



## AB Erasmus + projesi

**“Engelli gençlere uzaktan danışmanlık yapmayı kolaylaştırıcı mobil ekran danışmanlığı uygulaması geliştirme”**

**Proje numarası: 2017-1-TR01-KA205-039752**

## **Başarı göstergelerine dayalı mentörlük oturumları yürütme stratejisi**

|                               |                              |
|-------------------------------|------------------------------|
| <b>Fikri Çıktı No:</b>        | IO1                          |
| <b>Faaliyet</b>               | A2                           |
| <b>Durum</b>                  | Son Hal                      |
| <b>Proje Başlangıç Tarihi</b> | 01/09/2017                   |
| <b>Proje Süresi</b>           | 24 ay                        |
| <b>Yazarlar</b>               | Gazi Üniversitesi<br>Zgura-M |

## İçerik Tablosu

|  |                                  |
|--|----------------------------------|
| İçerik tablosu.....  | 2                                |
| Sözlük .....   | 3                                |
| Önsöz.....   | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| I. Giriş.....  | 5                                |
| II. Sosyal beceriler (Kişilerarası beceriler).....                               | 11                               |
| III. Mentörlük.....  | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| a. Neden gençlik akran mentörlüğü seçilmelidir? .....                            | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| b. Neden mobil uygulama aracılığıyla gençlik akran mentörlüğü seçilmelidir?..... | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| c. Beklenen sonuçlar? .....  | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| d. İyileştirme .....   | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| e. Genç Akran Mentörlerinin rolleri ve becerileri .....                          | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| f. Gençlik Akran Mentörlerinin seçim kriterleri.....                             | 31                               |
| g. Beklentilerin yönetimi.....   | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| h. Gençlik akran mentör ve mentilerinin oryantasyon/başlangıç eğitimi .....      | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| i. Mentörlük ilişkisini başarılı bir şekilde sonuçlandırma .....                 | Hata! Yer işareti tanımlı değil. |
| EK I. BAŞVURU FORMU – GENÇ AKRAN MENTÖRLERİ .....                                | 39                               |
| EK II. BAŞVURU FORMU – MENTİLER .....  | 43                               |
| EK IV. Mentör-Menti ikilisinin çalışma eylem planı .....                         | 48                               |

## Sözlük

**Engelli Gençler (EG)** – Fiziksel, zihinsel, bilişsel ya da bedensel gelişimi yetersiz, bazı görevleri yerine getirme, faaliyetlere katılma veya günlük rutin işleri yapma ve etkileşime katılma yeteneği engellenmiş, kısıtlanmış genç olarak tanımlanır. MyPeerMentor projesi bu bağlamda, bu terimi, 16-29 yaş aralığında herhangi bir (komplike) engeli olan ve bunun sonucunda işlevsel sınırlama(lar) yaşayan gençlerimiz (ICF temelli engellilik modeli) için kullanmaktadır.

**Mentörlük-** Çoğu zaman, deneyimli bir kişinin (mentör), daha az deneyimi olan başka bir kişinin (menti) profesyonel ve kişisel gelişimini arttıracak, özel bilgi ve beceriler geliştirmesine yardım ettiği profesyonel bir ilişki olarak tanımlanır. “Belirli bir sürede bir veya birkaç hedefe ulaşmak için bir kişinin başka bir kişiye verdiği destek, yardım, tarafında olma ve rehberlik” (Michael J. Marquardt, 2005) ve “bilgi, iş ya da düşünmede önemli geçişler yapmak” (Clutterbuck, 2014) olarak da tanımlanmaktadır.

**Ulusal Koordinatör–** MyPeerMentor projesinin Türkiye, Bulgaristan ve Romanya'da örnek uygulamalar sürecinin koordinasyonundan sorumlu kuruluştur. Ulusal koordinatörün ana görevleri:

- Mevcut eğitim materyallerinin yerel koşullara ve özelliklerine uygun olarak kültürel uyarlamaları;
- Mentörlük koordinatörlerinin eğitimi;
- Mentörlerin ve mentilerin belirlenmesi ve görevlendirilmesi;
- Mentörlerin ve mentilerin ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi;
- Çiftleri (mentör ve menti) eşleştirmek;
- Başlangıç sürecini ayarlama;
- Mentörlük sürecini koordine etme;
- Mentörlük sürecinin iç izlenmesi;
- Mentörlerin ve mentilerin memnuniyetinin değerlendirilmesi;
- Mentörlük çiftlerinin belgelendirilmesi;
- Elde edilen sonuçların ve çıktıların raporlanması.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

**Genç Akran Mentörü**– Karşılıklı kişisel gelişimleri için menti ile gönüllü olarak işbirliği yapmaya istekli sosyal olarak motive olmuş kişi. Gençlik akran mentörleri, önceden belirlenmiş kriterlere göre ulusal koordinatörlerce görevlendirilir. Gençlik akran mentörlerinin mentörlük sürecinin başarılı bir şekilde uygulanması için menti ile eşit şartlarda işbirliği yapmaları beklenmektedir.

**Mentör**–Karşılıklı mesleki ve kişisel gelişim için menti ile gönüllü olarak işbirliği yapmaya istekli bir profesyonel (yönetici, kuruluşda çalışan veya serbest çalışan). Mentörler, önceden belirlenmiş kriterlere göre ulusal koordinatörler tarafından görevlendirilir. Mentörlük sürecinin başarılı bir şekilde uygulanması için mentörlerin danışanla işbirliği yapması beklenir.

**Menti**– Dezavantajları ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu uygun becerilerin eksikliği nedeniyle, uygun/sürdürülebilir istihdam bulma konusunda zorluklarla karşılaşan 16-29 yaşları arasındaki ‘Mobil gençlik akran mentörlüğü’ projesindeki gençler olarak tanımlanır. Mentörler ile birlikte mentiler, MyPeerMentor projesinin gerekliliklerine göre mentörlük programının Ulusal koordinatörleri tarafından seçilir ve görevlendirilirler.

**Mentörlük Koordinatörü**– Mentörlük sürecini oluşturma ve değerlendirme konusunda uzmanlık gerektiren bilgi ve becerilere sahip kişidir. Ulusal koordinatör ve mentörlük çiftleri ile düzenli iletişimden, eğitimlerin yürütülmesinden, MyPeerMentor projesinin sürecinin uygulanması için gerekli desteğin sağlanmasından, yerinde mentörlük uygulanmasına destek sağlamaktan, çatışmaların yönetimi ve çıkabilecek problemleri çözmekten, rehberlik süreci, mentörlük sürecinin yürütülmesi ve sonuçlandırılmasından, ulusal koordinatöre rapor vermekten ve resmi olmayan belgelendirmelerden sorumludurlar.

## Önsöz

Bu rehber kitapçık, mentörlük hizmeti sağlayanlar ve koordinatörler tarafından mentörlük programının fiziksel engelli gençlerin (YwD) kişisel gelişimi ve sosyal katılımını sağlamak için ne kadar faydalı bir araç olduğu konusunda bilgi vermek için hazırlanmıştır. Mentörlük programının daha başarılı bir şekilde nasıl planlanacağı, uygulanacağı, izleneceği ve değerlendirileceği konusunda pratik bilgiler ve yönlendirmeler

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

ile onları güçlendirir.

Bilgi ve yönlendirmelerin bir reçete olarak kullanılması beklenmiyor, ancak rehberlik programının kalitesini arttırabilecek pratik talimatlar içermektedir. Her mentörlük koordinatörü, her bir mentörlük çiftine doğru yaklaşımı bulmak için kendi uzmanlığını ve bilgisini de kullanmalıdır.

## I. Giriş

Mentörlük, mesleki gelişimin önemli bir bileşenidir. En iyi mentörlük ilişkileri sözleşme kuralları en net şekilde tanımlanmış olmalıdır. Bu, katılımcıların gerçekçi bir programa katılmayı kabul ettikleri ve program dahilinde buluştuklarında belli gündem maddelerine, mümkün olduğu ölçüde, bağlı oldukları anlamına gelir. Katılımcıların önceden karar vermeleri gereken hususlar ise:

- Nasıl tanışacaklar; yüz yüze, telefonla veya video konferans yoluyla.
- Ne sıklıkta buluşacaklar; örneğin haftada bir defa, ayda bir defa, 3 ayda bir defa.
- Toplantıların (ve buna göre mentörlük ilişkisi) ne kadar süreceği
- Hedefler ne olacak, neler tartışılacak?

Ayrıca, ilişkinin başlangıcında her iki tarafında programdan beklentilerinin önceden belirlenmesi önemlidir. Hem mentör hem de menti, beklentilerini, paylaşacaklarını ve ihtiyaçlarını açıkça dile getirmelidirler. Her ilişkide olduğu gibi burada da her iki tarafın ilişkilerinin olumlu yönde gelişmeler göstermesi hususunda omuzlarına yüklenmiş sorumlulukları vardır. Mentörler bütün cevapları vermekten kaçınmalı ve mentiler ise talimatlara uymalıdır.

Gençlik akran mentörlüğü, gerçek iş deneyimi kazanması gereken engelli (EG) gençler ile akran danışmanlarını (mentileri ile aynı yaş aralığında olan gençler arasından seçilir) eşleştirme sürecidir.

Bu özel ve yeni mentörlük türü, mentiye iyi bir uygulama örneği olarak hizmet edebilecek bir rol modeli sağlamaktır. Bu hedef, MyPeerMentor Projesi'nin uygulamak istediği mentörlük yoluyla - Android cihazlarla kullanılabilen akran danışmanlığı uygulaması için bir mobil uygulama- yapılandırılmış informal iletişim yoluyla başarılabılır. Bu proje kurgusunda, genç bir akran mentörü (gençlik çalışanları tarafından eğitilmiş), engelli gençleri eğitim ortamlarında karşılayarak işyerlerine geçişini sağlar. Bu, engelleri

nedeniyle hareket etme kabiliyeti olmayan (*yukarıdaki Eurostat verilerine göre*), fiziksel engelli kişiler için zorlukları ele alacak sanal oturumları içeren bire bir ekran desteği olacaktır.

Doğası gereği bire bir ekran danışmanlığı, mentilere başarılı bir çalışma ortamı yaratarak, onların gelecekteki başarısını teşvik etmeyi amaçlayan, kariyer odaklı bir rehberliktir. Engelli gençler, özgüvenlerini ve sosyal becerilerini geliştirirken aynı zamanda iş alışkanlıklarını, takım çalışmasını ve meslektaşları ile iletişimi öğrenir ve mesleki yeterlilik kazanırlar. Mentörlük, istihdam edilebilirliği ve fiziksel engelli gençlerin (YwD'nin) temel iş becerileri ve yeterliliklerini geliştirmede etkinliğini göstermiştir.

Ayrıca, mentörlüğün bazı özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Toplantıların sıklığı ve süresi önemli ölçüde farklılık gösterse de, mentör ve menti arasında düzenli çevrimiçi veya yüz yüze toplantıları içeren bir ilişkidir.
- Mentörlük, iki taraf arasındaki deneyimi paylaşmak için bir mekanizmadır - iki yönlü bir sokak - her iki taraf için de avantajları vardır.
- Gönüllülük esasına dayanır ve informaldır. Süreç zorunlu değildir ve yüksek düzeyde hazırlanmamıştır.
- Organize bir ilişkidir. Taraflar tesadüfen biraraya gelmemiş dikkatli bir şekilde seçilmişlerdir.
- Tarafları eşleştirmede (mentör ve menti), eğitim ve diğer hizmetleri sağlamada liderlik rolünü üstlenen bir koordinatör vardır.
- Ortaklar (mentör-menti) arasındaki ilişki açık bir anlaşma ile yönetilir – anlaşmanın içeriği bu ilişki boyunca değiştirilebilir.
- Bazı durumlarda, mentörler ve mentiler arasında büyük bir yaş farklılığı olabilir. Bu durumda, (kuşaklar arasında iletişim köprülerinin kurulmasını öneren) deneyim, beceri ve bilgi arasında bir bağımlılık olmadığı kuşaklar arası bir yaklaşım olabilir.
- Mentörlük sürecinde zaman sınırı ve taraflar arasında gizlilik vardır.
- Her bir ortak, diğerinin seçimini kabul etmeli ve her ikisi de, mentörlük ilişkisinin sağlıklı ilerlemediği durumlarda geri çekilme seçeneğine sahip olmalıdır.
- Mentinin ihtiyaçları karşılanmalıdır ve bunlar, geliş güzel kabul edilmek yerine doğru bir şekilde tanımlanmalıdır.
- Bu bir öğrenme sürecidir - planlanmış meselelerin ötesinde, mentörler ve mentiler kendilerini, birbirlerini ve ilişkilerini tanırlar.
- Tarafların statülerinde farklılıklar olsa da mentörlük; gücü, bilgiyi, sosyal ve mesleki deneyimi paylaşmaktır.

