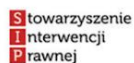


Göçmenlerin Sosyal ve Kültürel Entegrasyonu için Mentorluk El Kitabı

Project Number: 2020-1-PL01-KA204-081815





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Proje Numarası: 2020-1-PL01-KA204-081815

Ortaklar

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej - *Polonya*

European Association for Social Innovation - *Romanya*

Kadin ve Genc Girişim Merkezi Dernegi - *Woman and Young Entrepreneurship*

Centre Association - *Türkiye*

Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou - *Yunanistan*

San Giuseppe Onlus – *Italya*

Aproximar - *Portekiz*

Yazarlar ve Katkıda Bulunanlar

Joana Portugal

Tatiana Morais

Teresa Sousa

Tiago Leitão

Dalia Mikulska (The Booklet)

Design APX

RISING Ortakları

Yayın Tarihi

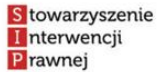
Şubat 2022

Website

[RISING - Home \(rising-project.org\)](http://rising-project.org)

Facebook

[Rising Project - Publicações | Facebook](https://www.facebook.com/RisingProject)



Bu proje Erasmus+ Programı kapsamında Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmiştir. Bu yayın yalnızca yazarın görüşlerini yansıtılmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

İçerik

Göçmenlerin Sosyal ve Kültürel Entegrasyonu için Mentorluk El Kitabı

1

Rising Projesi	4
Giriş	5
Tanımlar ve anahtar terimler	6
Metodoloji	8
Haritalama İhtiyaçları	9
Bölüm I İhtiyaçları Haritalama	10
Buz kırıcı I - <i>Hello Kitty</i>	11
Buz kırıcı II – <i>Çantada ne var?</i>	12
Araç I – <i>Aktörün Haritası</i>	14
Araç II - <i>Kişisel Analiz</i>	16
Araç III - <i>Kişilik, Yetenekler ve İlgi Alanları</i>	17
Tanımla, Sınıflandır ve Eşleştir	20
Bölüm II - Tanımla, Sınıflandır ve Eşleştir	21
Buz kırıcı I - <i>Ben....</i>	22
Buz kırıcı II - <i>M&M'ler</i>	23
Araç I - <i>Mentor/Menti Anketi</i>	25
Araç II - <i>Maslow Piramidi</i>	26
Araç III – <i>Beklentiler ve Korkular</i>	27
Sözleşme	30
Bölüm III - Sözleşme	31
Buz kırıcı I - <i>Hızlı Sorular</i>	32
Buz kırıcı II – <i>Benim Adım....</i>	33
Araç I - <i>Swot Analizi</i>	35
Araç II - <i>... için hangi adımlar atılmalıdır?</i>	36
Araç III – <i>Şimdiye kadakir başarılar...</i>	38
Performans	40
Bölüm IV Performans	41
Buz kırıcı I - <i>İsim Oyunları</i>	42
Buz kırıcı II – <i>Sıcak Soğuk</i>	43

Araç I - Kùltùrlerarası Yemek Akşamı	44
Araç II - Hikaye Anlatımı	46
Araç III - Beni kabul et	47
Değerlendirin, Raporlayın ve Yenileyin	49
Bölüm V Değerlendirin, Raporlayın ve Yenileyin	50
Buz kırıcı I - Takımınızdaki Galibiyetleri Kutlayın	51
Buz kırıcı II - İki gerçek ve bir yalan	52
Araç I - Deneyiminizi düşünün ve sonraki adımları belirleyin	53
Araç II - Farkındalık Anı	54
Araç III - Hoşçakal Ama Elveda Değil	55
Sonuç	58
Kaynakça	59

Rising Projesi

Motivasyonlu göçmenler yetiştirmeye yönelik RISING mentorluk projesi, Avrupa Birliği'nin Erasmus+ Programı tarafından finanse edilen üç yıllık bir projedir ve Avrupa çapında altı kar amacı gütmeyen kuruluştan oluşan bir ortaklık kurar.

Göçmenler için ev sahibi toplumda başarılı entegrasyon süreçleri geliştirmek amacıyla, öğrencilerin motivasyonunu artırmaya yönelik yenilikçi yollar aracılığıyla etkili eğitim ve öğretim metodolojilerinin uygulanması gerekmektedir. Bu şekilde proje, mentorluğun motivasyonel faydalarını göçmenlere sunulan eğitim ve öğretim müfredatına entegre etmeyi amaçlamaktadır. Özellikle, RISING, mentorların rollerini yerine getirmelerine yardımcı olmak ve mentorluk sağlayıcılarına ek destek sağlamak amacıyla halihazırda yürütülmekte olan projeleri tamamlayıcı bir dizi araç sağlamaya çalışacaktır.

Rising Projesinin ana hedefleri şunlardır:

- Göçmenlerin ileri eğitime devam etmelerindeki motivasyonun önemi konusunda farkındalığı artırmak;
- Mentorluk programlarına katılmakla ilgilenen mentilerin sayısını artırmak;
- Göçmenlere yönelik mentorların, özellikle de göçmenleri harekete geçirme konusunda becerilerini geliştirmek;
- Mentorluk oturumlarına yönelik kaynakları içeren bir el kitabını onların hizmetine sunarak mentorları güçlendirmek;
- Göçmen mentiler arasında motivasyon ve proaktiflik düzeylerini artırmak;
- Her iki rolden ne beklediğini daha iyi anlayarak mentorlar ve mentiler arasındaki ilişkileri geliştirmek;
- Süreç yönetimi için araç setinden yararlanarak, sağlam veriler ve kanıta dayalı mentorluk sağlayabilen mentorluk sağlayıcılarını ve uygulayıcılarını güçlendirmek;
- Ortakların personeli ve gönüllüleri arasındaki becerileri geliştirerek onların göçmenlere ve onların akıl hocalarına alternatif destek sunmalarını sağlamak.

Bu projenin ilk sonucunda, göçmenlerin başarı öykülerini de içeren, mentorlara yönelik araç ve kaynaklardan oluşan bir El Kitabı geliştirildi. Bu ilk sonuçla, proaktiflik ve yurttaşlık becerilerinin gelişimini teşvik etmek, mentorluk yoluyla göçmenlerin kendilerini tanımlarını teşvik etmek, böylece potansiyellerinin ve toplumdaki yerlerinin farkına varılması amaçlanmaktadır. Mentorların göçmenlerin toplumun anlayışlılığı hakkındaki beklentilerini ve korkularını, ayrıca bu yolculuk sırasında hedeflerine ulaşmadaki adımlar ve engelleri anlamaları için özel ve didaktik konuları olan etkinlikler önerilmektedir. Böyle bir strateji, mentorları sorunları tanımlama konusunda güçlendirmeyi ve mentilerin çözüm arayışında değişimin temsilcileri olmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu araçlara paralel olarak, mentorları entegrasyon zorluklarıyla ilgili farklı bakış açılarıyla daha iyi donatmak için bir başarı öyküleri koleksiyonu da Ek olarak dahil edilecektir.

Giriş

Rising projesi, mentorluğun motivasyonel faydalarını göçmenlere sunulan eğitim ve öğretim müfredatına entegre etmeyi amaçlıyor. Mentorların rollerini yerine getirmelerini destekleyen ve mentorluk sağlayıcılarına ek destek sağlayan bir dizi araç geliştirmeye ve sağlamaya çalışacaktır. RISING projesinin ilk sonucu, program boyunca motivasyonlarını ve katılımlarını hedefleyerek mentorların mentileriyle çalışırken kullanacağı bir el kitabının oluşturulmasını içerir. Bu, mentorları güçlendirecek ve göçmenlerin sosyal katılımlarına yardımcı olma konusundaki mentorluk uygulamalarında onları destekleyecektir.

Ek olarak, bu el kitabı aynı zamanda Portekiz, Yunanistan, Romanya, Türkiye, İtalya ve Polonya'da ikamet eden, farklı göç geçmişine sahip kişilerin başarılı entegrasyon vakalarından oluşan bir kitapçıkla (sonda eklenmiştir) donatılmıştır. Bu kitapçık, başarılı bir sosyal entegrasyona sahip olmak amacıyla göçmen insanları mentorluk süreçlerine dahil etmeye yönelik bir motivasyon aracı olarak anlaşılabilir.

El kitabı, mentorun mentorluk programı sırasında kullanabileceği araçların ve buz kırıcıların bir derlemesinden oluşur. Araçlar ve buz kırıcılar kural koyucu değildir; bunun yerine mentorun mentilerle çalışması için bir başlangıç noktası önerisini temsil ederler. Bir yandan bu, mentorların mentilerin ihtiyaçlarını ve arzularını anlamasını sağlayacak; diğer yandan mentileri deneyimleri üzerinde düşünmeye ve sosyal entegrasyonları için kritik konuları belirlemeye teşvik edecektir. Bu el kitabında bazı alıştırmalar grup halinde yapılabilir, dolayısıyla grupların özelliklerine uygun araçları seçmek mentorun sorumluluğundadır.

Her bölüm mentorluk programının farklı bir aşamasını temsil eder:

- İlk olarak, mentinin ihtiyaçlarının haritalandırılması (Bölüm I);
- İkinci olarak, tanımlayın, sınıflandırın ve eşleştirin (Bölüm II);
- Üçüncüsü, katılım (Bölüm III);
- Dördüncü aşama, uygulama (Bölüm IV);
- Beşinci, aşama, değerlendirme, raporlama, yenileme (Bölüm V).

Bölüm I, mentorun mentorluk oturumlarını geliştirirken mentinin ilkel ihtiyaçlarının neler olduğunu değerlendireceği mentorluk programının ilk aşamasına odaklanmaktadır. Mentinin ihtiyaçlarının haritalandırılmasının bu aşaması, mentorluk oturumlarının amacını belirlemek ve oturumun temalarını, yapısını ve metodolojisini oluşturmak için çok önemlidir. Mentinin ihtiyaçlarının haritasını çıkarmaya uygun çok sayıda araç ve buz kırıcı vardır ve bu el kitabında örnek olarak birkaç buz kırıcı ve üç araç da sergilenecektir.

Bölüm II, mentorluk programının ikinci aşamasına odaklanır; mentinin beklentileri, becerileri ve yeterlilikleri, mentinin profilini çıkarmak ve onları uygun bir mentorla eşleştirmek için belirlenir. Bu aşamada kullanılan buz kırıcılar ve araçlar aynı zamanda üçüncü aşama olan katılım aşamasında açıklanan daha ileri çalışmalar için bir basamak taşıyı temsil eder.

