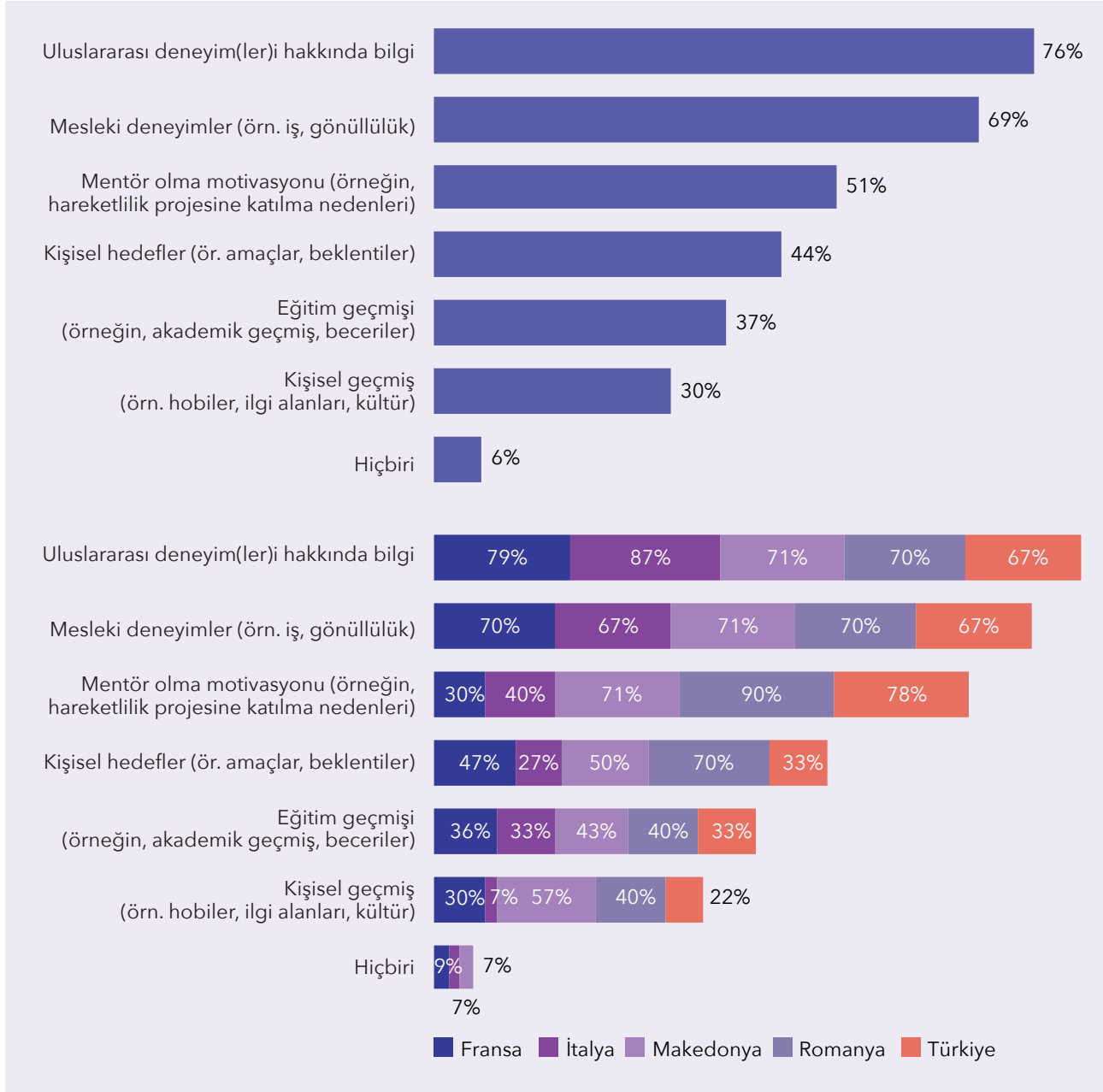


Genel olarak, mentörlerin çoğunun mentileri hakkında bilgi edinmek istediği konular uluslararası hareketlilik projelerine başvurma motivasyonları (%65) ve kişisel geçmişleri (%64) ile ilgilidir.

İtalya ve Romanya'dan gelen yanıtlar bu trendi yansıtırken; Makedon ve Türk mentorlar daha

çok kişisel hedeflere (%60 Makedonya için ve %54 Türkiye için) ve eğitim geçmişlerine (%54 Türkiye için) ilgi göstermektedirler; Fransız katılımcıların yanıtları ise önceki hareketlilik projeleri hakkında bilgi (%100) ve kişisel hedefler (%83) konusunda daha fazla ilgi göstermektedir.

MENTİLERİN, MENTÖRLERİ HAKKINDA NE TÜR BİLGİLERİ BİLMESİ GEREKİR?



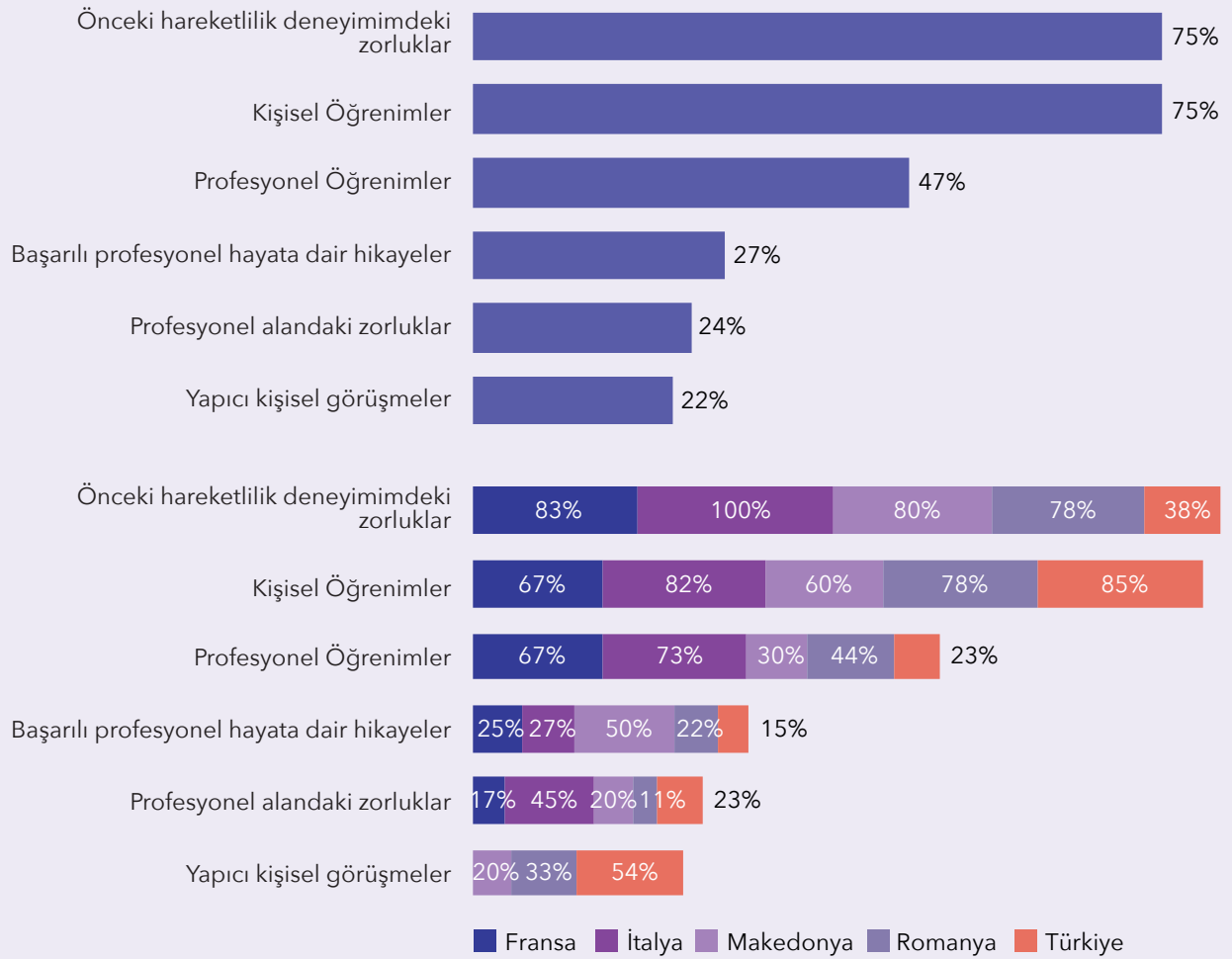
Genel olarak, menti adaylarının çoğunun mentörleri hakkında bilmek istedikleri bilgiler, mentörlerinin uluslararası deneyim(ler)i (%76) ve mesleki deneyim(ler)i (%69) ile ilgilidir. Mentilerin çok düşük bir yüzdesi (%6) mentörleri hakkında herhangi bir bilgi edinmek istememektedir.

Genel eğilim özellikle Fransa (%79) ve İtalya'dan (%87) gelen yanıtlarla yansıtılmaktadır.

Makedonya (%71), Türkiye (%67) ve Romanya'dan (%71) katılımcılar da uluslararası ve profesyonel deneyimlere yönelik ilgiyi teyit etmektedir. Aynı üç ülkeden katılımcılar, mentörlerinin mentörlüğe katılma motivasyonunu bilmeye yönelik güçlü bir ilgi duyduklarını ifade etmektedir. Son olarak, Romanya'dan gelen yanıtlar, mentörlerinin kişisel hedeflerini bilmeye yönelik ek bir ilgi göstermektedir (%70).

Mentilerin %75'i, mentörlerin önceki hareketlilik deneyimleri sırasında karşılaştıkları zorlukları ve kişisel öğrenmelerini paylaşmalarının faydalı olacağını düşünmektedir.

MENTİ İLE NE TÜR ÖĞRENİMLERİ PAYLAŞMAK YARARLI OLUR?

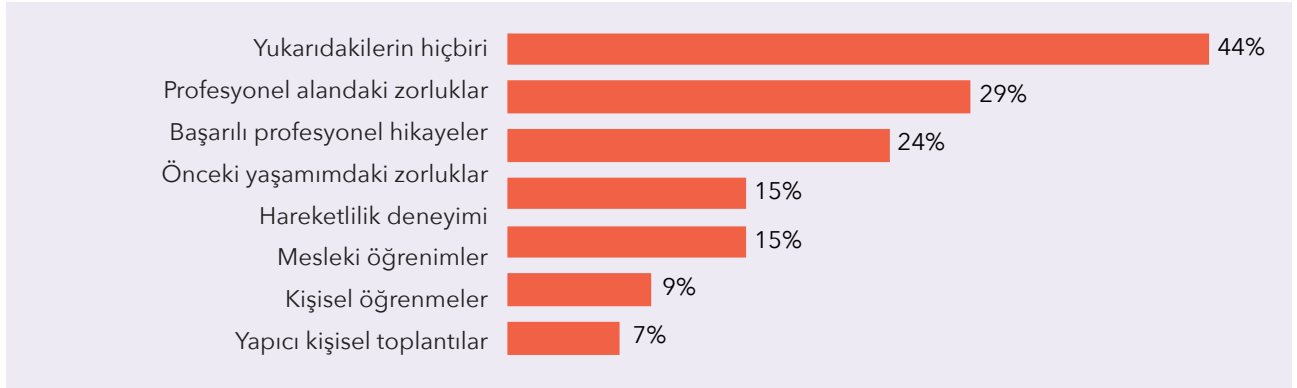


Küresel sonuçlara göre, mentörlerin %75'i deneyimledikleri kişisel öğrenmelerin ve zorlukların mentilerle paylaşılmasının faydalı olacağını düşünmektedir. Bu iki öğrenimin yanı sıra, mentörlerin %47'si mesleki öğrenimleri de paylaşmanın faydalı olacağını düşünmektedir.

