



WWW.PEERMMENT-PROJECT.COM

MENTGEE

PEERMMENT / KYE Mentorluk Rehberi

PROJE KONSORSİYUMU



Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir. Ancak, burada ifade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliđi'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) resmi görüşlerini yansıtmayabilir. Bu görüşlerden ne Avrupa Birliđi ne de EACEA sorumlu tutulabilir.

İçindekiler

- PeerMent Projesine Giriş
- MENTGEE'nin Amacı ve Kapsamı
- Bu Rehber Nasıl Kullanılır?
- Metodolojik Yaklaşım
- Mentorluk Yaklaşımı ve Temel İlkeler
- Mentorluk İlişkisini Hazırlamak
- Mentorluk Görüşmelerini Yürütmek
- Tavsiye ve Karar Taleplerine Yanıt Vermek
- Beklentileri ve Sınırları Yönetmek
- Mentorluktaki Zorlukları ve Tıkanıklıkları Gidermek
- Kültürel ve Yaratıcı Endüstriler Bağlamında Mentorluk
- Dijital Araçların ve Mentorluk Platformunun Kullanımı
- Otonomiye Koruyarak Gelişimi Desteklemek
- Mentorluk İlişkisini Sonlandırmak
- Son Değerlendirmeler ve Pratiğin Sürekliliği
- Sonuç

Lisans



Bu yayın, Creative Commons Alıntı-Gayriticari-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Şu haklara sahipsiniz:

- **Paylaşma** — Eseri her boyut ve formatta kopyalayabilir ve çoğaltabilirsiniz.
- **Uyarılama** — Eseri değiştirebilir, dönüştürebilir ve üzerine inşa edebilirsiniz.

Aşağıdaki şartlara uymak koşuluyla:

- **Atıf:** Uygun bilgiyi (krediyi) vermeli, lisansa bir bağlantı sağlamalı ve değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmelisiniz.
- **Gayriticari:** Bu materyali ticari amaçlarla kullanamazsınız.
- **Aynı Lisansla Paylaş:** Eğer materyali karıştırır, dönüştürür veya üzerine inşa ederseniz, katkılarınızı orijinal eserle aynı lisans altında dağıtmalısınız.

Bu lisansın bir kopyasını görüntülemek için [Creative Commons](#) web sitesini ziyaret edebilirsiniz.

BÖLÜM A

Giriş

PeerMent Projesine Giriş

PeerMent, Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerdeki (KYE) mentorluk uygulamalarını güçlendirmek amacıyla geliştirilmiş bir Erasmus+ KA210 VET projesidir. Proje, eğitim ile gerçek profesyonel kariyer yolları arasındaki belirgin boşluğa yanıt vermektedir; zira bu alana yeni giren profesyoneller iş piyasasına adım attıklarında sıklıkla belirsizliklerle, doğrusal olmayan kariyer yollarıyla ve yetersiz yapılandırılmış destek sistemleriyle karşılaşmaktadır.

Mentorluk sektörde halihazırda yaygın bir şekilde var olsa da, genellikle gayriresmi ve tutarsız bir şekilde yürütülmektedir. Mentorlar bu rol için nadiren özel bir eğitim alırlar, beklentiler çoğunlukla belirsizdir ve mentorluk ilişkileri kolaylıkla yalnızca tavsiye verme, duygusal destek sağlama veya menti adına kararlar alma eğilimine girebilir. Bu tür dinamikler öğrenmeyi kısıtlar, bağımlılık yaratır ve mentorluğun uzun vadeli faydalarını zayıflatır.

PeerMent, mesleki eğitim ve öğretim ilkelerine dayanan yapılandırılmış bir akran mentorluğu modeli kurarak bu zorluğun üstesinden gelmektedir. Proje; rolleri, sorumlulukları ve sınırları netleştirerek ve mentorluğu bir sorun çözme hizmeti yerine öğrenme odaklı bir süreç olarak destekleyerek mentorluk pratiğini profesyonelleştirmeye odaklanır.

PeerMent modeli, birbirine bağlı üç temel unsur üzerine inşa edilmiştir:

- mentorları gerçek mentorluk durumlarına hazırlayan yapılandırılmış bir mentor eğitim programı,
- mentorları uygulamaları sırasında destekleyen pratik bir rehber,

- mentorluk ilişkileri için yapı, süreklilik ve dokümantasyon sağlayan çevrimiçi bir platform.

Bu unsurlar birlikte çalışır. Gerçek mentorluk sürecinde sağlanan sürekli bir destek olmadan, tek başına eğitim yeterli değildir. Aynı şekilde, paylaşılan ortak ilkeler olmadan sadece araçların varlığı da etkili olmaz. PeerMent, sürdürülebilir bir mentorluk pratiğini desteklemek için her iki yönü de birleştirir.