MyPeerMentor projesi kapsamında aşağıdaki hedefler belirlenmiştir:

- İstihdam edilebilirliklerini artırmak için engelli kişilere (gençlik) yönelik bir mentörlük planı oluşturmak;
- Engelli (fiziksel engelli, EG) gençlere sosyal beceriler, dijital yetkinlik, temel iş yetkinlikleri eğitimi, iş deneyimi ve özgüven kazandırmak;
- Engelli gençler (EG, mentiler) için örnek uygulamalar yapmak ve bu uygulamaları destekleyici materyaller geliştirmek;
- İşverenler ve serbest çalışanlar (mentörler) için eğitim materyalleri geliştirmek ve örnek çalışmalar yapmak;
- İşyerinde engelli gençlerin yeteneklerine, ihtiyaçlarına ve kapasitelerine yönelik farkındalığı artırmak;
- Eğitim materyalleri geliştirmek;
- Çevrimiçi iletişim, yani mobil öğrenme, için tam erişilebilir ve yaygın olarak kullanılabilir, ücretsiz, güvenli internet erişimi sağlamak.

### Hedef grupların tanımı

AB 27 raporunda belirtildiği ve bu projenin de temelini oluşturan önemli bir bilgiye göre 2050 yılına kadar Avrupa'daki fiziksel engelli birey sayısı ikiye katlanarak genel nüfus sayısının %40'ını, 16-29 yaş aralığındaki gençlerde ise %60'ını oluşturacağı öngörülmektedir. Birleşmiş Milletlerin engelli insanların hakları anlaşmasının 27. maddesi 'Taraflar Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünlükten yoksun ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraflar devletler çalışırken tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini, yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır.'

Eurostat<sup>1</sup> tarafından paylaşılan engellilik istatistikî bilgilerine göre 16-29 yaş aralığındaki engelli gençlerin iş gücü piyasasına katılımı konusunda yapılan rehberlik çalışmaları ile AB değerleri arasındaki boşluklar şunlardır;

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics)

Engellilerin çalışabileceği iş türlerinin azlığı-Avrupa’da %30’luk bir oran (Romanya, Bulgaristan ve Türkiye’de bu oran daha fazla)

Deneyim eksikliği (Staj, girişim liderliği veya edinilmiş iş deneyiminin eksikliği)

İşverenlerin (veya çalışma koşullarının) yeterince esneklik tanımamaları.

- Çalışma arkadaşlarının tavırları ve çevresel faktörler
- Çalışmasına engel teşkil eden süregelen hastalıklar
- Engellilerin çalışabileceği iş imkanlarının azlığı- Avrupa’da %30 luk bir oran (Romanya, Bulgaristan ve Türkiye gibi ülkelerde bu oran daha fazla)
- Deneyim eksikliği (staj, mentörlük girişimleri veya her türlü iş deneyimi eksikliği)
- İş verenlerin veya çalışma koşullarının yeterince esnek olmamaları.

Genişletilmiş AB raporu verilerine göre resmi olmayan iş deneyiminin en yetersiz/eksik olduğu ülkeler Türkiye, Bulgaristan ve Romanya’dır.

### **Hedef Gruplar**

Gençlik mentörleri, gençlik çalışanları, gençlik kariyer danışmanları (STK'larda ve öğrenci meclislerinde resmi olmayan yapılanmalar da dahildir).

### **Hizmetten Yararlananlar**

16-29 yaş aralığındaki engelli gençler, engelli bireylerin aileleri, engelli bireylerin gayri resmi yerleşim alanları, eğitim kurumları (Orta, lise ve meslek liseleri).

Gençlik akran mentörlüğü, gerçek iş deneyimi kazanması gereken engelli gençler (EG) ile akran mentörleri (aynı yaşlarda olanları) eşleştirme sürecidir. Bu özel ve yeni mentörlük biçimi, menteye iyi bir uygulama örneği olarak hizmet edebilecek bir rol modeli sağlamaktır. Projenin hedefi, yapılandırılmış informal iletişim yoluyla, MyPeerMentor Projesinin uygulamak istediği mentörlük modeli - akran danışmanlığı uygulaması için Android cihazlarda kullanılabilen bir mobil uygulama geliştirmektir. Bu proje kurgusunda, genç bir akran danışmanı (gençlik çalışanları tarafından eğitilmiş), engelli gençlerin işyerine uyumunu sağlamak için engelli gençleri eğitim ortamında karşılamaktadır. Çevresel faktörlerden dolayı hareketlilik problem yaşayan engelli bireylere birebir (her bir engelliye bir akran danışmanı olacak şekilde) gerçek destek sağlanacaktır. Bire-bir akran danışmanlığı, başarılı bir çalışma ortamı hazırlayarak



engelli bireyin gelecekteki başarısını teşvik etmek olduğundan, kariyer odaklı bir rehberliktir. Bu rehberlikte engelli gençler, özgüvenlerini ve sosyal becerilerini geliştirirken aynı zamanda iş alışkanlıklarını, takım çalışmasını ve meslektaşları ile iletişimi öğrenirken aynı zamanda da mesleki yeterlik kazanacaklardır.

## Hedefler

- Gençlik çalışanlarının engelli gençleri (EG) desteklemek için gençlik akran mentörlerini eğitmek üzere kullanacakları yeni gençlik akran danışmanlığı pedagojisi geliştirmek,
- Engelli gençlik mentileri ve gençlik mentörleri için eğitim araçları geliştirmek,
- Uzaktan rehberlik uygulaması için bir mobil uygulama geliştirmek,
- Engelli gençlerin ve onlara danışmanlık yapan akranlarının mentörlük sürecinde bilgi ve anlayışlarına uyan yenilikçilik rehberini sağlamak,
- Gençlik örgütleri, yerel yönetimler, ticaret odaları, üniversiteler, STK'lar ve KOBİ'ler ile engelli gençlerin istihdamını desteklemek isteyen kuruluşlar arasındaki işbirliğini güçlendirmek,
- Engelli gençlere karşı toplumda oluşan yalnızlaştırma ve damgalamayla mücadele etmek,
- Gençlerin serbest zamanlarını verimli kullanabilmesi için yeni ufuklar açmak. İpuçları: “Engelli insanlarla nasıl hareket edilir?”

Gençlik mentörlüğünün ayırt edici özelliklerinden bazıları şunlardır:

- Toplantıların sıklığı ve süresi önemli ölçüde farklılık gösterse de gençlik akran mentör ile menti arasında düzenli toplantılar içeren bir ilişkidir.
- Mentörlük, iki taraf arasındaki deneyimi paylaşmak için bir mekanizmadır; her iki taraf içinde avantajları olan - iki yönlü bir sokak.
- Gönüllülük esasına dayanır ve informaldır. Mentörlük süreci zorunlu değildir ve yüksek düzeyde hazırlanmamıştır.
- Organize bir ilişkidir: Taraflar tesadüfen eşleşmekten ziyade dikkatli bir şekilde seçilmişlerdir.
- Tarafları eşleştirmede (mentör ve menti), eğitim ve diğer hizmetleri sağlamada liderlik rolünü üstlenen bir koordinatör vardır.
- Süreç zamanla sınırlıdır ve taraflar arasında gizlilik vardır.
- Bazı durumlarda, mentörler ve mentiler arasında büyük bir yaş farklılığı olabilir. Bu durumda, (kuşaklar arasında iletişim köprülerinin kurulmasını öneren) deneyim, beceri ve bilgi arasında bir bağımlılık olmadığı kuşaklar arası bir yaklaşım olabilir.

- Her bir ortak, diğerinin seçimini kabul etmeli ve her ikisi de, mentörlük ilişkisi işe yaramazsa geri çekilme seçeneğine sahip olmalıdır.
- Gençlik akran mentörünün ve menti'nin ihtiyaçları basite alınmadan, doğru bir şekilde tanımlanmalı ve mentörlük bu ihtiyaçların giderilmesine hizmet etmelidir.
- Bu bir öğrenme sürecidir. Planlanmış sorunların ötesinde genç akran mentörleri ve mentiler kendileri hakkında, birbirleri hakkında ve ilişkiler hakkında bilgi edinirler.
- Bilgi paylaşımı; sosyal ilişkiler, deneyimler, iyi ve kötü olan şeyler hakkındadır.

## Katılımcılar

Projenin ana katılımcıları projenin ana aşamalarına bağlı olarak çeşitli gruplara ayrılmıştır:

### **a) Gelişim sırasında katılım:**

- *Proje ortakları*; fikri çıktıların geliştirilmesine her ortak en az 5 uzman ile katılacak
- Ortaklar ağı; Ortak ülkelerdeki Ulusal danışma kurullarına en az 20 uzman ile katılmak
- Proje hedefi; Ortak ülkelerde Ulusal danışma kurullarına (UDK) üye olarak katılan gruplar ve odak grup atölye çalışmalarına katılanlar:
  - Her ülkeden en az 20 gençlik çalışanı
  - Gençlik akran mentörü olacak en az 20 genç (öğrenciler)
  - Kariyer gerçekleşmesi ile ilgilenen en az 20 engelli genç
  - Akran destek yaklaşımını uygulamak isteyen en az 20 gençlik faaliyeti koordinatörü
- *Proje yararlanıcıları*; Ulusal Danışma Kurulu üyesi olan en az 20 engelli genç.
- *Gençlik alanında politika yapıcılar*; her bir ortaktan Ulusal Danışma Kurulu üyesi en az 5 kişi - projenin entelektüel çıktılarının hükümetin mevcut gençlik politikalarıyla birebir uyumlu olmasını, proje sonuçlarının sürdürülebilirliğini ve kullanımını desteklemesini sağlayacaktır.
- *Engelli gençlerin aileleri*; en az 20 engelli çocuğun ebeveynleri engelli çocuklarının iş piyasasına katılımını güçlendirmek için Ulusal Danışma Kurulunda üye olarak yer alacaktır. Bu ebeveynlerin bazıları, aynı zamanda proje sonuçlarının kullanılabileceği Ebeveyn birliklerinin üyesidir.

### **b) Uygulama sırasında katılım**

- Gençlik akran öğrencileri ve gençlik çalışanları; projenin ilk uygulama aşamasında, kim "genç mentör "olarak çalışacak?

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

- Her ortak kuruluş, aktif vatandaşlık, girişimcilik, mesleki motivasyon, sosyal katılım, eşit imkanlar ve iş piyasasına geçişi yönetebilme gibi alanlarda engelli gençlerin yaygın eğitimini ve akran danışmanlığını geliştirmek ve kolaylaştırmak için kişisel becerilerini güçlendirmek amacıyla akran mentörlüğü eğitimi alacak gençlik çalışanlarını seçecektir.
- Bu grupta yer alacak kişi sayısı en az 140 kişi (her bir ortak için 25 kişi) olacaktır.
- *Engelli gençler (öğrenciler);*
  - Her ortak kuruluş sosyal hayat ve işgücü piyasasına aktif katılımlarını teşvik etmek amacıyla 15 gencin katılacağı akran danışmanlığı yoluyla operasyonel ve disiplinlerarası yaygın eğitim ve öğretim programları organize edecektir.
  - Bu hedef grubun toplam sayısı en az 105 genç (her bir ortak için 18).
- *Sivil Toplum Kuruluşları, sosyal ve kariyer hizmetleri sağlayıcıları;*
  - Her bir proje ortağı kurum, bulundukları alanda gençlik akran danışmanlığı uygulamak isteyen STK çalışanlarına, gençlik kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayıcılarına ve sosyal hizmet çalışanlarının örnek uygulamalarına dahil olacaklardır.
  - Bu hedef grubun toplam sayısı en az 105 genç (her bir ortak için 18).
  - Bu hedef grubun toplam sayısının en az 120 olması ve bu kişilerinde yukarıda belirtilen kuruluşların çalışanlarından olması planlanmaktadır.
- *Ortakların kuruluşlarındaki çalışanlar; veya üye olarak katıldıkları şemsiye organizasyonlar*
  - Açıkça görüldüğü gibi, projenin ana sonuçlarından biri, ortak gençlik eğitici materyalleri (ülke başına özelleştirilmiş ve kültürel olarak benimsenen) geliştirilerek proje ortaklarının kapasitesinin güçlendirilmesidir.
  - Hedef grubun toplam sayısı her bir ortak için 10 kişidir. Ortaklardan bazıları ise, en az 5 üyenin hedeflendiği, şemsiye gençlik örgütlerinin üyeleridir.

## II. Sosyal Beceriler (Kişilerarası Beceriler)

Rekabetçi gençlik piyasasında işi almak için kalabalığın arasından sıyrılmak, kendini göstermek kolay değildir. Teknik, mesleki ve akademik beceriler işe girmek için her zaman yeterli olmamaktadır.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Bu tür beceriler, gençliğin kariyerini geliştirmek ve işe girmek için sosyal beceriler ile tamamlanmalıdır. Müşterilerle karşılıklı etkileşim kurmak, takım üyesi olarak çalışmak, profesyonel çalışma vb. beceriler sosyal becerilerin davranış örneklerinden bazılarıdır (Sosyal Beceri).