Ülkelere göre sonuçlara bakıldığında Türkiye'deki mentörlerin %54'ü ve Romanya'daki

mentörlerin %33'ü yapıcı kişisel toplantıların menti ile paylaşılması faydalı olacak bir öğrenme olduğunu düşünmektedir. Ayrıca, Makedonya'daki mentörlerin %50'si başarılı mesleki hikayelerin paylaşılmasının mentiye yardımcı olacağını belirtmiştir.

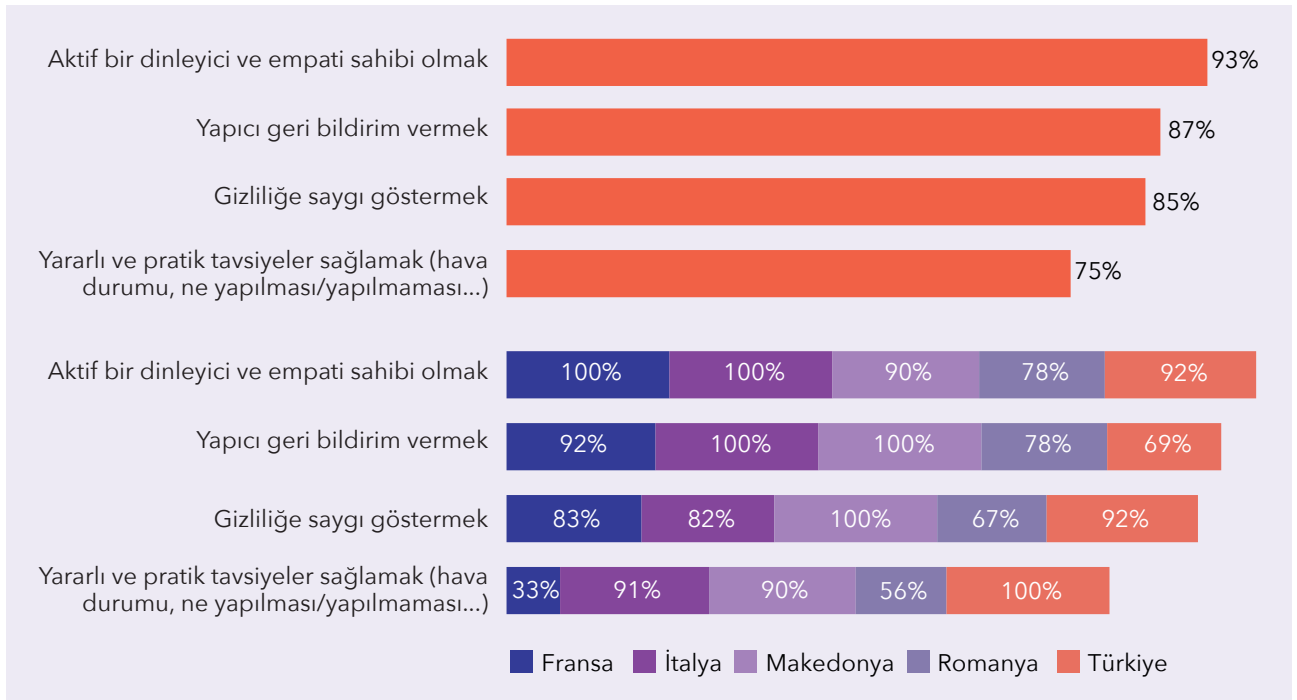
Mentiniz ile paylaşmanın uygun olmadığını düşündüğünüz ne tür öğrenmeler veya bilgiler var?



Mentörlerin %44'ü belirtilen konuların hiçbirini uygunsuz bulmadıklarını belirtmiştir. Bu durum, Mentörlerin ilgili veya gerekli bulmaları halinde bu konuları mentileriyle tartışmaya açık olduklarını göstermektedir.

Öte yandan, mentörler, mesleki zorlukları tartışmanın (%29) ve mesleki başarı öykülerini paylaşmanın (%24) mentilerle tartışmak için uygunsuz konular olarak görüldüğünü bildirmiştir.

Mentörler sorumluluklarını ne olarak görüyor?



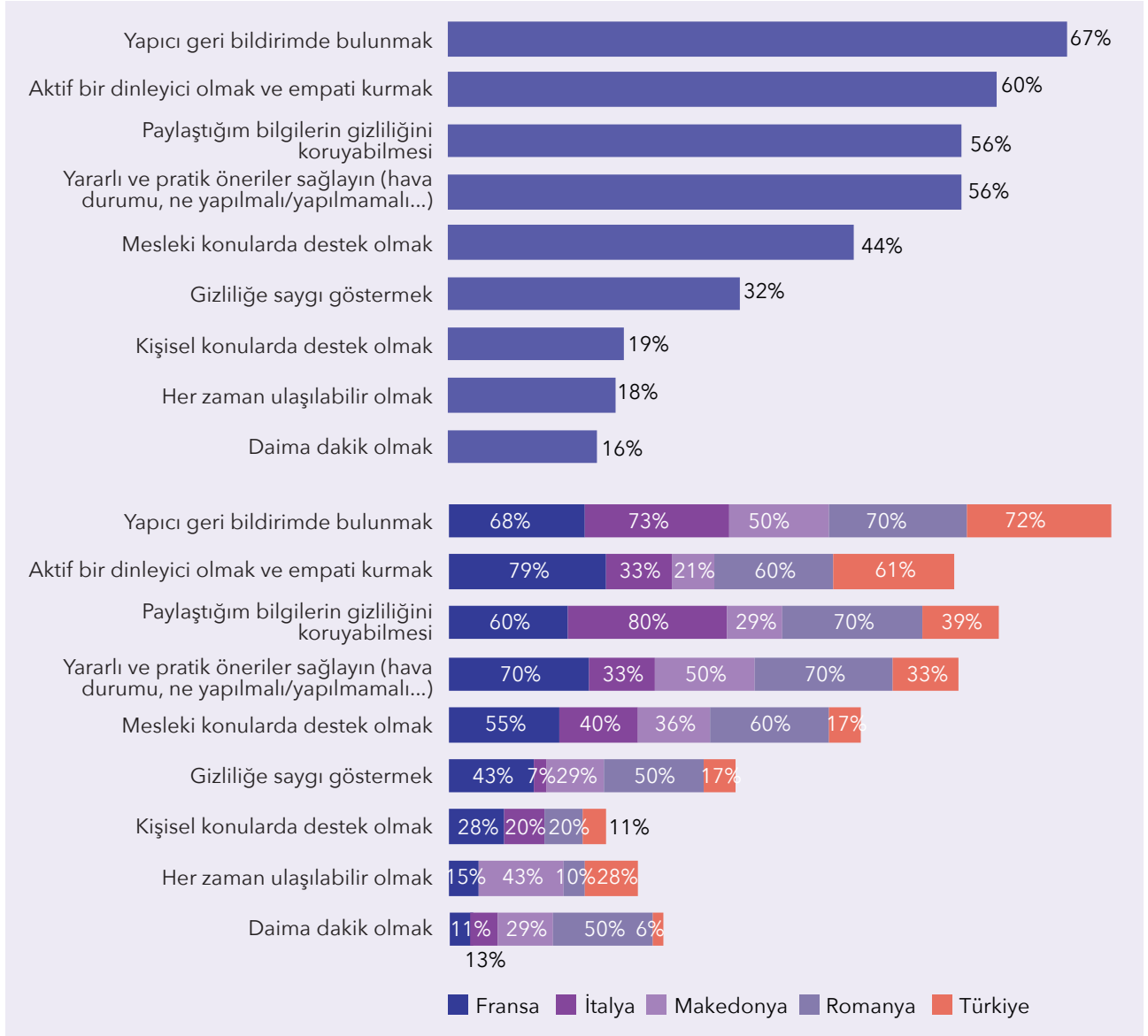
Esasen, katılımcılar aşağıdaki sorumlulukları mentör için en önemli sorumluluklar olarak tanımlamıştır: aktif bir dinleyici ve empatik olmak (%93), yapıcı geri bildirim vermek (%87),

kişisel alanlara saygı göstermek (%87), gizliliğe saygı göstermek (%85), faydalı ve pratik tavsiyeler vermek (%75).

Çalışmaya katılan beş ülkeden katılımcıların verdiği cevaplar ortalamayı doğrulamaktadır; sadece Fransa ve Romanya yararlı ve pratik

tavsiyelerde bulunma sorumluluğunu daha az bildirmiştir.

Mentiler, mentörlerin sorumlulukları olarak neleri görüyor?



Genel olarak katılımcılar, mentörlerin sahip olması gereken başlıca sorumluluklar olarak şunları belirtmiştir: yapıcı geribildirim vermek (%67), aktif bir dinleyici ve empatik olmak (%60), paylaşılan bilgilerin gizliliğini koruyabilmek (%56), faydalı ve pratik tavsiyelerde bulunmak (%56) ve mentileri mesleki konularda destekleyebilmek (%44).

Daha az sıklıkta verilen cevaplar ise kişisel konularda mentilere destek olabilmek (%19), her zaman ulaşılabilir olmak (%18) ve her zaman dakik olmaktır (%16).

Makedonya (%43) ve Türkiye'den (%28) katılımcılar genel eğilimin aksine "her zaman ulaşılabilir olmak" seçeneğini vurgulamış olsalar da, bu genel eğilim ülkelere özgü sonuçlara bakıldığında da doğrulanmaktadır.

"Kişisel konularda mentiyeye destek olabilmek", "her zaman ulaşılabilir olmak" ve "her zaman dakik olmak" cevaplarının en az seçilen cevaplar olması, mentilerin bir yandan mentörleri destek, güven ve karşılıklı bilgiye dayalı bir ilişkiyi paylaşacakları profesyoneller olarak gördüklerini, diğer yandan da kişisel konulardan ziyade mesleki konularda destek almanın öncelikli olduğunu düşündürmektedir.