Projenin ana hedeflerinden biri uzun vadeli etki yaratmaktır. PeerMent, istihdama başarılı bir şekilde geçiş yapan mentilerin daha sonra kendilerinin de mentor rollerini üstlenebildiği, kendi kendini besleyen bir yaklaşımı teşvik eder. Bu döngü; Kültürel ve Yaratıcı Endüstriler içinde sürekliliği, kapasite geliştirmeyi ve bilgi transferini destekler. PeerMent, sorumluluğu, öğrenmeyi ve otonomiye mentorluğun tam merkezine yerleştirir. Mentorlar öğrenme süreçlerini yönlendirme konusunda desteklenirken, mentiler kararların ve sonuçların sorumluluğunu üstlenmeye devam ederler. Bu denge, etik, etkili ve sürdürülebilir bir mentorluk pratiği için vazgeçilmezdir.

MENTGEE'nin Amacı ve Kapsamı

MENTGEE, PeerMent projesi kapsamında mentorluk ilişkilerini aktif olarak yürüten mentorları desteklemek üzere tasarlanmış pratik bir rehberdir. Bu bir eğitim programı değildir ve MENTRA'nın yerini almaz. Aksine, gerçek mentorluk durumlarında kullanılabilen pratik yönlendirmeler sunarak mentor eğitimini tamamlar.

MENTGEE'nin amacı, mentorluk süreci karmaşık, belirsiz veya zorlayıcı hale geldiğinde, mentorların MENTRA'da öğrendiklerini uygulamalarına yardımcı olmaktır. Mentorluk genellikle belirsizlik anlarını, tavsiye verme baskısını, bulanıklaşan sınırları veya duygusal yoğunlukları içerir. MENTGEE, PeerMent'in mentorluk yaklaşımına dayanan net referans noktaları ve pratik yanıtlar sunarak bu kritik anlarda mentorların yanında yer alır.

MENTGEE'nin tüm mentorluk süreci boyunca kullanılması amaçlanmıştır. Mentorlar bu rehberle ilk toplantıdan önce, oturumlar arasında veya zorlu geçen bir konuşmanın ardından başvurabilirler. Rehber, o anki mentorluk ilişkisinde yaşananlara bağlı olarak her bölümü birbirinden bağımsız şekilde kullanılabilir şekilde yapılandırılmıştır.

MENTGEE'nin kapsamı, soyut konulardan ziyade yaygın olarak karşılaşılan somut mentorluk senaryolarını içerir. Mentorların kendilerini nasıl konumlandıklarına, mentilerin beklentilerine nasıl yanıt verdiklerine, sınırları nasıl yönettiklerine ve kararların veya sonuçların sorumluluğunu kendi üzerlerine almadan öğrenmeyi ve özerkliği nasıl desteklediklerine odaklanır. Her bölüm, mentorluğun temel ilkelerini somut eylemlere dönüştürür.

MENTGEE, kariyerlerin genellikle doğrusal olmadığı ve belirsizliğin sık görüldüğü Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde çalışan mentorlar için özel olarak yazılmıştır. Rehber bu gerçekleri yansıtır ve kalıplaşmış, doğrusal kariyer varsayımlarını uygulamaktan kaçınır. Mentorların, istikrarsız veya geçiş evresindeki profesyonel bağlamlarda bile öğrenme odaklı bir yaklaşımı sürdürmelerini destekler.

Tasarımı gereği MENTGEE öz, uygulamalı ve işlevseldir. Uygulama sırasında mentorluğun kalitesini güçlendirmeyi, mentorluk ilişkilerindeki tutarlılığı desteklemeyi ve PeerMent modeli içerisinde sürdürülebilir bir mentorluk kültürüne katkıda bulunmayı hedefler.

Bu Rehber Nasıl Kullanılır?

MENTGEE, baştan sona okunacak bir kitap olmaktan ziyade, doğrudan mentorluk pratiği sırasında kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Her bölüm belirli bir mentorluk durumunu ele alır ve mentorluk ilişkisinde o an ne olduğuna bağlı olarak tamamen bağımsız bir şekilde incelenebilir.

Bu rehberi farklı anlarda ve ihtiyaçlarda kullanabilirsiniz:

- Bir mentorluk ilişkisi başlamadan hemen önce,
- Mentorluk görüşmeleri arasındaki hazırlık sürecinde,
- Zorlu veya net geçmeyen bir görüşmenin ardından durum değerlendirmesi yaparken,
- Mentorluk süreci tıkandığında, zorlaştığında veya çok fazla efor gerektirdiğinde.

Her bölüm, hızlı bir yönlendirme ve aksiyon sağlamak üzere yapılandırılmıştır. Belirli bir durumda asıl riskin ne olduğunu (işin özünü), kaçınılması gereken yaygın mentorluk tuzaklarını ve öğrenme odaklı yaklaşımı koruyarak yanıt vermenin pratik yollarını vurgular.

MENTGEE, en yüksek verimi yansıtıcı pratiklerle (kendini değerlendirme) birlikte kullanıldığında verir. Mentorların, harekete geçmeden önce duraksamaları, karşılaştıkları durumu net bir şekilde tanımlamaları ve kendi konumlarını, sorumluluklarını ve sonraki adımlarını kontrol etmek için bu rehberi kullanmaları teşvik edilmektedir.

