

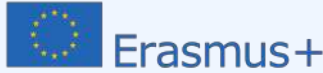


PEERMMENT WWW.PEERMMENT-PROJECT.COM

MENTRA

Mentorluk Eğitim Programı

PROJE KONSORSİYUMU



Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.

Giriş



Proje Hakkında

PeerMent, Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde mentorluk uygulamalarını güçlendirmeye odaklanan bir Erasmus+ KA210 VET projesidir. Proje, sektör genelindeki ortak bir ihtiyacı ele almak için film, tasarım, dijital yaratıcılık ve yaratıcı eğitim alanlarında çalışan kuruluşları bir araya getiriyor. Birçok yükselen yaratıcı profesyonel yapılandırılmış mentorluğa erişimden yoksunken, mentor olarak hareket eden profesyoneller genellikle özel bir eğitim veya metodolojik destek almadan bu görevi üstlenmektedir.

PeerMent, mentorluğu bir öğrenme süreci olarak destekleyen pratik ve erişilebilir araçlar geliştirerek bu boşluğa yanıt verir. Proje, birbirine bağlı üç unsur üzerine inşa edilmiştir: Profesyonelleri gerçek bağlamlarda mentor rollerini üstlenmeye hazırlayan bir mentorluk eğitim programı; mentorluk süreci boyunca mentorları destekleyen pratik bir mentorluk rehberi; ve mentorluk etkileşimini, koordinasyonunu ve paylaşılan kaynaklara erişimi sağlayan çevrimiçi bir platform. Bu unsurlar birlikte, farklı Kültürel ve Yaratıcı Endüstri ortamlarına uyarlanabilen esnek bir mentorluk modeli oluşturur.

Proje; uygulama, yansıtma ve gerçek kullanıma güçlü bir vurgu yapmaktadır. PeerMent bünyesinde geliştirilen tüm araçlar ortak kuruluşlar tarafından birlikte oluşturulur ve proje sırasındaki mentorluk faaliyetleri aracılığıyla test edilir. Odak noktası sadece materyal üretmek değil, mentorluğu mevcut eğitim ve öğretim programlarına entegre etmektir. Bunu yaparak PeerMent, 'Breakthrough Creatives' olarak adlandırılan yükselen yaratıcı profesyonellerle çalışan mentorları desteklemeyi ve Kültürel ve Yaratıcı Endüstriler içinde daha erişilebilir, kapsayıcı ve sürdürülebilir kariyer yollarına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.



MENTRA Hakkında

MENTRA, PeerMent projesi kapsamında geliştirilen mentorluk eğitim programıdır. Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde yükselen yaratıcı profesyoneller için mentor olarak hareket eden veya etmek üzere olan profesyonelleri desteklemek için tasarlanmıştır. Program, doğrusal olmayan yollar, hibrit profesyonel roller ve proje tabanlı çalışma dahil olmak üzere yaratıcı kariyerlerin özel gerçeklerini yansıtan yapılandırılmış mentorluk hazırlığı ihtiyacına yanıt verir.

MENTRA, mentorluğu bir öğrenme ilişkisi olarak odak alan uygulama odaklı bir eğitim programıdır. Mentorları, mentileri profesyonel ve kişisel gelişim süreçlerinde yönlendirmek için gereken beceri, farkındalık ve güveni geliştirmelerinde destekler. Program, teorik modellerden veya soyut çerçevelerden ziyade yansıtma, diyalog ve gerçek yaşam uygulamalarını vurgular.

Eğitim, her biri dört saatlik altı modül aracılığıyla sunulan 24 saatlik bir program olarak yapılandırılmıştır. Farklı öğrenme bağlamlarına uyarlanabilecek şekilde tasarlanmıştır ve yüz yüze, çevrimiçi veya hibrit formatlarda sunulabilir.



MENTRA'nın Hedefleri

MENTRA'nın ana hedefi, Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerdeki profesyonelleri gerçek mentorluk bağlamlarında etkili mentorlar olarak hareket etmek için gereken yetkinliklerle donatmaktır. Program; yansıtma, iletişim ve etik mentorluk uygulamasını destekleyen yapılandırılmış bir yaklaşım sunarak mentorluk kalitesini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Daha spesifik olarak MENTRA şunları amaçlar:

- ✓ Mentorların mentorluk ilişkileri içindeki rollerini, sorumluluklarını ve sınırlarını anlamalarını desteklemek.

- ✓ Aktif dinleme, sorgulama, geri bildirim ve güven inşası dahil olmak üzere temel mentorluk becerilerini geliştirmek.
- ✓ Mentorların Kültürel ve Yaratıcı Endüstri kariyerlerinin özel gerçeklerine yanıt verme yeteneğini güçlendirmek.
- ✓ Mentorluk ilişkileri içindeki yansıtıcı pratiği ve güç dinamikleri farkındalığını teşvik etmek.
- ✓ Mentorluk süreçlerini etkinleştirmek ve yapılandırmak için dijital araçların ve platformların kullanımını desteklemek.
- ✓ Mevcut eğitim ve öğretim programlarına entegre edilebilecek sürdürülebilir mentorluk uygulamalarını teşvik etmek.



Hedef Gruplar

MENTRA'nın birincil hedef grubu, Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde çalışan ve mentor olarak hareket eden veya olmaya hazırlanan profesyonellerdir. Bu grup, resmi veya resmi olmayan mentorluk ilişkileri yoluyla yükselen yaratıcıları destekleyen ve mentorluk yetkinliklerini güçlendirmek isteyen mesleki deneyime sahip uygulayıcıları içerir.