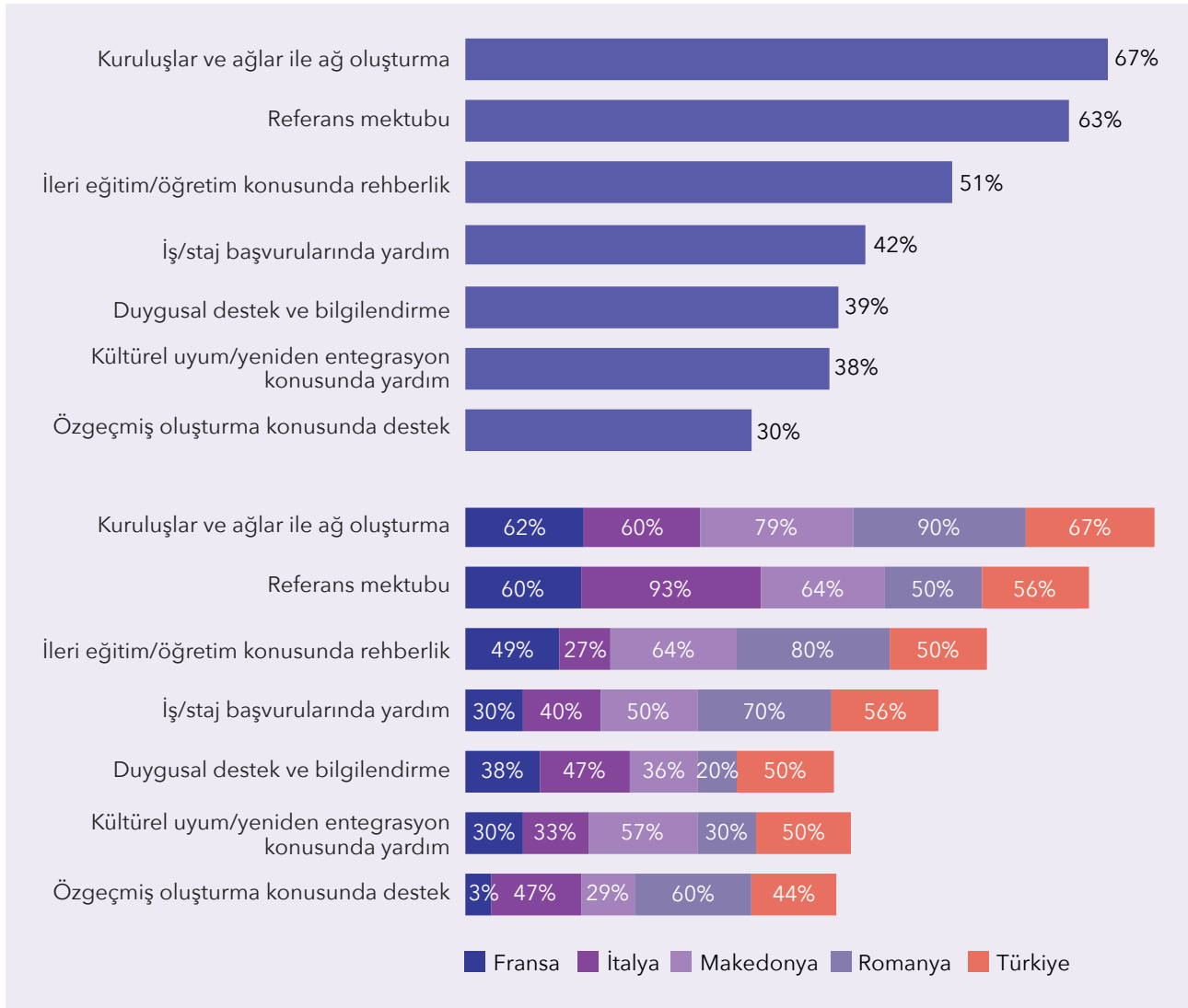
Bu cevaplarla, mentiler sınırlara olan ihtiyacı kabul ettiklerini göstermektedirler ve mentör

rolünde sınırlar koyarlar çünkü sürekli ulaşılabilir olmalarını beklemezler.

Mentör ve mentilerin yanıtları karşılaştırıldığında, iki grubun mentörlük programından beklentilerinin benzer olduğu görülmektedir. Her iki grubun da mentör rolüne yüklediği sorumluluklar arasında yapıcı geribildirim vermek, aktif bir dinleyici olmak, empati kurmak, faydalı ve pratik tavsiyelerde bulunmak en çok vurgulananlardır.

Mentiler, tavsiye mektupları almak ve ağlarını genişletmek istiyorlar.

HAREKETLİLİK SONUNDA BEKLENEN SONUÇLAR



Hareketlilik projesinin sonu için, mentilerin cevapları, hareketlilik projesinin sonunda da mentörlerden destek almaya devam edeceklerini ve desteğe ihtiyaç duyacaklarını göstermektedir. Mentiler, gelecekteki profesyonel projeleri için mentörlerin desteğinden faydalanmak istemektedir: Katılımcıların %63'ü referans mektupları olarak mentörlerinin deneyimlerinden faydalanmak istemektedir. Katılımcıların %67'si ayrıca dönüşlerinde mentörün itibatta olduğu diğer kuruluşlar veya ağlarla temasa geçmek istemekte ve katılımcıların %51'i daha fazla eğitim veya öğretim konusunda rehberliğe ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedir.

Ülke bazında sonuçlara odaklanıldığında, Türkiye (%67), Romanya (%90), Makedo-

nya (%79) ve Fransa'dan (%62) katılımcıların çoğunluğu hareketlilikleri sonrasında temel ihtiyaçlarının mesleki ağlara erişim konusunda desteklenmek olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, İtalyan katılımcıların %93'ü mentörlerinin yardımıyla bir referans mektubuna ihtiyaç duyacaklarını belirtmiştir.

Sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, mentilerin, mentörlerden hareketlilik öncesinde ve sırasında sunabilecekleri pragmatik izlemenin ötesinde destek aradıkları görülmektedir. Mentörlük deneyimini profesyonel olarak değerlendirmek ve kişiselleştirilmiş profesyonel rehberlik ve destekten faydalanmak için hareketliliklerinden sonra da bu deneyimden faydalanmak istediklerini ifade ediyorlar.

Mentörün desteğiyle mentör adayları hangi sosyal becerileri geliştirmeyi bekliyor?

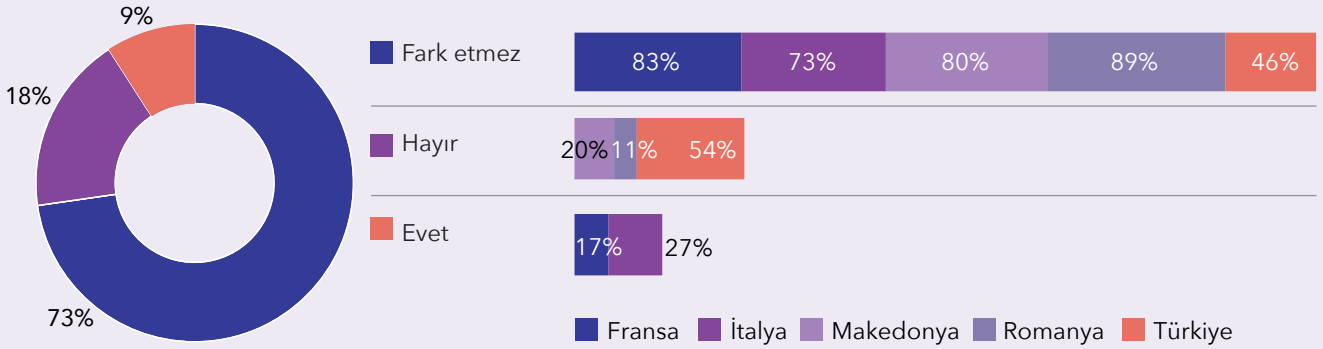


Mentilerin mentörün desteğiyle geliştirmeyi umdukları başlıca sosyal beceriler şunlardır: problem çözme (%59), ilişki kurma becerisi (%54), hedef ve sonuç odaklılık (%52), kişilerarası ve ifade becerileri (%50), organize etme ve planlama becerisi (%49), esneklik ve uyum sağlama (%48), kültürlerarası yaklaşım (%48).

Her ne kadar bazı seçenekler diğerlerinden daha sık seçilmiş olsa da ankette belirtilen tüm yeterlilikler birçok kez seçilmiştir: bu durum, sosyal becerilerin bir kişinin mesleki, kişisel ve sosyal yaşamında edinilmesi gereken önemli / temel beceriler olarak görülmesi yönündeki mevcut eğilimleri yansıtmaktadır.

Mentörlerin %73'ü için mentilerinin kendileriyle aynı geçmişe sahip olup olmaması önemli değil.

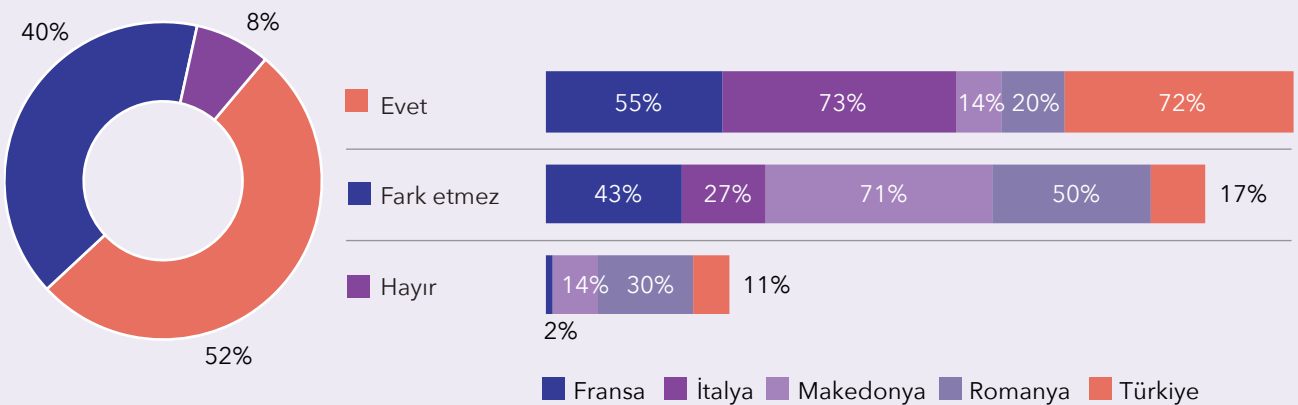
MENTÖRLER KENDİLERİYLE AYNI GEÇMİŞE SAHİP BİR MENTİYE SAHİP OLMAYI TERCİH EDİYORLAR MI?



Ortalama olarak, mentörlerin mentilerin kendileriyle aynı geçmişe sahip olmalarını istemedikleri görülmektedir. Katılımcıların %73'ü bu konuda herhangi bir tercih belirtmemiştir. Geçmişleri farklı olsa bile ilişkinin verimli ve ilgili olabileceği konusunda kendilerine güvenmektedirler.

Ülke bazında ayrıntılı olarak bakıldığında Fransız, İtalyan, Makedon ve Romanların %70'inden fazlası "fark etmez" cevabını vermiştir. Ancak, Türk katılımcılar daha kesin bir görüşe sahiptir ve %54'ü mentilerin aynı geçmişe sahip olamayacağına inanmaktadır.

Katılımcıların %52'si kendilerinininkine benzer bir deneyim yaşamış bir Mentöre sahip olmayı tercih edeceklerini ifade etmiştir.



Katılımcıların %52'si kendilerine benzer deneyime sahip bir mentöre sahip olmayı tercih edeceklerini ifade etti. %40'ı bunun önemli olmadığını söyledi.

Ülke başına sonuçlar önemli farklılıklar göstermektedir. Fransız, İtalyan ve Türk katılım-

cılar mentörlerinin benzer bir deneyime sahip olmasını tercih ederken Makedon ve Romen bunun önemli olmadığını düşünüyor. Hatta Rumen katılımcıların %30'u mentörlerinin benzer bir deneyim yaşamasını istemediklerini bile yanıtladı.