Dolayısıyla Bölüm III, mentor ve menti arasındaki ilişkinin üçüncü aşamasına odaklanır; burada mentor, mentorluk oturumlarının başında belirlenen hedefleri geliştirmek için mentiyi farklı faaliyetlere dahil etmek üzere menti ile birlikte çalışacaktır. Bu aşamada mentorun sabırlı, anlayışlı ve destekleyici olması, mentilerin geçmişleri, karşılaştıkları sorunlar veya ihtiyaç duydukları destek hakkında konuşmaları için zaman ve alana sahip olmasına izin vermesi gerekir.

Dördüncü aşamada, Bölüm IV'ün ana odağı olan uygulama aşamasında, mentor ve mentee arasındaki ilişki derinlemesine geliştirilir ve mentorluk programının erken aşamasında başlangıçta belirlenen bazı hedefler belirlenmelidir. bu noktada elde edilmiş veya gözden geçirilmiştir.

Son olarak Bölüm V, mentorluk sürecinin değerlendirilmesine, nelerin işe yaradığının ve nelerin iyileştirilmesi gerektiğinin raporlanmasına ve kabul edilmesine ve ulaşılacak yeni hedeflere karar verilerek sürecin yenilenip yenilenmeyeceğine ya da yeni hedeflere ulaşıp ulaşılamayacağına ilişkin karara ayrılmıştır. Son aşamada gözden geçirilen hedeflerin tamamlanması için daha fazla zamana ihtiyaç vardır. Mentorluk süreci sırasında ölçümün mentiyi ve bazen de mentorunu daha az açık, zayıf yönlerini kabul etmeye daha az istekli hale getirmesi muhtemeldir. Sonuç olarak, tüm süreç boyunca sonucu ve bağlılığı ölçecek bazı etkili kriterler vardır. Örneğin, oturumların tüm taraflarca yararlı olarak değerlendirilip değerlendirilmediğinin değerlendirilmesi; mentor ve menti zamanında buluşuyorsa; Araçlar ve genel olarak benimsenen metodoloji basit ve uygulanması kolaydır. Ayrıca mentorluk eğitiminin ilişki süreçlerinin, program süreçlerinin, ilişki sonuçlarının ve program sonuçlarının değerlendirilmesi gibi farklı boyutları da değerlendirmeye alınmalıdır.

Her bir bölümün aracını ve buzcıyı derinlemesine incelemeye önce, giriş bölümü, el kitabı boyunca kullanılacak temel tanımları ve terimleri içermektedir; bunu, araçları kapsayıcı hale getirmek üzere şekillendirmek için kullanılan yöntemler ve kullanıcı odaklı yaklaşımlar hakkında fikir veren kısa bir metodoloji bölümü takip etmektedir.

Tanımlar ve Anahtar Terimler

El kitabı boyunca, mentor-menti ilişkisinin aşamalarını ve araçları tanımlamak için belirli anahtar terimler kullanılacaktır. Anahtar terimleri ve tanımları vurgulamadan önce, lütfen kelime ve terimlerin dikkatlice seçilmesi gerektiğini unutmayın; böylece mentorluk oturumları boyunca ele alınan konular, saldırgan, sinir bozucu, kalıplaşmış vb. olmadan mentilere tanıdık gelecektir. Örneğin, aşağıdaki araçları kullanırken: Bu el kitabını okuyun ve hobbiler isterken örnekleri dikkatli bir şekilde mentorun kendi kültürel bağlamının ötesine genişletin. Dahası, mentorların, mentorluk oturumları sırasında, mentinin durumuna, yoluna ve geçmişine potansiyel bir saygısızlık teşkil ederken, mentinin durumuna potansiyel olarak zarar verebilecek Avrupa merkezli görüşleri ortadan kaldırmaya çalışması önemlidir. Bu nedenle kelime ve tema seçiminde "incelik" tavsiye edilmektedir.

El kitabı boyunca kullanılan tanımlar ve anahtar terimlerle ilgili olarak bunlar şunları içerir::

- **Menti** - mentorluk "alan" ve ev sahibi ülkede entegrasyon sürecini desteklemek amacıyla kişisel, sosyal ve sosyal becerileri geliştirmek için zaman ve çaba harcamaya istekli ve motive olan herhangi bir kişi. Bu el kitabında araçların özellikle göçmen veya mülteci geçmişi olan danışanlara odaklandığını lütfen unutmayın.
- **Mentor** - olumlu davranışları yapıcı bir şekilde ve tercihen gönüllü olarak bir mentiyeye modellemek için deneyimini kullanmaya istekli olan kişidir.
- **Mentor koordinatörü** - bir organizasyon içinde mentorları koordine etmekten ve mentorluk programını kurup koordine etmekten sorumlu olan kişidir. Mentorun koordinatörü prosedürü organize edebilir, nihai soruları yanıtlayabilir ve her iki tarafın da eşleştirme konusunda rahat olmasını sağlayabilir.

- **İhtiyaçların haritasını çıkarmak** - bu ihtiyaçlara göre el kitabında “İnsanın ihtiyaçları, devam eden psikolojik büyüme, bütünlük ve refah için gerekli olan doğuştan gelen psikolojik besinleri belirtir” (Deci ve Ryan, 2000, s. 229) konusunu ele alıyoruz. Bu açıdan bakıldığında bireyler, tüm temel ihtiyaçlarının (en azından bir dereceye kadar) karşılanması durumunda beceri ve yeteneklerini tam olarak geliştirebilirler (Desmet ve Fokkinga, 2020). Bu nedenle mentorluk oturumlarının temel hedeflerini belirlemek için bireylerin ihtiyaçlarının haritasını çıkarmak son derece önemlidir.
- **Kimlik** - bu el kitabında kimlik derken sadece kendini tanımlamayı değil, aynı zamanda bunu bir grup içinde yüksek sesle ifade edebilmeyi de kastediyoruz.
- **Sınıflandırma** - bu el kitabında sınıflandırma derken kişinin kendisi hakkındaki ihtiyaçları, planları ve düşünceleri ifade etmeyi amaçlıyoruz; bu, öz değerlendirmede ve daha sonra kendini gerçekleştirmede son derece önemli bir aşamadır.
- **Eşleşme** - Bu el kitabında maçla, önceki iki aşamanın tamamlanmasını kastediyoruz, o olmadan eşleşmenin kendisi gerçekleşmezdi. Eşleştirme tamamlandıktan sonra menti, mentorun koordinatörünün de hazır bulunması gereken ilk resmi toplantıda mentorla tanışma şansına sahip olacaktır.
- **Etkileşime Girmek** - bu el kitabında katılım derken, başka bir kişiyi mentorluk oturumlarına katılmaya, ilgilenmeye ve aktif olmaya ikna etmeyi kastediyoruz. Bu nedenle, etkili bir mentorluk ilişkisi kurmak için mentiyi faaliyetlere dahil etmek zaman, çaba ve mentinin ihtiyaçlarının anlaşılmasını gerektirir. Özellikle mentorun, mentinin geçmişini, ihtiyaçlarını ve hedeflerini anlamak için zaman ayırması ve mentiyi, ortak hedeflerine - mentinin yaşamını iyileştirmek ve/veya gelişimini geliştirmek – ulaşmak,vev sahibi toplumla entegrasyonu için işbirliğinin önemini açıklaması gerekecektir.
- **İlişki Süreçleri** – bu el kitabında ilişki süreçleri derken, ilişkide olanları kastediyoruz. Örneğin: çift ne sıklıkla buluşuyor? Yeterli güveni geliştirdiler mi? İlişkinin net bir yön duygusu var mı? Mentor ya da menti, kendilerinin ya da diğer kişinin ilişkiye katkısı konusunda endişeler taşıyor mu?
- **Program Süreçleri** – bu el kitabında program süreçleri derken, örneğin sürece kaç kişinin dahil olduğunu kastediyoruz? Mentinin (göçmen) entegrasyonuna yönelik programda öngörülen faaliyetler ne kadar etkilidir? Bazı durumlarda program süreçleri, neyin iyi gittiğine ve neyin iyi gitmediğine dair geniş bir resim elde etmek için bireysel ilişkilerden elde edilen ölçümlerin bir araya getirilmesinden elde edilen verileri de içerecektir.
- **İlişki Sonuçları** – bu el kitabında ilişki sonuçları derken mentor ve mentinin belirledikleri hedeflere ulaşmış ulaşmadığını değerlendirmeyi amaçlıyoruz. Koşullar geliştikçe hedeflerde meşru değişiklikler elde etmek için bazı ayarlamaların gerekli olabileceğini unutmayın.
- **Program Sonuçları** – bu el kitabında program sonuçları derken, programın örneğin mentinin sosyal entegrasyonunu ve ev sahibi topluma katılımını geliştirip geliştirmediğini veya mentinin belirli alanlarda yeterliliğini ve becerilerini artırıp artırmadığının değerlendirilmesini kastediyoruz.

Metodoloji

Bu el kitabında yer alan araçların ve buz kırıcıların kapsayıcı ve mentorluk programının her aşamasına uygun olduğundan emin olmak için her ortağın, geliştirmeleri ve tasarımları için geri bildirim toplamak üzere uzmanlarla bir danışmanlık turu vardı. Bu geri bildirim, her biri göçmen geçmişi olan kişiler, mentorlar, cinsiyet uzmanları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği uzmanlarıyla birebir gerçekleştirilen doğrulama atölyeleri aracılığıyla toplandı.

Bu nedenle araçlar ve buz kırıcılar, her proje ortağının ülke koşulları dikkate alınarak tasarlandı; göçmenlerin farklı geçmişleri; cinsiyete ve dine duyarlı bir yaklaşımla.

Lütfen her Bölümdeki araçların ve buz kırıcıların mentorluk programının her aşaması için geliştirildiğini unutmayın. Daha önce de belirtildiği gibi, mentorları bu tür araçları ve buz kırıcıları, mentilerin ve ev sahibi topluluğun sosyo-kültürel geçmişine uyarlamaya ve ayarlamaya teşvik ediyoruz. Ek olarak, bu araçların ve buz kırıcıların kural koyucu olmadığını ancak mentorun mentilerle çalışması için bir başlangıç noktası önerisini temsil ettiğini lütfen unutmayın.

Bölüm I

İhtiyaçları Haritalama

Bölüm I

İhtiyaçları Haritalama

Mentorluk sürecinin bu aşamasında, mentilerin ihtiyaçlarının haritasını çıkarmak ve mentorla yapılan oturumlar sırasında gerçekten neyi geliştirmek ve başarmak istediklerini belirlemek esastır. Mentorluğa bir yardım süreci olarak bakmak için bu aşama, mentinin ihtiyaçlarına göre uygun ve gerçekçi hedeflerin belirlenmesini amaçlamaktadır (PIA, 2017). İhtiyaçları tartışılacak belirli konuları ve ilginç konuları içermeli ve mentorluk oturumlarından doğal olarak ortaya çıkmalıdır (PIA, 2017).