Dolaylı bir hedef grup, daha iyi hazırlanmış mentorlar aracılığıyla iyileştirilmiş mentorluk kalitesinden yararlanan ve genellikle Breakthrough Creatives olarak adlandırılan yükselen Kültürel ve Yaratıcı Endüstri profesyonelleridir. MENTRA eğitimine doğrudan katılmasalar da, onların ihtiyaçları ve zorlukları programın odağını ve içeriğini bilgilendirir.

Kurumsal düzeyde MENTRA ayrıca eğitim sağlayıcılarına, yaratıcı merkezlere ve Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde çalışan kültürel kuruluşlara da hitap etmektedir. Bu

kuruluşlar, mevcut programlara entegre edilebilen ve proje süresinin ötesinde yeniden kullanılabilen yapılandırılmış bir mentorluk eğitim programından yararlanır.



Eğitim Yapısı (Genel Bakış)

MENTRA, her biri dört saatlik altı modül aracılığıyla sunulan 24 saatlik bir mentorluk eğitim programı olarak yapılandırılmıştır. Program, mentorluk anlayışının temelinden pratik uygulamaya ve geleceğe yönelik mentorluk pratiğine doğru ilerleyen aşamalı bir öğrenme mantığını izler.

- ✓ Modül 1: Mentorluk Temelleri ve Roller. Mentorluğu tanımlamaya, rolleri netleştirmeye ve etik ilkeleri belirlemeye odaklanır.
- ✓ Modül 2: Temel Mentorluk Becerileri ve İletişim. Aktif dinleme, etkili sorgulama ve yapıcı geri bildirim gibi iletişim yetkinliklerini destekler.
- ✓ Modül 3: Mentorluk Değişimi ve Yansıtıcı Pratik. Mentor ve menti rollerini geçici olarak değiştirerek deneyimsel öğrenmeye odaklanır.
- ✓ Modül 4: Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde Mentorluk. Sektöre özgü kariyer gerçeklerini ve zorluklarını ele alır.
- ✓ Modül 5: Dijital Mentorluk Araçları ve Platform Kullanımı. Çevrimiçi ve hibrit mentorluk yaklaşımlarını tanıtır.
- ✓ Modül 6: Profesyonel Gelişim ve Gelecek Yolları. Mentorluk pratiğini kariyer gelişimi ve ağ kurma ile ilişkilendirir.

Modül Giriş

Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde mentorluk genellikle profesyonel ağlar veya paylaşılan projeler aracılığıyla gayri resmi olarak başlar. Bu kayıt dışılık güveni desteklese de beklentileri belirsiz bırakabilir. Mentorlar cevap vermeleri veya karar vermeleri gerektiğini hissedebilir, mentiler ise öğrenme yerine yönlendirme bekleyebilir. Bu modül, mentorluğu yapılandırılmış bir öğrenme ilişkisi olarak konumlandırır. Merkezi odak noktası sorumluluk ve seçimdir. Mentorlar öğrenme sürecini desteklemekten sorumludur; kararlar ve sonuçlar mentide kalır.

Atölye 1: Mentorluk konumlandırması ve sorumluluk

 Süre: 75 dakika

Hedefler

- Mentorlukta nelerden sorumlu olduklarını ve nelerin mentide kaldığını netleştirmek.

- Aşırı sorumluluk alma eğiliminde oldukları durumları tanımak.
- Öğrenmeyi ve özerkliği destekleyen yollarla beklentilere yanıt vermek.
- Gerçek toplantılarda uygulayabilecekleri kişisel bir konumlandırma tanımlamak.

Gerekli Materyaller

- Kağıt veya dijital not aracı
- Sorumluluk yönergelerine erişim

Atölye Uygulaması

1

Sorumluluğu Netleştirin - 10 dk

Çiftler halinde tartışın: 'Bir mentor olarak neden sorumluyum ve neden sorumlu değilim?' Temel alanlar: Öğrenme süreci (yansıtmayı destekleme), Kararlar ve sonuçlar (karar vermeme), Duygusal destek (sınırları koruyarak dinleme).

2

Varsayılan Tepkinizi Belirleyin - 10 dk

Yakın zamandaki bir durumu düşünün. Hızlıca tavsiye mi verdiniz? Başarıdan kendinizi sorumlu hissettiniz mi? Yardımcı olmak için sınır koymaktan kaçındınız mı? Size en tanıdık gelen kalıbı belirleyin.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

İki senaryo seçin (Örn: Menti 'Sen olsan ne yapardın?' diyor veya 'Yine başarısız oldum, teselliye ihtiyacım var' diyor). Tartışın: Bana ne sorumluluğu yükleniyor? Öğrenmeye odaklanarak nasıl yanıt verebilirim? Hangi sınır netleştirilmeli?

4

Konumlandırmanızı Tanımlayın - 20 dk

Şu cümleleri tamamlayın: 'Bir mentor olarak öğrenmeyi şu yolla desteklemekten sorumluyum..!', 'Şunlardan sorumlu değilim..!', 'Menti tavsiye istediğinde önce..!', 'Beklentiler belirsizleşirse şuna döneceğim..!'