Yabancı bir dil yeterliliği, bir diploma veya sertifika sahibi olmak, makine kullanmak, bilgisayar programcılığı yapmak vb. beceriler, özel ve öğretilebilir becerilere örnektir. Konu sosyal beceriler olunca; insanların kişilik özellikleri, sosyal değerleri ve dil becerileri, kişisel alışkanlıkları, dostlukları gibi değişken özelliklerden bahsedebiliriz.

| Kişisel Beceriler  | Sosyal Beceriler (Kişilerarası Beceriler) |
|--------------------|---|
| Özsaygı            | Bir takıma üye olarak katılma             |
| Sosyallık          | Diğerlerine “Öğretme”                     |
| Özyönetim          | Liderlik yapma                            |
| Doğruluk/Dürüstlük | Akranlarla kapsamlı iletişim kurma        |
|                    | Problem çözme-Karar verme                 |

## 1. Kişisel Nitelikler

### 1.1. Özsaygı

Özsaygı bizim kendi hakkımızda sahip olduğumuz düşünce, duygu ve görüşlerimizdir. Özsaygı, yeteneğimiz ve değerimiz içindeki inancı ve güveni anlatır. Bu, bizim düşünce şeklimize bağlı olarak değişebilir.

Özsaygı, bireyin kendine duyduğu değerın öznel duygusal değerlendirmesinin bir yansımasıdır. Bireyin kendine karşı davranış olarak geliştirdiği bir karardır. Sağlıklı özsaygıya sahip insanlar, kendilerini severler ve başarılarına değer verirler. Ama bazen işler ters gidebilir ve kendi hakkımızda olumsuz düşünebiliriz.

Düşük özsaygı genellikle bir kişinin tüm düşüncelerinin olumsuz olması, kendini olumsuz yargılaması ve değerlendirmesi ve insan olarak kendisine genel olarak negatif bir değer vermesidir. Düşük öz saygı, bir kişinin hayat kalitesini, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, birçok farklı şekilde azaltabilir:

- Olumsuz düşünceler
- İlişki problemleri
- Deneme korkusu

- Mükemmelliyeçilik
- Yargılanma korkusu
- Esnek olamama
- Özbakım eksikliği
- Kendine zarar veren davranışlar

Düşünce şeklimizi değiştirmek kendi hakkımızdaki hissettiklerimizi değiştirmenin bir yolu olabilir. Aşağıda özsaygımızı nasıl geliştireceğimiz ile ilgili bazı öneriler verilmiştir:

- Özeleştiriniz sizin kontrollünüzde olsun ve kendinizle olumlu konuşun.
- Sizin için iyi olan şeylere odaklanın ve olumsuz iç sesinize karşı koyun.
- Mükemmellikten ziyade çaba göstermeyi amaçlayın.
- Hataları öğrenme fırsatı olarak görün.
- Değersiz hissettiren düşüncelerinizi düzenleyin.
- Herkesin farklı konularda üstünlükleri olduğunu kendinize hatırlatın ve kendinizi diğerleriyle karşılaştırmayın.
- Özel yeteneklerinizin değerini bilin, yeni şeyler deneyin ve kendinize itibar edin.
- Değiştirebileceklerinizi ve değiştiremeyeceklerinizi fark edin.
- Hedefler belirleyin.
- Düşünce ve fikirlerinizle gurur duyun.
- Övgüleri kabul edin.
- Endişelenmeyi bırakın.
- Hareket edin.
- Rahatlayın ve eğlenin.
- Kendinize güvenin.

## 1.2. Sosyallik

“ Neyi bildiğin önemli değil, kimi tanıdığın önemli.”

Bu iyi bilinen özlü söz, kariyer gelişiminde sosyalleşmenin önemini anlamak için bir temel olarak düşünülebilir. Sosyallik sosyal ağların, yakın ilişkilerin ve sosyal desteklerin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynayabilir.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Gençliğin kariyer gelişiminde sosyallik; arkadaşlar, aile üyeleri ve eş dost ile hedefler, ilgi alanları ve hayalleri gibi konularda konuşmayı kapsamaktadır. Bu bireyin yaşam kalitesi, yaşam refahı ve çevresine dahil olma yeteneği ile ilişkilidir. Ayrıca bu yeni iş olanakları hakkında bilgi edinmenin de daha kolay bir yoludur.

Genelde sosyal insanlar:

- Çeşitli konularda bilgilidir.
- Yeni insanlarla tanışmaktan keyif alır.
- Utangaçlık sorunu yoktur.
- Diğer insanlarla kolayca iletişim kurar.

Toplumsallığın sosyal yapıları aşağıda listelenmiştir:

- Sosyal bilişsellik
- Sosyal yeterlik
- Sosyal beceriler
- Sosyal davranışlar

Sosyallik bazı aktiviteler ile geliştirilebilir;

- Tanıtımlara, resepsiyonlara, yıl dönümlerine ya da diğer sosyal toplantılara gitmek.
- Diğer insanların doğal iletişim yöntemlerini gözlemek ve denemek, örnek alabileceği herhangi bir şey var mı diye gözlemek.
- Konuştuğunuz kişiye göre kullandığınız dili ve konuşma hızını ayarlamak.
- Dikkatini diğer kişinin kelimelerine ve beden diline vermek.

Günümüz dünyasında, gençler sosyalleşmek için internet ve sosyal medya kanallarını kullanmayı daha çok tercih ediyor. Bu kanallarda yer almak çevresinin genişlemesine, onlarla iletişim kurmaya ve yeni insanlarla tanışmaya katkıda bulunacaktır.

### 1.3. Öz yönetim

Yüksek öz yönetim becerilerine sahip olan bir kişi aynı zamanda hazzı erteleme, dürtüleri kontrol etme, dikkati yönlendirme ve odaklama, duyguları yönetme ve davranışları düzenleme yeteneğine de sahip olacaktır.

Yüksek öz yönetim yeterliğine sahip olan birisi dikkat dağıtıcı veya özendirici davranışlara rağmen görevlerine odaklanabilir ve yönetebilir.

Öz yönetim; sosyal becerilerin, iletişimin, çalışkan ve güvenilir olmanın, takım çalışmasının, liderliğin, problem çözmenin, eleştirel düşünmenin ve karar vermenin temelidir.

Öz yönetimin temelinde geliştirilecek 3 beceri vardır:

- Verdiğiniz sözleri ve zamanı yönetmeyi öğrenmek.
- İşinizi desteklemek için kendi kendine motivasyonu ve yeni şeyler öğrenme kapasitesini geliştirmek,
- Kişisel ağını kurmak ve geliştirmek.

#### 1.4. Doğruluk/Dürüstlük

İş dünyasındaki büyük liderliğin en önemli özelliklerinden biri, işyerinde doğruluğa ve dürüstlüğe sahip olmaktır. Her ikisi de güven gelişiminde anahtar unsurlardır.

Doğruluk, istenmeyen sonuçlar olsa dahi yine de doğru şeyleri yapmak demektir. Doğruluk aynı zamanda ahlak kurallarına sıkı sıkıya bağlı kalmak, şeffaf dürüstlüğün yansıması, düşündüklerinin, söylediklerinin ve yaptıklarının uyumlu olması olarak da tarif edilebilir.

Dürüst olmak; gerçek olmak, samimi olmak ve iyi niyetli olmaktır. Dürüst olmak demek yalan söylemeyi, çalmayı, dedikodu yapmayı ve herhangi bir şekilde aldatmayı seçmemek demektir. Dürüstlük özsaygı ve başkalarına saygının her ikisini de ifade eder.

Doğruluğun ve dürüstlüğün işyerine dahil edilmesi için gençlere birkaç temel eylem verilmiştir. Bunlar;

- Sözünü tut.
- Vaatlerini tut.
- Çevrene kulak ver.
- Odağında kal.
- Dürüst insanları etrafında tut.
- Sorumluluk al.
- Kendine ve başkalarına saygı duy.

## 2. Kişilerarası Beceriler

### 2.1 Bir Ekibe Üye Olmak

Günümüz dünyasında işverenlerin aradığı temel becerilerden birisi ekip çalışmasıdır. Genelde ekip; bir görevi, bir işi, bir projeyi veya ortak bir hedefi tamamlamak için bir grup insanın birlikte çalışmasıdır. Ekipler kaliteyi geliştirmek, projeyi tamamlamak ve süreçleri değiştirmek için bir organizasyonda çalışır. Ekip, bir projenin veya hedefin başarısını sağlamak için birkaç bileşene sahip olmalıdır.

- İletişim
- Hedefler
- Liderlik
- Performansı gözden geçirme

Ekip üyeleri gerekli başarı için bir takım tamamlayıcı becerileri sağlamalıdır. İşler, diğer ekip üyeleriyle işbirliği ve ortaklık sayesinde ilerler. Ekip üyeleri arasında bir denge sağlamak için yetki ve sorumluluk onların arasında paylaşılmalıdır. Ayrıca, ekip üyelerinin açıklanabilir ve şeffaf eylemleri, ekip performansını izleme ve değerlendirme olanağı sağlayacaktır. İyi bir ekip üyesi aşağıdaki listede belirtilen özelliklere sahip olmalıdır:

- İletişim
- Çatışma Yönetimi
- Dinleme
- Güvenilir olma
- Saygılı olma

Gençlere yönelik başarılı bir ekip, herkesin benzersiz becerilerinin ve güçlü yönlerinin, ekibin paylaşılan bir hedefe en etkili şekilde ulaşmasına yardımcı olduğu bir ekiptir. Görev karışık ve zor olduğu takdirde her yerde, her zaman ekipler oluşturulabilir.

- Proje takımları
- Operasyonel takımlar
- Öz yönetim takımları
- Uygulama toplulukları

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



- Sanal takımlar

## 2.2 Diğerlerine “Öğretmek”

“Docendo discimus – Öğretme yoluyla öğreniriz”

(Seneca, Romalı filozof)

Bir kavramı anlamanın en iyi yolunun onu bir başkasına açıklamak olduğu bilinmektedir. Diğerlerine öğretmek, bilgi ve deneyiminizi paylaşmak için size imkan verir. Süreçte kazanabileceğiniz şeyler şunlardır:

- Konu materyalinin daha derin anlaşılması veya hayatınıza uygulamak için yeni bir anlayış,
- Kişilerarası beceriler ve gözlemciliğinizi artırmak için bir fırsat,
- Öğrencinizin dikkatini çekmek, konsantrasyonunu sağlamak ve sürdürmek için en iyi sunum metodunu kavrama,
- Mesajınızı farklı kitlelere daha iyi ulaşacak şekilde uyarlamanın yanı sıra, farklı öğrenme ve iletişim yöntemlerini anlama,
- Geçmiş sende farklı olan birine öğretmek kültürel farkındalığı geliştirme.

Başkalarına öğretmenin sağladığı bazı faydalar şunlardır:

- Daha iyi hatırlayabilirsiniz,
- Sözlü ifade yoluyla öğrenirsiniz,
- Düşüncelerinizi düzenlersiniz,
- Daha iyi hissetmenizi sağlar.

## 2.3 Liderlik Uygulaması

Liderlik hedefe ulaşma yönünde yapılan çalışmalarda diğerlerini ikna etme ve destekleme sürecidir. Aynı zamanda diğerlerine sağlam kararlar verme ve iyi performans gösterme konusunda ilham verme yeteneğidir. Bir lider kriz zamanlarında adım atar, zor durumlarda yaratıcı şekilde düşünebilir ve hareket edebilir.

Etkili liderler zorlu hedefler belirleyebilir ve başarabilir, zor durumlarda bile hızlı ve kararlı eylemler gerçekleştirebilir, rekabetten daha iyi performans gösterebilir, hesaplanmış riskler alabilir ve başarısızlık karşısında azimle devam edebilir. Güçlü iletişim becerisi, özgüven, diğerlerini yönetme becerisi ve değişimi benimseme hevesi de iyi liderleri tanımlar.

Gençlik liderliği gençlik geliştirme sürecinin bir parçasıdır ve gelişmekte olan gençleri destekler. Bunlar şöyle özetlenebilir:

- Kendi güçlü ve zayıf yönlerini analiz etme yeteneği, kişisel ve mesleki hedefleri düzenleme, öz saygı, kendine güven ve motivasyon sahibi olma ve onları gerçekleştirebilme becerisi (Toplum hayatına tam olarak katılmak ve olumlu sosyal değişimi etkilemek için destek ağları kurma yeteneği dahil),
- Kurs hareketliliğinde diğerlerine rehberlik etme veya yönlendirme yeteneği, diğerlerinin düşünce ve davranışlarını etkileme ve rol model olarak hizmet etme (Wehmeyer, Agran, & Hughes, 1998).