Mentilerle ihtiyaçları hakkında konuşurken, ihtiyaçların insanın refahında, ilerlemesinde, anlam ve zevkin (ve hoşnutsuzluğun) kaynağında çok önemli bir role sahip olduğunu vurgulamak önemlidir (Desmet & Fokkinga, 2020). Dolayısıyla mentorluk sürecinin başlangıcında menti ihtiyaçlarının haritalanması, mentorluk hedeflerinin belirlenmesine temel oluşturur. Mentorluk sürecinin hedefleri, mentinin hedefleri olmadığında ve/veya onların ihtiyaçlarını dikkate almadığında motivasyonun kolayca kaybolabileceğini unutmayın (MPATH, 2017), bu nedenle mentorlar, mentinin gelişimine yardımcı olmanın olası yolları için fikirleri ve fırsatları belirlemelidir. ihtiyaçlarına göre beceri ve bilgilerine dayalıdır (PIA, 2017). İhtiyaçların belirlenmesi ve hedeflerin tanımlanması, mentinin performans ve yeterliliklerinin öz değerlendirmesine dayalı olarak gerçekleştirilir. İhtiyaçları daha iyi belirlemek ve uygun hedefleri belirlemek için mentorlar ayrıca motivasyon görüşmeleri, boş zaman etkinlikleri gibi bazı strateji ve faaliyetleri de tanıtabilir ve mentinin fikirlerine ilişkin geri bildirim sağlayabilir. Bu tür faaliyetler, mentinin ihtiyaçlarının haritasını çıkarmak ve hedefe ulaşıyorsa mentorluk sürecinin her adımını doğrulamak için yaygın öğrenmenin tüm potansiyelinin uygulanmasına olanak sağlayacaktır. Gelecekteki eylem için öncelikleri belirlemek amacıyla mentorlar, mentinin ihtiyaçlarını ve hedeflerini belirlemek ve mentinin eğitim seviyesini, ilgi alanlarını, çalışma tarzını göz önünde bulundurarak mentinin hedeflerini geliştirmek için kendi yollarını ve materyallerini (gerekirse) düzenleyebilirler. (MPATH, 2017). Aşağıda bu amaca hizmet eden ve sonraki bölümlerde incelenen farklı araçları bulabilirsiniz.

Buz kırıcı I - Hello Kitty

Bu buz kırıcı bir grup insana, hatta bire bir aktiviteye bile uyarlanabilir. Bazı mentilerin, özellikle de utangaç ve içe dönük olmaları durumunda, bu buz kırıcıyı biraz saldırgan bulabileceğini lütfen unutmayın. Ancak, menti ile iyi bir ilişki kurmak için iyi bir buz kırıcı olarak çalışabilir. Bu buz kırıcı, birbirlerinin (akıl hocası ve menti) gülümsemesini ve gülmesini, dolayısıyla rahatlamasını ve resmi olmayan bir şekilde birbirini tanımalarını sağlamaya çalışan kısa bir oyundur. Bu aktivite empati üzerinde çalışır çünkü mentorun diğer kişide bir duyguyu kışkırtırken kendisini mentinin yerine koymasını sağlar. Bu buz kırıcı aynı zamanda motivasyon üzerinde de çalışır, çünkü mentorluk deneyiminin başlangıcını faydalı bir şekilde işaretleyen olumlu hislere ve duygulara dayanır, mentoru ve mentiyi ilerlemeye ve birbirleriyle buzları kırmaya motive eder.

 Hello Kitty

1. Odanın ortasına maskeleme bandıyla bir çizgi çizilerek kurulur
2. Mentor ve menti çizginin karşıt taraflarında durmalıdır
3. Akıl hocası ve menti sırayla kedi ve köpek yavrusu gibi davranır
4. Kedilik gülümseyemez veya gülemez
5. Köpek yavrusu kediye mümkün olan her şekilde merhaba demeli ve onu gülümsetmeye/ güldürmeye çalışmalıdır.
6. Köpek yavrusu yerdeki çizgiyi geçmemelidir, diğer her şeye izin verilir
7. Bir kedi gülümsediğinde/ güldüğünde otomatik olarak bir köpek yavrusu haline gelir ve çizginin diğer tarafına geçer.



  Co-funded by the European Programme of the European Union

KAZ04-09B0AE6

a) Nasıl Uygulanır?

- Odanın ortasına maskeleme bandıyla bir çizgi çizilerek kurulum yapın;
- Mentor ve menti çizginin karşıt taraflarında durmalıdır;
- Mentor ve menti sırayla 'kedi yavrusu' ve 'köpek yavrusu' gibi davranır;
- Yavru kedi gülümseyemez veya gülemez;
- Yavru kedi mümkün olan her şekilde yavru kediye merhaba demeli ve onu gülümsetmeye veya güldürmeye çalışmalıdır;
- Yavru köpek yerdeki çizgiyi geçemez; diğer her şeye izin verilir;
- Bir yavru kedi gülümsediğinde veya kahkaha attığında otomatik olarak bir köpek yavrusu haline gelir ve çizginin diğer tarafına geçmek zorundadır;
- Ayakta kalan son yavru kedi kazanır.

Bir grup mentiye mentorluk yapılması durumunda, egzersiz şu şekilde uyarlanabilir: mentor aynı sayıda katılımcıyla iki grup oluşturabilir: biri yavru köpeklerin grubu, diğeri ise yavru kedilerin grubudur. Daha sonra yukarıda açıklanan buz kırıcının aynı dinamiğini takip edin; bu durumda, kazanan olarak yalnızca bir yavru kedi kalana kadar devam edin. Yavru kedileri yavru köpeklere dönüştürerek oyunu

genişletebilir ve bunu tekrar yapabilirsiniz; veya kazanan yavru kedileri bir takım haline getirin, hangisinin daha uzun süre dayanacağını görün.

b) Ne Öğreniriz?

Bu buz kırıcı aktivite, mentinin ve mentorun kendiliğinden yaratıcı ve üretken olmalarına yardımcı olur ve aynı zamanda bağ kurmalarına da yardımcı olur.

c) Mentor için İpuçları

Bu buz kırıcının potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için katılımcıların eğlenmesini ve birbirleriyle rahat hissetmelerini sağlamak önemlidir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Herkesin aktiviteye hazır olduğundan emin olun;
- Bireylerin/grubun enerji seviyesinin yüksek olduğundan emin olun;
- Bireylerin/grubun bu aktiviteye katılırken kendilerini rahat ve rahat hissetmelerini sağlayın.

Yapılmaması gerekenler:

- Yargılayıcı bir tutum içinde olmayın;
- Bu aktiviteyi gerçekleştirmek için acele etmeyin; acele etmeyin ve diğer kişinin ritmine ve kişiliğine karşı sabırlı olun.

Buz kırıcı II – Çantada ne var?

Bu buz kırıcı, birden fazla ve çeşitli katılımcılara uyarlanma potansiyeline sahiptir. Örneğin, göçmenlik geçmişi olan bireylerle çalışırken bu aktiviteyi önceden hazırlamak ve danışanlardan kendi sosyal-kültürel geçmişlerini temsil eden nesnelere getirmelerini istemek ilginç olacaktır. Bu aktivite aynı zamanda birebir aktiviteye, küçük gruplara ve hatta büyük gruplara da uyarlanabilir ve ayarlanabilir. Bu buz kırıcı, insanlarla etkileşim kurmanın ve birbirlerini tanıyarak eğlenmenin basit bir yoludur. Her takım, çağrılan ve yanlarında bulunan öğeler için puan alır. Bu buz kırıcı aktivite, eğlenceli bir aktivite aracılığıyla empatiyi teşvik eder.



Çap 1 | Ice breaker 2

What's in the bag?

Bu aktivitenin 3 adımı vardır:

Adım 1 – Görev Öncesi

- Mentor, mentilere bir kese kağıdı verir ve çantada bulunabilecek 10 şeyin bir listesini oluşturur:
- Listede yaklaşık 7 sıradan şey bulunmalıdır (örneğin cep telefonu, saç tokası, kalem, dudak kremi, başkasının kartviziti, toplu taşıma bileti veya mentinin sosyal-kültürel geçmişini temsil eden bir nesne).

Adım 2 - Mentor, mentilere kazandıkları puanları takip etmeleri için bir kağıt ve kalem verir. Mentor rastgele öğeleri birer birer seslendirir.

- Mentiler eşyaya sahipse çantadan çıkarır ve ayağa kalkar;
- Mentorun bahsettiği ve çantada bulunan her eşya için mentor bir puan alır;
- Mentorun bahsettiği ve mentilerin çantasında bulunmayan her öğe için menteler bir puan alır.

Adım 3 - En çok puana sahip olan kazanır!



RISING

Co-funded by the
Erasmus Programme
of the European Union

KA204-06B00AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Bu aktivitenin 3 adımı vardır.

Adım 1 – Görev Öncesi

- Mentor, mentilere bir kese kağıdı verir ve çantada bulunabilecek 10 şeyin bir listesini oluşturur:
- Listede yaklaşık 7 sıradan şey bulunmalıdır (örneğin cep telefonu, saç tokası, kalem, dudak kremi, başkasının kartviziti, toplu taşıma bileti veya mentinin sosyal-kültürel geçmişini temsil eden bir nesne).

Adım 2 - Mentor, mentilere kazandıkları puanları takip etmeleri için bir kağıt ve kalem verir. Mentor rastgele öğeleri birer birer seslendirir.

- Mentiler eşyaya sahipse çantadan çıkarır ve ayağa kalkar;
- Mentorun bahsettiği ve çantada bulunan her eşya için mentor bir puan alır;
- Mentorun bahsettiği ve mentilerin çantasında bulunmayan her öğe için menteler bir puan alır.

Step 3 – Çok puan alan kazanır!

- Bir grup menti ile mentorluk yapılması durumunda, egzersiz şu şekilde uyarlanabilir: Mentileri 3-6 kişilik takımlara bölebilir ve her katılımcıya bir kese kağıdı verebilirsiniz. Dinamik yukarıda belirtildiği gibi devam eder.

b) Ne Öğreniriz?

Bu aktivite yaratıcılık yoluyla birbirimizi daha iyi tanımamıza yardımcı olur. Aynı zamanda oyun becerileri ve sosyal beceriler gibi diğer becerileri ve bir grupta yapılırsa takım oluşturma becerilerini de hedefler.

c) Mentorlar için İpuçları

Bu buz kırıcının potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için mentor, herkesin oyuna aktif olarak katıldığından ve aktivitenin ana amacına ulaşıldığından emin olmalıdır: her katılımcıyla ilgili ayrıntıları paylaşırken eğlenmek. Mentor ayrıca kendi hayatıyla ilgili eğlenceli gerçekleri ortaya çıkarmak için nesnelere kullanarak kendisi hakkında bilgi paylaşabilir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Büyüleyici bir kelime dağarcığı kullandığınızdan emin olun

Yapılmaması gerekenler:

- Menti çocuk değilse, oyun için çok çocukça sözcükler kullanmayın, aksi takdirde katılımcının motivasyonu bozulabilir.