5

Gerçek Kullanım Kontrolü - 10 dk

Konumlandırma ifadenizi okuyun. İlk toplantıda bunu açıklayabilir misiniz? Özerkliği destekliyor mu? Sürdürülebilirliğinizi koruyor mu?

✓ Beklenen Sonuç

Mentorlar, sorumluluklarını net bir şekilde anlamış ve mentorluğun başında sınırları belirlemek için kişisel bir ifade geliştirmiş olarak atölyeyi bitirirler.

Atölye 2: İlk mentorluk toplantısını tasarlamak

🕒 Süre: 90 dakika

📌 Hedefler

- İlk toplantıyı netlik ve niyetle tasarlamak.
- Amacı, rolleri ve sınırları net bir dille açıklamak.
- Beklentileri en baştan hizalamak.
- Gerçek bağlamlara uyarlanmış bir yapı hazırlamak.

📁 Gerekli Materyaller

- Kağıt veya notlar
- İlk toplantı yönergeleri

☰ Atölye Uygulaması

1

İlk Toplantıyı Yeniden Çerçeveleyin - 10 dk

Genellikle nasıl başlarsınız? Neleri net açıklarsınız, neleri ima edersiniz? Mentinin neyi anladığına dair varsayımlarınız neler? Netlik boşluklarını belirleyin.

2

Temel Unsurlar - 20 dk

5 unsuru inceleyin: Amaç, Menti hedefleri, Mentor rolü/sınırları, Çalışma/İletişim yolları, Sonraki adımlar. Her biri için gerçekçi 1-2 cümle yazın.

3

Toplantı Yapısını Tasarlayın - 30 dk

Kısa bir taslak oluşturun: Unsurların sırası, mentiyi konuşmaya davet etme biçimi, sınırların netleştirileceği yer. Bağlamınıza (online/yüz yüze) uyarlayın.

4

Beklentiler ve Belirsizlikle Çalışın - 20 dk

Bir senaryo seçin (Örn: Menti belirsiz hedeflerle gelir veya somut tavsiye beklentiler). Rolünüzü nasıl açıklayacağınızı ve odağı öğrenmede nasıl tutacağınızı yazın.

5

Hazırlık - 10 dk

Yapınızı gözden geçirin. Özerkliği destekliyor mu? Roller ve sınırları katı olmadan görünür kılıyor mu?

✓ Beklenen Sonuç

Mentorlar, ilk toplantı için doğrudan uygulayabilecekleri net ve kişiselleştirilmiş bir yapıya sahip olurlar.

Atölye 3: Sınırlar, beklentiler ve mentorluk anlaşmaları

🕒 Süre: 75 dakika

✅ Hedefler

- Sınır zorluklarını erkenden tanımak ve ele almak.
- Öğrenmeyi, özerkliği ve güveni koruyan anlaşmalar oluşturmak.

📁 Gerekli Materyaller

- Kağıt veya notlar
- Anlaşma yönergeleri

☰ Atölye Uygulaması

1

Sınırları Anlamak - 10 dk

Mentorlukta sınırlar benim için en çok nerede belirsizleşiyor? Hangi beklentileri doğrudan ele almakta zorlanıyorum? Ne zaman uygunluğumu çok fazla esnetiyorum?

2

Yaygın Sınır Zorlukları - 20 dk

Gerilim alanlarını inceleyin: Zaman, iletişim kanalları, duygusal katılım, ağ desteği beklentisi, çözüm baskısı. Daha net hale getirmek istediğiniz bir sınırı not edin.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Senaryolar seçin (Örn: Çalışma saatleri dışı mesajlar, mentorun kendisini pazarlamasını bekleme). Yazın: Hangi beklenti var? Hangi sınır netleşmeli? Güveni koruyarak nasıl yanıt verilir?

4

Anlaşma Oluşturun - 15 dk

Basit bir anlaşma taslağı yazın: Amaç, Roller, İletişim, Gizlilik, Süre. Resmi veya yasal olması gerekmez, sadece net olmalıdır.

5

Hazırlık - 5 dk

Bunu ilk toplantıda açıklamak kolay mı? Katılık yaratmadan öğrenmeyi destekliyor mu?

✓ Beklenen Sonuç

Mentorlar, etik ve sürdürülebilir ilişkileri desteklemek için pratik bir mentorluk anlaşmasıyla ayrılırlar.

Modül Giriş

Mentorluk kalitesi sadece rollerin netliğine değil, mentorun pratikte nasıl iletişim kurduğuna da bağlıdır. İletişim; öğrenme, güven ve yansımının sağlandığı birincil araçtır. Mentorun nasıl dinlediği ve soru sorduğu, mentinin nasıl düşündüğünü ve karar verdiğini belirler. Yaratıcı endüstrilerde belirsizlik ve duygusal yatırım iletişimi zorlaştırabilir. Bu modül iletişimi bilinçli bir beceri olarak sunar.

Atölye 1: Mentorlukta aktif dinleme

 Süre: 75 dakika

Hedefler

- Cevap vermek için dinlemek ile öğrenmeyi desteklemek için dinlemek arasındaki farkı tanımak.
- Yansıtmayı teşvik eden teknikler kullanmak.

→ Söz kesme veya hızlıca tavsiye verme eğilimini azaltmak.

Gereklri Materyaller

- Kağıt
- Dinleme yönergeleri

Atölye Uygulaması

1

Dinleme Alışkanlıklarını Tanıyın - 10 dk

Biri bir zorluktan bahsettiğinde ilk ne yaparsınız? Kendi deneyiminizle ilişkilendirme eğiliminiz var mı? Değiş-tirmek istediğiniz bir alışkanlığı belirleyin.