Bu rehber, size ezberlenecek replikler veya sabit, değişmez cevaplar sunmaz. Aksine, PeerMent mentorluk yaklaşımıyla ve MENTRA eğitim programı aracılığıyla geliştirilen ilkelerle uyumlu, bilinçli seçimler yapabilmeniz için sizi destekler.

Metodolojik Yaklaşım

MENTGEE, durumlara odaklanan, uygulamalı bir metodolojik yaklaşım üzerine kurulmuştur. Rehber, teorik bilginin ötesine geçerek; verilen kararların, verilen yanıtların ve çizilen sınırların asıl farkı yarattığı o gerçek mentorluk anlarında mentorları desteklemek üzere tasarlanmıştır.

Bu metodoloji, gücünü MENTRA eğitim programında geliştirilen temel ilkelerden alır ve bunları doğrudan pratiğe dönüştürülebilir pratik yönlendirmelere çevirir. Kavramları uzun uzadıya açıklamak yerine eyleme, muhakeme yeteneğine ve sorumluluk bilincine odaklanır. Her bölüm, kolayca tanınabilecek bir mentorluk senaryosunu ele alır ve öğrenme sürecini her zaman merkeze alarak mentorların nasıl tepki vereceklerine karar vermelerine yardımcı olur.

Rehber, tüm bölümler boyunca tutarlı bir iç yapı izler. Öncelikle mentorlardan, içinde buldukları durumu ve bu durumdaki asıl riskin (işin özünün) ne olduğunu fark etmeleri istenir. Ardından, sıkça düşülen mentorluk tuzakları vurgulanır ve hemen sonrasında PeerMent mentorluk yaklaşımıyla uyumlu pratik alternatifler sunulur. Her bölüm, eğitim programıyla olan tutarlılığı pekiştirmek amacıyla temel mentorluk ilkelerine doğrudan atıfta bulunur.

MENTGEE, yoğun bir hazırlık veya uzun zaman gerektirmeden yansıtıcı pratiği (öz-değerlendirmeyi) destekler. Hızlıca göz atılabilmesi ve özellikle tavsiye verme, başkasının yerine sorun çözme veya mentinin kararlarının sorumluluğunu üstlenme baskısının yoğun olduğu anlarda mentorlara harekete geçmeden önce bir "es" verme fırsatı sunması için tasarlanmıştır.

Metodolojik yaklaşımın odak noktası özerklik ve sürdürülebilirliktir. Mentorlar, net sınırları koruyarak ve mentinin kendi sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmesini sağlayarak öğrenme süreçlerine rehberlik etme konusunda desteklenirler. Bu yaklaşım hem mentorluğun kalitesini artırır hem de farklı kurumsal ve profesyonel bağlamlarda uzun vadeli, sağlıklı kullanımını güvence altına alır.

BÖLÜM B

Mentorluk Durumları

1. Mentorluk Yaklaşımı ve Temel İlkeler

Durum: Birine mentorluk yapıyorsunuz ve ona faydalı, destekleyici veya etkili olma yönünde ciddi bir baskı hissediyorsunuz. Hızlıca tavsiye vermenizin, vereceği kararları onaylamanızın veya onun adına sorunları çözmenizin sizden beklendiğini düşünebilirsiniz.

Kritik Nokta: Mentor olarak kendinizi nasıl konumlandığınızı, tüm mentorluk ilişkisinin doğasını şekillendirir. Sorumluluk sizde toplanır ve mentiden uzaklaşırsa, öğrenme süreci zayıflar ve bağımlılık gelişebilir. Eğer çok fazla geri çekilirseniz de mentorluk değerini yitirir.

× Nelerden kaçınmalı?

- Kararların veya elde edilen sonuçların sorumluluğunu kendi üzerinize almak.
- Temel rolünüzü bir tavsiye verici veya sorun çözücü olarak kurgulamak.
- Derinlemesine düşünmesini sağlamak yerine sadece onu rahatlatmaya çalışmak.
- Konfor alanını korumak adına onu zorlamaktan veya zihinsel olarak meydan okumaktan kaçınmak.
- Mentorluğun net bir amacı olmadan öylesine ilerlemesine izin vermek.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Sonuçlara odaklanmak yerine tamamen öğrenme sürecini desteklemeye odaklanın.
- Mentinin kendi başına düşünmesine ve karar vermesine yardımcı olacak düşündürücü sorular sorun.
- Sorumluluğun kimde olduğunu her fırsatta görünür ve açık hale getirin.
- Mentorluğu tek bir seçeneği dikte etmek için değil, mevcut seçenekleri keşfetmek için kullanın.
- Beklentiler bulanıklaşmaya başladığında hemen asıl amaca ve sınırlarınıza geri dönün.

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, MENTRA'nın mentorluk temelleri ve sorumluluk hakkındaki 1. Modülünü ve iletişim ile öğrenme odaklı mentorluk pratiği hakkındaki 2. Modülünü yansıtmaktadır.

2. Mentorluk İlişisini Hazırlamak

Durum: Bir mentorluk ilişkisine veya sürecin yeni bir aşamasına başlamak üzeresiniz ve beklentiler henüz açık bir şekilde tartışılmadı. Roller, ulaşılabilirlik durumu veya elde edilecek sonuçlar hakkında her iki tarafta da konuşulmamış varsayımlar olabilir.