Gençlik liderliği becerisi size daha etkili kararlar verme, kişisel vizyonunuza odaklanma ve hedeflere ulaşmak için ilerleme yolunda yardımcı olur. Ayrıca farklı liderlik tipleri farklı zamanlarda, farklı sorunlarda kullanılabilir, bazı karakter özellikleri tüm liderler için önemlidir. Genel olarak, bir gençlik liderinin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Kişisel farkındalık - sahip olduğunuz güçlü ve zayıf yanlarınızı anlama,
- Kararlılık - hızlı karar verme yeteneği,
- Adil olmak - başkalarına eşit davranmak
- Coşku - bir takımı olumlu bir tavırla motive etmek,
- Dürüstlük - ekibinizin saygısını kazanmak,
- Bilgi - son gelişmelerden ve durumlardan haberdar olmak,
- Yaratıcılık ve Hayalgücü - yeni ve yaratıcı fikirler ortaya atmak,
- Kararlılık - birşeyler yanlış gittiği zaman azimle devam etmek.

Gençlik liderliği için ihtiyaç duyulan anahtar davranışlar şunlardır:

- Güven inşa etme,
- Cesaret gösterme,
- Meydan okuma,

- Hedefe odaklanma,
- Etkili iletişim kurma.

Bir gençlik lideri olarak, bazı anahtar becerilere ihtiyaç duyacaksınız. Şu anda bu becerilere sahip olmayabilirsiniz, ancak kendi güçlü ve zayıf yönlerinizin farkında olursanız, sahip olmadığınız yetenekleri geliştirmek için adımlar atabilirsiniz. Bunlar:

- Motivasyon
- İletişim
- Aktif dinleme
- Vücut dili farkındalığı
- Öğrenme
- Analitik beceriler
- Adaptasyon

Liderlik tarzı, insanları motive etme, planları uygulama ve yönlendirme amacıyla yol gösterme yaklaşımıdır.

Yol göstermenin pek çok yolu vardır ve her lider kendi tarzına sahiptir. Buna rağmen, farklı durumlar için farklı tarzlara ihtiyaç vardır ve her liderin belirli bir yaklaşımı ne zaman sergileyeceğini bilmesi gerekir:

- Hız belirleyici liderlik
- Yetkili liderlik,
- Bağlı liderlik,
- Koçluk liderliği
- Zorlayıcı liderlik,
- Demokratik liderlik.

Başarılı bir gençlik lideri motive edici olmalıdır ve:

- Takımını canlandırmalıdır.
- İşten daha çok, hayata inanmalıdır.
- Liderlik ettiği kişileri ön planda tutmalıdır.
- Doğrulukla davranmalıdır.
- İyi bir iletişimci olmalıdır.
- İyi bir dinleyici olmalıdır.

- Problem çözücü olmalıdır.
- Ünvan veya pozisyon aracılığı ile değil, tecrübe ve yeterlilik yolu ile yol göstermelidir.

## 2.4 Akranlarla Kapsayıcı İletişim Kurmak

İletişim her insanın doğasında vardır. İletişim herhangi bir bilgi, düşünce, duygu veya sezgiyi birinden bir diğerine nakletme eylemi ile ilgilidir. Gönderici düşüncelerini, duygularını, bilgilerini vb. sözlü, sözsüz veya yazılı bir formata dönüştürerek (mesaj) bu süreci başlatır ve telefon, e-posta, sosyal medya, radyo veya televizyon (kanallar) yoluyla diğer tarafa (alıcı) nakleder. Alıcı mesajı okur, görür veya duyar (kodlar) ve cevaplar (geri bildirim).

Etkili iletişim, hizmetleri başarılı bir şekilde karşılamak için katkıda bulunur ancak aynı zamanda yeterli kişisel özgüvenin de kaynağıdır. Aynı zamanda sosyal beceriler gibi diğer teknik olmayan becerilerin gelişimine de katkıda bulunur. Daha iyi iletişim deneyimleri için, gençlik şunları dikkate almalıdır:

- Anlayarak okumak
- Yazma yoluyla bilgileri aktarmak
- Diğerleriyle anlayarak konuşmak
- Etkin bir şekilde dinlemek
- Eleştirel olarak gözlemleme

Farklı iletişim türleri vardır ve şunları içerir:

- Sözlü - seslerle, dille ve konuşma tonuyla
- Yazılı - gazeteler, dergiler, elektronik postalar, sosyal medya ve yazılı mesaj yoluyla
- Sözlü olmayan iletişim - vücut dili, jest ve mimik ifadeleriyle
- Görsel - işaretler, semboller ve resimler yoluyla
- Dinleme becerileri

Engelli gençlere saygı duymak ve onlarla empati kurmak önemlidir. Ayrıca aktif dinlemeye ek olarak engellilerin sahip olduğu özelliklerin farkında olmak, daha verimli bir iletişim süreci sağlayabilir.

Engelli bir genç ile iletişim kurarken, her bir engel türü için farklı bir strateji izlemelisiniz:

- Görme bozukluğu olan gençler için, ses ve Braille alfabesi kullanın.

- İşitme bozukluğu olan gençler için, işitme cihazı ile veya işitme cihazı olmadan konuşma, dudak okuma, işaret dili kullanma ve hatta yazılı iletişim alternatifleri kullanın.
- Konuşma sorunu olan gençler için vücut dili, işaret dili ve el hareketleri yöntemi ile iletişim kurabilirsiniz.
- Öğrenme güçlüğü çeken kişilerle kısa ve net konuşmalar yapın. Tekrar etmek, insanların söylenenleri hatırlamalarına yardımcı olmak için önemli olabilir.

Lütfen engelli gençler ile iletişim kurarken bazı ipuçlarını da aklınızda bulundurun:

- El sıkışın.
- Kendinizi tanıttın.
- Grup içinde konuşun.
- Açıklamaları dinleyin.
- Yetişkinlere yetişkin gibi davranın.
- Dikkatli dinleyin.
- Sabırlı olun.
- Kısa sorular sorun.
- Tekrar edin.
- Göz hizasında olun.
- Göz teması kurun.
- Dudak okuyun.
- Bilinen ifadeler kullanın.

Günümüz dünyasında gençler internet ve mobil teknolojiler yoluyla bağlantı kurmaya yatkındırlar. Genç engelliler için Facebook, Instagram, LinkedIn vb. sosyal medya kanalları veya mobil cihazlar yoluyla Whatsapp, Viber vb. görüntülü bağlantı, yazılı mesaj, sesli arama uygulamaları daha iyi iletişim seçenekleri sağlayabilir.

#### **2.4.1 Akranlarla kapsayıcı iletişimde bulunun**

Kapsayıcı iletişim anlamak ve anlaşılacak için her türlü iletişim aracını kullanarak, destekleyici ve etkili bir iletişim ortamı yaratmayı amaçlayan bir yaklaşımı ifade eder. Bu hizmetlerin çoğunu, herkes için daha erişilebilir hale getirir. Ayrıca, sadece bireyler için değil, aynı zamanda daha geniş bir topluluk için de başarılı sonuçların elde edilmesini desteklemektedir ve dezavantajlı gruplar için daha bağımsız bir şekilde yaşam olanaklarına ve kamusal hayata aktif katılımı da mümkün kılmaktadır.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Bu yaklaşım aşağıdakilerin kullanımını destekler:

- Konuşma: Kişinin anlayışına uygun bir seviyede, basit ve net olmalıdır.
- Vücut Dili: Konuşulan sözcüğü desteklemeli ve uyumlu olmalıdır.
- Mimikler: Konuşulan sözcüğü desteklemeli ve uyumlu olmalıdır.
- İşaretler: Konuşmada kelime sıralaması ve zamanlama, uyumlu olmalıdır.
- Resimler, fotoğraflar, grafikler ve semboller hem sözlü hem yazılı kelimeleri desteklemelidir.
- Kişileri, konumu veya aktiviteleri destekleyecek nesneler kullanılabilir.
- Ağır öğrenme engelli ve iletişim ihtiyacı olan kişiler için etkileşimli yaklaşımlar kullanılabilir.

Tüm bu iletişim türlerini sağlayan bir ortam, bireysel ihtiyaç ne olursa olsun herkesin daha iyi iletişim kurmasına yardımcı olacaktır. Güçlü iletişim becerileri, işe girme ve kendi kariyerlerini geliştirmede uzun vadede engelli gençlere eşit olarak fayda sağlayacaktır.

#### 2.4.2 Problem Çözme ve Karar Verme

Engelli gençler hayatlarında en küçüğünden büyüğüne birçok sorunla karşı karşıyadır ve onlarla başa çıkmak zorundadır. Her zaman, her yerde bir sorun ortaya çıkabilir ve engelli gençler bu sorunların üstesinden gelemeyebilir.

Bir sorun, bir bireyi rahatsız eden veya bir görevin, işin, projenin veya ortak bir hedefin başarılı bir şekilde tamamlanmasının sağlanmasında engellerin bulunduğu bir duruma işaret eder. Söz konusu engelli gençler olduğunda, günlük hayatta erişilemeyen fiziksel ortam veya insanların engelli gençlere yönelik olumsuz tutumları ortak bir sorun olabilir.

Gençler bu sorunlarla karşı karşıya geldiğinde onlar için iyi olabilecek şeyler:

- Sakince düşün ve dinle.
- Diğer insanların düşünce ve ihtiyaçlarına saygı duy ve seçenekleri göz önünde bulundur.
- Yapıcı çözümlerde bulun ve bazen uzlaşmaya çalışın.

Konuşarak problemlerin çoğu çözülebilir. İyi iletişim becerileri aynı zamanda problem çözme sürecine de katkı sağlar. Ama bazı karmaşık sorunlar için konuşmak yeterli değildir. Gençler için karmaşık sorunlara çözüm bulmak kolay değildir. Problem çözme; bir soruna, krize veya çatışmaya bir çözüm bulma yeteneğidir.

Bir sorunla karşı karşıya kalındığında, gençlerin herhangi bir sorunun üstesinden gelmesine yardımcı olacak altı adımı takip etmek faydalı olacaktır:

- Sorunu tanımlayın ve onun “Neden” bir sorun olduğunu düşünün.
- Problemi küçük parçalara bölün ve düzenleyin:
  - Zincir diyagramlar, akış şemaları, ağaç diyagramlar, listelemek.
- Olası alternatifleri ve çözümleri araştırın, her çözümün artılarını ve eksilerini belirleyin:
  - Beyin fırtınası, kritik düşünme, farklı görüşleri göz önünde bulundurmak, varsayımları sorgulamak
- En iyi alternatifi seçmek ve karar vermek:
  - Bu aşama farklı olası bilgilerin, çözümlerin, risklerin, seçeneklerin dikkatli bir şekilde analiz edilmesini ve değerlendirilmesini ve daha sonra uygulama için en iyi çözümü seçerek karar vermeyi içerir.
- Kararınızı uygulayın ve sorunu çözmek için harekete geçin
- Gözlem/geri bildirim isteme