2

Aktif Dinleme Ne Demektir? - 15 dk

Tamamen odaklanmak, hem içeriği hem duyguyu fark etmek, yargıdan kaçınmak, sessizliğe izin vermek, yorum eklemeyden duyulanı yansıtmak.

3

Senaryolarla Dinleme - 25 dk

Örn: Menti yönsüz konuşuyor veya hayal kırıklığı ifade ediyor. Ne ihtiyacı olabilir? Hangi tepki yansıtmayı sağlar? Hangi tepki konuşmayı erken kapatır?

4

Yansıtıcı Tepkiler Pratiği - 15 dk

Şunları yazın: 'Duyduğum kadarıyla...!', 'Bu durum önemli görünüyor çünkü...!', 'Eğer seni doğru anlıyorsam...!'

5

Gerçek Kullanıma Hazırlık - 10 dk

Tepkilerimi nasıl yavaşlatabilirim? Bir sonraki toplantı için somut bir niyet yazın.

✓ Beklenen Sonuç

Dinleme alışkanlıkları konusunda artan farkındalık ve öğrenmeyi destekleyen pratik araçlar.

Atöye 2: Yansıtıcı sorgulama ve diyalog

🕒 Süre: 75 dakika

🎯 Hedefler

- Menti düşüncesini ve karar vermesini desteklemek için sorular kullanmak.
- Yansıtmayı açan sorular ile sonuçları yönlendiren soruları ayırt etmek.

Gereklri Materyaller

- Kağıt

- Sorgulama yönergeleri

Atölye Uygulaması

1

Soru Alışkanlıklarını Gözden Geçirin - 10 dk

Sorularım mentiyi zaten aklımda olan bir cevaba mı yönlendiriyor? Ne zaman soru sormayı bırakıp tavsiye vermeye başlıyorum?

2

Yansıtıcı vs. Yönlendirici Sorular - 15 dk

Yansıtıcı: Keşfe davet eder, tercih edilen bir cevabı ima etmez. Yönlendirici: Belirli bir seçeneğe iter, mentorun kendi deneyimini yansıtır.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti seçenekler arasında sıkışmış veya onay bekliyor. 1 yansıtıcı soru, 1 yönlendirici soru yazın ve yönlendiriciyi yansıtıcıya dönüştürün.

4

Diyaloğu Yapılandırın - 15 dk

Bir diyalog taslağı yazın: Açılış sorusu, derinleştiren takip sorusu, ynlemdirmedi karara deşteği veren soru, kapanış sorusu.

5

Gerçek Kullanıma Hazırlık - 10 dk

Hangi sorular bana daha doğal geliyor? Bir sonraki toplantıda bilinçli olarak uygulayacağınız bir soru seçin.

✓ Beklenen Sonuç

Yansıtıcı soru seti ve özerkliği destekleyen diyalog yapısı anlayışı.

Atölye 3: Mentorlukta geri bildirim ve ileri bildirim

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- Öğrenmeyi destekleyen geri bildirim ile özerkliği azaltan geri bildirimini ayırt etmek.
- Yapıcı, zamanında ve saygılı geri bildirim sağlamak.
- Gelecek odaklı yansıtma için ileri bildirimini (feedforward) kullanmak.

Gereklil Materyaller

- Kağıt
- Geri bildirim yönergeleri

Atölye Uygulaması

1

Geri Bildirim Deneyimlerini Yansıtın - 10 dk

Geri bildirim verirken nasıl hissediyorum? Geçmişte bana en çok ne yardımcı oldu? Geri bildirim ne zaman yargıya dönüşür?

2

Geri Bildirim ve İleri Bildirimi Anlamak - 15 dk

Geri bildirim: Değerlendirmeye değil gözleme odaklanır. İleri bildirim: Gelecekteki eylem ve öğrenmeye odaklanır, denemeye davet eder.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti yaratıcı proje için fikir istiyor veya aynı hatayı tekrarlıyor. 1 yargısız gözlem, 1 yansıtıcı soru, 1 ileri bildirim yazın.

4

Yapıcı Geri Bildirim Formüle Etme - 15 dk

Yapıyı kullanın: Nötr gözlem -> Etki noktası -> Açık soru veya ileri bildirim uyarısı.

5

Hazırlık - 10 dk

Bu geri bildirim kontrol yerine öğrenmeyi destekliyor mu? Sakin ve net bir şekilde iletebilir miyim?

✓ Beklenen Sonuç

Öğrenmeyi ve güveni güçlendiren, doğrudan uygulanabilir geri bildirim yaklaşımları.

Modül Giriş

Mentorluk sadece becerilerle değil, bakış açısıyla da şekillenir. Yaratıcı endüstrilerde mentorlar ve mentiler benzer geçmişlere sahip olsalar da çok farklı güvenlik ve güven düzeyleri yaşarlar. Bu modül, mentorların dinamiği anlaması için geçici olarak menti rolünü deneyimlediği 'Mentorluk Değişimi'ni (Mentorship Swap) tanıtır. Odak noktası, mentorun kendi tepkilerini gözlemlediği yansıtıcı pratiktir.

Atölye 1: Menti perspektifini deneyimlemek

 Süre: 75 dakika

Hedefler

- Mentorluk eylemlerinin menti tarafında nasıl hissedildiğini tanımak.
- Dilin veya davranışın baskı yarattığı anları belirlemek.