Kritik Nokta: Mentorluğun hazırlık aşaması; sorumluluğun, güvenin ve öğrenmenin ileride nasıl gelişeceğini doğrudan etkiler. Beklentiler örtülü kalırsa ve netleştirilmezse, mentorluk çok hızlı bir şekilde kafa karıştırıcı, aşırı talepkar veya verimsiz bir hale gelebilir.

× Nelerden kaçınmalı?

- Görüşmelerin asıl amacını netleştirmeden mentorluğa başlamak.
- Mentinin "mentorluğun ne anlama geldiğini" zaten bildiğini varsaymak.
- Verebileceğiniz zaman, ulaşılabilirlik veya destek konusunda tutamayacağınız sözler vermek.
- Roller ve sınırlar hakkındaki o gerekli ilk konuşmadan kaçınmak.
- Daha ilk toplantının hemen bir sorun çözme seansına dönüşmesine izin vermek.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Mentorluğun temel amacını daha en başından netleştirin.
- Kendi rolünüzü ve müdahale sınırlarınızı açıkça ifade edin.
- Mentiyi neyi keşfetmek veya neyi öğrenmek istediği üzerine derinlemesine düşünmeye davet edin.
- İletişim kanalları ve görüşme sıklığı da dahil olmak üzere temel çalışma şekilleri üzerinde anlaşmaya varın.
- İlk toplantıyı sorunları çözmek için değil, ortak bir anlayış ve zemin oluşturmak için kullanın.

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, MENTRA'nın konumlandırma, sorumluluk bilinci ve ilk mentorluk toplantısının tasarımı hakkındaki 1. Modülünü yansıtmaktadır.

3. Mentorluk Görüşmelerini Yürütmek

Durum: Bir mentorluk toplantısında ve sohbetin yönü aniden sapmaya, hızlanmaya veya doğrudan tavsiyelere, çözümlere ya da sadece rahatlatma çabasına doğru kaymaya başlıyor. Faydalı olma veya anında yanıt verme konusunda bir baskı hissediyorsunuz.

Kritik Nokta: Mentorluk sohbetlerinin nasıl yürütüldüğü, sürecin gerçekten öğrenmeyi mi desteklediğini yoksa sadece hazır cevaplar mı sunduğunu belirler. Görüşmeler fazlasıyla yönlendirici veya odaksız hale gelirse, mentinin kendi başına düşünme süreci ve otonomisi zayıflar.

× Nelerden kaçınmalı?

- Mentinin sözünü kesmek veya onun cümlelerini onun yerine tamamlamak.
- Kendi deneyimlerinizden yola çıkarak anında tavsiyelere veya örneklerle geçiş yapmak.
- Mentiyi önceden kafanızda belirlediğiniz spesifik bir cevaba yönlendiren sorular sormak.
- Sessizliğin yarattığı rahatsızlıktan kaçınmak için araları sürekli kendi sözlerinizle doldurmak.
- Görüşmeyi sadece o anki bir problemi çözme seansı gibi ele almak.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Aktif bir şekilde dinleyin ve mentinin kendi düşüncelerini toparlayabilmesi için ona alan (sessizlik) bırakın.
- Keşfetmeye ve derinlemesine düşünmeye davet eden açık uçlu sorular kullanın.
- Netliği artırmak adına duyduklarınızı kendi cümlelerinizle ona yansıtın (özetleyin).
- Görüşme aceleci bir hal aldığı anda tempoyu bilinçli olarak yavaşlatın.
- Aksiyona veya çözüme geçmeden önce, durumu tam olarak anlamaya odaklanın.

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, MENTRA'nın aktif dinleme, yansıtıcı soru sorma ve öğrenme odaklı mentorluk diyalogu hakkındaki 2. Modülünü yansıtmaktadır.

4. Tavsiye ve Karar Taleplerine Yanıt Vermek

Durum: Süreç esnasında menti size ne yapması gerektiğini sorar, bir seçiminin doğru olup olmadığını teyit etmenizi ister veya onun adına sizin bir karar vermenizi, öncelik belirlemenizi ya da bir yönü onaylamanızı bekler.

Kritik Nokta: Bu an, sorumluluğu ve öğrenmeyi doğrudan etkiler. Eğer yanıtları veya kararları siz verirseniz, sorumluluk mentiden uzaklaşır. Ancak bu talebi görmezden gelir veya sertçe reddederseniz, aranızdaki güven zedelenebilir. Bu tür anlara verdiğiniz tepki, mentorluğun otonomiye mi destekleyeceğini yoksa bağımlılık mı yaratacağını belirler.

✗ Nelerden kaçınmalı?