### 3. Mentörlük

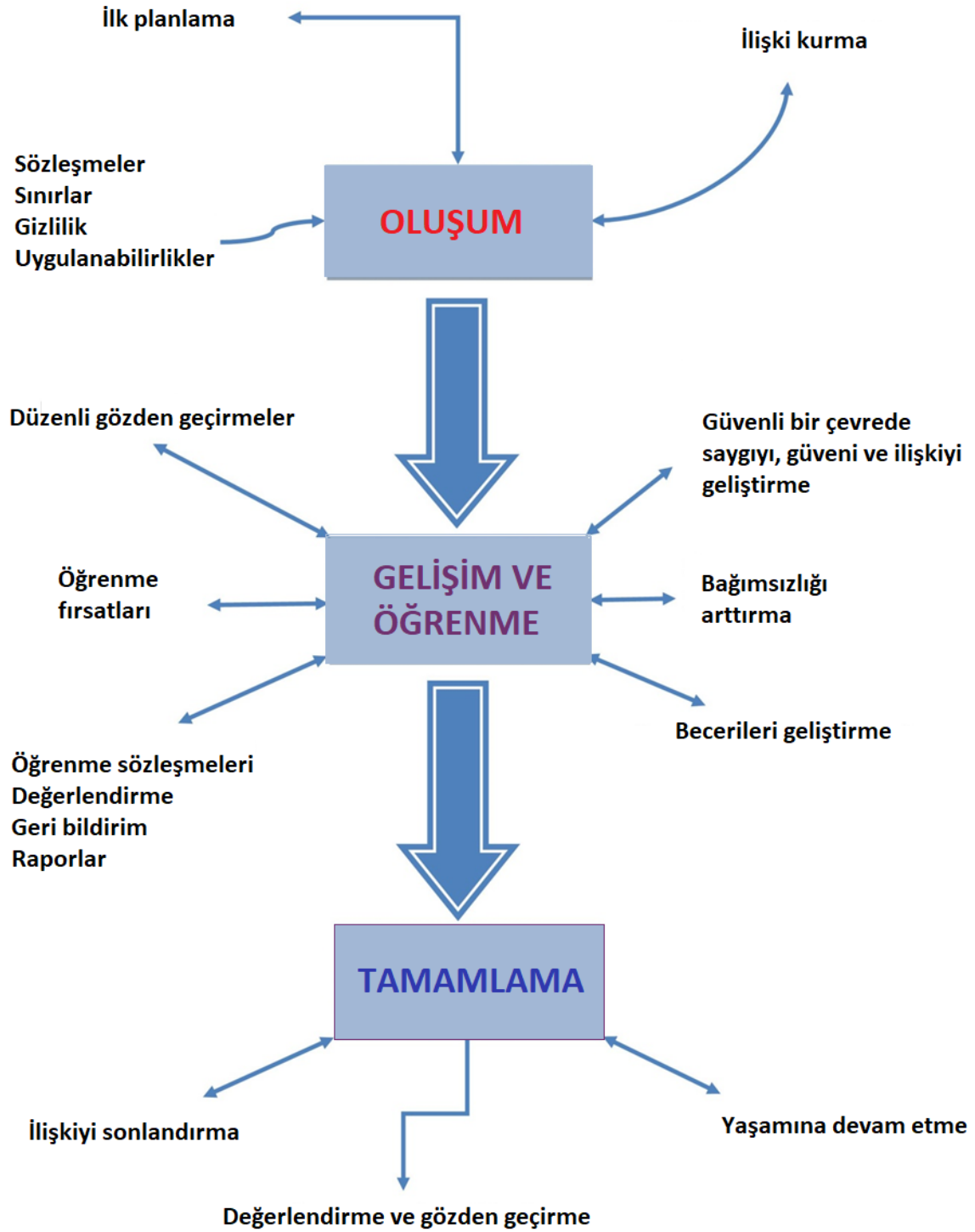
Karşılıklı güven ve saygıya dayalı bir süreç olarak mentörlük çerçeve programı 3 aşamadan oluşmaktadır. Giriş, gelişme/uygulama ve sonuç.

Bu aşamalar kısaca aşağıdaki şekilde tanımlanabilir:

- **Aşama - 1 (Kuruluş):** Bu aşama mentör ve mentinin bir ilişkiyi başlattıkları, aynı zamanda iletişim kurdukları, mentör-menti arasındaki ilişkiye yön verecek kuralları ve sınırları oluşturdıkları zamanı tanımlar.
- **Aşama - 2 (Gelişme ve eğitim):** Bu aşama eğitimi gözden geçirme ve geri dönüt süreçlerini tanımlar.
- **Aşama - 3 (Sonuç aşaması):** Bu aşama sonuç ve sürecin değerlendirmesinin gerçekleşeceği aşamadır. Çift, mentörlük programının sonuna gelir. Genç akran mentör ve menti ilişkisinin sonlandırılması ve geçişi için hazırlanıyor olacaktır. Sürecin değerlendirilmesindeki amaç sürecin başlangıcında çift tarafından konmuş görev ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını kontrol etmektir.

Bu aşamaların arasında net bir ayrım olmadığı da unutulmamalıdır. Sık sık üstüste gelirler hatta çift, kendini önceki bir aşamaya geri dönüş yaparken bulabilir. Bu, tamamen ilişkinin normal gelişiminin bir parçasıdır.





### a. Neden gençlik akran mentörlüğü seçilmelidir?

MyPeerMentor projesi iki önemli gençlik önceliğini ele alıyor:

#### **GENÇLİK: Kaliteli gençlik çalışmasının teşvik edilmesi.**

MyPeerMentor Projesi, genç akran danışmanlığı programını geliştiren çerçeve programı ve politikaları engelli gençlere tanıtılarak ve genç mentör olmak isteyen gençlik çalışanlarının tutumlarını değiştirerek toplumun sosyal bir yükten kurtulmasına yardımcı olacaktır. Bir yandan MyPeerMentor Projesi özellikle ötekileştirilmiş gençlerin işgücü piyasası üzerindeki kariyer perspektiflerini desteklemek için etkili bir gençlik akran danışmanlığı yaklaşımı geliştirerek gençlik çalışanlarının kapasite gelişimini ve gençlik çalışmalarının kalitesini artırmakta, diğer yandan daha az fırsata sahip gençlerin, eğitimden işgücüne geçişine özel önem vererek işgücü piyasasına dahil edilmesini ve istihdam edilebilirliğini teşvik etmektedir.

Gençlik akran danışmanlığının benzersiz kısmı, engelli gençlerin gençlik akranları (gençlik çalışanı veya üniversitede, üniversitelerde öğrenci/gençlik konseyi ile meşgul olan başka bir öğrenci) tarafından güven, empati, daha iyi iletişim ve akranlar (engelli ve engelsiz) ile toplum arasındaki sosyal içermenin desteklenmesi üzerine dayanan bir danışmanlık programıyla yönlendirilecek olmasıdır. MyPeerMentor Projesi'nin, gençlik çalışmasının sınır ötesi kalitesini teşvik eden bir diğer önemli parçası, planlanan öğrenme/eğitim faaliyetidir. Bu kapsamda proje süresince somut proje fikri çıktılarının üretimi ile bağlantılı olarak iki karma çalışma ziyareti planlanmıştır.

Her bir katılımcı (gençlik çalışanlarından), her bir ortak kuruluşun önceden tanımlanmış kriterlerine göre seçilecektir. Genç mentör olmak için eğitimler alacak olan gençlik çalışanlarının, projenin pilot eğitim aşaması sırasında deneyimlerini paylaşımları da beklenmektedir. Bu eylemler hareketlilik ve sınır ötesi işbirliği ile kaliteyi güçlendirecektir. Bu kısa süreli eğitim süresince katılımcılar, özgüvenlerini güçlendirecek olup sosyal ve kültürel yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olarak kendilerini gerçekleştirmeleri teşvik edilmiş olacaktır.

#### **GENÇLİK: Güçlendirmeyi teşvik etmek**

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Bu proje, çapraz sektörel işbirliğini ve eğitim dünyası (2 üniversite, 1 eğitim müdürlüğü, politika yapıcı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yani CASGEM gibi bir hükümet organı) ile Sivil toplum sektörü (1 STK) ve ulusal gençlik konseyi tarafından desteklenmekte olan istihdam sektörü (1 danışma organı) arasındaki sinerjiyi güçlendirmektedir. Proje süresince genç danışmanların desteklediği, engelli gençlere istihdam bilgisi kazandıracak, takım oluşturma becerilerini, girişimcilik duygusunu ve sosyal yaşam deneyimini güçlendirecek mentörlük faaliyetleri uygulayacaktır. Aynı zamanda fiziksel engelli gençlere istihdam konusunda adil bir şans vermenin onları daha az bağımlı hale getireceği, öz saygılarını ve kendine güvenlerini arttıracacağı yönde bir güçlendirme söz konusudur. Büyük bir grup insanı ötekileştirmek ve potansiyellerini göz ardı etmek yerine, proje ortakları onların işgücü piyasasına ve topluma entegrasyon düzeyini artıracaktır. Bu sayede proje süresince gençlerin güçlendirilmesi, katılımı ve aktif vatandaşlığının teşvik edilmesi sağlanacaktır.

Pilot gençlik akran danışmanlığı sadece eğitim merkezi sınıflarıyla sınırlı kalmayacak, aynı zamanda engelli gençleri sahada eğitip kişisel gelişimlerini gençlik çalışanlarının akran danışmanlığı ile destekleyeceğiz. Bu da bize seyahat süresi ve masrafı minimuma indirilmiş olacağından dolayı katılımcıları çoklu ve maliyet etkin bir şekilde eğitmemizi ve mükemmel bir referans materyali olarak yararlanılacak özelleştirilmiş eğitim kılavuzları elde etmemizi sağlayacaktır.

MyPeerMentor Projesi ayrıca aşağıdaki yatay AB önceliklerini de ele lmaktadır:

**YATAY:** Dijital çağda açık ve yenilikçi uygulamalar

Ayrıca proje, “MYPEERMENTOR” isimli engelli gençlere uzaktan mentörlük sağlamak amaçlı mobil bir uygulama geliştirerek gençlerin (engelli ve engelsiz) aktif vatandaşlığı ve yerel, ulusal, Avrupa ve küresel seviyede sosyal katılımını geliştirecek e-katılımı da (çevrimiçi bilgi ve internet tabanlı teknolojinin kullanımı yoluyla) desteklemektedir.

**AB Gençlik Politikası:**

Tasarlanan yeni gençlik akran danışmanlığı yöntemi, araçları ve uygulaması ile Mypeermentor Projesi AB Gençlik Stratejisi gençlik alanında (2010-2018) Avrupa işbirliği yenilenmiş çerçeve programı konusunda Konsey Kararı önceliklerini ve özellikle son AB Gençlik raporu politika önerilerini desteklemektedir.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

## **b. Neden mobil uygulama aracılığıyla akran mentörlüğü seçilmeli?**

Yenilikçi bir sonuç olarak, gençlerin eğitiminde Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) gibi yeni teknolojilerin kullanılması, yani içeriğin azami etki ve uzun vadeli sürekliliğin çok güçlü bir temel olduğu bir gençlik işbirliği yaklaşımı olarak yeni bir mobil öğrenmenin kullanılması gösterilebilir. Proje, gençlik mentörleri için eğitim materyalleri içeriğinin sürekli güncellenmesine ve hem çeşitli engelli gençlere hem de uzak ve çevresel olarak erişilemeyen yerlerde bulunanlara maksimum uyum ve erişilebilirlik sağlayacak olan mobil tabanlı bir formatta fikri çıktılar geliştirecektir. Yeni teknoloji ve geleneksel iletişimin birleşimi, farklı kullanıcı gruplarının ihtiyaçlarını karşılamak için hayati önem taşımaktadır. Elektronik formatların kullanımı çıktıların erişilebilirliğini de artıracaktır. Örneğin görme bozukluğu olanlara; Bilişim Teknolojileri kullanımı tüm ortak ülkelerde hızla büyümekte ve engelli gençlerin işle ilgili bu temel teknolojilerden mahrum edilmemesi hayati önem taşımaktadır.

Android tabanlı erişilebilir bir mobil uygulama, özellikle çevre ve ulaşımdan kaynaklı olarak kolay seyahat edemeyen hareketlilik ve görme engelli gençler tarafından ihtiyaç duyulan güvenli bir ortamda, uzaktan gençlik akran danışmanlığı iletişimine izin verecektir. Mobil uygulama, Android destekli teknolojileri kullanarak, farklı engelli kişilerin mobil uygulama ile etkileşimde bulunabilmelerini sağlamak için doğrudan Android erişilebilirlik API'sine (Uygulama Programlama Arayüzü) (Android 7.0 Nougat gibi) de bağlanacaktır. Google'ın Talkback'i ve diğer Android ekran okuyucularını ve Android Smartphone ve Tab'in (tablet) diğer erişilebilir ve kişiselleştirilmiş özelliklerini kullanarak, eğitsel içeriği buna göre ayarlanabilecektir. Böylece, öğrencinin eğitim ihtiyaçlarını ve sınırlarını da göz önünde bulundurarak erişilebilir mobil eğitimin iyi bir örneği ortaya konacaktır.

Android İşletim Sistemi üzerinde çalışan bu mobil uygulama, kendi kendine öğrenmeye ve yaygın akran öğrenimine (yararlanıcılardan gelen geri bildirimler) dayanacaktır. Her ikisi de gençlik akran danışmanlığı sürecinde yer alan gençlerin e-becerilerini ve dijital yeterliliklerini geliştirmenin önemli yollarıdır.

## **c. Beklenen sonuçlar nelerdir?**

Projenin beklenen sonuçları, katılımcı ülkeler için BİT destekli ortak gençlik akran danışmanlığı metodolojisi ve öğrenme materyalleri olacaktır. Her bir ortağın deneyimlerine dayanan girdilerin sağlanması ve analizleri yoluyla, paydaşlar ve faydalanıcılar da iyi bir uygulama haline gelecek olan prosedürlere (24 gençlik danışmanının harmanlanmış gençlik öğrenme hareketlerinin organizasyonu yoluyla Avrupa yaygınlaştırması dahil) erişebileceklerdir.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Diğer bir sonuç ise, katılımcı ortakların doğrudan faydalanacağı ve kapasitelerini, personelinin yetkinliklerini ve günlük olarak sundukları gençlik çalışma aktivitelerinin kalitesini daha da geliştirecek olan yenilikçi fikri çıktıların geliştirilmesi açısından ortak kuruluşların güçlendirilmesidir.