→ İlişki içindeki güç dinamikleri üzerine düşünmek.

Gereklri Materyaller

● Kağıt

● Yansıtma yönergeleri

Atölye Uygulaması

1

Menti Rolüne Girin - 10 dk

Kendinizi sektöre yeni giren biri olarak hayal edin. Belirsizliğinizi ve mentorluktan beklentilerinizi not edin.

2

Müdahaleleri Alın - 20 min

'Senin yerinde olsam...' gibi tepkileri inceleyin. Menti olarak ne hissettirdiğini ve özerkliğinizi nasıl etkilediğini yazın.

3

Güç ve Dil Üzerine Düşünün - 20 dk

Hangi tepkiler destekleyici hissettirdi? Hangileri yönlendiriciydi? Deneyim gücü nasıl etkiliyor?

4

İçgörüyü Pratiğe Dönüştürün - 15 dk

Mentor rolüne dönün. Değiştirmek veya geliştirmek istediğiniz ifadeleri ve alternatiflerini yazın.

5

Hazırlık - 10 dk

Bir mentinin baskı altında hissettiğini gösteren sinyaller neler olabilir? Bir sonraki toplantı için bir değişiklik planlayın.

✓ Beklenen Sonuç

Daha dengeli ilişkiler kurmak için dile ve güce karşı artan hassasiyet.

Atörye 2: Güç, beklentiler ve mentorluk dinamikleri

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- İlişkide doğal olarak var olan güç dinamiklerini tanımak.
- Açık ve örtük beklentileri belirlemek.
- Bağımlılığı azaltmak için davranışları ayarlamak.

Gereklil Materyaller

- Kağıt
- Beklenti haritalama yönergeleri

Atölye Uygulaması

1

Gücü Haritalayın - 10 dk

Bir mentor olarak ne tür güçlere sahibim? Deneyimim mentinin davranışını nasıl etkiler? Ne zaman bana karşı çıkmaktan çekinebilir?

2

Beklentileri Belirleyin - 20 dk

Alanları inceleyin: Uygunluk, tavsiye, ağılara erişim, onay. Her biri için mentinin ve sizin beklentinizi yazın.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti her dediğimize katılıyor ama inisiyatif almıyor. Hangi güç dinamiği etkili olabilir? Sorumluluğu nasıl yeniden dengelersiniz?

4

Dille Beklentileri Netleştirin - 15 dk

'Rolüm senin adına karar vermek değil, düşünceni desteklemektir' gibi ifadeler hazırlayın.

5

Hazırlık - 10 dk

Gelecekte hangi beklentiye daha erken netleştireceksiniz?

✓ Beklenen Sonuç

Dengeli mentorluk dinamikleri için beklentileri sorumlu bir şekilde yönetme yolları.

Atörye 3: Mentorluk gelişimi için yansıtıcı pratik

🕒 Süre: 75 dakika

🎯 Hedefler

- Yansıtmayı mesleki bir araç olarak kullanmak.
- Kendi davranış kalıplarını tanımak.
- Geri bildirim ve gözlemi somut gelişime bağlamak.

Gereklil Materyaller

- Kağıt

- Sakin bir alan

Atölye Uygulaması

1

Değişimden Dönüş - 10 dk

Menti rolünden öğrendikleriniz üzerine düşünün. Varsayımlarınızı zorlayan bir anı not edin.

2

Kalıpları Gözlemleyin - 20 dk

Menti bir zorluk getirdiğinde ilk ne yapıyorsunuz? Ne zaman kendinizden eminsiniz? Tekrarlayan bir kalıbınızı yazın.

3

Etki Üzerine Düşünün - 20 dk

Bir etkileşimi seçin. Ne yaptınız? Menti ne yaşamış olabilir? Bu durum öğrenmeyi nasıl etkiledi?

4

Yansıtmayı Gelişime Dönüştürün - 15 dk

Güçlendirmek istediğiniz bir davranışı ve bir sonraki toplantı için küçük bir değişikliği not edin.

5

Entegrasyon - 10 dk

Kendinize düzenli olarak hangi soruları soracaksınız? Yansıtma için ne zaman vakit ayıracaksınız?

✓ Beklenen Sonuç

Sürekli iyileştirme için pratik bir öz değerlendirme ve gelişim yaklaşımı.

Modül Giriş

Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerde (ICC) ortamlar genellikle belirsiz ve doğrusal değildir. Kariyerler kısa vadeli projeler ve freelance çalışma ile gelişir. Mentiler reddedilme ve hibrit kimliklerle karşılaşabilir. Bu modül, mentorların bu yapıların beklentileri nasıl etkilediğini tanımasını ve doğrusal kariyer modelleri dayatmadan mentiyi desteklemesini sağlar.

Atölye 1: ICC kariyer gerçeklerini anlamak

 Süre: 75 dakika

Hedefler

- Yaratıcı endüstri kariyer yollarının temel özelliklerini tanımak.
- Doğrusal olmayan kariyerlerin güveni nasıl etkilediğini anlamak.

→ Sektör gerçeklerine uymayan başarı varsayımlarından kaçınmak.

Gerekli Materyaller

● Kağıt

● Notlar

Atölye Uygulaması

1

ICC Özelliklerini Haritalayın - 10 dk

Sözleşme türleri, ağ bağımlılığı, belirsizlik dönemleri. Kariyer gelişimi hakkındaki varsayımları belirleyin.