Mentör ve mentilerin sonuçları önceki sorularda tanımlanan eğilimlerle ilişkilidir. Mentör katılımcılarının %73'ü mentilerinin benzer deneyime sahip olup olmadıklarını umursamadıklarını söylerken mentilerin %52'si bunu tercih edeceğini söyledi. Beklentilerdeki bu

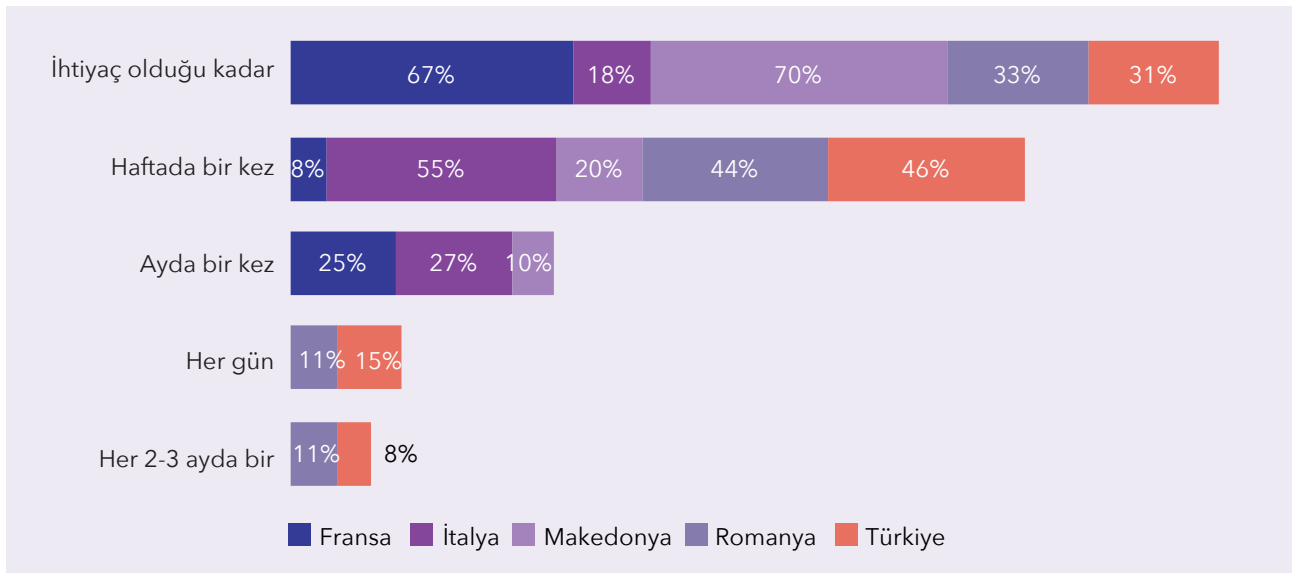
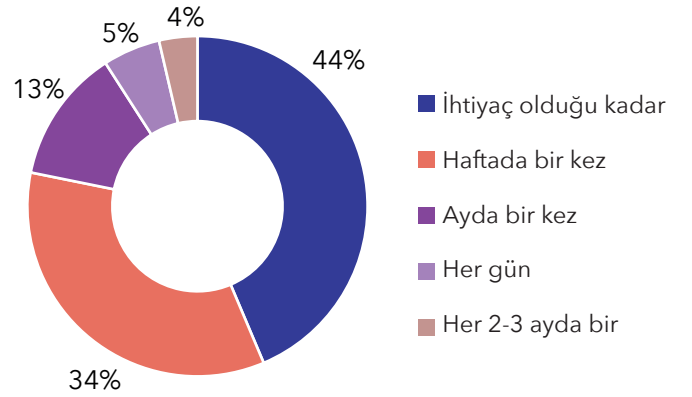
farklılık mentilerin profesyonel rehberlik ve mentör desteğinden yararlanmaya yönelik ifade ettikleri ihtiyaçla açıklanabilir.

ERİŞİLEBİLİRLİK, SINIRLAR VE İLETİŞİM KANALLARI

Genel olarak, mentörlerin %78'i, mentilerinin ihtiyaç duydukları her zaman veya en azından haftada bir kez (genel olarak her iki seçenek de %45) kendileri için hazır olduklarını ifade etmektedir. Makedonya ve Fransa'dan gelen yanıtlar, diğer katılan ülkelerden daha belirgin bir şekilde bağlı olma isteklerini göstermektedir.

Eğer mentörler ihtiyaç duyulduğunda veya haftada bir kez hazır durumdaysa sadece Türk (%15) ve Romanyalı (%11) katılımcılar her gün mentilerini desteklemek için her zaman hazır olduklarını belirtmiştir; Makedonya, Fransa ve İtalya'dan hiçbiri bu seçeneği tercih etmemiştir.

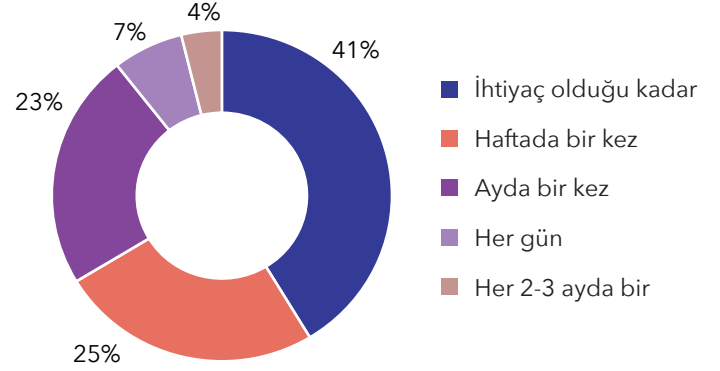
Mentiyi desteklemek için mentörler ne sıklıkla müsait olmalıdırlar?



Mentilerin %41'i mentörleriyle ihtiyaç duyduklarında iletişime geçmeyi beklemektedir.

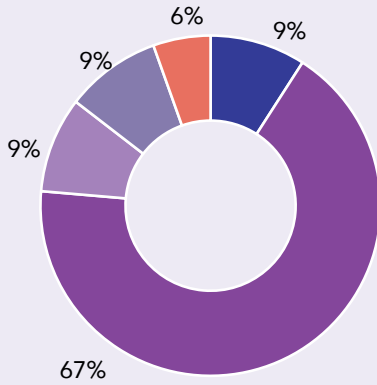
Mentilerin %41'i, ihtiyaç duyduklarında mentörleriyle iletişim kurmayı beklemektedir. Ayrıca, mentilerin %23'ü haftada bir kez ve %25'i ise ayda bir kez mentörleriyle iletişim kurmayı beklemektedir.

Mentörler ve mentiler, iletişim sıklığı konusunda genellikle aynı fikirde olup, her iki grup katılımcısının yaklaşık %41'i birbirleriyle ihtiyaç duyulduğunda iletişim kurmaları gerektiğini belirtmiştir. Mentörler genellikle haftada bir kez mevcut olma eğilimindedir. Mentiler ise mentörleriyle ayda bir kez iletişim kurulmasına eşit derecede önem vermektedir.



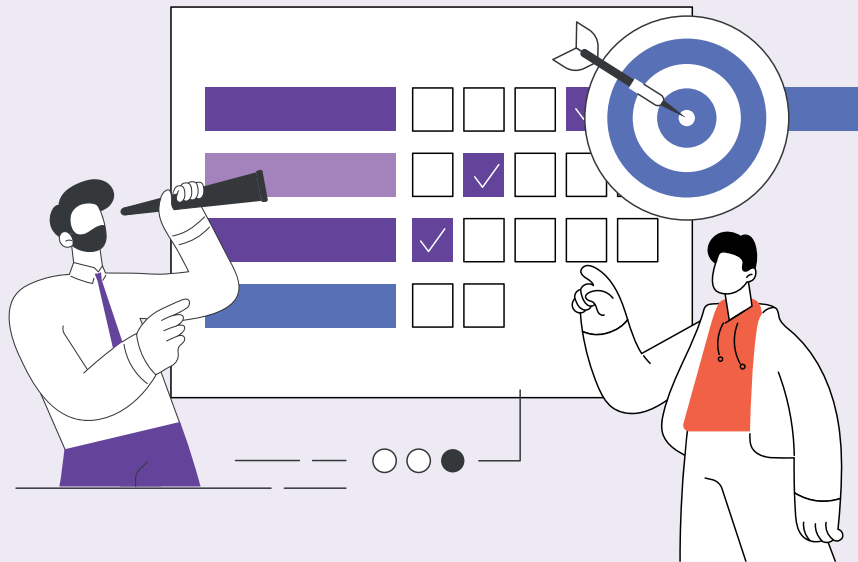
Mentörler, süresi ne olursa olsun hareketlilik dönemi boyunca hazır bulunmaya isteklidir.

BİR MENTÖR, NE KADAR SÜRE MENTÖRLÜK SÜRECİNİ DEVAM ETTİREBİLİR?

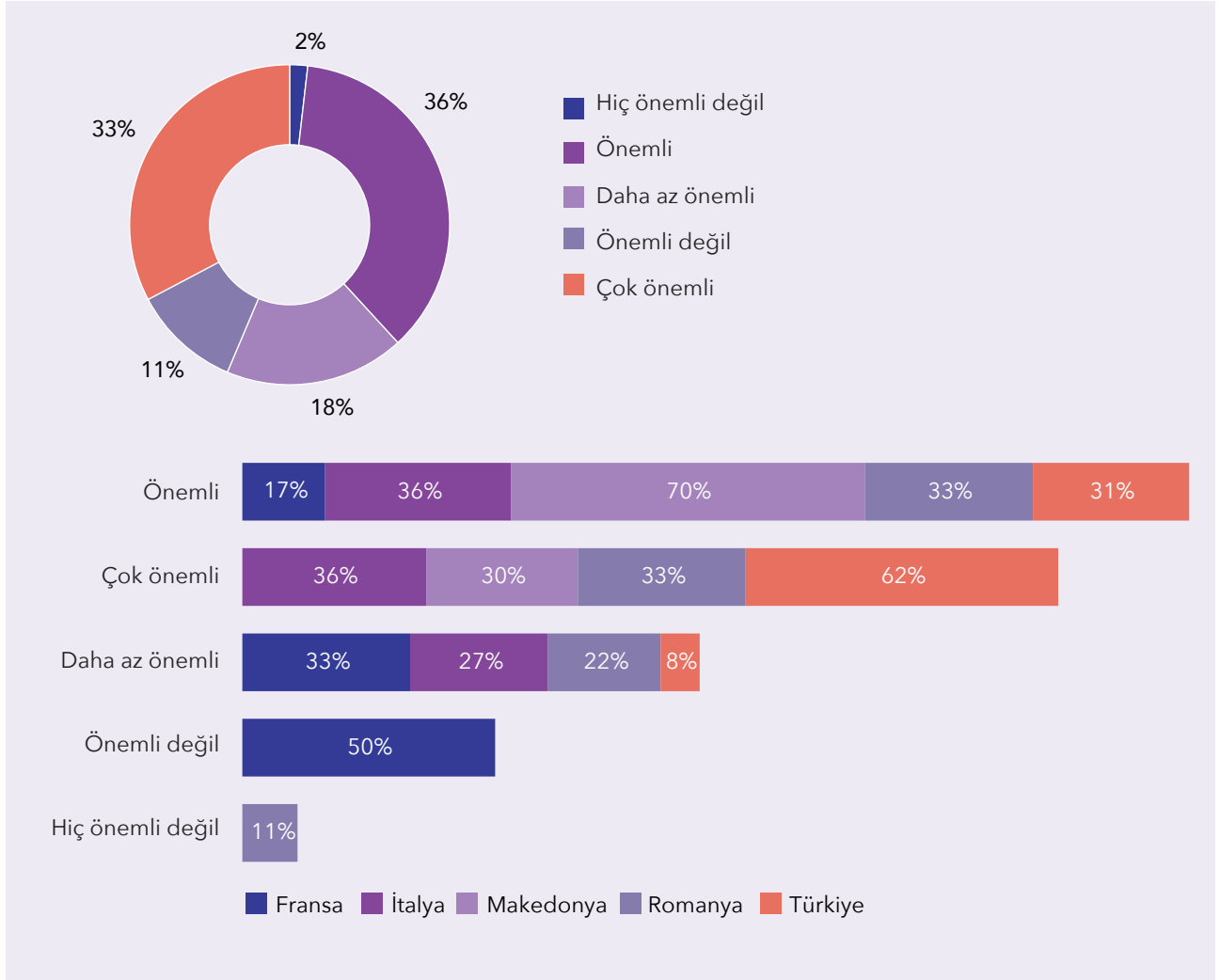


- Benim için bu büyük ölçüde bağlama bağlı
- Hareketlilik süresi boyunca
- 3 ila 6 ay arasında
- 1 yıla kadar
- 3 aya kadar

Gelecekte mentörlük rolünü üstlenmek isteyen katılımcıların çoğunluğu, süresi ne olursa olsun hareketlilik dönemi boyunca mentörlük yapmaya kararlı olduklarını belirtmiştir (%67).