Araç I – Aktör Haritası

Aktör Haritası, danışanın belirli bir ihtiyacını ele almak, ele almak veya bu ihtiyaca yanıt vermek için yararlı olabilecek kilit kişilerin ve/veya kuruluşların görsel tasvirini destekleyen bir araçtır. Aktör haritası genellikle üç aşamadan oluşur: hazırlık, kolaylaştırma ve revizyon. Aktör Haritası, mentorluk süreci için hedef belirlemenin görselleştirilmesini kolaylaştıran ve mentinin ihtiyaçlarını haritalandırmasını kolaylaştıran bir araçtır. Bu araç, mentinin ihtiyaçlarını ve amaçlarını belirleyerek ana aktörün (bu durumda mentinin) amacına ulaşmasında kimin yardımcı olabileceğini belirlemeyi amaçlamaktadır (Miolo, 2021; MOBi, 2019). Bu aktivite, aktörlerin, bu aktörler ile danışan arasındaki ilişkinin belirlenmesinin yanı sıra belirli durumların nerede, ne zaman, neden meydana geldiğini ve bunların meydana gelmesi için hangi aktörlerin gerekli olduğunu tanımlamayı gerektirir. Bu etmenler insanlar, ortamlar, ürünler, arayüzler olabilir (Borba vd., 2013, aktaran Miolo, 2021).

Araç, mentiyi hedeflerine ulaşmada destekleyebilecek ve yönlendirebilecek olası aktörlerin rollerini vurguladığı ve mentinin söz konusu meseledeki diğer kişilerin ve ağların önemini fark etmesini teşvik ettiği için empati ve motivasyonu teşvik eder. Oluşturulan harita, hangi aktörlerin belirli bir ihtiyacı karşılamaya en uygun olduğunun belirlenmesine yardımcı olacaktır.



a) Nasıl Uygulanır?

Aracı uygulamak için şu adımları izlemelisiniz:

- Haritalarında tasvir edilecek kişileri temsil etmek amacıyla, danışanlara haritayı doldurmaları için renkli kalemler sağlayın;
- Ortada haritayı dolduracak mentiyi temsil edecek kişinin resmi yer almaktadır;
- Mentiler hayatlarının bu özel aşamasındaki ihtiyaçlarını düşünmelidir;
- Mentiler hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek ana aktörlerin isimlerini ve her birinin önemini yazacaklardır. Mentiler aile üyelerini, arkadaşlarını ve/veya kurumlarını tanımlamalıdır;
- Menteler, her bir aktörün hedefe ulaşma sürecindeki önem düzeyini belirlemelidir;
- Mentiler kendilerine neden ve nasıl yardım edebileceklerini ayrıntılı olarak açıklamalıdır;
- Elde edilen bilgilerin görselleştirilmesini daha fazla araştırmak için, danışanların renk açıklamaları oluşturabilmeleri ve bunları aracın sol alt köşesindeki kutuda ayırt edebilmeleri gerekir. (aile, arkadaşlar ve kurumlar, ancak bunlar başkalarıyla değiştirilebilir) (Check-in Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019).

b) Ne Öğreniriz?

Bu araç, yaratıcılık üzerinde çalışmaya yardımcı olmanın yanı sıra, danışanın destek aramaya ve almaya hazırlanmasına da yardımcı olur.

c) Mentor için İpuçları

Mentilere konuşmaları için biraz zaman verin. Bu, mentilerin mevcut durumlarını analiz etmeleri ve çevrelerini anlamaları için bir fırsattır. Bu aktivite duygusal olabilir; bu nedenle sabırlı olmak ve mentilerin bakış açısına saygı duymak önemlidir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Kimin aktörlerinin onlar için daha önemli olduğunu belirlerken danışanların ritmi konusunda sabırlı olun;
- Haritaya kültürel, cinsiyete ve SOGI'ye (Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği) duyarlı bir yaklaşımı teşvik edin.

Yapılmaması Gerekenler:

- Yargılayıcı bir tutum benimsemeyin;
- Mentilerin aktör seçimlerini etkilemeyin.



Araç II – Kişisel Analiz

Kişisel analiz aracı, mentilerin en güçlü becerilerinin neler olduğu ve daha fazla gelişme ve/veya iyileştirme gerektiren beceriler hakkında öz değerlendirme yapılmasını sağlar. Bu araç, mentilerin kişisel ve profesyonel geçmişlerinin yanı sıra yaşam deneyimleri hakkında daha fazla bilgi edinilmesine yardımcı olur (Check-in Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBİ, 2019). Araç, mentinin motive olmasını sağlar ve aynı zamanda hedefleri belirleme ve takip etme konusunda motivasyon alırken, ihtiyaçlarını ve neyi iyileştirmeleri gerektiğini gerçekçi bir şekilde görselleştirmelerine yardımcı olur.

Chap 1 | Tool 2

Personal analyse

AM / IDENTITY identity factors (gender, SOGI, migration, age, ethnicity, religion, among others)	PAST	CAPABILITIES	I THINK	STEPS
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here

  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Menti aşağıdaki kişisel analiz sorularını yanıtlayarak aracı doldurmalıdır:

- Kişisel geçmişim nedir? Kimlik işaretlerim ve kültürel kimliğim nelerdir? (Ben/ Kimlik)
- Mesleki/eğitim geçmişim nedir? (Geçmiş)
- Neyi nasıl iyi yapacağımı biliyorum? Temel becerilerim nelerdir? Profesyonel ve kişisel düzeyde temel yeteneklerim nelerdir? (Yetenekler)
- İdeal geleceğinizde ne yapmak istiyorsunuz? (Bence)
- İdeal geleceğinize doğru hangi adımları atmalısınız? (Adımlar)

b) Ne Öğreniriz?

This tool helps to work on orientation, empowerment, and self-knowledge. It aims to encourage mentees' self-awareness, self-knowledge, questioning their characteristics and experiences in relation to the education and labour market (Miolo, 2021). It allows the mentee and the mentor to better identify the direction in which the mentee needs and wants to go in an ideal future.

c) Mentor için İpuçları

Mentilere konuşmaları için biraz zaman verin. Mevcut durumlarını analiz etmeleri ve mevcut yetkinlikleriyle neler yapılabileceğini anlamaları onlar için önemli. Mentilerin bu görevde motive olmalarını sağlamak için onların başarılarına ışık tutmaya ve olumlu sonuçları güçlendirmeye çalışın.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Olumlu bilgilere odaklanın;
- İyileştirme ihtiyaçlarının belirlenmesinin istenen hedeflere ulaşmanın ilk adımı olduğunu vurgulayarak, eğitim veya iş eksikliğine olumlu bir yaklaşım kullanın.

Yapılmaması Gerekenler

- Yargılayıcı bir tutum benimsemeyin

Araç III - Kişilik, Yetenekler ve İlgili Alanları

Bu araç, mentinin kişiliğine, becerilerine ve ilgi alanlarına odaklanır. Menteeleere kendi ilgi alanlarını derinlemesine değerlendirme fırsatı verirken, mentora da mentilerin profilini çıkarma ve onların temel ihtiyaçlarını ve becerilerini belirleme fırsatı sağlar. Bu araç, mentorun bir kelime listesi aracılığıyla mentinin kişiliğini, becerilerini ve ilgi alanlarını belirlemesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Miolo, 2021). Oluşturulan araç, mentilerin kişiliklerini, becerilerini ve ilgi alanlarını temsil ettiğini düşündükleri kelimeleri seçebilmeleri için rastgele kelime ve ifadelerin yer aldığı üç ana bölüme ayrılmıştır. Bu, mentilerin kişilikleri ve temel özellikleri hakkında kendi kendilerine düşünmelerini sağlayacaktır. Bu araç, mentilerin olumlu niteliklerini belirlemeye yardımcı olduğundan motivasyonu artırır, mentilerin kendi durumlarını olumlu bir genel bakışla inceleyerek mentorluk sürecini başlatır.



Personality, Abilities and Interests



Personality					Abilities		Interests (what are your main areas of interest)?
Tolerant	Sensitive	Loyal	Expressive	People-oriented	Communicating	Monitoring	Write here
Competitor	Well-humored	Adventurer	Assertive	Adaptable	Planning	Analysing information	Write here
Affable	Perfectionist	Flexible	Dynamic	Trustworthy	Leading	Managing people	Write here
Artistic	Shrewd	Practical	Curious	Independent	Managing Information	Managing projects and tasks	Write here
Controlled	Persistent	Concerned	Sociable	Fun	Decision-making	Selling	Write here
Committed	Impulsive	Dedicated	Original	Responsible	Predicting	Coordinating	Write here
Stimulating	Intuitive	Organized	Energetic	Communicative	Problem solving	Helping others	Write here
Curious	Emotive	Empathetic	Persuasive	Rational	motivating others	Researching	Write here
Reliable	Demanding	Imaginative	Enthusiast	Other (specify):	teamwork	Other (specify):	Write here

a) Nasıl Uygulanır?

- Mentilere araç verilir;
- Temel özellikleri üzerinde düşünmelerine yardımcı olacak bir beceri ve kişisel özellikler listesinin yanı sıra, örneğin özgeçmişlerinde hangi kelimeleri kullandıklarını hatırlayın;
- Sunulan listeler arasından becerilerini ve kişisel özelliklerini belirlemelidirler;
- Mentilerden bulduktan sonra niteliklerinden başlayarak ilgi alanlarını yazmaları istenir (Miolo, 2021; MOBİ, 2019;).

b) Ne Öğreniriz?

Bu araç mentorun mentilerin profilini çıkarmasını sağlar ve mentiler onların becerilerinin, ilgi alanlarının ve kişiliklerinin farkına varır. Mentor ve menti birlikte mentilerin oryantasyonuna yönelik çalışabilir (Miolo, 2021).

c) Mentor için İpuçları

Faaliyeti gerçekçi bir bağlam ve durum çerçevesinde çerçevelemek önemlidir (örneğin, mentileri iş aramak, niteliklerini özgeçmişe eklemek vb. gibi somut bir hedefle niteliklerini belirlemeye motive etmek).

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Son tartışma veya geri bildirimde kişisel özellikler, beceriler ve davranışlar hakkında tartışmak önemlidir.

Yapılmaması Gerekenler:

- Mentilere kişisel özellikleri, yetenekleri ve ilgi alanları nedeniyle saldırmayın veya onları değersizleştirmeyin.
- Yargılayıcı bir tutum benimsemeyin.