2

Etkiyi İnceleyin - 20 dk

Bu gerçekler mentinin güvenini ve karar vermesini nasıl etkiliyor? Hafife aldığınız bir etkiyi belirleyin.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti sürekli projesi olmasına rağmen başarısız hissediyor veya akranlarıyla kıyaslıyor. Hangi gerçek etkili? Baskıyı nasıl azaltırsınız?

4

Tepkileri Ayarlayın - 15 dk

Belirsizlik üzerine düşünmeyi sağlayan bir soru ve deneyimi gerçekçi olmayan beklentiler yaratmadan onaylama yolu yazın.

5

Hazırlık - 5 dk

Güvencesizliği normalleştirmeden belirsizliği nasıl kabul edeceksiniz?

✓ Beklenen Sonuç

ICC gerçeklerinin anlaşılması ve mentorluk pratiğini bu bağlama uyarlama yolları.

Atöye 2: Profesyonel kimlik ve güven mentorluğu

🕒 Süre: 75 dakika

🎯 Hedefler

- Mentilerin sabit etiketler olmadan kimliklerini ifade etmelerine yardımcı olmak.
- Güven zorluklarına kıyaslamayı güçlendirmeden yanıt vermek.
- Dış onay yerine yansıtıcı güveni güçlendirmek.

Gereklil Materyaller

- Kağıt

Atölye Uygulaması

1

Kimliği Keşfedin - 10 dk

Kendi kimliğinizi nasıl tanımlarsınız? Zamanla nasıl değiştii? Hangi etiketler sınırlayıcı hissettirdi?

2

ICC Kimlik Zorlukları - 20 dk

Yaygın zorluklar: Rol tanımlama zorluğu, uzmanlaşma baskısı, 'yeterli' hissetmeme. Bunun güveni nasıl etkilediğini yazın.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti alandaki meşruiyetinden şüphe ediyor. Hangi kimlik gerilimi var? Kıyaslama yerine yansıtmayı destekleyen tepki nedir?

4

Yansıtıcı Güveni Destekleyin - 15 dk

'Çalışma şeklinizde zaten neye güveniyorsunuz?' gibi sorular hazırlayın.

5

Hazırlık - 5 dk

Onay kaynağı haline gelmeden güveni nasıl desteklerim?

✓ Beklenen Sonuç

Akışkan kimlik gelişimi için onaylama gerektirmeyen pratik yaklaşımlar.

Atöye 3: Belirsizlik ve geçiş dönemlerinde mentorluk

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- ICC kariyerlerindeki farklı belirsizlik biçimlerini tanımak.
- Kararları aceleye getirmeden değişimi yansıtmayı desteklemek.
- Ajans (eylem gücü) ve öğrenmeyi güçlendirerek yanıt vermek.

📁 Gerekli Materyaller

☰ Atölye Uygulaması

1

Belirsizlik Biçimlerini Tanıyın - 10 dk

Projeler arası boşluklar, yön değişiklikleri, finansal istikrarsızlık. Hangisinde mentorluk yapmakta en çok zorlanıyorsunuz?

2

Süreç Olarak Geçişleri Anlamak - 20 dk

Geçişler tek bir an değildir; şüphe ve uyum aşamaları vardır. Hızlı karar baskısı neden zararlıdır? Ayarlamak istediğiniz bir varsayımı yazın.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti bir yolu bitirmek ile diğerine başlamak arasında sıkışmış. Hangi baskı var? Erken eylemi nasıl önlersiniz?

4

Ajansı Destekleyin - 15 dk

'Şu an ne belirsiz, ne stabil?', 'Daha fazlasını öğrenmek için hangi küçük adımı atabilirsin?' gibi sorular yazın.

5

Hazırlık - 5 dk

Gerektiğinde karar vermeyi yavaşlatacak bir yol belirleyin.

✓ **Beklenen Sonuç**

Değişimi bir öğrenme alanı olarak yönetmek için dil ve yöntemler.

Modül Giriş

Dijital araçlar esnekliği artırır ancak sınırları belirsizleştirebilir ve sürekli ulaşılabilirlik beklentisi yaratabilir. Çevrimiçi mentorluk, yüz yüze mentorluk ile aynı (hatta daha fazla) netlik ve yapı gerektirir. Bu modül, dijital mentorluğu bilinçli bir uygulama olarak tanıtır ve mentorların platformları etik ve sürdürülebilir bir şekilde kullanmalarına yardımcı olur.

Atöye 1: Araçların seçimi ve kullanımı

 Süre: 75 dakika

Hedefler

- Mentorluk hedeflerini destekleyen araçları belirlemek.
- Araçların iletişimi ve sınırları nasıl etkilediğini tanımak.

→ Yapılandırılmamış dijital mentorluğun risklerinden kaçınmak.

Gereklil Materyaller

- Kağıt
- İş birliği platformları (Slack, Notion, vb.)

Atölye Uygulaması

1

Mevcut Uygulamaları Haritalayın - 10 dk

Hangi araçları kullanıyorsunuz? Neyi kolaylaştırıyorlar, neyi zorlaştırıyorlar?

2

Araçları Amaçlarla Eşleştirin - 20 dk

Amaçlar: Yansıtma, diyalog, yapı, özerklik. Her biri için 1 yararlı araç ve 1 risk yazın.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: İletişim sadece anlık mesajlaşma ile yürüyor. Hangi riskler var? Hangi anlaşmalar öğrenmeyi korur?