Mentörlük ilişkisinde fiziksel olarak orada bulunmanın önemi



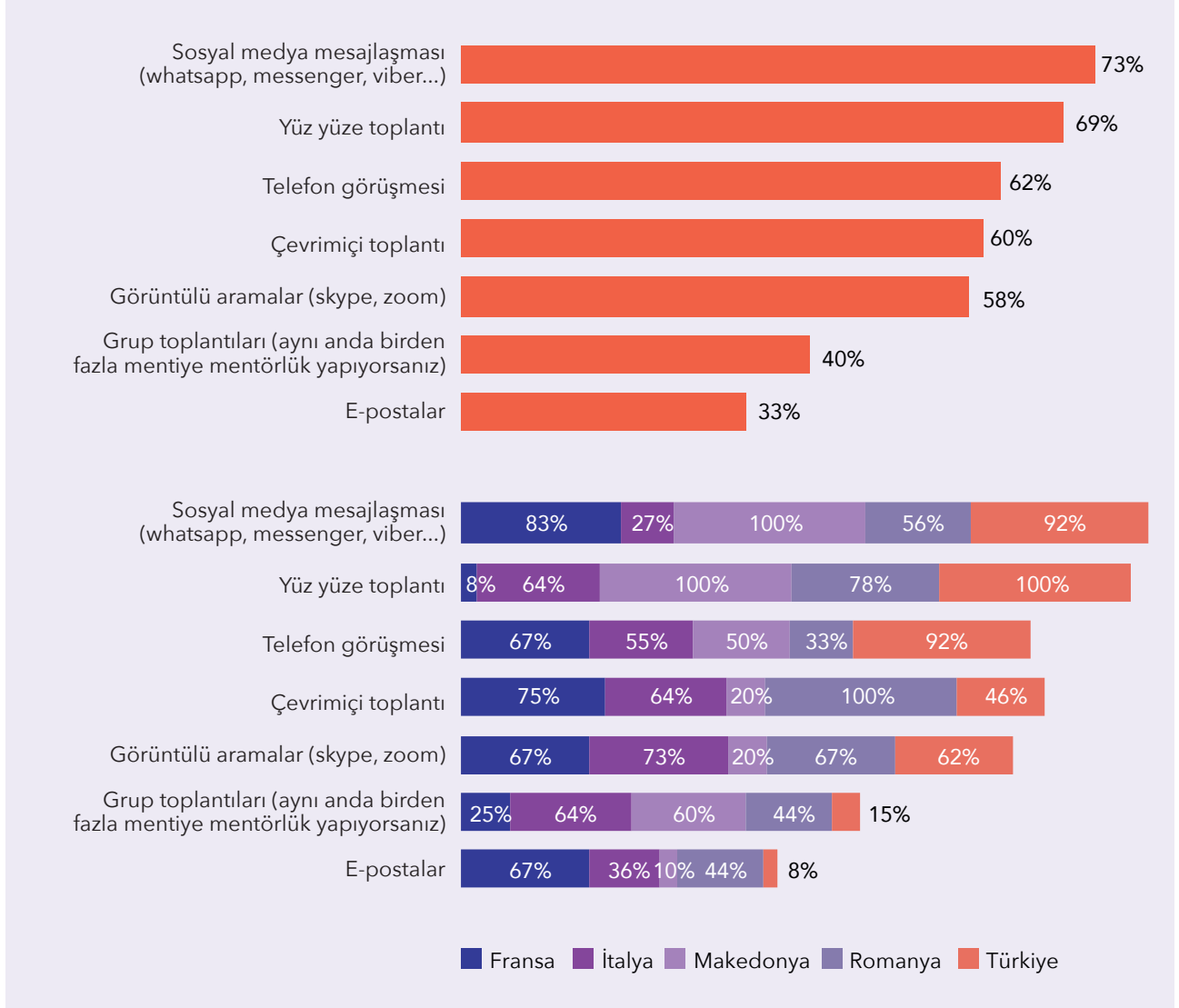
Katılımcıların %36'sı, mentiyi desteklemek için fiziksel olarak bulunmanın önemli olduğunu düşünmektedir, özellikle bu seçeneğe %70 oranında oy veren Makedonlar için. Katılımcıların %33'ü tarafından ikinci en çok seçilen seçenek ise fiziksel olarak bulunmanın daha az önemli olduğudur (%33 Fransa, %27 İtalya, %22 Romanya).

Bu soru, önerilen iletişim yöntemine ilişkin gösterilen ilginin ardından gelecek soruyla ilişkilendirilebilir.

Mentörlerin %73'ü ve mentilerin %64'si ana iletişim şekli olarak sosyal medya mesajlaşmasını önerirken mentörlerin %69'u ve mentilerin %58'i yüz yüze buluşmayı tercih etmektedir.

Bu yanıtlar, mentörlük için hem çevrimiçi hem de yüz yüze iletişim yöntemlerinin düşünülebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, mentörlük programları, mentörler ve mentiler arasındaki eşleşmeden önce bu soruları ele almalı ve her iki tarafın da en uygun iletişim aracını seçmesine olanak tanımalıdır.

Mentörler için farklı iletişim kanalları



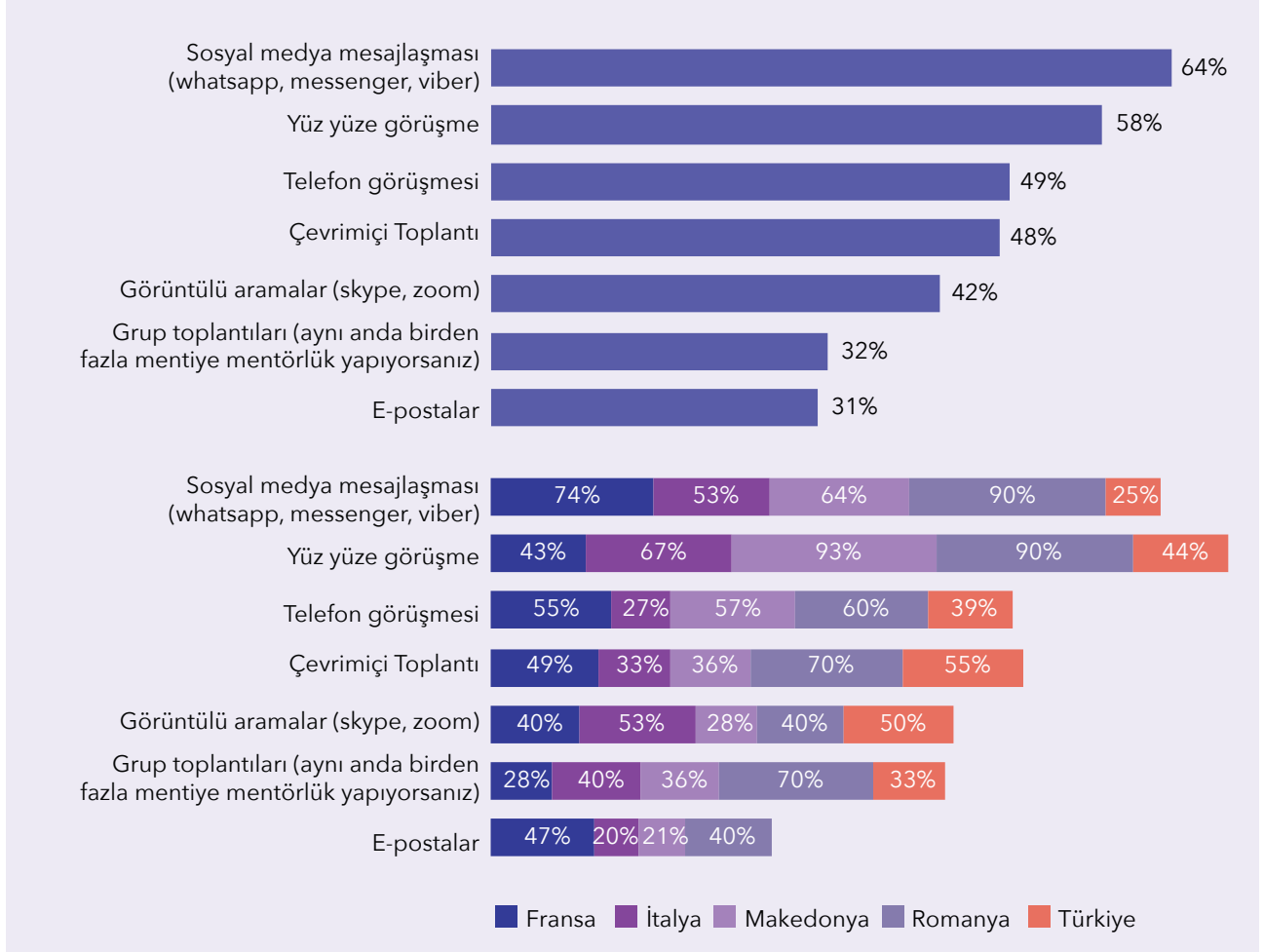
Küresel olarak, Mentörlerin %73'ü mentileleriyle sosyal medya mesajlaşmaları ve %69'u yüz yüze görüşmeler yoluyla iletişim kurmaktadır. Ancak, ülkelere özgü sonuçlara bakıldığında farklılıklar göze çarpmaktadır. Makedonyalı katılımcıların %100'ü iletişim için sosyal medya mesajlaşmasını tercih ederken İtalyan katılımcıların sadece %27'si sosyal medya mesajlaşmasını tercih etmiştir. Makedonların %100'ü aynı zamanda mentileleriyle yüz yüze görüşme seçeneğini tercih ederken Fransız katılımcıların sadece %8'i bu seçeneğe oy vermiştir. Önemli ölçüde tercih edilen bir diğer iletişim yöntemi de telefon görüşmeleridir.

Uluslararası düzeyde katılımcıların %62'si bu seçeneği tercih etti. Ancak, ülkeler arasında yine önemli farklılıklar bulunmaktadır: telefon görüşmeleri Türk katılımcıların %92'si tarafından uygulanırken Romanyalı katılımcıların sadece %33'ü tarafından tercih edilmektedir.

Son olarak, Fransız katılımcılar neredeyse tamamen çevrimiçi iletişim kurarken, Makedon ve Türk katılımcılar gibi daha doğrudan iletişim biçimlerini tercih edenler yüz yüze buluşmaları tercih etmektedir. Bu ülke özellikleri, bir mentörlük programı geliştirilirken dikkate alınmalıdır.

Yüz yüze toplantılar ve sosyal medyadaki mesajlar mentiler için iletişimi sürdürmenin ana yoludur.

İLETİŞİM NASIL SÜRDÜRÜLÜR?