Bölüm II

**Tanımla Sınıflandır
Ve Eşleştir**



Bölüm II

Tanımla, Sınıflandır ve Eşleştir

Bu bölümün amacı, mentorun onları tanımaya olanak tanıyacak, mentilerin beceri ve yeterliliklerini değerlendirmek için çeşitli araçlar toplamaktır. Bu aktiviteler onları Bölüm III, "Katılım" ve devamında açıklanan daha ileri çalışmalara hazırlayacaktır. Bu buz kırıcılar ve araçlarla yapılan çalışma sırasında mentor, mentilerin beklentilerini, korkularını, seçimlerini derinlemesine bilebilecektir. mentorluk oturumlarının daha önceki bir aşamasında belirlenen hedeflere ulaşmak için bir engel veya potansiyel olarak yararlı bir beceri olarak hareket edecek.

Menteeyi tanıma aşamasında mentorun tutumu ve menti ile mentor arasında ilişki ve karşılıklı anlayışın kurulması, mentinin niteliklerinin iyi ortaya çıkarılması, isimlendirilmesi ve eşleştirilmesi açısından önemlidir. Danışma talebinde bulunan göçmenlerin de belirttiği gibi, buz kırıcılar ve araçlar göçmenlere ve onların kültürüne göre ayarlanmalıdır, tam tersi değil. Örneğin. Tüm soruların (örneğin kişisel konularla ilgili) iyi karşılanmaması ve hatta gerçekleştirilmesi mümkün olmayabilir. Aşağıdaki buz kırıcılar: "Kuyruk" ve "M&M oyunu" ve araçlar: "Mentor/mentee anketi", "Maslow Piramidi" ve "Korku ve Beklentiler" de bu tür tuzaklar içerebilir, bu nedenle gruba tüm süreç boyunca liderlik etmek önemlidir. büyük hassasiyete sahip unsurlar. Bu aşamada, mentilerden daha fazla katılım göstermeleri istenir, kendilerine yeni zorluklar ve hedefler sunulur; örneğin kendilerini daha iyi tanımları, ihtiyaçlarını fark etmeleri ve ifade etmeleri, kendileri ve sonraki eylemleri hakkında düşünmeleri. Bu aşamada bazı kişilerin ihtiyaçlarını tespit edip isimlendiremeyeceğinin farkına varmamız gerekiyor. Onlara görevin nasıl yapılacağına dair hazırlanmış örnekleri göstermek yararlı ve gerekli olabilir.

Buz kırıcı I - Ben....

Mentor, menti grubundan belirli bir şemaya göre (örneğin yaşa göre) işaretli bir çizgide (yerde) sıraya girmelerini ister. Mutfak tercihleri, kıyafetlerin rengi vb. gibi diğer kriterler de kullanılabilir. Bu aracın amacı şunları içerir:

- Grup entegrasyonu;
- Mentiler arasındaki fiziksel temas bariyerini kırmak;
- Diğer mentileri tanımak;
- Grubun mentor tarafından gözlemlenmesi.

Bu buz kırıcı grubu harekete geçirir ve rahatlamaya, engellerden ve stresten kurtulmaya yardımcı olur.

Adım II | Ice Breaker 1
I am ...

1. İp veya boya bandı kullanarak yerde, tüm danışanların sıra halinde (bir kişi yan yana) üzerinde durabileceği kadar uzun bir çizgi yapın.
2. Herkesin yan yana sıraya girmesini ve aşağıdaki kuralları söylemesini isteyin
- kimse konuşamaz - iletişim kurmanın tek yolu sözsüzdür (kelimeler kullanılmadan);
- her kişinin en az bir ayağı çizgiye veya bant bandına her zaman temas etmelidir
- Grubun görevi belirli bir sıraya göre sıralanmaktır; örneğin en küçüğünden en büyüğüne doğru (yıl, ay, gün);
3. En genç kişinin hangi tarafta, en yaşlı kişinin ise hangi tarafta durması gerektiğini belirtin.
4. Grup görevi tamamlandıktan sonra, her katılımcıya yaşlarını sorun ve herkesin görevi doğru anlayıp anlamadığını kontrol edin.



18 yaş 22 yaş 26 yaş 34 yaş 36 yaş

RISING | Co-funded by the Erasmus Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

İp veya boyacı bandı kullanarak yerde, tüm danışanların sıra halinde (bir kişi yan yana) üzerinde durabileceği kadar uzun bir çizgi yapın. Herkesten yan yana sıraya girmesini ve aşağıdaki kuralları belirtmesini isteyin:

- kimse konuşamaz - iletişim kurmanın tek yolu sözsüzdür (kelimeler kullanılmadan);
- her kişinin en az bir ayağı her zaman çizgiye veya banda temas etmelidir;
- Grubun görevi belirli bir sıraya göre sıralanmaktır; örneğin en küçüğünden en yaşlısına doğru (yıl, ay, gün) konuşmadan.

En küçüğün hangi tarafta, en yaşlısının hangi tarafta durması gerektiğini belirtin. Grup görevi bitirdikten sonra, her katılımcıya yaşlarını sorun ve herkesin görevi doğru anlayıp anlamadığını kontrol edin.

b) Ne Öğreniriz?

Grup entegrasyonu, sözsüz iletişim.

c) Mentor için İpuçları

Bu oldukça basit bir buz kırıcıdır; tek gereken bir bant. Üstelik bu buz kırıcı kolaylıkla değiştirilebilir. Mentilerin anlamasını ve harekete geçmesini kolaylaştırmak için başlangıçta görevi göstermek faydalı olacaktır. Ayrıca görevler genişletilebilir, örneğin sonunda danışan konuşmaya ve kendi pozisyonunu savunmaya teşvik edilebilir. Bu yaklaşım gruptaki mentilerin açılmasına yardımcı olacaktır. Bunun tüm mentiler üzerinde etkisi olacaktır. Görevler elbette hafif bir biçimde, hassasiyetle, kimseyi gücendirmeyecek şekilde, ancak bunun yalnızca eğlence amaçlı olduğunu açıkça belirtecek şekilde verilmelidir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Göreve hafif bir şekil verin;
- Bunun yalnızca eğlence amaçlı olduğunu açıkça belirtin;
- Çok fazla rahatsızlık hisseden kişilere karşı dikkatli olun ve gerekirse onları destekleyin.

Yapılmaması Gerekenler:

- Siyasi veya dini içerikli olabilecek veya stereotipler oluşturabilecek konulara göre sıralama yapmaktan kaçınin;
- Kimseyi kırmamak için hassasiyetinize dikkat edin.

Buz kırıcı II - M&M'ler

Bu araç, danışanların karşılıklı anlayış sürecine hayat vermek için M&M çikolatalarının kullanılmasını içerir. Her mentinin M&M çikolatalarının rengine göre hayatının bir yönünü tanımlaması ve grubun geri kalanıyla paylaşması gerekir. O zaman farklı mentilerin ne kadar çok ortak noktaya sahip olduğunu bulmak ilginç olacaktır. Birbirimizle amaç, her bir mentiyi ve onun yaşam deneyimini tanımak ve mentinin paylaşımına açık olmasını teşvik etmektir.

Class III Ice Breaker

MM's Game

1. Bu araç, danışanların karşılıklı anlayış sürecine hayat vermek için M&M çikolatalarının kullanılmasını içerir. Her mentinin M&M çikolatalarının rengine göre hayatının bir yönünü tanımlaması ve grubun geri kalanıyla paylaşması gerekir. O zaman farklı mentilerin ne kadar çok ortak noktaya sahip olduğunu bulmak ilginç olacaktır.

2. Grubu birbirine tanıtmak için daha büyük bir M&M paketi getirin. Grubun daire şeklinde oturmasını sağlayın. Çantayı dağıtın ve mentilerden M&M'lere kadar kendilerine yardım etmelerini ancak henüz yememelerini isteyin. Çanta tam dairenin etrafında dolandığında, her menti, aldıkları her M&M için kendileri hakkında bir şey anlatmalıdır. Bunun bir varyasyonu, mentinin kendisi hakkında konuşması gereken bazı şeyleri her renge atamaktır:

KIRMIZI - en sevdiğiniz hobilerinizi paylaşın;
SARI - memleketiniz hakkında paylaşın;
MAVİ - işiniz hakkında paylaşın;
KAHVERENGİ - iyi olduğunuz bir şeyi paylaşın;
YEŞİL - bir arkadaşınızın sizi tanımlamak için kullanacağı üç kelimeyi paylaşın;
TURUNCU - herhangi bir şey hakkında paylaşın!

SHARE ABOUT YOUR FAVOURITE HOBBIES	SHARE ABOUT THREE WORDS A FRIEND WOULD USE TO DESCRIBE YOU	SHARE ABOUT YOUR HOMETOWN
SHARE ABOUT SOMETHING YOU ARE GOOD AT	SHARE ABOUT ANYTHING!	SHARE ABOUT YOUR JOB

a) Nasıl Uygulanır?

Grubu birbirine tanıtmak için daha büyük bir M&M paketi getirin. Grubun daire şeklinde oturmasını sağlayın. Çantayı dağıtın ve mentilerden M&M'lere kadar kendilerine yardım etmelerini ancak henüz yememelerini isteyin. Çanta tam dairenin etrafında dolandığında, her menti, aldıkları her M&M için kendileri hakkında bir şey anlatmalıdır. Bunun bir varyasyonu, mentinin kendisi hakkında konuşması gereken bazı şeyleri her renge atamaktır:

KIRMIZI - en sevdiğiniz hobilerinizi paylaşın;

SARI - memleketiniz hakkında paylaşın;

MAVİ - işiniz hakkında paylaşın;

KAHVERENGİ - iyi olduğunuz bir şeyi paylaşın;

YEŞİL - bir arkadaşınızın sizi tanımlamak için kullanacağı üç kelimeyi paylaşın;

TURUNCU - herhangi bir şey hakkında paylaşın!

b) Ne Öğreniriz?

Araç, farklı mentilerin ne kadar çok şeyi ve ortak noktaları olduğunu keşfetmelerine olanak tanıyacaktır.

c) Mentor için İpuçları

Olası bir öneri, paylaşımı mümkün olduğu kadar etkili hale getirmek için mentilerin türüne göre grubun geri kalanıyla paylaşılacak çeşitli öğeleri uyarlamaktır.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Dikkatli olun ve mentinin ne hakkında konuştuğuna odaklanın. Bu alıştırma kişisel bilgilerin paylaşılmasına yol açabilir.

Yapılmaması Gerekenler

- Yargılayıcı olmayın. Mentinin size bir mentor olarak güvenebileceğini hissetmesi önemlidir.