4

Çevrimiçi Yapı Tasarlayın - 15 dk

İdeal kurulumunuzu yazın: ana kanal, randevu yöntemi, not tutma, uygunluk sınırları.

5

Hazırlık - 5 dk

Kurulumunuz sürdürülebilirliği koruyor mu?

✓ Beklenen Sonuç

Dijital ortamlarda mentorluk için pratik ve yapılandırılmış bir kurulum.

Atölye 2: Çevrimiçi etkileşimleri yapılandırmak

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- Odaklanmayı sürdürmek için etkileşimleri yapılandırmak.
- Eşzamanlı ve eşzamansız anları ayırt etmek.
- Hibrit veya çevrimiçi mentorlukta ritim oluşturmak.

📁 Gerekli Materyaller

- Kağıt

- Dijital araçlar

☰ Atölye Uygulaması

1

Deneyimleri Gözden Geçirin - 10 dk

Çevrimiçi oturumlarınız nasıl başlıyor ve bitiyor? Derinlik nerede kayboluyor?

2

Çevrimiçi Anları Yapılandırın - 20 dk

Temel unsurlar: Net başlangıç/bitiş, tanımlanmış amaç, tartışma/yansıtma dengesi, takip adımları. Bunları nasıl uygularsınız?

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Oturumlar aceleye getirilmiş veya odaksız hissettiriyor. Ne eksik? Öğrenmeyi desteklemek için nasıl yeniden düzenlersiniz?

4

Oturum Yapısı Tasarlayın - 15 dk

Basit bir şema: Açılış sorusu, ana tartışma, kapanış özeti, sonraki adımlar.

5

Hazırlık - 5 dk

Sadece sorun çözüme yerine öğrenmeyi destekliyor mu?

✓ Beklenen Sonuç

Çevrimiçi ortamda derinliği ve sürekliliği korumanın pratik yolları.

Atölye 3: Sınır yönetimi ve iletişim

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- Dijital mentorluğa özgü sınır zorluklarını tanımak.
- Net iletişim beklentileri belirlemek.
- Güveni kaybetmeden yanıt sürelerini yönetmek.

📁 Gerekli Materyaller

- Kağıt

- Mesajlaşma/eposta uygulamaları

☰ Atölye Uygulaması

1

Dijital Sınırları İnceleyin - 10 dk

Sınırların belirsizleştiği durumlar: yanıt süreleri, mesai dışı mesajlar, resmi olmayan ton.

2

İletişim Alanları - 20 dk

Neyi açıkça belirtmelisiniz: Tercih edilen kanallar, acil durumlar, mesaj tonu. Menti ile netleştireceğiniz bir beklentiyi yazın.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti gece geç saatlerde duygusal mesajlar atıyor veya anında yanıt bekliyor. Saygıyla nasıl yanıt verilir?

4

Dijital Sınır İfadeleri - 15 dk

'Genellikle şu sürede yanıt veririm...!', 'Acil durumlar için en iyisi...!' gibi cümleler yazın.

5

Hazırlık - 5 dk

Bu sınırlar açık ve gerçekçi mi?

✓ **Beklenen Sonuç**

Beklentileri belirlemek ve sağlıklı bir dijital ilişki sürdürmek için pratik dil.

Modül Giriş

Mentorluk sadece acil sorunların çözümüyle bitmez. Mentiyi uzun vadeli perspektif ve öz yönetim geliştirmesi için destekler. Yaratıcı endüstrilerde kariyerler deneme ve yön değiştirme ile evrilir. Bu modül 'ajansa' (eylem gücü) odaklanarak mentilerin aktarılabilir becerileri tanınmasına, öğrenmeyi yansıtmaya ve dış onay beklemezsizin gelişimlerinin sorumluluğunu almasına yardımcı olur.

Atölye 1: Profesyonel gelişim hedefleri

 Süre: 75 dakika

Hedefler

- Anlamli gelişim hedeflerinin tanımlanmasını desteklemek.
- Kısa vadeli hedefler ile uzun vadeli gelişim amaçlarını ayırt etmek.

→ Hedefin menti tarafından sahiplenilmesini teşvik etmek.

Gerekli Materyaller

- Kağıt

Atölye Uygulaması

1

'Gelişimi' Keşfedin - 10 dk

Profesyonel gelişim bugün benim için ne ifade ediyor? Hedefler ne zaman yardımcı oldu, ne zaman sınırlayıcı oldu?

2

Hedefleri Ayırt Edin - 20 dk

Gelişim hedefleri: öğrenme, deneme, yön. Görev hedefleri: somut sonuçlar, dış onay. Her birine birer örnek yazın.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti sadece sonuca odaklanıyor ve öğrenmeyi görmezden geliyor. Hedef sahipliğini mentiye hangi soruyla döndürürsünüz?

4

Gelişim Odaklı Uygulama - 15 dk

'Bu alanda neyi daha iyi yapabilmek istersin?', 'Senin için ilerleme neye benzer?' gibi sorular yazın.

5

Hazırlık - 5 dk

Gelecek görüşmelerinizde hedefleri nasıl yeniden çerçeveleyeceksiniz?

✓ Beklenen Sonuç

Öğrenmeyi ve esnekliği güçlendiren hedef belirleme yaklaşımları.