Akran mentörlük uygulama rehberi, genç akıl hocası olmak veya onları eğitmek isteyen gençlik çalışanları ile pilot çalışmalar oluşturacaktır. Pilot uygulama esnasında, katılımcılar akran danışmanlığı yöntemi ile becerilerini, özgüvenlerini geliştirmelerini, istihdamının artırılmasını sağlayacak bilgiler ve bağlantılar ve de kendilerine ait seçilmiş alan bilgisi edineceklerdir. Akran danışmanlığı alanındaki yaygın eğitim, yeni ayrıntılı yöntemler ve biçimler, geleneksel olmayan iletişim sisteminin kullanılması (mobil öğrenme desteği) yoluyla yürütülecek ve çeşitli engelli tipleri ve düzeylerinin özelliklerine uyarlanacaktır.

Projenin bir diğer sonucu, mentörlük yoluyla yeni bir akran desteği ile var olan bir problemin çözülmesine katkıda bulunmaktır. Bu da, üniversiteler, STK'lar, eğitim, sosyal ve ekonomik sektörler arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Projenin önemli bir sonucu, özellikle STK'lar ve sosyal hizmet sağlayıcı kurumlar gibi engelli gençlerin istihdamı konusundaki dinamiklerin tanıtımına direk etkisi olan yerlerdeki gençlik çalışanlarının ve genç mentörlerin yeterliklerini, yeterliklerinin sürekliliğini ve ön yeterliklerini desteklemesidir.

Proje tamamlandığında proje hedefleri:

- Genç mentör olmak isteyen gençlik çalışanları için gençlik akran mentörlük kurslarının eksikliğini doldurmak,
- Genç mentörlerin ve gençlik çalışanlarının desteği ile engelli yararlanıcıların kilit ve çapraz yeterlikleri edinmelerini desteklemek,
- Avrupa'daki en az 30 paydaş kurum ve en az 140 genç ile proje fikri çıktılarının etkisini ve kullanılabilirliğini teyit etmek,
- Engelli gençlerin istihdam edilebilirliğini teşvik etmek,
- Gençlik alanında temel paydaşların yaygınlaştırma/yarar sağlama ağlarını güçlendirmek,
- Akran destek danışmanlığı yoluyla gençlik çalışmalarını destekleyen yeni yöntemler hakkında politikacılara bilgi vermek,
- Proje etkisini, yararlanılabilirlik ve sürdürülebilirlik potansiyelini artırmak, ürün içeriğini, kalitesini ve çekiciliğini tanıtmak ve paydaşlardan gelen gençlik uzmanları girdilerini toplamak ve yararlanmak için her bir ortak ülkede birçok atölye çalışması yapmak,

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

- Toplumdaki dezavantajlı gruplara karşı halkın hoşgörüsünü artıracak ve engelli gençlerin damgalanmasına, önyargı ile karşılanmasına ve işsizliğinin azaltılmasına yardımcı olacak gençlik etkinlikleri ile dayanışmayı geliştirmek için sosyal bütünlüğü ve sosyal katılımı teşvik etmek,
- Mentörlük ve staj yoluyla gençlik faaliyetlerinin teşvik edilmesinde hem özel sektörün hem de kamu sektörünün önemli bir rol oynayabileceği Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzeyini artırmak,
- Gençlik alanında Avrupa işbirliği (2010-2018) - AB Gençlik Stratejisi ve özellikle AB Gençlik Raporunun politika önerileri için yenilenmiş bir çerçeve üzerinde Konsey Kararının önceliklerini desteklemek.

#### d. İşe Alım

Başarılı bir mentörlük programı için aktif bir işe alım kampanyası her zaman gereklidir. Proje tarafından konulan hedefler ne kadar değerli olsa da, insanlar bunu bilmiyorlarsa katılmazlar. Program belirlendiğinde adını başta olmasa da sonradan duyar ve öğrenirler.

Bir koordinatör olarak sizin, işe alımlarla ilgili ihtiyacınız olan tüm temel bilgilere sahip olmanız gerekir. Bu nedenle basit bir **Başvuru Formu** gerekir (bakınız EK I. BAŞVURU FORMU – GENÇLİK AKRAN MENTÖRÜ İÇİN, ve EK II. BAŞVURU FORMU – MENTİ İÇİN). Uzun bir form katılımcılar için caydırıcı olabilir, ancak başvuru sahiplerinin uygunluğunu değerlendirmek için yeterli materyale sahip olmanız gerekir.

Mentörlük programları için başarılı pazarlama teknikleri şunları içerir:

- Afişler, broşürler ve el ilanları,
- Belirli hedeflere e-posta gönderimleri,
- Davetli kitlelere sunumlar,
- Geçmişte başarılı olmuş mentörlük programlarından alınan referanslar ve vaka çalışmaları,
- Websitelerinde yer almak,
- Sosyal medya aracılığıyla tanıtım (Facebook, Twitter, LinkedIn ve diğer ilgili web platformları),
- Kitle iletişim araçları (radyo, TV, web medyası vb.) aracılığıyla duyurular.

Yerel gençlik örgütleri, gönüllü gruplar ve engelli gençlik örgütleri, engelli ve engelsiz gençlik dernekleri, gençlere hizmet veren STK'lar, eğitim kurumları ve uygun bulabileceğiniz diğerleri gibi iletişim ağları aracılığıyla çalışmayı faydalı bulacaksınız. Mülakatla işe alım ve güvenilir araçların sözlü referansları değerli olabilir.

Bir hatırlatma olarak, MyPeerMentor projesi bağlamında, aşağıdaki hedef gruplara projenin genel bakışını aşağıdaki gibi kullanıyoruz:

- Doğrudan hedef gruplar:
  - Engelli gençler,
  - Genç akran öğrenciler,
  - "Gençlik akran mentörü" olarak çalışacak olan gençlik çalışanları,
  - STK'lar, sosyal ve kariyer hizmetleri sağlayıcılar.
- Faydalanıcılar:
  - Gençlik Bakanlığı,
  - Eğitim Bakanlığı,
  - Ulusal Eğitim Yetkilileri,
  - Eğitim Yetkilileri,
  - Gençlik Eğitim Merkezleri.

Mentörlük ve işe alımla ilgili birtakım risklerin olabileceğini asla unutmayınız. Bir koordinatör olarak gerekli görünenden daha fazla katılımcıyı işe almanız gerekeceğini de unutmayın: Bazıları yarıda bırakacak, diğerleri eşleşme için uygun olmayacak ve bazıları da mentörlük için uygun görülmeyecektir. İşe alımın zamanı da çok önemlidir – Katılımcıları yaz tatilinin ortasında işe almak mantıksız olacaktır. Ayrıca işe alımla mentörlük periyodunun başlangıcı arasında çok fazla zaman aralığı bırakmamak da çok önemlidir. Aksi takdirde potansiyel bir konsantrasyon ve motivasyon kaybı söz konusu olabilir.

#### **e. Gençlik akran mentörünün rolü ve becerileri**

Gençlik akran mentörünün rolü ve becerileri aşağıdaki şekildedir:

- Gençlik akran mentörü ve mentinin karşılıklı saygı ve güvene yönelik istikrarlı bir ilişki kurmak amacıyla birbirlerini tanıması, bir takım olarak gelecekteki çalışmaları için büyük önem taşımaktadır.
- Menti tarafından yerine getirilecek görev ve hedeflere uygun gerçekten uygulanabilir bir plan hazırlamada ve yürütmeye aynı zamanda bu planın değerlendirmesini yapmada yardımlarda bulunmak ana görevlerden bir tanesidir.
- Gençlik akran mentörü menti ile kişisel beklentileri ve hedefleri konusunda konuşmalı ve onu bilgilendirmelidir.
- Gençlik akran mentörü yönlendirmelerde bulunmak amacıyla menti ile sürekli bir temas halinde olmalıdır.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

- Gençlik akran mentörü görevlerin uygulanması üzerine Ulusal Koordinatöre geribildirim vermelidir.

Gençlik akran mentöründen yapması beklenenler:

- İyi düzeyde kişilerarası ve destekleyici becerilere sahip olmak,
- İyi bir dinleyici olmak,
- İyi düzeyde iletişim becerilerine sahip olmak,
- Tecrübe paylaşımında bulunabiliyor olmak-teoriyi pratiğe dönüştürebilmek,
- Programa katılımda isteklilik göstermek ve sorumlu olmak,
- Yaratıcı ve olumlu bir eğilime sahip olmak ve sadece mentilere ne yapmaları gerektiğini söylemekle yetinmemek (çünkü bu projenin amaçladığı şey değildir), gençlik akran mentörü, otoriter bir tavırdan ziyade danışmanlık rolü oynamalıdır. Yani rehberlik ve yönlendirme sağlamalıdır,
- Mentör ve menti'nin arasında karşılıklı bir ortaklığın oluşturulabildiği, bilgi alışverişinde bulunabildikleri, karşılıklı yararlar edindikleri bir ortam oluşturmak ve sürdürmek,
- Günlük görevlerini yerine getirmelerinde tam potansiyellerini göstermeleri için menti'leri önceden hazır hale getirmek ve ikna etmek,
- Düşünceli olmak,
- Düzenli olmak ve zaman yönetimini iyi yapmak,
- İnsanlara:
  - Nerede ve ne zaman buluşacakları,
  - Bu buluşmaların ne kadar süreceği,
  - Ne konuşacakları,
  - Bu konuşmayı nasıl yapacakları (hangi formatta)

konularında karar alabilmeleri için cesaret vermek.

Akran mentörünün birçok rolü olabilir. Bunlardan en yaygın olanlarından bazıları:

- Birleştirici - birisinin deneyim kazanmak, iş bulmak gibi amaçlarla ihtiyaç duyduğu bağlantılar geliştirmesine yardım eden,
- İmkanlar sunucu - kapılar açan ve fırsatlar yaratan, hedefler koymaya ve hedeflere ulaşmaya yardımcı olan,
- Önemli arkadaş - birine sadece gerçek dostların söyleyebileceği bazen rahatsızlık edici gerçekleri söyleyebilen,



- Fikir değerlendirici - birine fikirlerini beyan etmesi ve yaklaşımlarda bulunması için güvenli ortam sağlayan
- Rol model - başka birinin de öğrenmesini sağlayan örnekler sergileyen

Program tamamlandıktan sonra gençlik akran mentörü şu konularda kendini geliştirmiş olacaktır:

- İletişim becerilerini geliştirmek,
- Diğer insanlara karşı anlayışlarını genişletmek,
- Kendi deneyimlerini ve algılarını yansıtmak için bir fırsat bulmak,
- Sosyal ilişkilerini arttırmak,
- Profesyonel büyüme ve iş tatmini yaşama,
- Yeteneklerini ve deneyimlerini diğer insanlarla paylaşma – mentinin bağımsızlığına olan katkılarını görmekten memnuniyet duyar,
- İşe olan motivasyonu ve memnuniyeti arttırmak,
- Yönetim becerilerinin geliştirilmesi için kendisine fırsat tanınması,
- Kişisel gerçekleştirme için yeni bakış açıları elde etme,
- Potansiyel değişim destekçisi gibi davranmak ve kurumuna olan katkısını artırmak,
- Öz güven ve kişisel gelişiminin üstüne koymak,
- Başkalarını anlama, kültürlerini vs. tanıma becerilerini geliştirmek.

#### **f. Gençlik akran mentörünü seçmek için kriterler**

Şu konularla ilgili beceriler olmalı:

- Gençlik akran mentörü ilgili deneyime sahip olmalıdır,
- Üstlendiği rolün tavsiye edici nitelikte olduğunu bilmeli, otoriter bir tavır sergilememelidir,
- Eğitim ve geliştirmeye sıkı bir bağlılık göstermelidir,
- İyi iletişim ve dinleme becerilerine sahip olmalıdır,
- Özellikle dezavantajlı insanlara danışmanlık yapıyorsa, fırsat eşitliği taahhüdünü gösterebilmelidir,
- Mentörlük programının tam süresi için taahhütte bulunabilmelidir,
- Önyargısız olmak zorundadır,
- Yeni fikirlere açık olmalıdır.

## **g. Beklentilerin yönetimi**

### **Beklentilerin doğası:**

- Mentörlük programının başarısının anahtarı gerçekçi ve doğru beklentilerdir. Mentörlük koordinatörü, gençlik akran danışmanlarının ve mentilerin beklentilerinin belirlenmesinde ve yönetilmesinde önemli bir rol oynamalıdır.