Genel olarak mentilerin %64'ü mentöleriyle sosyal medya aracılığıyla iletişim kurmayı tercih ediyor. Bunu, yüz yüze görüşmeyi tercih eden mentilerin %57'si takip ediyor. Yüz yüze görüşmelerde ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır; Romen ve Makedon mentilerin %90'ından fazlası yüz yüze toplantıları tercih ederken, Türk mentilerin yalnızca %44'ü ve Fransız mentilerin %43'ü bu iletişim yöntemini tercih etmektedir. Mentör ve mentilerin iletişim araçlarına ilişkin eğilimleri farklı olmakla birlikte orantısal olarak benzerdir. Makedonya ve Romanya'daki mentör ve mentilerin çoğunluğu yüz yüze görüşmeleri tercih ederken İtalyan ve Fransızların çoğunluğu çevrimiçi iletişimi tercih ediyor. Türkiye'den mentiler daha az bölünmüş durumda ve çe-

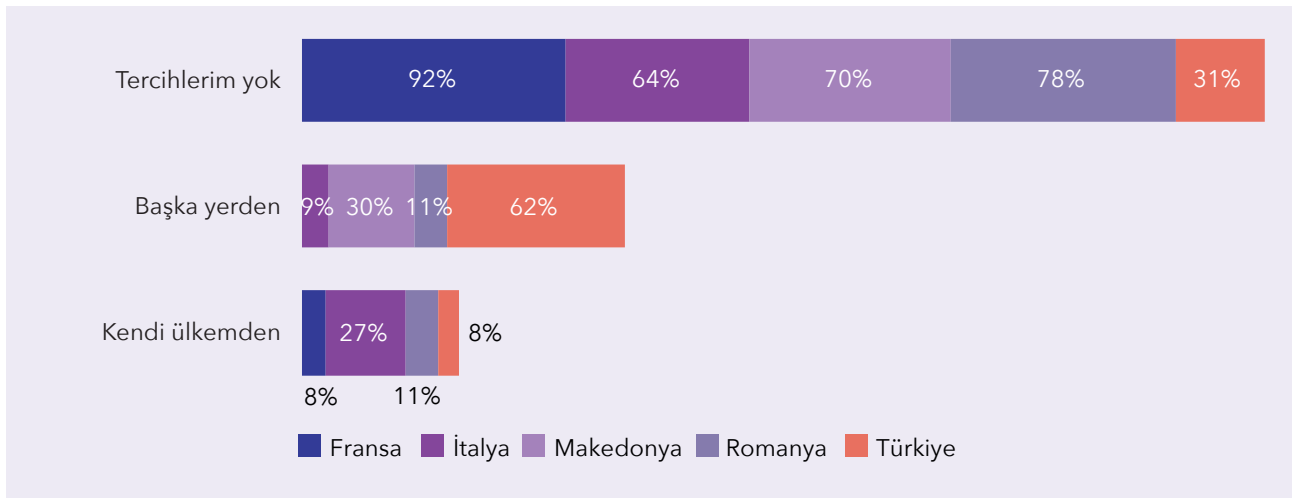
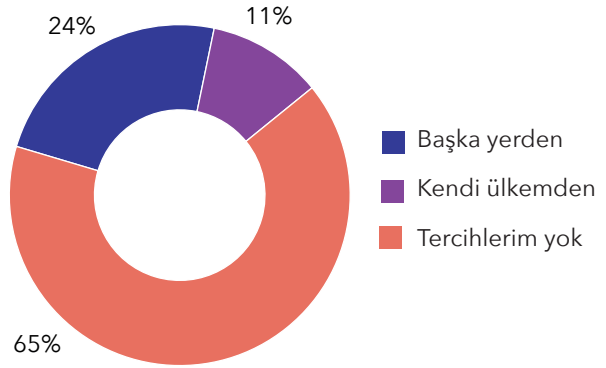
vrimiçi toplantıları (%55) ve video görüşmelerini (%50) ana iletişim aracı olarak görüyorlar.

Her ne kadar yüz yüze görüşmelere önem verildiği görülse de mentör ve mentiler görüntülü görüşmeler, sohbet odaları, sosyal medya mesajlaşmaları, telefon görüşmeleri veya e-postalar gibi farklı iletişim kanalları aracılığıyla çevrimiçi iletişime açıktır. Uluslararası hareketlilik mentörlük programı için çevrimiçi iletişim araçlarının hayati önem taşıdığı açıktır. Ancak mümkün olduğu durumlarda yüz yüze toplantıların kullanılması duruma göre değerlendirilmesi gereken bir seçenek olmaya devam etmektedir.

Mentörler ve mentiler sosyal medya mesajlaşmasının ana iletişim aracı olduğu konusunda hemfikirdir.

MENTÖRLER VE MENTİLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

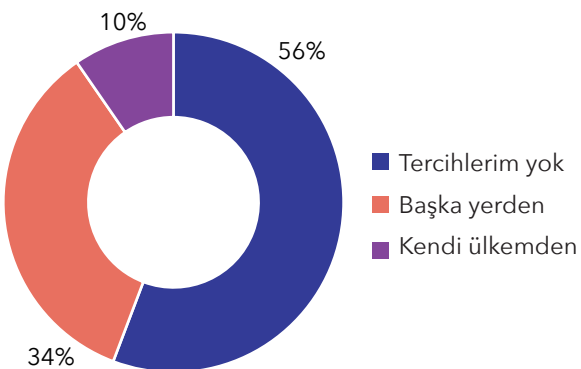
Mentörlerin %65'inin mentiyi kendi ülkesinden mi yoksa başka yerden mi seçeceği konusunda herhangi bir tercihi yoktur.



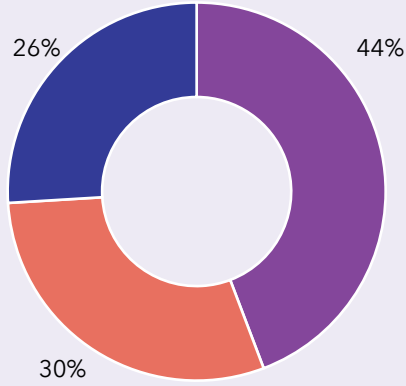
Genel olarak, katılımcıların büyük çoğunluğu (%65), mentilerinin hangi ülkeden geldiği konusunda bir tercihi olmadığını belirtti; bu nedenle hem kendi ülkelerinden hem de başka ülkelerden mentilere mentörlük yapmaya istekli olduklarını ifade ettiler.

Bireysel ülkelerin yanıtlarını analiz ettiğimizde, Fransa (%92), İtalya (%64), Makedonya (%70) ve Romanya (%78) katılımcılarının bu eğilimi doğruladığı görülmektedir. Ancak, Türkiye'den katılımcılar ise mentilerinin başka bir ülkeden olmasını tercih etmektedir (%62).

Mentilerin %56'sı kendi ülkelerinden mi yoksa başka bir yerden mi mentörleri olduğu konusunda bir tercihte bulunmamıştır.



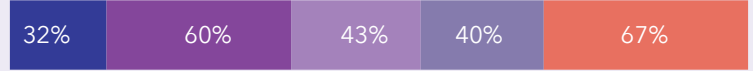
Tüm ülkeler dikkate alındığında, katılımcıların çoğunluğu (%56), mentörlerinin hangi ülkeden geldiği konusunda bir tercihi olmadığını belirtti. Katılımcıların diğer büyük bir kısmı (%34), mentörleriyle aynı kökenden olmayı tercih edeceklerini ifade ederken önemli ölçüde daha küçük bir kısmı (%10) mentörlerinin başka bir ülkeden olmasını tercih etmektedir.



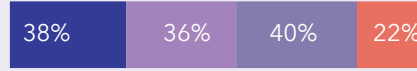
Mentilerin %44'ü ilişkilerini kariyer gelişimi, beceri geliştirme ve işle ilgili tavsiyeler üzerine odaklamak istemektedir.

- Kariyer gelişimine, beceri geliştirmeye ve işle ilgili tavsiyelere odaklanma
- Arkadaşlık kurmaya odaklanmak ve yaşam tercihleri konusunda rehberlik sağlamak
- Güven oluşturmaya ve zorlu durumlarda duygusal destek sağlamaya odaklanmak

Kariyer gelişimine, beceri geliştirmeye ve işle ilgili tavsiyelere odaklanma



Arkadaşlık kurmaya odaklanmak ve yaşam tercihleri konusunda rehberlik sağlamak



Güven oluşturmaya ve zorlu durumlarda duygusal destek sağlamaya odaklanmak



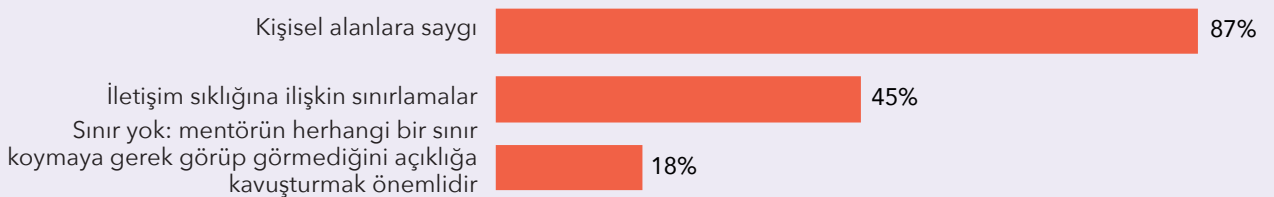
■ Fransa ■ İtalya ■ Makedonya ■ Romanya ■ Türkiye

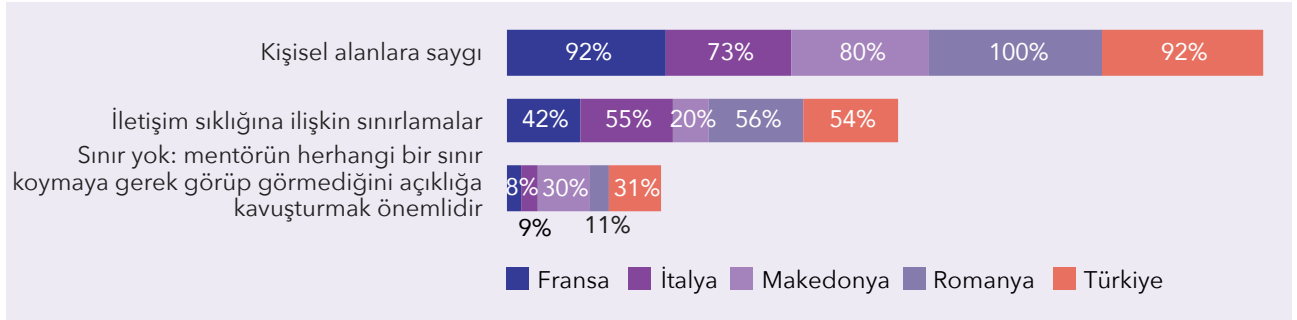
Mentilerin %44'ü mentorluk ilişkisinin kariyer gelişimi, beceri geliştirme ve iş ile ilgili tavsiyeler üzerine kurulmasını beklemektedir. Bu kategoride İtalyan ve Türk mentiler, %60'tan fazlası bu seçeneği tercih ederek öncülerdir; onları Makedon (%43) ve Romanyalı (%40) mentiler yakından takip etmektedir.

Güven ve duygusal destek veya arkadaşlık ve yaşam seçimleri konusunda rehberlik üzerine kurulu mentorluk ilişkileri, mentiler için

benzer değerdedir. Sırasıyla %26 ve %30 oranında katılımcı, hareketlilik dönemlerinde mentorleriyle bu tür bir ilişki kurmak istediklerini belirtmektedir. Genel olarak, güven ve duygusal destek, mentiler için en az tercih edilen mentorluk ilişkisi olarak görülmektedir; İtalya bu konuda bir istisna oluşturmaktadır.

Mentörlere göre kişisel alanlara saygı





Mentörlerin büyük çoğunluğu (%87) katılımcıların birbirlerinin kişisel alanlarına saygı göstermeleri gerektiğini belirtmiştir. Bu eğilim, ülkelere özgü sonuçlara bakıldığında doğrulanmaktadır: Rumen katılımcıların tamamı ve İtalyan katılımcıların %73'ü kişisel alana karşılıklı saygının oluşturulması gereken bir sınır olduğunu belirtmiştir.