- Varsayılan refleks olarak doğrudan tavsiye vermek.
- Kendi deneyiminizi kesin bir model veya tek doğru yol olarak sunmak.
- Mentinin yaptığı seçimi doğrudan onaylamak veya reddetmek.
- Kararsızlığın yarattığı rahatsızlığı azaltmak için hızlıca bir cevap vermek.
- Bu tür talepleri hemen çözülmesi gereken teknik bir sorun olarak görmek.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Talebi kabul edin ve o an aranızda ne olduğunu açıkça adlandırın.
- Kararların her zaman mentiye ait olduğunu net bir şekilde hatırlatın.
- Mentiden kendi düşüncelerini, karar kriterlerini ve endişelerini dile getirmesini isteyin.
- Seçenekleri, olası sonuçları ve bu kararın neleri getireceğini (veya götürüleceğini) birlikte keşfedin.
- Mentinin kendi sonucuna varması için onu teşvik edin ve destekleyin.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Şu anda bu kararı senin için zorlaştıran asıl şey nedir?"
- "Hangi seçenekleri değerlendiriyorsun ve bir seçim yaparken senin için en çok ne önem taşıyor?"
- "Bu kararı kendi başına verebilmen konusunda kendini güvende hissetmen için neye ihtiyacın var?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, sorumluluk ve mentorun konumlandırması hakkındaki 1. Modülü ve yansıtıcı sorular ile yönlendirici olmayan iletişim hakkındaki 2. Modülü doğrudan uygulamaktadır.

5. Beklentileri ve Sınırları Yönetmek

Durum: Zaman geçtikçe ulaşılabilirliğiniz, iletişim şekliniz, sağladığınız duygusal destek veya rolleriniz hakkındaki beklentiler değişmeye başlar. Kendinizi baskı altında hissedebilir, mentorluğun nerede bitmesi gerektiğinden emin olamayabilir veya ilişkiye zarar vermeden bu duruma nasıl yanıt vereceğinizi bilemeyebilirsiniz.

Kritik Nokta: Sınırlar, hem öğrenmeyi hem de sürecin sürdürülebilirliğini korur. Sınırlar belirsizleştğinde veya sürekli ihlal edildiğinde, mentorluk hızla ücretsiz bir emeğe, sürekli bir duygusal desteğe veya kronik bir bağımlılığa dönüşebilir. Ancak bu sınırları çok sert ve ani bir şekilde dayatmak da güvenin kaybolmasına yol açar.

✗ Nelerden kaçınmalı?

- Önceden bir anlaşma olmadan menti için her an ulaşılabilir durumda olmak.
- Mentorluğun, mentinin alması gereken diğer destek biçimlerinin (örn. psikolojik destek) yerini almasına izin vermek.
- Durumu konforlu tutmak adına sınırlarla ilgili konuşmalardan kaçınmak.
- Durumu serinkanlı bir şekilde değerlendirmek yerine duygusal veya fevri tepkiler vermek.
- Küçük sınır ihlallerinin birikerek büyük bir soruna dönüşmesine seyirci kalmak.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Sınırların bulanıklaşmaya başladığını gösteren ilk işaretleri fark edin.
- Beklentileri net, açık ve sakin bir dille yeniden ifade edin.
- İletişim ve ulaşılabilirlik üzerine en başta yaptığınız anlaşmaları gözden geçirin.
- Empati kurmak ile o sorunun sorumluluğunu üstlenmek arasındaki o ince çizgiyi koruyun.
- Mentorluk alanını korumak ve güvenli tutmak için sürecin yapısını kullanın.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Mentorluk zamanımızı nasıl ve ne zaman kullanacağımızı tekrar netleştirelim."

- "Bu sürecin ikimiz için de faydalı ve sürdürülebilir olarak kalmasını sağlamak istiyorum."
- "Bizim mentorluk ilişkimizin dışında, destek alabileceğin başka kimler veya hangi kaynaklar var?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, sınırlar ve sorumluluk ile ilgili 1. Modülü ve sürdürülebilir/dijital mentorluk uygulamaları ile ilgili 5. Modülü uygulamaktadır.

6. Mentorluktaki Zorlukları ve Tıkanıklıkları Gidermek

Durum: Toplantılar tekrara düşmeye, odaksız veya verimsiz hissettirmeye başlar. Gelişim net değildir, enerji düşer veya ilişkiyi sürdürmek zorlaşır. Mentorluğun hala işe yarayıp yaramadığından şüphe duymaya başlayabilirsiniz.

Kritik Nokta: Eğer bu tıkanıklık görmezden gelinirse, mentorluk amacından sapabilir veya hiçbir öğrenme gerçekleşmeden sona erebilir. Eğer mentor sonuç almak ya da süreci kontrol etmek için baskı yaparak tepki verirse, süreç yansıtıcı düşünmeden ve otonomiden uzaklaşır. Bu zorluğun nasıl ele alındığı, mentorluğun derinleşip derinleşmeyeceğini veya tamamen kopup kopmayacağını belirler.

✗ Nelerden kaçınmalı?