Araç I - Mentor/Menti Anketi

Başarılı bir mentorluk ilişkisinin menti odaklı ve mentor rehberliğinde olduğu göz önüne alındığında, bu araç, menti'nin kendi yeteneklerine ilişkin öz yansımalarına odaklanır. Tatmin edici bir mentorluk ilişkisi elde etmek için her bir mentiyi uygun bir mentorla eşleştirmeyi kolaylaştıracak şekilde, ankete verilen yanıtlara dayanarak menteelerin profilini çıkarmak faydalıdır. Mentor ve menteelerin doğru şekilde eşleştirilmesi birbirlerini geliştirmeye yardımcı olacaktır. Mentor, mentileri daha verimli bir şekilde yönlendirmeye ve bunu yapmak için tüm kaynaklara ve bilgiye sahip olmaya teşvik edilecektir; mentiler, mentorun rehberliğinde kendilerini tanıdıkça öğrenmeye teşvik edilecektir.



Chap II | Tool 1

Mentor/Mentee survey

GENDER: Male Female

AGE:

ETHNIC BACKGROUND: Caucasian, African American, Asian/Pacific Islander, Hispanic/Latino, Lusophone, Native American, Other:

RELIGION BACKGROUND: Christian, Muslim, Hindu, Buddhist, Jew, Sikh, Atheist, Other:

PERSONALITY DATA: Quiet, Shy, Nervous, Withdrawn, Talkative, Friendly, Insecure, Inquisitive, Confident, Spiritual, Sensitive, Happy, Easygoing, Introverted, Compassionate, Funny, Health-conscious, Creative, High energy, Spontaneous, Outgoing, Adventurous, Moody, Serious, Approachable, Extroverted, Discreet, Risk-taker, Business-oriented, Empathetic, Lively, Intuitive, Passionate, Vibrant, Reserved, Reflective

HOBBIES AND INTERESTS: Visual Arts, Electronic Games, Film Travel, Music, Volunteering, Politics, Reading (Fantasy/Fiction), Sports, Travel, Literary Works, Photography, Other:

PROFESSIONAL INTEREST OR EXPERTISE: Marketing and Advertising, Arts and Entertainment, Legal and Litigation, Non-Profit Administration, Information Technology, Financial Services, Publishing, Education, Consultancy, Health Care and Medicine, Engineering, Business and Development, Politics, Science and Technology

What is something unique about you?

DESCRIBE THREE THINGS ABOUT YOURSELF:

What are your expectations in this Mentoring program?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Araç, kişisel veriler, hobiler, beceriler, sosyal geçmiş vb. ile ilgili profil oluşturmayı takiben mentor ve mentiyi eşleştirir. Menteler hayatlarının bu yönleriyle ilgili bir anket doldurur ve ardından bir profile sahip olurlar. Belirli kriterlere göre eşleşmenin başarıyı ve mentorluk sürecine daha fazla katılımı artırdığı gösterilmiştir.

b) Ne Öğreniriz?

Araç, mentor ve mentiyi tercihleri ve kişilik özelliklerini dikkate alarak uyumlu bir şekilde birlikte çalışmaya teşvik eder.

c) Mentor için İpuçları

Eşleştirme önceliklerini, yani kişilik verilerinden ziyade hobilere dayalı olarak daha fazla öne çıkıp eşleşmediğinizi veya tam tersini değerlendirin. Mentorluk ilişkisinde önemli olan mentor ve mentenin birbirini tanmasıdır.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

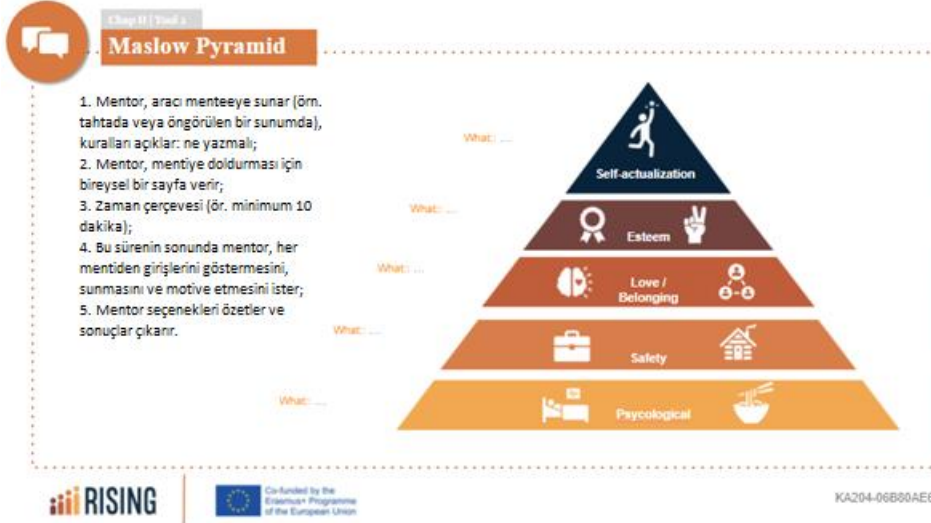
- Mentinin ankete verdiği yanıtları analiz ederken dost canlısı ve açık fikirli bir yaklaşım sergileyin.

Yapılmaması Gerekenler:

- Rahatsız edici sorulardan kaçınınız; Mentiyi bir cevap vermesi için itmeyin/zorlamayın.

Araç II - Maslow Piramidi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, danışanın bireysel ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak için basit bir araçtır ve dolayısıyla danışanla daha ileri çalışmalar için iyi bir başlangıç noktasıdır. Bu, mentinin ihtiyaçlarının ne olduğunu ve ihtiyaçlarının nasıl farklılaştığını anlamak ve sonuç olarak mentiyi tanımak için iyi bir temeldir. Mentor, mentiler hakkında bilgi toplayarak, mentorluk oturumları boyunca hangi ihtiyaçların ele alınması gerektiğini değerlendirebilir.



a) Nasıl Uygulanır?

- Mentor, aracı mentee'ye sunar (örn. tahtada veya öngörülen bir sunumda), kuralları açıklar: ne yazmalı;
- Mentor, mentiye doldurması için bireysel bir sayfa verir;
- Zaman çerçevesi (ör. minimum 10 dakika);
- Bu sürenin sonunda mentor, her mentiden girişlerini göstermesini, sunmasını ve motive etmesini ister;
- Mentor seçenekleri özetler ve sonuçlar çıkarır.

b) Ne Öğreniriz?

Bu araç, mentora, daha önce belirlenen hedeflere ulaşmak için daha fazla çalışmaya yardımcı olan mentiyi tanıma fırsatı verir.

c) Mentor için İpuçları

- Tercihen görevin bir kısmını örnek olarak doldurarak, mentinin talimatları anladığından emin olun;
- Mentor için önemli bir rol: çoğu şey açıklığı teşvik etmeye ve doldurmaya yardımcı olmaya bağlıdır. Mentilerin tamamlamayla başa çıkıp çıkmadığına dikkat edin, eğer baş edemiyorlarsa tüm adımları birlikte izleyin: her adım için sorular ve çeviriler sorun piramidin;

- Ortaya çıkan materyalleri görünür bir yere asın, bunlar pekiştirmenize ve üzerinde daha fazla çalışmanıza yardımcı olabilir, sonraki oturumlarda bunlara başvurun.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Mentilerin yabancı dilde düşüncelerini formüle etmede sorun yaşayıp yaşamadıklarını görün ve gerekirse onlara yardımcı olun;
- Piramidin doldurulmasında yaygın sorunlar varsa, menti tarafından sunulan öneriler doğrultusunda ortak bir piramit mentor tarafından doldurulabilir.

Yapılmaması Gerekenler:

- Mentiyi istemediği maddeleri doldurmaya zorlayın.

Araç III - Beklentiler ve Korkular

Mentilerden beklentilerini ve korkularını iki sütun halinde yazmaları/sıralamaları istenir. Kağıt üzerine yazmak, mentinin düşüncelerini düzenlemesine yardımcı olur. Böylece bu aktivite mentinin duygularını tanımlamasına, adlandırmasına ve organize etmesine yardımcı olur. Bu aracı tamamlarken, danışan daha bilinçli hale gelecek ve gelecekteki eylemlerindeki duygusal etkilerin kontrolünü elinde tutacaktır. Üstelik bu araç, mentinin tutumunda da bir değişikliği teşvik edebilir. Sonuç olarak beklentileri ve korkuları tanımlamak, mentinin zihninde dostane bir alan (örneğin, korkular “korku” listesine alınarak güvenli bir alan bırakılmıştır) veya birkaç beklentisinin olduğunu görebileceği bir alan yaratılmasına yardımcı olur. .

Chapter II | Tool 3

Expectation and Fears

1. Mentor her mentiye sütunların yer aldığı bir sayfa dağıtır. Görevi açıklarlar ve bir örnek verirler. Mentilerin anketleri doldurmalarına aktif olarak yardımcı olurlar (gerekirse);
2. Mentiyazma konusunda isteksizse, kartlara yazma aşaması atlanabilir ve mentilerin talimatları doğrultusunda uygulama mentor tarafından tahtada tamamlanabilir. Ancak bireysel olarak yazmanın menti için daha fazla nüfuzu vardır

What: ...



What: ...



 |  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE8

a) Nasıl Uygulanır?

- Mentor her mentiye sütunların yer aldığı bir sayfa dağıtır. Görevi açıklarlar ve bir örnek verirler. Mentilerin anketleri doldurmalarına aktif olarak yardımcı olurlar (gerekirse);

- Menti yazma konusunda isteksizse, kartlara yazma aşaması atlanabilir ve mentilerin talimatları doğrultusunda uygulama mentor tarafından tahtada tamamlanabilir. Ancak bireysel olarak yazmanın menti için daha fazla nüfuzu vardır
- Tek ihtiyacınız olan bir kalem ve kağıttır.

b) Ne Öğreniriz?

Bu araç, mentilerin ihtiyaçlarını belirlemeye, duygularını adlandırmaya yardımcı olur - kendileri hakkında daha fazla şey öğrenirler. Sonuç menti için şaşırtıcı olabilir çünkü ilk kez duygularını düşünüp bunları yazıyor olabilir.

c) Mentor için İpuçları

Bazı danışanların görevi çözmek için cesaretlendirilmeye ihtiyacı olabilir;

- Mentilerin cevapları egzersizi daha da geliştirmek için kullanılabilir (örneğin kartlara yazılması, tahtaya tutturulması). Mentiden yorumlarını isteyin, bunları kronolojik olarak - 2 numaralı araç - Maslow Piramidi ayarlarına göre - en az önemliden en önemliye doğru sıralayın. Bu nedenle her iki aracı da birleştirmek isteyebilirsiniz. Örneğin, danışana hangi endişelerin kendisini Araç II'yi tamamlamaktan alıkoyduğunu ve onu tamamlamak için hangi beklentilere ihtiyaç duyulduğunu sorun (Araç III).