### **Gençlik akran mentörlerinin uygun olmayan beklentileri:**

- Gençlik akran mentörü mentiden ne söylese tam olarak yapmasını bekleyebilir,
- Gençlik akran mentörü, mentörlük oturumlarının yeri ve zamanı hakkında tüm kararları kendisinin vermesini bekleyebilir,
- Gençlik akran mentörü, mentilerin önerilerini dikkate almadan eylem planının geliştirilmesinden kişisel olarak sadece kendisinin sorumlu olmasını bekleyebilir,
- Gençlik akran mentörü çabaları için ücret bekleyebilir,
- Gençlik akran mentörü mentörlük programının bitiminden sonra mentiye ücretli istihdam sağlamaktan sorumlu olduğunu hissedebilir,
- Herhangi bir problem durumunda mentör problemi ikili olarak çözmek yerine mentörlük koordinatöründen yoğun bir şekilde işe müdahil olmasını bekleyebilir.

### **Mentilerin uygun olmayan beklentileri:**

- Menti mentörden iletişim ağını kendisiyle paylaşmasını bekleyebilir,
- Menti mentörden ne yapması gerektiğini söylemesini hatta daha kötüsü kendisi için yapmasını bekleyebilir,
- Menti mentörlük oturumlarının yeri ve zamanı konusunda bütün kararları kendisinin vermesini bekleyebilir,
- Menti, mentörün önerilerini dikkate almadan eylem planının geliştirilmesinden kişisel olarak sadece kendisinin sorumlu olması gerektiğini bekleyebilir,
- Menti çabaları için ücret bekleyebilir,
- Menti her zaman mentörün desteğine güvenmeyi bekleyebilir,
- Menti, mentörden eylem planında başlangıçta olmayan bir sorumluk veya görev almak beklentisinde olabilir.

Eğer mentörlük koordinatörü olarak siz mentörün veya mentinin uygun olmayan beklentilerinin farkında olursanız, bu uygunsuz beklentileri anında görüp kolayca gerçekçi beklentilere dönüştürebilirsiniz.

### **Beklentileri yönetmek için yaklaşımlar:**

Gençlik akran mentörlerinizin/mentilerinizin açık ve gizli beklentilerini belirlemek için bir mentörlük koordinatörü olarak size yardımcı olabilecek birçok yaklaşım vardır. Burada size mentörlük koordinatörü olarak yardımcı olabilecek iki yöntemden bahsedeceğiz:

- **Beklentiler kontrol listesi** – Bu yöntem mentörlük koordinatörü olarak sizin işe aldığınız mentörlük programı çiftinin beklentilerinin doğruluğu hakkında güvenilir bilgiyi edinebileceğiniz en az zaman alan yöntemlerden biridir.

### **Menti kontrol listesi**

Size en uygun olduğunu düşündüğünüz üç ifadeyi işaretleyiniz:

- “Mentörlük programının sonunda umuyorum ki mentörüm bana ücretli bir iş verecek.”
- “Mentörlük programının sona ermesinden sonra istediğim mesleği bulmamda bana yardımcı olacak mesleki bilgi ve becerileri kazanmayı umuyorum.”
- “İnanıyorum ki ihtiyaç duyduğum her an mentörüme güvenebilirim.”
- “Neyi iyi yapıp neyi yeterli düzeyde yapamayacağımı görmeyi umuyorum.”
- “Mentörümün kariyer gelişimimle ilgili daha iyi bir fikir edinmeme yardımcı olacağını umuyorum.”
- “Mentörümün mentörlük ilişkimizin ayrıntılarını gizli tutmasını bekliyorum.”
- “Mentörüm veya mentörlük koordinatörünün mentörlük süreciyle ilgili masrafları karşılamasını beklerim.”

### **Gençlik akran mentörleri kontrol listesi**

Lütfen sizin için en alakalı olduğunu düşündüğünüz ifadenin üçünü seçin ve işaretleyin:

- “Mentinin mümkün olduğunca adil olmasını bekliyorum.”
- “Mentimin bana itiraz etmemesini bekliyorum.”
- “Mentimden yeni şeyler öğrenmeyi bekliyorum.”
- “Engelliliğin doğası ve engellilerin iş yerinde neler yapabilecekleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmayı bekliyorum.”
- “Engelli gençlere ve onların mesleki becerilerine ve yeteneklerine karşı farkındalığımı artırmayı umuyorum.”
- “Dezavantajlı gruptaki insanların kapasitesiyle ilgili önyargılarımın üstesinden gelmeyi bekliyorum.”

- “Mentimin veya mentörlük koordinatörünün mentörlük süreciyle ilgili masrafları karşılamasını beklerim.”

## **h. Mentörlerin ve mentilerin işe başlama eğitimleri**

Gençlik akran mentörleri ve mentilerin ihtiyaç duyduğu becerilerin çoğu, diğer sosyal yaşam alanlarında geniş bir uygulamaya sahip olanlardır. Örneğin, gençlik akran mentörleri için en önemli beceriler dinleyebilme ve karşıdaki insanın (mentinin) fikir ve düşüncelerini anlayabilme becerisidir. Bu tür beceriler, birçok insan tarafından günlük yaşamlarında yaygın olarak kullanılır, fakat iyi düşünülmüş bir eğitim programı çerçevesinde bunu uygulamaya dökmek tabi olarak gençlik akran mentörünü çok daha etkili hale getirecektir. Bütün etkili mentörlük programlarının başarısının arkasında iyi bir eğitim vardır. İşe başlama eğitimlerinin her safhasını tek bir sürecin adımları olarak algılamak gerekir. İlk işe alım tanıtımından başlayarak, gençlik akran mentörü ve menti, mentörlüğün doğasına dair bilgi ve anlayış kazanacak ve her adım tüm sürece katkıda bulunacaktır. Koordinatör olarak siz, eğitimin sürecinin uygun bir noktasında katılımcılarla programın genel kurallarını (özellikle gizlilikle, izleme ve sorumluluklarının doğasıyla ilgili olanları), açıkça kabul ettiklerini beyan eden bir sözleşme imzalayıp imzalamama konusunda karar kılmalısınız (bakınız EK III. Gençlik akran mentörü/Menti Sözleşmesi; Ek IV. Mentörlük çiftinin çalışması için Eylem Planı; EK V. Gizlilik Sözleşmesi).

Menti ve gençlik akran danışmanı arasındaki anlaşmalar için iki ana amaç vardır ve bu amaçlara ilgili anlaşma mentörlük sürecinin oldukça farklı aşamalarında ulaşılabilir. O yüzden koordinatör olarak sizin iki ayrı anlaşma hazırlamayı düşünmeniz gerekir. Bu şekilde yaptığınız takdirde her ikisine de farklı başlıklar vermeniz gerekecektir ki farklı roller net olarak ortaya çıksın: belki “Prosedürler ve roller konusunda anlaşma” ve “Hedefler ve çıktılar konusunda anlaşma” olabilir, ama daha iyisini de düşünebilirsiniz. Aşağıdakiler gibi daha resmiyetten uzak alternatifler olabilir:

- Birinci Anlaşma, her iki tarafın mentörlük programının temel çalışma kurallarını ve mentörlüğün genel sorumluluklarını anlamasını ve taahhüt edilmesini sağlama gereği ile ilgilidir. Bu tip bir anlaşma, iki taraf için de temel alanları belirleyen ve tüm katılımcılar için temel kurallar bütünlüğü sağlayan standart bir formatta verilebilir. Alternatif olarak, bir dizi daha genel soru sunabilir ve katılımcıların kendi yaklaşımlarını geliştirmelerine izin verebilirsiniz. Temel gereklilik, iki tarafın, başlangıçtan itibaren nasıl hareket edecekleri hakkında açık, paylaşımlı, yazılı bir anlaşmaya sahip olmaları gerektiğidir.
- İkinci tür Anlaşma (bazen “Kalkınma/Eylem Planı” olarak adlandırılır) mentinin mentörlük sürecinin sonucu olarak elde etmek istediği sonuçlarla ilgilidir. Bu, mentinin gerçekleştirdiği

ilerlemeyi tanımlamak ve gençlik akran mentörünün sürece tam olarak katılmasını sağlamak için hayati bir mekanizmadır. Bariz nedenlerle bu anlaşmaya mentörlük sürecinde mümkün olduğunca erken ulaşılmalıdır fakat bu her zaman başlangıç noktasına çok yakın olmayabilir. Bazen mentörlüğün ilk aşaması, anlaşmanın hazırlanmasını sağlamak için gerekli olan yeteneğin geliştirilmesini içerir. Birçok menti, başlangıçta kendi hedeflerini tanımlayabilmek için öz farkındalık becerilerine sahip olmayacaktır ve bu hedeflerin özel hedeflere uyarlanması biraz zaman alabilir. Bu anlaşmanın standart bir formatta olma olasılığı daha düşüktür. Bir koordinatör olarak, tüm önemli konuların ele alındığından emin olmak için genel sorular sormak isteyebilirsiniz, ancak farklı katılımcıların farklı yaklaşımlar getirmesini beklemeniz gerekir.

Her zaman şunu aklınızda tutmanız gerekir ki katılımcı çift anlaşmaları için ne kadar sade, kısa ve net bir format oluşturabilirsiniz, o kadar etkili olacaktır ve katılımcıların bu anlaşmaları takip etme olasılığı da o kadar artar. Anlaşmaların içerisinde yönergeler ve öneriler olabilir. Fakat şunu da unutmamak gerekir ki nihai sorumluluk katılımcılara aittir ve kendilerine ait ayrıntılı düzenlemeleri yapmalarına izin verilmelidir.

Gençlik akran mentörlerinin ve mentilerinin, normal etkileşimlerinin sınırlarını tanıması ve bu sınırların ötesine geçen, belki de kişisel doğası olan sorunları gündeme getirmesi gerektiğini düşünürse, incelik ve bakım ihtiyacını anlamaya teşvik etmek yararlı olabilir. Eğer bir koordinatör olarak bu yaklaşımı alırsanız, bunu özellikle eğitim sürecinde ele almalısınız. Eğitim organize etme şekliniz mentörlük programının zorluklarına göre değişecektir. Koordinatör, yüz yüze toplantı ve mentörlük çiftleri tarafından gerçekleştirilecek çevrimiçi ve mobil rehberlik oturumları arasındaki dengeyi izlemelidir.

MyPeerMentor projesi kapsamında yapılacak toplantılar için makul olan, her bir çift tarafından kabul edilen ön çalışma planına göre yayılmış en az üç, yüz yüze toplantı (başlangıç, ara dönem ve final) ve çevrimiçi ve mobil mentörlük oturumlarıdır. Mentörlük programında kullanılan harmanlanmış öğrenme yaklaşımı, tüm gençlik akran danışmanlarının ve mentilerin ihtiyaçlarının karşılanmasını garanti edecektir. Kullanılan malzemeler bazen basılı kopyalarda, elektronik ortamda veya çevrimiçi ortamda olabilir.

## **i. İlişkinin Başarılı Bir Şekilde Tamamlanması**

Belli bir noktada, tüm mentörlük ilişkileri kursun doğal seyrinde devam edecek ve başka bir deyişle çiftler gelişim gösterdiğinde, hedeflerine ulaştığında ve dolayısıyla ilişkiyi geliştirdikleri zaman sona erecektir. Bununla birlikte, ilişkinin nasıl sonlanacağını bilmek ve olumlu bir sonuç elde etmek önemlidir.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Her iki tarafın da hareket etmek için istekli olmaya ve mentinin, diğer gençlik akran danışmanları veya kalifiye eğitimcilerin yardımıyla öğrenme becerilerini ilerletme ve geliştirmeye yönelik seçme özgürlüğüne sahip olması gerekir.

Mentiler, mentörlük ilişkisi sona erdiğinde yardım ve daha fazla destek için nereye danışması gerektiğini bilmelidir.

Genç akran mentörü daha fazla öğrenme ve gelişme fırsatları ile birlikte mentiler için gelecekte uygun olan diğer kaynakları belirlemede yardımcı olabilmeli ve tavsiye verebilmelidir.

İlişki, o kadar başarılı olmuştur ki, genç akran danışmanı ve mentee, ilişkiyi gayri resmi olarak sürdürmeye karar verirler veya uygun görülmesi halinde daha sonraki bir tarihte resmi bir mentörlük ilişkisini yeniden kurabilirler.

Ayrıca menti, gençlik akran mentörüne hala kendini bağımlı hissetmek yerine, özgüven ve kendi başına hareket etme duygusuyla ilişkiyi bitirme ihtiyacı duyar. Bu da, ilişki başarıları, faydaları ve kişilerin performansı hakkında mentilere genç akran danışmanı tarafından olumlu geri dönüt verilerek sağlanmalıdır.

## Ek I. BAŞVURU FORMU– GENÇLİK AKRAN MENTÖRÜ

1. Ad: .....  
Ad Soyad

2. Yaş: .....

3. Cinsiyet: ☐ Erkek ☐ Kadın

4. Adres:

Ev: .....

Telefon: .....

E posta: .....