- Durumu "düzeltmek" için ilerlemeyi zorlamak.
- Oluşan rahatsızlığı veya sessizliği gizlemek için seansları tavsiyelerle veya yapay aktivitelerle doldurmak.
- İlerleyişin olmaması nedeniyle mentiyi ya da kendinizi suçlamak.
- Sürecin asıl amacını gözden geçirmeden sadece görüşmelere devam etmek.
- Süreci herhangi bir değerlendirme veya yansıtma yapmadan aniden sonlandırmak.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Duraksayın ve mentorluk sürecinin şu an zor hissettirdiğini açıkça kabul edin.
- Neyin değiştiğini veya neyin tıkanıp tıkanmadığını birlikte düşünmeye (yansıtma yapmaya) davet edin.
- Mentorluğun temel amacını ve odağını birlikte yeniden gözden geçirin.
- Mentinin kendini değiştirmesini beklemek yerine sizin mentorluk yaklaşımınızı (yönteminizi) esnetin.
- Bu zorluğu da öğrenme sürecinin bir materyali olarak kullanın.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Mentorluk sürecimizin biraz yavaşladığını hissediyorum. Sen bu durumu nasıl hissediyorsun?"

- "Sürece başladığımız ilk günden bu yana sence neler değişti?"
- "Şu anki aşamada seanslarımızın daha faydalı olması için sence ne yapabiliriz?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, mentorluk dinamikleri, yansıtıcı düşünme ve mentorluk ilişkilerindeki zorluklarla başa çıkma hakkındaki 3. Modülü uygulamaktadır.

7. Kültürel ve Yaratıcı Endüstriler (KYE) Bağlamında Mentorluk

Durum: Menti; Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde sıkça karşılaşılan belirsizlikler, doğrusal olmayan kariyer yolları, proje bazlı çalışma biçimi, istikrarsız gelirler veya profesyonel kimlik sorunları arasında yolunu bulmaya çalışmaktadır.

Kritik Nokta: Mentorluk eğer bu sektörün zorlu gerçeklerini görmezden gelirse, gerçekçi olmayan beklentileri pekiştirme veya bu bağlama uymayan doğrusal kariyer modellerini dayatma riski taşır. Aynı zamanda, güvencesizliği hiçbir şekilde sorgulamadan "normalleştirmek", mentinin kendine olan güvenini ve kendi kararlarını alabilme (otonomi) kapasitesini zedeleyebilir.

× Nelerden kaçınmalı?

- Sabit, kalıplaşmış veya tamamen doğrusal kariyer hikayelerini mentiye uygulamaya çalışmak.
- Kariyer yollarını tamamen farklı bağlamlar veya farklı nesiller arasında kıyaslamak.
- Sektörün getirdiği istikrarsızlığı, mentinin kişisel bir başarısızlığıymış gibi çerçevelemek.
- Derinlemesine düşünmeyi teşvik etmeden sadece yüzeysel bir rahatlatma sunmak.
- Kendi profesyonel deneyiminizi tek doğru model olarak mentiye yansıtmak.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Belirsizliği, bu sektörün doğal bağlamının bir parçası olarak kabul edin.
- Sektörde kesinlik aramak yerine, durumları anlamlandırmayı ve yorumlamayı destekleyin.
- İlerleme ve başarının çoklu tanımlarını birlikte keşfedin.
- Uyarlanabilirlik, sürekli öğrenme ve inisiyatif alabilme kapasitesi üzerine odaklanın.
- Mentinin yaşadığı farklı deneyimler arasındaki ortak kalıpları (örüntüleri) fark etmesine yardımcı olun.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Ŗu anda senin için ne belirsiz hissettiriyor ve ne nispeten daha dengeli (stabil) görünüyor?"
- "Bu zorlu deneyimler sana ne öğrenmen konusunda yardımcı oldu?"
- "İçinde bulunduğun mevcut Ŗartlarda 'ilerleme' veya 'başarı' senin için ne anlama geliyor?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, KYE gerçeklikleri ve doğrusal olmayan kariyer gelişimi içerisinde mentorluk yapmakla ilgili 4. Modülü uygulamaktadır.

8. Dijital Araçların ve Mentorluk Platformunun Kullanımı

Durum: Mentorluk süreci kısmen veya tamamen çevrimiçi olarak yürütülmektedir. İletişim, planlama, dokümantasyon veya değerlendirme süreçleri dijital araçlar veya mentorluk platformu üzerinden gerçekleşmektedir.

Kritik Nokta: Dijital araçlar bir yandan yapıyı ve yansıtıcı düşünmeyi destekleyebilir, ancak diğer yandan sınırları bulanıklaştırıp sürekli iletişim baskısını artırabilir. Net bir niyet ve kurallar silsilesi olmadan çevrimiçi mentorluk çoğunlukla tepkisel, kopuk kopuk veya aşırı talepkar bir hale gelir.

× Nelerden kaçınmalı?