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Derinlemesine yapılandırılmış listeler yerine basit bir formüle bağlı kalmak genellikle en iyisidir;
- Beklentileri veya korkuları detaylandırabilirsiniz;
- Paralellikler kurabilir veya ortak temalar veya deneyimler arayabilirsiniz;

Yapılmaması Gerekenler:

- İnsanların isteksiz olmaları durumunda korkularını çok fazla derinlemesine araştırmayın;
- Bir mentinin korkusu veya beklentisi hakkında kamuya açık yargılarda bulunmaktan kaçının.

Bölüm III

Sözleşme

Bölüm III - Sözleşme

Eşleştirme tamamlandıktan sonra menti ilk resmi toplantıda mentorla tanışma şansına sahip olacak.

Mentilerin katılımını sağlamak için mentorun sabırlı, anlayışlı ve destekleyici olması gerekir. Mentilerin geçmişleri, karşılaştıkları sorunlar veya ihtiyaç duydukları destek hakkında konuşabilecekleri zaman ve alan olmalıdır. Mentilerin mevcut durumları ve ihtiyaçları, özellikle de yasal bir statü elde etmek, yerel dili öğrenmek, becerileri geliştirmek, uygun konaklama ve iş bulmak gibi entegrasyonla doğrudan bağlantılı olanlar üzerinde düşünmelerine izin verilmesine özel önem verilmelidir. Sonuç olarak, mentilerin istekleri ve hedefleri ve bunlara ulaşmak için mentorla nasıl işbirliği yapmayı tercih edecekleri konusunda açık tartışmalara katılmaları gerekir. Daha da önemlisi, mentorun onlara yardım etmek için zaman ve çaba harcamaya istekli olduğunu onlara göstermesi gerekir. Mentiler ancak mentora güvenip onunla bağlantı kurarlarsa etkileşime geçebilirler.

Ayrıca çalışma planının tanımında kişisel farkındalık çok önemli olduğundan mentilerin güçlü ve zayıf noktaları üzerinde düşünmeleri gerekir. Bu nedenle, etkili bir katılım elde etmek için mentor, mentilerin ihtiyaçları ve istekleri ve mentilerin koşulları ve bireysel özellikleri göz önüne alındığında, ev sahibi toplumda daha iyi entegrasyon sağlamayı hedefleyerek birlikte en iyi şekilde nasıl çalışabilecekleri konusunda açık tartışmayı teşvik etmelidir.

Mentilerin katılımını kolaylaştırmak için mentorun sabırlı olması gerekir; aynı zamanda yaratıcı olmak ve mentilerin mentorlarını daha iyi tanımaya ilgi duymasını sağlayacak araçları ve buz kırıcıları kullanmak da önemlidir; mentilerin, mentorun kendilerini desteklemekle gerçekten ilgilendiğini hissetmeleri gerekir. Amaç bağlantı oluşturmak, mentilerin açılmasına ve mentora güvenmesine yardımcı olmaktır. Aynı zamanda mentilerin mentor tarafından desteklenebilecekleri alanları değerlendirebilmeleri gerekmektedir. Mentor, araçları kullanarak mentilerin ihtiyaçlarını, isteklerini ve hedeflerini anlamalarına ve bunlara ulaşmak için gerekli adımları organize etmelerine yardımcı olabilir. Katılımı sağlamada faydalı buz kırıcılara ve araçlara bazı örnekler aşağıda listelenmiştir:

- Birbirimiz hakkında daha fazla bilgi edinme ve birlikte çalışma konusundaki ilgiyi artırmayı amaçlayan buz kırıcılar olan “Kısa Sorular” ve “Benim Adım...”; bunlar aynı zamanda deneyimlerin paylaşılmasını, kültürel farkındalığı ve empatiyi de teşvik eder.
- Mentor ve mentee için önemli araçlar olan “SWOT Analizi”, “Yol Haritası” ve “Motivasyon”, mentilerin güçlü ve daha az güçlü özelliklerini ve süreçte karşılaştıkları potansiyel zorlukları belirlemeye yardımcı olur; bu araçlar aynı zamanda mentilerin ihtiyaç ve isteklerini kendi özellikleriyle ilişkilendirmek ve süreçte atılması gereken adımlar hakkında fikir sahibi olmak açısından da faydalıdır. Ek olarak, araçlar mentilerde güven duygusunu bile geliştirebilir ve belirlenen hedeflere ulaşmak için mentorla birlikte çalışmaya motive olmalarına yardımcı olabilir.

Buz kırıcı I – Hızlı Sorular

"Hızlı sorular", basit sorulardan başlayarak daha karmaşık sorulara doğru çeşitli konularda tartışmayı teşvik eden kolay bir araçtır. Hem mentorun hem de mentilerin aynı soruları yanıtlamasına izin vererek birbirlerini tanıyabilir ve ilişki kurabilirler, aynı zamanda bakış açılarını, benzerlikleri ve farklılıkları da paylaşabilirler. Deneyimlerin ve bakış açılarının paylaşılmasını teşvik etmek; kültürel farkındalığın artırılması; güven oluşturmak; ve empatiyi arttırmak.

"Hızlı sorular" hem mentorun hem de mentilerin birbirlerinin geçmişini ve özelliklerini anlamalarına olanak sağlayarak empatiyi artırabilir. Mentilerin cevaplarına dayanarak mentor, mentilerin durumuyla ilişki kurabilir ve empatiyi artırabilir. Öte yandan mentorun cevapları sayesinde mentilerin ilgisi artar ve mentorla işbirliği yapma konusunda daha motive olabilirler.

Chap III | Ice breaker |

Quick Questions

Who...? What...? What if...?

If you could be any animal, which would you be?	If you won one million dollars, what would you do?
What is the weirdest gift you've ever received?	If money, education and training were no obstacle, what would you do as your profession?
Who was your hero while growing up?	Who is your favourite person in the world?
If you could have any super power, which would it be?	What skill or talent do you wish you had?

RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Mentor, mentilerin ve kendisinin de cevaplayacağı kolay, eğlenceli ve kaygısız soruların bir listesini hazırlar. Sorular diğer seçeneklerin yanı sıra bir ekrana yansıtılabilir, beyaz tahtaya yazılabilir, danışanlara mesaj gönderilebilir.

Mentor listedeki ilk sorudan başlayarak önce soruyu cevaplayacak, ardından mentilere yöneltecektir. Bir sonraki soruya geçerken mentor bu sefer mentilerden ilk önce cevap vermelerini ister. Sorular ve cevaplar listenin sonuna kadar devam ediyor. Tartışmanın biraz yoldan sapmasına izin vermekte sorun yok; Etkinliğin amacı birbirini tanımak ve hem mentor hem de mentilerin ortak yönlerinin neler olduğunu ve birbirlerinden nasıl öğrenebileceklerini görmektir.

Mentorun devam soruları sorması ve tartışmanın kendi kendine ilerlemesine izin vermesi faydalı olabilir. Bazı soru örneklerini aşağıda bulabilirsiniz:

- Herhangi bir hayvan olabilseydin ne olurdu?
- Bir milyon dolar kazansaydınız bununla ne yapardınız?
- Aldığınız en tuhaf hediye nedir?

- Eğer para, eğitim ve mesleki eğitim hiçbir amaç olmasaydı mesleğiniz olarak ne yapardınız?
- Büyürken kahramanınız kimdi?
- Dünyada en sevdiğiniz kişi kim?
- Herhangi bir süper güce sahip olabilseydiniz bu hangisi olurdu?
- Hangi beceriye veya yeteneğe sahip olmayı isterdiniz?

b) Ne  ğreniriz?

"Hızlı sorular", mentilerin etkili iletişim, aktif dinleme, kültürel farkındalık ve bakış ağıları ile deneyimlerin paylaşılması gibi sosyal becerilerini geliştirebilir.

c) Mentor için İpuçları

- Dil konusunda zorluk yaşamaları durumunda onlara bazı seğenekler sunabilirsiniz;
- Bir şeyi anlamadıklarını veya cevaplarınıza aşına olup olmadıklarını açıklayın;
- Cevaplara aşına değilseniz, cevapları hakkında daha fazla bilgi isteyin.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Tartışmada hafif bir ton kullanmaya ęalıřın;
- Menti bir şeyi itiraf etmek isterse uygun alanı bırakın

Yapılmaması Gerekenler

- Bazı hassas dizelere dokunabilecek sorulardan kaçının.

Buz kırıcı II – Benim Adım...

"Benim adım..." birbirinizi tanıyacağınız insanlar için uygun, basit bir buz kırıcıdır. Amaç, isimlerinin harflerini kullanarak ve tartışma yaratarak herkesin birbiriyle ilgili ilginę geręekleri öğrenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla amaç buzları kırmak; tartışmaya katılmak; Mentilerin geğmişlerini anlarken yaşam deneyimlerinin paylaşılmasını teşvik etmek; ve son olarak birbirleri hakkında daha fazla şey öğrenmeye ve birlikte ęalıřmaya olan ilginin artması.



Chap III | Ice breaker 2

My N.A.M.E. is...

“Hi! My name is **H.a.n.n.a.h.**:

- **H** is for horses, my favourite animal.
- **A** is for Australia, the country I am currently travelling to.
- **N** is for New York, a city I really want to visit.”



KA204-06B80AE8

a) Nasıl Uygulanır?

“Benim ADIM” mentor ve mentiler arasında açık tartışmayı kolaylaştırarak empatiyi artırabilir. Bu onların ilişki kurmasına ve işbirliği yapma konusundaki empati ve motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olabilir. Mentor, mentilere kendi adlarının harflerine karşılık gelen ilginç bir gerçeği düşünmeleri için 3 ila 5 dakika verir. Mentor da aynısını kendi adı için yapacaktır. Sonunda sonuçları paylaşacaklar. Bir örnek: Merhaba, ben Heather. H en sevdiğim hayvan olan atlar içindir. E yemek içindir, en sevdiğim aktivite. A, şu anda seyahat ettiğim ülke olan Avustralya içindir. T televizyon içindir çünkü akşamları izlemeyi severim. H tatiller içindir, yılda bir defadan fazla yapmaktan hoşlandığım bir şey. E, haftada beş kez yaptığım egzersiz içindir. Ve R, gerçekten ziyaret etmek istediğim bir şehir olan Roma içindir.

b) Ne Öğreniriz?

“Benim adım...” açık tartışma ve paylaşımın yanı sıra aktif dinleme ve empatiyi de teşvik edebilir.

c) Mentor için İpuçları

Mentilerin adı kısaysa soyadını da kullanmaları teşvik edilebilir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Kendiniz için komik yanıtlar verin;
- Mentilere cevaplarında herhangi bir zorlukla karşılaşırlarsa yardımcı olun.