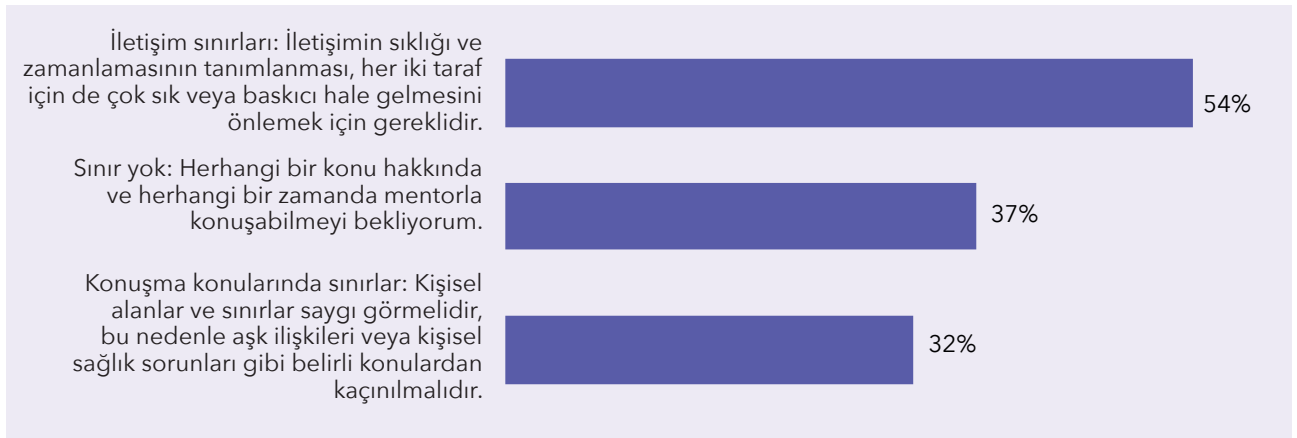
Ayrıca, katılımcıların %45'i iletişim sıklığı konusunda sınırlar belirlemenin gerekliliğini vurgulamaktadır, önceki yanıtlarda ihtiyaç duyulduğunda veya en az haftada bir kez mentörlerine hazır olduklarını belirtmiş olsalar bile. Katılımcıların sadece %18'i mentörün sınır koyma ihtiyacı görmemesi durumun-

da bunu netleştirmenin önemli olduğunu düşünmektedir.

İletişim sıklığına sınır koyma (%45) ve «sınır yok: mentör sınır koyma ihtiyacı görmezse bunu netleştirmek önemlidir» (%18) seçenekleri, her ülkeden katılımcılar tarafından en az tercih edilen seçenekler olmuştur.

Makedonya'daki mentörlerin %20'si sınır koymamayı tercih ederken diğer 4 ülkedeki mentörler yaklaşık %50 oranında (Türkiye %54, Romanya %56, İtalya %55 ve Fransa %42) sınır koymayı tercih etmiştir. Türkiye ve Makedonya, ilişkide sınır koymaya gerek olmadığını belirten en yüksek yüzdelerle sahip iki ülkedir (Türkiye %31 ve Makedonya %30).

Mentiler için iletişimde sınırlar koymak çok önemlidir.



Katılımcıların %54'ü, her iki taraf için de çok sık veya baskıcı hale gelmesini önlemek amacıyla iletişimde sınırlar olmasını gerektiğini belirtmiştir. %37'si ise herhangi bir sınır olmaması gerektiğini ve mentörle herhangi

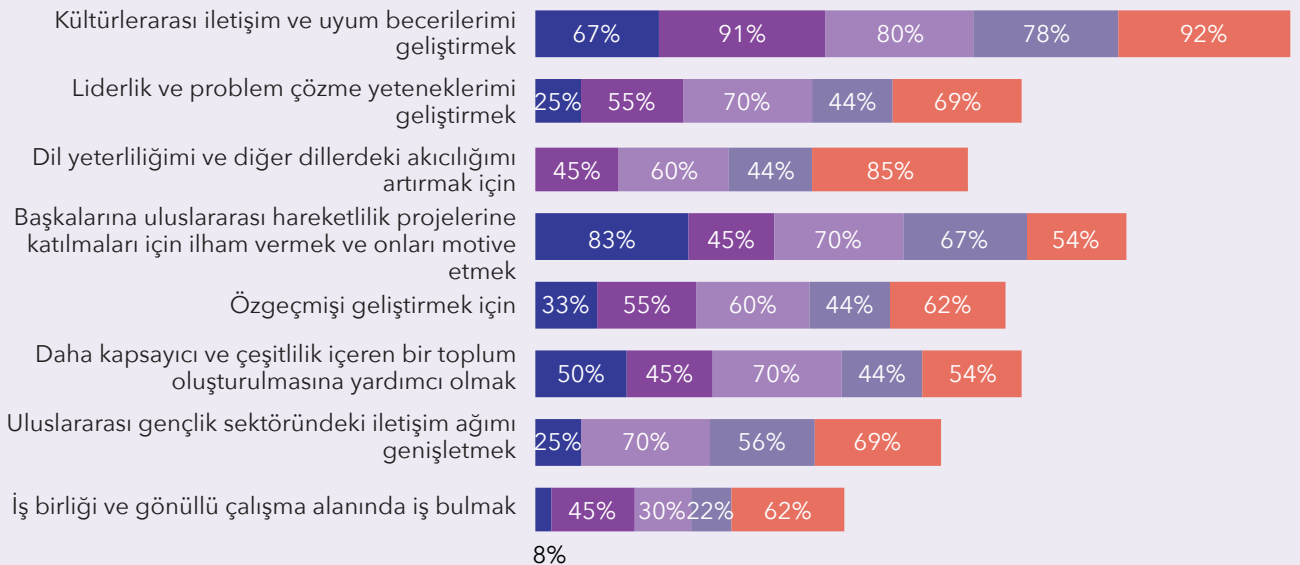
bir konuda ve herhangi bir zamanda konuşabilmeyi beklediklerini ifade etmiştir. Kişisel alanlar ve sınırların saygı görmesi gerektiğini belirten katılımcıların %32'si, aşk ilişkileri gibi belirli konularda sınırlar olmasını gerektiğini düşünmektedir.

ULUSLARARASI HAREKETLİLİKTEN SONRA

Mentörlerin %67'si bu deneyim ve becerileri kültürlerarası iletişim ve uyum becerilerini geliştirmek için kullanacak.

Mentörler, kültürlerarası iletişim ve uyum becerilerinden dil becerileri, liderlik ve sorun çözme becerileri gibi sosyal becerilere kadar mentörlük deneyimlerini gelecekte nasıl kullanabileceklerine dair farklı yollar ifade etmişlerdir. Mentör olmak için ifade edilen motivasyon ile mentörlük deneyiminin gelecekteki kullanımı arasında yakın bir bağlantı vardır. Motivasyonlardaki bu çeşitlilik ve benzerlikler, ülke bazında sonuçlara bakıldığında da eşit olarak gözlemlenebilmektedir.

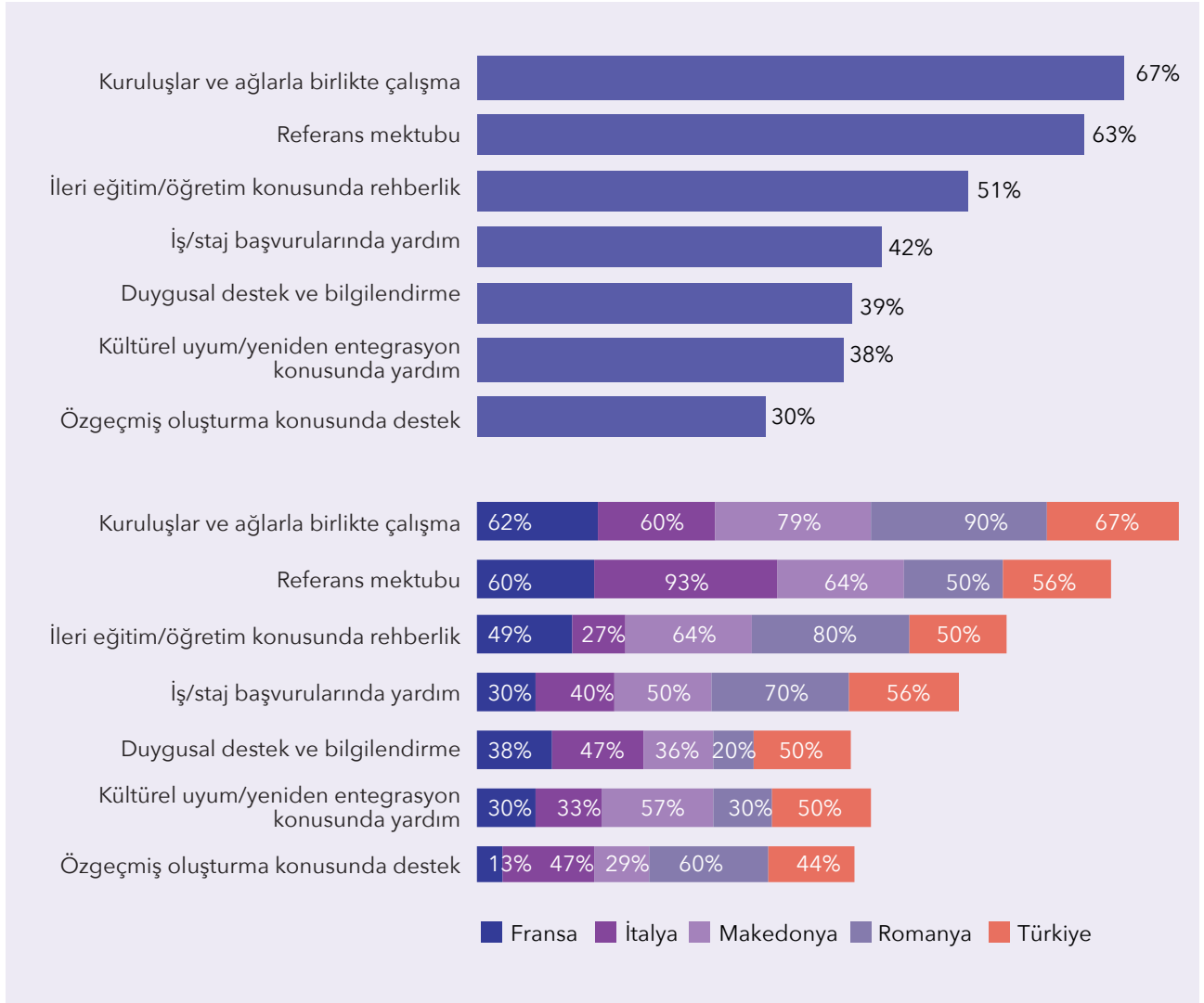
MENTÖRLER BU MENTÖRLÜK DENEYİMİNİ GELECEKTE NASIL KULLANABİLİRLER?



8%

■ Fransa ■ İtalya ■ Makedonya ■ Romanya ■ Türkiye

Hareketlilik deneyiminin sonunda mentilerin ne gibi ihtiyaçları olabilir? (yalnızca mentiler için soru)



Önceki eğilimlere paralel olarak mentiler mentörlük programının kendilerini mesleki açıdan nasıl daha fazla destekleyebileceğini gösteren ihtiyaçlarını dile getirmişlerdir. Mentilerin %63'ü referans mektuplarına vurgu yaparken %67'si kuruluşlar veya diğer ağlarla bağlantı kurmaktan bahsetmiştir. Üçüncü ana ihtiyaç ise ileri eğitim/öğretim konusunda rehberlik almaktır (yanıtların %51'i).

Ülkeler arasındaki farklılıklara bakıldığında Türk (%67), Romen (%90), Makedon (%79) ve Fransız (%62) katılımcılar için en önemli konu kuruluşlar ve ağlarla bağlantı kurmak iken İtalyan katılımcılar için referans mektubu almaktır (%93).

SONUÇLAR ÜZERİNE TARTIŞMA

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, **mentör ve mentilerin beklenti ve motivasyonları arasındaki uyum ve farklılıkları ortaya koymaktadır**. Bu farklılıklar AB ülkeleri arasında da küçük farklılıklarla ortaya çıkmaktadır.