Atörye 2: Aktarılabilir beceriler ve öğrenme

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- Farklı deneyimler boyunca becerileri tanımak.
- Belirli rollerin ötesinde aktarılabilir becerileri ifade etmek.
- Doğrusal deneyim anlatılarına bağımlılığı azaltmak.

📁 Gerekli Materyaller

☰ Atölye Uygulaması

1

Öğrenme Üzerine Düşünün - 10 dk

Resmi roller dışında hangi becerileri geliştirdim? Hangilerine değer vermekte geç kaldım?

2

Aktarılabılır Becerileri Belirleyin - 20 dk

Kategoriler: İletişim, problem çözme, organizasyon, yaratıcı düşünme. Menti gayri resmi projelerde bunları nasıl geliştirir?

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti deneyiminin gayri resmi olduğu için 'sayılmadığını' düşünüyor. Bu öğrenmeyi nasıl görünür kılarırsınız?

4

Becerileri İfade Etme - 15 dk

'Bu deneyim sana ne öğretti?', 'Projelerindeki kalıpları fark ediyor musun?' gibi sorular yazın.

5

Hazırlık - 5 dk

Mentilerin bu becerileri tanınmasına yardımcı olacak bir yol belirleyin.

✓ Beklenen Sonuç

Gayri resmi öğrenmeleri görünür kılarak mentinin güvenini artırmak.

Atörye 3: Planlama ve kapanış

🕒 Süre: 75 dakika

🕒 Hedefler

- Gerçekçi sonraki adımları belirlemek.
- Kapanışı bir öğrenme anı olarak ele almak.
- İlişkiyi net, saygılı ve güçlendirici bir şekilde sonlandırmak.

📁 Gerekli Materyaller

- Kağıt

1

Kapanışı Anlamak - 10 dk

Mentorluklar genellikle benim için nasıl bitiyor? Ne rahatsız edicidir? Net bir son ne zaman bağımsızlığı destekledi?

2

Öğrenmeyi Gözden Geçirin - 20 dk

Yakın zamandaki bir mentorluk hakkında not alın: Menti ne öğrendi, hangi zorluklar değişti, hangi güçler ortaya çıktı.

3

Senaryolarla Çalışın - 25 dk

Örn: Menti mentorluğun süresiz devam etmesini istiyor. Bağımlılık değil özerklik için kapanışta ne kabul edilmeli?

4

Sonraki Adımları Destekleyin - 15 dk

'Senin için bir sonraki anlamlı adım nedir?', 'Artık hangi kaynaklara güveneceksin?' gibi sorular yazın.

5

Hazırlık - 5 dk

Kapanışı pozitif bir şekilde çerçeveleyecek bir yol yazın.

✓ **Beklenen Sonuç**

İlişkinin yapıcı bir şekilde sonlandırılması, özerkliğin ve güvenli geçişin teşvik edilmesi.

Kapanış ve Sonuç



Metodolojik Yaklaşım

MENTRA eğitim programı, özellikle Kültürel ve Yaratıcı Endüstrilerdeki mentor gelişimi için tasarlanmış uygulamalı, öğrenci merkezli bir metodolojik yaklaşıma dayanmaktadır. Metodoloji, mentorluk yetkinliğinin sadece teori yoluyla değil, uygulama, yansıtma ve profesyonel yargının kademeli olarak geliştirilmesi yoluyla kazanıldığını kabul eder.

Her modül, temelleri atölye temelli eğitimle birleştirir. Öğrenme deneyimseldir; gerçek senaryolarla çalışmaya, öz-yansıtma ve yapılandırılmış egzersizlere davet eder. Akran öğrenimi ve öz-yönelimli öğrenme değerlidir, bu da yüz yüze, çevrimiçi veya hibrit formatlara izin verir.



Doğrulama ve Kullanım

MENTRA'nın doğrulanması, gerçek mentorluk bağlamlarındaki pratik uygulamasına dayanmaktadır. Her proje ortağı, programı yerel olarak uygulamayı, mevcut eğitim veya profesyonel gelişim faaliyetlerine entegre etmeyi taahhüt eder.

Doğrulama, mentorların ve mentilerin yansıtıcı geri bildirimleriyle desteklenir ve bu da sürekli iyileştirmeye katkıda bulunur. Modüler yaklaşımı esnek kullanıma olanak tanır.



Sürdürülebilirlik ve Aktarılabilirlik

Sürdürülebilirlik temel bir ilkedir; program dışı eğitimlere veya patentli araçlara bağımlı değildir. Materyaller yeniden kullanılabilir ve uyarlanabilir.

Aktarılabilirlik, erişilebilir bir dil ve ICC'nin çeşitli kültürel ve ulusal bağlamlarında ilgili olan temel mentorluk yetkinliklerine odaklanarak sağlanır.



Sonuç

MENTRA, ICC'de mentorluk kalitesini güçlendirmek için tasarlanmış kapsamlı bir programdır. Mentorları net roller, pratik araçlar ve yansıtıcı yaklaşımlarla donatarak doğrusal olmayan kariyerlerin ve profesyonel geçişlerin gerçeklerine yanıt verir.

Yapılandırılmış ancak uyarlanabilir bir model sunarak MENTRA kalıcı bir değer sağlar, mentorluğun profesyonelleşmesine ve Avrupa genelinde daha yüksek kaliteli öğrenme deneyimlerine katkıda bulunur.