- Yapılandırılmış bir mentorluk görüşmesi yerine sürekli anlık mesajlaşmalara bel bağlamak.
- Dijital yazışmaların, gerçek mentorluk seanslarının (görüntülü veya sesli) yerini almasına izin vermek.
- Gelen her mesaja saniyesinde yanıt vermek zorunda hissetmek.
- Platformu yalnızca randevu ayarlanan idari bir araç gibi kullanmak.
- Gayriresmi dijital temaslar yüzünden mesai/ulaşılabilirlik sınırlarını belirsizleştirmek.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Dijital araçları sürekli bir iletişim aracı olarak değil, süreci yapılandırmak için kullanın.
- İletişim kanalları ve makul yanıt süreleri konusunda en baştan anlaşmaya varın.
- Mentorluk etkileşimlerini önceden bilinçli bir şekilde planlayın.
- Platformu, edinilen öğrenmeleri ve sonraki adımları belgelemek (not almak) için kullanın.
- Dijital mentorluğa, yüz yüze mentorlukla aynı ciddiyet ve netlikle yaklaşın.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Toplantılarımız arasında platformu nasıl ve ne amaçla kullanmak istersin?"
- "Görüşmelerde hangi konuları ele alacağımız ve aralarda nasıl iletişim kuracağımız konusunda anlaşalım."

- "Sence bugünkü oturumumuzdan sonra neleri not alıp belgelememiz faydalı olur?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, dijital mentorluk, platform kullanımı ve sürdürülebilir iletişim pratikleri hakkındaki 5. Modülü uygulamaktadır.

9. Otonomiyi Koruyarak Gelişimi Desteklemek

Durum: Menti, mentorluk sürecinde büyümek, güven kazanmak veya bir yön bulmak istiyor olabilir ve bundan sonra ne yapması gerektiği konusunda sizden onay, yönlendirme veya güvence bekleyebilir.

Kritik Nokta: Gelişimi bağımlılık yaratarak desteklemek, uzun vadeli öğrenmeyi kısıtlar. Eğer mentor, tek onay merciine veya yön belirleyiciye dönüşürse, mentinin otonomisi ve gelecekteki zorluklarla kendi başına başa çıkma kapasitesi zayıflar.

× Nelerden kaçınmalı?

- Mentinin özgüven bulduğu veya onaylandığı birincil ve tek kaynak haline gelmek.
- Gelişim hedeflerini menti adına bizzat sizin belirlemeniz.
- Gelişimi veya ilerlemeyi sadece elde edilen sonuçlar veya somut başarılar üzerinden ölçmek.
- Sonraki adımların veya alınacak aksiyonların sorumluluğunu üstlenmek.
- Mentorluğun başarısını, sadece o anki problemleri çözmek olarak çerçevelemek.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Performanstan ziyade öğrenme süreci üzerine düşünmeyi (yansıtmayı) destekleyin.
- Mentinin kendi gelişim hedeflerini kendi cümleleriyle formüle etmesine yardımcı olun.
- Mentinin kapasitesine, olaylara yaklaşım kalıplarına ve karar verme süreçlerine odaklanın.
- Eylemlerin ve ortaya çıkacak sonuçların sorumluluğunun mentiye ait olduğunu pekiştirin.
- Mentorluğu, mentiyi size bağımlı kılmak için değil, onun bağımsızlığını güçlendirmek için kullanın.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Bu deneyim sayesinde sende nelerin geliştiğini hissediyorsun?"
- "Şu anda özellikle hangi becerilerini veya kapasiteni güçlendiriyorsun?"

- "Sorumluluğunu bizzat üstlenmek istediđin bir sonraki adım sence ne gibi hissettiriyor?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, mesleki gelişim, eylem kapasitesi (otonomi) ve gelecekteki yollar hakkındaki 6. Modülü uygulamaktadır.

10. Mentorluk İlişisini Sonlandırmak

Durum: Mentorluk süresinin sonuna yaklaşılmaktadır ya da bu ilişkinin devam etmesinin artık başlangıçtaki amaca hizmet etmediği açıkça görülmektedir.

Kritik Nokta: Mentorluğun nasıl sona erdiği, öğrenilenlerin pekiştirilip pekiştirilemeyeceğini veya kaybolup kaybolmayacağını belirler. Belirsiz bitişler veya sessizce uzaklaşmalar bağımlılık veya belirsizlik yaratabilirken; net ve bilinçli bir kapanış otonomiyi ve mentinin kendine olan güvenini destekler.

✗ Nelerden kaçınmalı?

- Mentorluğun herhangi bir resmi kapanış yapılmadan yavaşça sönüp gitmesine izin vermek.
- İlişiyi sadece nezaketten veya bir zorunluluk duygusuyla sürdürmek.
- İlişiyi aniden, aceleci bir şekilde ve açıklama yapmadan kesip atmak.
- Süreçteki öğrenmelerin ve kaydedilen ilerlemenin bir değerlendirmesini (yansıtmasını) yapmaktan kaçınmak.
- Süreci resmiyette bitirip, arka planda gayriresmi, kalıcı bir bağımlılık yaratmak.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Kapanışı (sonlandırmayı) mentorluğun doğal ve çok gerekli bir parçası olarak adlandırın ve normalleştirin.
- Elde edilen kazanımlar ve gelişim üzerine birlikte bir değerlendirme (yansıtma) yapın.
- Mentinin atacağı sonraki adımları ve ileride başvuracağı kaynakları belirlemesi konusunda ona destek olun.
- İlişiyi saygılı, net ve karşılıklı anlayış içerisinde sonlandırın.
- Mentinin bundan sonraki yolculuğunda kendi başına ilerleyebileceği gerçeğini (otonomisini) pekiştirin.