MENTÖR VE MENTİLERİN MOTİVASYONLARI VE BEKLENTİLERİ

Çalışma boyunca, bahsedilmeye değer önemli ortak noktalar bulunmaktadır: Mentörleri, mentörlük programlarına katılmaya zorlayan öncelikli motivasyonlar, **mentilere rehberlik ve tavsiye sunmak ve ikinci olarak da yeni çapraz becerilerin geliştirilmesini kolaylaştırmaktır**. Ağırlıklı olarak mentörler aktif bir dinleyici rolünü üstlenme ve kendilerini güvenilir figürler olarak kabul ettirme arzusunu dile getirmektedir. Ayrıca aktif dinleme, yapıcı geri bildirim sağlama ve kültürlerarası beceriler gibi becerilerin bu rol için gerekli temel beceriler olduğunu düşünmektedirler. Böyle bir hedefe ulaşmak için mentörlerin büyük çoğunluğu **bu iletişimsel beceriler konusunda eğitim ve rehberliğe ihtiyaç duymaktadır**.

Bu arada, mentiler tarafından ifade edilen ihtiyaçlar, mentörler tarafından ifade edilenlerle bir dereceye kadar örtüşmektedir. Mentiler, mentörlerin sahip olması gereken yetkinlikler arasında aktif dinleme becerisi, yapıcı geri bildirim verme becerisi ve kültürlerarası iletişimde yetkinliğin yer alması gerektiğini belirtmektedir. Daha spesifik olarak **halihazırda yurtdışı deneyimi olan biriyle değişim yapma ihtiyacı ve ev sahibi ülkelerin kültür ve gelenekleri hakkında daha fazla bilgi edinme ihtiyacı** gibi çalışmada her iki kategori tarafından da tanımlanan benzer ihtiyaçlar bulunmaktadır.

MENTÖRLÜĞE PRAGMATİK YAKLAŞIM

Hem mentörlerin hem de mentilerin, mentörlük programlarının **belirli ülkelerin kültürü, adaptasyonu ve entegrasyonu hakkında pragmatik ve ayrıntılı bilgi alışverişini kolaylaştırma kapasitesine** değer verdikleri görülmektedir. Mentiler gidecekleri yer ve kültür hakkında kendilerine güven verilmesini isterken mentörler de yerel toplumla nasıl

etkileşimde bulunacakları konusunda bilgi paylaşma arzusunu dile getiriyor. Benzer şekilde, mentörler de hareketlilik deneyimleri sırasında edindikleri kişisel bilgilerin ve karşılaştıkları zorlukların menti ile paylaşılması gereken özel konular olduğuna inanmaktadır.

Her iki katılımcı profili de mentörlük deneyimi sırasında sağlanabilecek işlevsel ve kişiselleştirilmiş pratik destek konusunda hemfikirdir ve menşei ülkeden bağımsız olarak her iki katılımcı türü de **uluslararası hareketlilik katılımcıları için bir mentörlük programının faydasının esas olarak yabancı bir topluluk ve kültür arasında varış ve entegrasyonu kolaylaştırmak olduğunu düşünmektedir**.

Mentörlüğe pragmatik bir yaklaşımın hem mentörler hem de mentiler tarafından vurgulanması şaşırtıcı olmasa da uluslararası hareketlilik için bir mentörlük programının geçici faydaları gibi görünmektedir. Bir menti ve bir mentör arasındaki ilişkinin doğasına yönelik ihtiyaç ve motivasyonların önemli ölçüde farklılık gösterdiğini belirtmek ilginçtir.

MENTÖRLÜK İLİŞKİSİNİN DOĞASI

Mentörler motivasyon, kişisel geçmiş, kişisel öğrenimler ve önceki hareketlilikte karşılaşılan zorluklar gibi daha kişisel bağlantılara ihtiyaç duyduklarını ifade ederken mentiler, mentör ile mesleki ve uluslararası deneyim, ağ kurma, sorun çözme ve kendilerine profesyonel olarak fayda sağlayacak ilişkiler kurma becerisine odaklanan profesyonel bir bağlantı kurmayı tercih etmektedir. Mentörler, mentiler için



ulaşılabilir olmaya ve hareketlilikleri sırasında onları duygusal olarak da desteklemeye hazırdır.

Mentiler, mentörlerin profesyonel düzeyde yapabilecekleri katkılarla ilgilenmekte ve mentörlerin ağlarını genişletmelerine yardımcı olmalarını beklemekte ve bunu mobiliteden geri alacakları en önemli şey olarak belirtmektedirler. Mentilere mentörlerinin desteğiyle geliştirmeyi bekledikleri sosyal beceriler sorulduğunda tüm öneriler neredeyse benzer bir yanıt oranı almıştır. Aslında, hiçbir öneri diğerlerinden daha fazla oy almamıştır, en azından büyük bir farkla. **Bu da mentilerin mentörlük ilişkisinin her türlü sosyal beceriyi geliştirmelerine yardımcı olmasını beklediklerini kanıtlamaktadır.**

Hem mentörler hem de mentiler mahremiyetin önemli olduğunu ifade etmekte, ancak mentörlük programı sırasında doğru denge nin nasıl sağlanacağı konusunda ayrışmaktadır. Mentiler, mentör ile ilişki kurmaya ve mentör ile her konu hakkında konuşmaya açık olmaya hazırdır. Öte yandan mentörler, her bireyin kişisel alanına saygı gösterilmesi açısından mentilerine sınırlar koyma konusunda oldukça destekleyicidir.

Genel olarak, mentörlük ilişkisinin doğasına ilişkin farklılıklar, profesyonellerin ilgili mentörlük programlarını ve katılımcılar arasında eşleştirmeler yapmasını engellememelidir. **Mentörlük ilişkisinden beklentiler, mentörlük programı boyunca (öncesinde, sırasında ve sonrasında) ele alınır ve yeniden düzenlenebilir.**

Bu farklılıklar, ülkeler arası hareketlilik mentörlük programlarının sadece pragmatik kalması gerektiğini ve kapsamlı sonuçlar ve olumlu gelişmeler elde etmek için mentör ve mentilerin motivasyon ve beklentilerini derinlemesine ele alması gerektiğini ortaya koymaktadır.

KAPSAMLI BİR MENTÖRLÜK PROGRAMI OLUŞTURMAK

Mentörlüğe kapsamlı bir yaklaşım sağlamak amacıyla MENTOR konsorsiyumu, mentilerin yanı sıra mentörlerin de belirlenen ihtiyaç ve

beklentileriyle uyumlu bir çerçeve oluşturmak için Gençlik Gelişimi teorisi ve Sosyal Öğrenme teorisinin entegrasyonunu savunmaktadır. Etkili ve olumlu gençlik gelişimi, sorumluluğu teşvik eden, büyümeyi destekleyen ve bireyleri zorlukların üstesinden gelmek için gerekli becerilerle donatan destekleyici bir ortama dayanmaktadır. Çalışmada vurgulandığı üzere, **program, mentörlük deneyimi boyunca 5C'nin (yetkinlik (competence), güven (confidence), karakter (character), bağlantı (connection) ve önemseme (caring)) gelişimini sağlamak için hem mentörlerin hem de mentilerin ihtiyaç ve beklentilerinin uyumlaştırılmasına öncelik vermelidir.**

Aynı zamanda, Sosyal Öğrenme teorisinin vurguladığı gibi mentörlük programları mentörlerin davranışlarını gözlemlemenin ve modellemenin kişisel gelişim üzerindeki etkisini vurgulamalıdır. Bu nedenle mentörlük programı, mentör-menti etkileşimlerini gözlemsel öğrenmeyi kolaylaştıracak ve ihtiyaç ve beklentileri uyumlu hale getirecek şekilde yapılandırılarak bu teoriden yararlanmalıdır. **Mentörlere, mentilere olumlu davranışları taklit etmeleri ve uluslararası hareketlilik sırasında hem kişisel hem de mesleki gelişimleri için önemli olan becerileri edinmeleri konusunda rehberlik etme imkânı verilmelidir.**

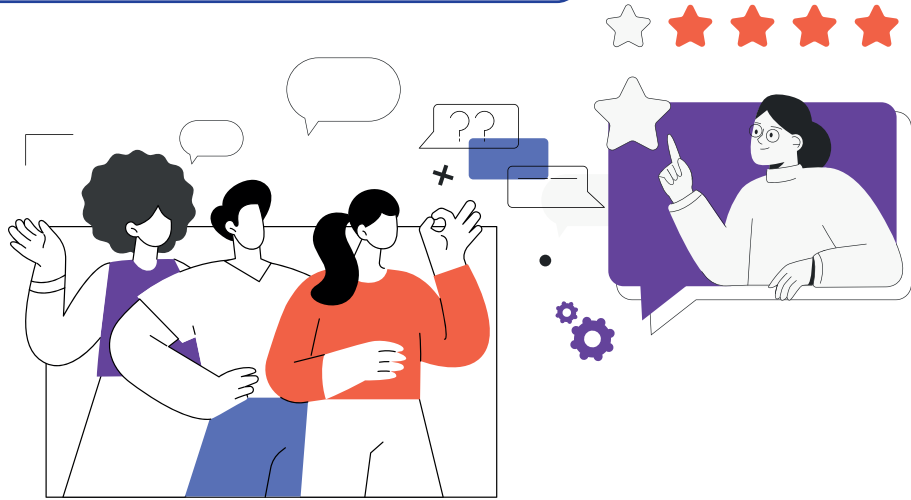
Çalışmadan elde edilen sonuçlar, ülkeler arası hareketlilik için mentörlük programlarına belirgin bir ilgi olduğunu göstermektedir. MENTOR konsorsiyumu daha sonra programın geçici faydaları ele alması ve mentörlere uyarlanmış eğitim sağlayarak ve mentilerin olduğu kadar onların da ihtiyaç ve beklentilerini değerlendirerek daha ötesini keşfetmesi gerektiğini savunmaktadır. Mentörlüğe yönelik kapsamlı bir yaklaşıma güvenmek, profesyonellerin katılımcılar ve mentörlük projelerine dahil olan kuruluşlar için uzun vadeli faydalar sağlamasına, uluslararası ortaklarla güvenilir ilişkiler kurmasına ve uluslararası hareketlilik projelerinin genel kalitesini ve uygunluğunu sağlamasına olanak tanıyacaktır.

ÖNERİLER

Mentörlük programları, mentilerle eşleştirmeden önce mentörlerin ihtiyaçlarını değerlendirmelidir.

Mentörlük programları, mentör ve mentilerin mesleki gelişimlerinin yanı sıra kişisel gelişimlerine de hitap etmelidir.

Mentörlük programları, mentörlerin sunabileceklerini mentilerin ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirebilmeleri için mentörlere özel eğitimler içermelidir.



Mentörlük programları, mentiler için 5C'yi geliştirmeye odaklanan bir izleme programı sunmalıdır:

- Yetkinlik (competence)
- Güven (confidence)
- Karakter (character)
- Bağ (connection)
- Önemseme (caring)

Mentörlük programları, akıcı ve güvenilir mentör-menti ilişkilerini kolaylaştırmaya odaklanmalıdır.

[1] European Mentoring & Coaching Council (EMCC). https://www.emccglobal.org/about_emcc/

[2][3] Crosby, F. J. (1999). *The developing literature on developmental relationships*. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organizations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

[4] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Data, Youth unemployment rate. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> update on 2023, consulted on 02/28/2024.

[5] Homer. *The Odyssey*. New York: Simon & Shuster, 1969

[6] *Mentoring Fact sheet, Understanding the youth development model*, U.S. Department of Education, Mentoring resource Centre, 13 January 2007.

[7] *Social Learning Theory*, Albert Bandura, Stanford University (1977).



ADICE

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

Pi Youth Association

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

ASPEM

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

Curba de Cultura

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

VCS

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