5. Eğitim: .....

6. Akademik alan: .....

7. Eğitim öğretim çalışmalarınız ne zaman bitti?

.....

8. Varsa, mesleki deneyiminiz nedir? Lütfen iş deneyiminizi kısaca tanımlayınız.

Ne zaman: .....

İşiniz: .....

Ne zaman: .....

İşiniz: .....

Ne zaman: .....

İşiniz: .....

Ne zaman: .....

İşiniz: .....

**Kişisel nitelikleriniz, becerileriniz ve ilgi alanlarınız hakkında**

Kendinizi şu konularda nasıl tanımlarsınız:

9. Beceriler (beceri ve deneyimlerin kısa bir özeti, bir menti ile paylaşabileceğiniz herhangi bir uzmanlık alanında dikkat çekici bir özellik)

10. Kişisel özellikler

11. İlgiler (Bir menti ile paylaşabileceğiniz boş zamanlarınız dahil olmak üzere özel ilgi alanlarınızı listeleyiniz)

12. Öncesinde herhangi bir mentörlük çalışmasına katıldınız mı?

Cevabınız evet ise, lütfen hangi konumda olduğunuzu belirtiniz, gençlik akran mentörü olarak mı yoksa menti olarak mı.



13. Bir gençlik akran mentörü olmanın size ne kazandıracığını umuyorsunuz?

**Profesyonel rolünüz hakkında**

14. Lütfen, şu anda çalışmakta olduğunuz kuruluş veya sizin var olan mesleki kapasiteniz hakkında bilgi veriniz.

15. Kuruluştaki rolünüz/göreviniz nedir, eğer çalışıyorsanız?

16. İş deneyiminizin hangi özel bölümünü, varsa, menti ile paylaşmayı umuyorsunuz?

**Bir menti için beklentileriniz ve tercihleriniz hakkında**

17. Koordinatör olarak sizi bir menti ile eşleştirirken dikkate almamız gereken tercihleriniz nelerdir?

18. Bu projeden nasıl haberdar olduğunuzu belirtiniz.

- ☐ Ulusal koordinatörler tarafından bilgilendirildim  
☐ Bir meslektaşımдан öğrendim  
☐ Kitle iletişim araçlarından  
☐ Diğer, lütfen açıklayın.....

MyPeerMentor projesinde bir gençlik akran mentörü olarak yer almayı kabul ediyorum.

Mentöre ve ulusal koordinatöre karşı sorumluluklarımı biliyorum.

Tarih:

İmza:

## Ek II. BAŞVURU FORMU – MENTİLER

1. Adı: .....

Adı

Soyadı

2. Yaş: .....

3. Cinsiyet : ☐ Erkek ☐ Kadın

4. Gerçek/Güncel adres: .....

5. Eposta adresi: .....

6. Eğitim: .....

7. Konu (Lütfen konunuzu belirleyin ve eğitim görüyorsanız kaçınıcı sınıfta olduğunuzu yazınız)

Eğitim kurumu: .....

Mezuniyet yılı: .....

8. Yaşıtlınız bir gençlik akran mentörü ile eşleşmek sizin için ne kadar önemli?

Lütfen 1-4 arası derecelendirin, 1 'hiç önemli değil', 4 ise 'çok önemli' anlamındadır.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

9. Sizinle aynı cinsiyetten bir gençlik akran mentörü ile çalışmak sizin için ne kadar önemlidir?

Lütfen 1-4 arası derecelendirin, 1 'hiç önemli değil', 4 ise 'çok önemli' anlamındadır.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

10. Eğitim/çalıştığı iş kolu sizinkine benzeyen bir gençlik akran mentörüyle eşleştirilmeniz sizin için ne kadar önemlidir?

Lütfen 1-4 arası derecelendirin, 1 'hiç önemli değil', 4 ise 'çok önemli' anlamındadır.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

11. İşiniz tam olarak sizinkiyle aynı olan bir gençlik akıl hocasıyla bağlantı kurmanız sizin için ne kadar önemli?

Lütfen 1-4 arası derecelendirin, 1 'hiç önemli değil', 4 ise 'çok önemli' anlamındadır.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

12. Size hiç mentörlük yapıldı mı? Eğer cevabınız evet/hayır ise lütfen bizimle paylaşın.

.....

13. Bu proje hakkında nasıl bilgi sahibi oldunuz?

- Ulusal koordinatörler
- Arkadaş/Akraba/Meslektaş/Eş öğrenci
- Kitle iletişim araçları
- Diğer: (lütfen açıklayınız) .....

**Kişisel nitelikleriniz, yetenekleriniz ve ilgi alanlarınız:**

14. Kendini nasıl tanımlarsın:

- Beceriler (becerilerinizin kısa ve açık bir özeti ile deneyimleriniz, gençlik akran mentörünüzle paylaşmak istediğiniz özel önem verdiğiniz uzmanlık alanlarınız)

- Kişisel nitelikler

- İlgiler (boş zamanınızda dahil gençlik akran mentörünüzle paylaşabileceğiniz özel ilgi alanlarınızı listeleyiniz)

15. Bir menti olarak bu eğitimden ne kazanmayı umuyorsunuz?

**Bir gençlik akran mentörü olarak eğitimden beklentileriniz ve tercihleriniz hakkında:**

16. Bir gençlik akran mentörü ile sizi eşleştirirken dikkate almamız gereken şeyler nelerdir?

17. Tecrübeleriniz ve gençlik akran mentörünün coğrafi/çevresel konumu ile ilgili sizi en iyi genç akran mentörü ile eşleştirmemize yardımcı olabilecek başka bir şey var mı?

MyPeerMentor projesinde menti olarak görev almayı **Kabul ediyorum**. Ulusal koordinatöre ve gençlik akran mentörüne karşı sorumluluklarımı biliyorum.

Tarih:

İmza:

## Ek III. Gençlik akran mentör/menti Anlaşması

### Gençlik akran mentörü

Ben, (Gençlik akran mentörünün adı) (tarih...../.....) 2018'den (tarih...../.....) 2019'a kadar (menti'nin adı) için gönüllü olarak bir rehberlik hizmeti vermeyi kabul ederim.

MypeerMentor projesinde eşleşme sürecinde edindiğim tüm bilgileri gizli tutmayı kabul ediyorum.

Mümkün olduğunca kişisel gelişim ile ilgili hedeflerinin oluşturulmasında ve bu hedeflere ulaşmasında menti'ye yardımcı olmayı kabul ediyorum.

Ulusal Koordinatörümüze ve menti'mize mentörlük sürecindeki ilerleyişimiz hakkında geri bildirim sağlamayı kabul ediyorum.

Mentörlük ilişkisini karşılıklı olarak kabul edilebilir iletişim ve destek seviyesinde tutmayı kabul ediyorum.

"Roller ve Sorumluluklar" bölümünde belirtilen kurallara uymayı kabul ediyorum.

### Gençlik akran mentörünün imzası:

Tarih:

### Ulusal Koordinatörün imzası:

Tarih:

## Menti

Ben, (mentinin adı.....) (tarih..../.....) 2018'den (tarih..../.....) 2019'a kadar (gençlik mentörünün adı) tarafından gönüllü olarak rehberlik hizmeti almayı kabul ederim.

MypeerMentor projesinde eşleşme sürecinde edindiğim tüm bilgileri gizli tutmayı kabul ediyorum.

Projenin hedefleri ile ilgili olarak gençlik akran mentörümün yardımıyla gündemi belirleme ve kendi kişisel hedeflerime ulaşmak için elimden gelenin en iyisini yapma yükümlülüğüm var.

Ulusal Koordinatörümüze ve gençlik akran mentörüne mentörlük sürecindeki ilerleyişimiz hakkında geri bildirim sağlamayı kabul ediyorum.

Mentörlük ilişkisini karşılıklı olarak kabul edilebilir iletişim ve destek seviyesinde tutmayı kabul ediyorum.

"Roller ve Sorumluluklar" bölümünde belirtilen kurallara uymayı kabul ediyorum.

### Mentinin imzası:

Tarih:

### Ulusal Koordinatörün imzası:

Tarih:

## Ek IV. Mentörlük çiftinin çalışması için Eylem Planı

**Mentinin adı:**

**Gençlik akran mentörünün adı, organizasyonu ve konumu:**

**Mentörlük sürecinin süresi:**

**Karşılıklı işbirliği sürecinin organizasyonu:**

**Mentörlük hedefleri:**



**Faaliyet planı – hedeflere ulaşmak için kesin zaman sınırları ve son tarihler belirlenir**

**Planın gözden geçirilmesi (gerekli ise)**

**Karşılıklı faaliyet raporu:**

Gençlik akran mentörü :

Adı Soyadı :

İmza :

Menti :

Adı Soyadı :

İmza :

Tarih:

Şehir:

## Ek V. Gizlilik Sözleşmesi

### Mentiler / gençlik akran mentörleri için.....

(koordinatör kuruluşun adı), “MyPeerMentor” projesinin Ulusal Koordinatörü olarak, gençlik akran mentörlerinin mentörlük ilişkisi ile bireylere (mentilere) kendi becerilerini, güvenlerini ve deneyimlerini onların da etkinliğini arttıracak ve geliştirecek desteği sağlayan gençlik akran mentörlüğü programı oluşturur.

..... ((koordinatör kuruluşun adı) kişisel bilgilerinizi ve verileri sadece size uygun bir gençlik mentörü/mentisi görevlendirmek ve eşleştirmek amacıyla kullanmak için istiyoruz. Bu bilgiler koordinatörün bilgisayar sisteminde ve yazılı olarak muhafaza edilecektir.

### Mentiler

Projede menti olarak yer alma potansiyeline sahip kişilerden yaş, cinsiyet, iletişim bilgileri, eğitim, mesleki deneyim ve kişisel bilgiler (varsa özel ihtiyaçlar) ile ilgili bilgi vermeleri istenecektir. Mentiler belirledikleri genç akran mentörü kriterlerine yakın olan birkaç genç akran mentörü arasından seçim yapabilecekler, ancak gençlik akran mentörü iletişim bilgileri mentiler son kararını verinceye kadar onlarla paylaşılmayacaktır.

### Gençlik Akran Mentörleri

Potansiyel gençlik akran mentörleri olarak yer alabilecek kişilerden cinsiyet, yaş, iletişim bilgileri, eğitim ve iş tecrübeleri ile ilgili bilgi vermeleri istenecektir. Genç akran mentörlerine akran mentörlüğü ile ilgili temel bilgiler verilecek, böylece gençlik akran mentörü olarak programa katılmak isteyip istemedikleri konusunda karar verebileceklerdir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, taraflar şu konularda fikir birliğine varır:

1. Uygulanacak programda \_\_\_\_\_ (mentiyeye) kişiye özgü mahrem bilgiler de tartışılabilir. Programda Ulusal koordinatör gençlik akran mentörlere ve mentilere tüm tartışma konularının ve bilgilerin kesinlikle gizli tutulacağını bildirdi.

Bu proje (My Peer Mentor, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

2. Hem gençlik akran mentörü hem de menti, gizli olarak değerlendirilebilecek programa katılımları sırasında ve ilişki içinde oldukları sürece tanık oldukları tüm bilgileri ve verileri gizli tutmakla yükümlüdür.

3. "MyPeerMentor" projesinde tüm gençlik akran mentörleri ve mentiler gönüllü olarak yer alır. Mentörlük programı ücret içermez. Genç akran mentörü, verdiği tavsiye ile ilgili mentisine hiç bir şey garanti etmez ve söz vermez; ayrıca mentisi ile kurduğu profesyonel ilişkisini de uzun süreli yürütme zorunluluğu da yoktur.

4. Taraflar, hem gençlik akran mentörünün hem de mentinin mentörlük ilişkisinden istedikleri zaman geri çekilebileceklerini kabul eder. Ayrıca, gençlik akran mentörü ve menti, mentorluk programından her ikisi birden de çekilebilir. İkincil olarak, programın Ulusal Koordinatörüne bu kararın önceden bildirilmesi gerekmektedir.

5."MyPeerMentor" projesi prosedür kurallarına göre, projede sağlanan hizmetlerin kalitesi hakkında geri bildirim ve rapor sunulması amaçlanmaktadır. Gençlik akran mentörleri ve mentiler mentörlük programının kalitesini, değerlendirmesini ve izlenmesini kolaylaştırmak için bu bilgileri talep etmesi halinde Ulusal Koordinatör'e sunmayı kabul eder.

6. "MyPeerMentor" projesi kapsamında bireysel mentorluk ilişkisinde yer alan kişiler arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar ve sorunlara karşı programın Ulusal Koordinatörü, yükümlü veya sorumlu tutulamaz.

Yukarıdaki şartları anladım ve kabul ediyorum.

Tarih .....

İmza ..... (Gençlik Akran Mentörü)

İmza ..... (Menti)

İmza ..... (Ulusal Koordinatör)