Mentorlar için Faydalı Sorular:

- "Birlikte geçirdiğimiz bu mentorluk süreci sayesinde neleri öğrendiğini düşünüyorsun?"
- "Bu süreçten cebine koyup ileride kullanacağın en önemli şey nedir?"
- "Bundan sonraki adımlarında hangi desteklere veya kaynaklara güvenerek ilerleyeceksin?"

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu b3l3m, kapanış, yansıtma ve s3rd3r3lebilir mentorluk pratiği hakkındaki 6. Mod3l3 uygulamaktadır.

11. Son Değerlendirmeler ve Pratiğin Sürekliliği

Durum: Kendi mentorluk deneyiminize dönüp bakıyorsunuz ve bu deneyimin kendi profesyonel pratiğinizi ve gelecekteki mentorluk ilişkilerinizi nasıl besleyebileceğini (şekillendirebileceğini) değerlendiriyorsunuz.

Kritik Nokta: Bir değerlendirme (yansıtma) olmazsa, mentorluk tamamen yalıtılmış, bir seferlik bir faaliyet olarak kalır. Ancak bu değerlendirme yapıldığında mentorluk; profesyonel muhakemeyi güçlendiren ve uzun vadede mentorluk kalitesine katkıda bulunan aktarılabilir bir beceriye dönüşür.

✗ Nelerden kaçınmalı?

- Mentorluğu sadece "bir kereye mahsus" veya tesadüfi bir deneyim olarak görmek.
- Yürüttüğünüz mentorluğu, genel profesyonel pratiğinizden ve kariyerinizden ayrı tutmak.
- Mentorluk sayesinde edindiğiniz kişisel veya profesyonel öğrenmeleri görmezden gelmek.
- Yaptığınız hataları veya alışkanlıkları, üzerinde düşünmeden gelecekte de aynen tekrarlamak.

✓ Bunun yerine ne yapmalı?

- Süreçte yaptığınız mentorluk seçimlerini ve bunların yarattığı etkiyi düzenli olarak gözden geçirin.
- Bir sonraki sefere neleri aynı yapacağınızı ve neleri değiştireceğinizi net bir şekilde belirleyin.
- Burada edindiğiniz tecrübeyi ve öğrenmeyi gelecekteki mentorluk ilişkilerinize taşıyın.
- Kendi kurumunuzda veya genel olarak sektörünüzde tutarlı, kaliteli bir mentorluk kültürünün inşasına katkıda bulunun.

MENTRA (Eğitim Programı) ile Bağlantısı: Bu bölüm, tüm MENTRA modüllerine yerleştirilmiş olan yansıtıcı pratik ve sürdürülebilirlik ilkelerini yansıtmaktadır.

Sonuç

MENTGEE Üzerine Değerlendirme

MENTGEE, mentorluğu bilinçli, sorumlu ve tamamen öğrenme odaklı bir pratik olarak desteklemek üzere özenle tasarlanmıştır. Bu rehber size hazır cevaplar veya sihirli çözümler sunmaz. Bunun yerine, netliğin, sınırların ve doğru profesyonel muhakemenin en çok önem taşıdığı o gerçek mentorluk durumlarında bilinçli seçimler yapabilmemiz için size rehberlik eder.

Kılavuz boyunca mentorluk, gayriresmi basit bir bilgi alışverişinden ziyade, ciddiyetle ele alınması gereken profesyonel bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Mentorların, bağımlılık yaratmak yerine öğrenme süreçlerine odaklanması, sorumluluk sınırlarını net tutması ve mentinin otonomisini desteklemesi teşvik edilmektedir. Bu yaklaşım hem mentorluğun anlık kalitesini hem de yaratacağı uzun vadeli etkiyi güçlendirir.

MENTGEE, zaman içerisinde tekrar tekrar başvurulacak bir başucu rehberi olmayı hedefler. Mentorlar, ilişkide o an ne olduğuna bağlı olarak farklı zamanlarda farklı bölümlere dönebilirler. Bu sayede rehber; yansıtmayı, süreçteki uyarlamaları ve uygulamada tutarlılığı destekleyen son derece pratik bir referans işlevi görür.

PeerMent projesinin bir parçası olan MENTGEE; yapılandırılmış eğitimleri, pratik uygulamaları ve dijital araçları içeren çok daha geniş bir mentorluk ekosistemine katkı sağlar. Tüm bu unsurlar bir araya geldiğinde Kültürel ve Yaratıcı Endüstriler içerisinde sürdürülebilir mentorluk uygulamalarını destekler ve mentorluğun bireysel ilişkilerin veya proje takvimlerinin çok ötesine geçerek devamlılık kazanmasını teşvik eder.

Bu rehberde özetlenen ilkeleri ve yaklaşımları uygulayan mentorlar, yalnızca bireysel öğrenme sonuçlarına (mentilerin başarılarına) katkıda bulunmakla kalmazlar; aynı zamanda kendi kurumları ve sektörleri içinde mentorluk uygulamasının profesyonelleşmesine ve sürdürülebilir bir değer haline gelmesine de öncülük etmiş olurlar.



SON.