Yapılmaması Gerekenler

- Yargılayıcı olmayın.

Araç I - Swot Analizi

Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (SWOT) tablosunda mentiler kendi özelliklerini, değerlerini ve koşullarını yansıtabilir ve bunları SWOT analizi tablosunun ilgili bölümlerine kısaca dağıtabilirler. SWOT Analizi, mentilerin kişisel farkındalıklarını, ihtiyaçlarını tanımlamalarını, bireysel özelliklerden veya dış etkenlerden dolayı ortaya çıkabilecek zorlukların üstesinden gelmelerini kolaylaştıracak bir araçtır. SWOT Analizi, hem mentorun hem de mentilerin, mentilerin bireysel durumlarıyla ilgili güçlü ve zayıf noktaların avantajları hakkında ilk görüşe sahip olmalarını sağlar. Mentor, mentilerin karşılaştığı sorunların yanı sıra mentilerin özelliklerini de anlayarak empati geliştirebilir. Buna ek olarak, mentiler, etkili entegrasyonlarını tehlikeye atabilecek zorlukların üstesinden gelirken, mentorun yardımından yararlanmak için mentorla çalışmaya motive olabilirler.

The graphic shows a SWOT Analysis template. It is titled 'SWOT Analysis' and is part of 'Chap III | Tool 1'. The template is divided into four quadrants: Strengths (S), Weaknesses (W), Opportunities (O), and Threats (T). Each quadrant has a 'Write here...' prompt. The Strengths quadrant is orange, Weaknesses is brown, Opportunities is brown, and Threats is brown. The graphic also includes logos for RISING and the European Union, and the text 'Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union' and 'KA204-06B80AE6'.

a) Nasıl Uygulanır?

Mentiler entegrasyon süreciyle ilgili mevcut durumları üzerine derinlemesine düşünerek başlayacaklar; daha sonra SWOT Analizi tablosunu güçlü ve zayıf yönlerinin yanı sıra fırsatlar ve tehditlere göre dolduracaklar. Güçlü ve zayıf yönler iç faktörlerdir, fırsatlar ve tehditler ise dış faktörlerdir. Bu aktivite sırasında mentilerin mentorun yardımına ihtiyacı olabilir.

b) Ne Öğreniriz?

SWOT Analizi, mentilerin kişisel farkındalıklarının yanı sıra entegrasyonla ilgili zorlukların üstesinden gelmek için aktif bir yaklaşım geliştirmelerini de teşvik eder. Ayrıca mentorun mentilerin durumunu daha iyi anlamasını ve sorunlarıyla empati kurmasını sağlar.

c) Mentor için İpuçları

- Mentilerin güçlü yanlarından yararlanmanın ve olası fırsatlardan yararlanmanın yollarını bulabilirsiniz;

- Güçlü Yönler ve Fırsatlar hakkındaki tartışmalar sırasında, Zayıf Yönler ve Tehditlere ilişkin bazı göstergeler ortaya çıkabilir;
- Mentilere ihtiyaçlarına göre faydalı kaynaklar sağlayabilirsiniz (örn. ilgili kuruluşların, otoritelerin ve programların telefon numaraları).

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Her kategoriye detaylandırın (güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar, tehditler);
- Cesaretlendirici olun;
- Anlayışınızı gösterin;

Yapılmaması Gerekenler




- Yargılayıcı olmayın.



Araç II - ... için Hangi Adımlar Atılmalıdır?

Mentiler, “Yol Haritası”nda bir zaman planı belirlerken ev sahibi topluma dahil olma hedeflerine ulaşmak için hangi eylem ve tutumların gerekli olduğunu yazmalıdır. Mentor, mentinin motivasyonunu ve güçlendirilmesini teşvik etmeyi amaçlamalıdır; Mentilerin belirlediği hedeflere ulaşmak için biraz empati ve bağlılık geliştirmenin yanı sıra. Hedefler ve belirli bir zaman çerçevesi belirleyerek, mentiler bu hedeflere ulaşmak için mentorla işbirliği içinde çalışmaya motive olabilirler. Bu, mentorluk ilişkisinin katılımı açısından faydalıdır çünkü yapısını güçlendirir ve mentor ile menti arasında mutabakata varılacak çalışma planını sistemleştirir. Öte yandan mentor, mentilerin istek ve hedeflerine ilişkin daha iyi bir görüşe ve anlayışa sahiptir, bu da onların empati ve bağlılıklarını artırabilir.

Chap III | Tool 2

What steps to take in order to.....

	1 month	6 months	End of the year
 "...be the person I want"	Write here	Write here	Write here
 "...get my dream job"	Write here	Write here	Write here
 "...have a joyful life"	Write here	Write here	Write here

 |  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

"İstediğim kişi olmak için...", "Hayallerimin işine girmek...", "Neşeli bir hayata sahip olmak..." gibi ifadeleri tamamlayarak bir tablo dolduracaklardır. İfadeler bir dizi tutum ve eylemi kapsayacak şekilde geneldir. Menteler, mentorun desteğiyle, belirlenen hedeflere ulaşmak için ilgili görevlerin tamamlanması gereken bir zaman dilimini akıllarında tutarak ilgili alanları dolduracaktır.

b) Ne Öğreniriz?

Araç, mentorun ve mentilerin, ev sahibi topluma dahil edilmeyi hedefleyerek mentilerin hayatında bir iyileşme sağlamak için gerekli eylemleri içeren bir taslak plan geliştirmelerine yardımcı olur. Ayrıca görevlerin tamamlanması için belirli bir zaman çerçevesi belirleyerek planın sistemleştirilmesine de yardımcı olur. Böylece mentilerin mentor ile birlikte çalışma motivasyonunu arttırırken, mentorun empatisini ve bağlılığını da teşvik eder.

c) Mentorlar için İpuçları

SMART Hedefler sistemini kullanabilirsiniz.

(<https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>)

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Mentinin arzularını ve bakış açılarını dikkatle dinleyin;
- Mentilerin kendilerini rahat hissetmelerini sağlayın;
- Mentilerin özerkliğini geliştirmek;

- İlimli bir rol üstlenin.

Yapılmaması Gerekenler

- Mentilere patronluk taslamamaya dikkat edin.




Araç III – Şimdiye kadarki başarılar...



Motivasyon aracı “Şimdiye Kadarki Başarılar...”, mentilerin becerilerini, yeteneklerini ve potansiyellerini gerçekleştirmelerine olanak tanırken, yeni hedeflere ulaşma motivasyonunu ve bağlılığını artırır. Mentor, mentileri son 3, 6 veya 12 aydaki başarıları, hatta daha önceki başarıları hakkında düşünmeye teşvik etmelidir; bunları nasıl başardılar; ve bu süreçte hangi becerilerin kullanıldığı ve bundan öğrenildiği. Motivasyon aracı, mentilerin başarılarını gözden geçirerek güçlenmesine ve motivasyonuna katkıda bulunur; aynı zamanda mentorun, mentinin özellikleri ve potansiyeli hakkında fikir sahibi olmasına da yardımcı olur. Motivasyon aracı, mentilerin güçlenmesine ve motivasyonuna katkıda bulunur; çünkü onların üstesinden geldikleri önceki engeller ve kazandıkları veya kullandıkları beceriler üzerinde düşünmelerine yardımcı olur; aynı zamanda mentilerin deneyimlerini, zorluklarını, çabalarını ve başarılarını tanıyarak mentorun empatisini güçlendirir.

Chap III | Tool 3

Achievements so far...

The mentor asks the mentee to fill in the motivation table (see below) by listing his/ her achievements; then the mentor will ask the mentee to answer the questions: “Describe your actual situation” and “How can you apply the answers in the previous questions to motivate yourself?”. The latter can lead to a fruitful discussion on how mentee’s skills, already exercised in previous achievements, can now be used to promote his/ her integration in the host society.

	Fill in the table	Describe your actual situation	How can you apply the answers of the previous questions to motivate yourself?
 Achievements #1	Write here	Write here	Write here
 Achievements #2	Write here	Write here	Write here
 Achievements #3	Write here	Write here	Write here

  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-08B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Mentor, mentilerden başarılarını sıralayarak motivasyon tablosunu doldurmalarını ister; daha sonra mentor, mentilerden aşağıdaki soruları yanıtlamalarını isteyecektir: “Gerçek durumunuzu tanımlayın”; ve “Kendinizi motive etmek için önceki sorulardaki cevapları nasıl uygulayabilirsiniz?”. İkinci soru, mentinin daha önceki başarılarında zaten kullanılmış olan becerilerinin, ev sahibi toplumla entegrasyonunu teşvik etmek için nasıl kullanılabileceği konusunda verimli bir tartışmaya yol açabilir.

b) Ne Öğreniriz?

Bu araç, mentilerin öz farkındalığını ve motivasyonunu güçlendirmenin yanı sıra kişisel özelliklerin ve becerilerin entegrasyon sürecine nasıl katkıda bulunabileceğine dair anlayışını da güçlendirir.

c) Mentorlar için İpuçları

Destekleyici olun ve mentilerinizin başarılarına coşku gösterin.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Mentilerinizi şu ana kadarki gelişimlerinden dolayı tebrik edin;
- Mentilerinizin başarılı başarılarını sıralayın.

Yapılmaması Gerekenler

- Herhangi bir hatanın veya kötü tercihin altını çizmeyin.



Bölüm IV

Performans

Bölüm IV

Performans

Bu bölümde mentorluk programının dördüncü aşaması olan uygulama aşamasına odaklanacağız. Bu aşamada mentor ve menti arasındaki ilişki derinlemesine gelişir ve mentorluk programının başında belirlenen bazı hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını, ulaşılmaya yakın olup olmadığını veya ulaşılmaya yakın olup olmadığını değerlendirmenin doğru zamanıdır. mentorluk programının başlangıcında belirlenen hedeflerin gözden geçirilmesi gerekir. Üstelik bu noktada mentorların desteğiyle mentilerin hedeflerine ulaşmak için somut adımlar atması gerekmektedir. Bu Bölümde mentorun mentilerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak araçlar olarak belirli buz kırıcılar ve araçlar tasarlandı. Genellikle göçmen veya mülteci kökenli mentilerin bazı hedefleri arasında yasal statü verilmesi; iş bulmak; ve ev sahibi toplumla bütünleşmiş ve dahil edilmiş hissetmek. Dolayısıyla bu bölümde sunulan araçlar bu hedeflerin vurgulanmasına yardımcı olabilir.


Buz kırıcı I – İsim Oyunları

Bu buz kırıcı, bazı kişisel bilgileri paylaşarak mentilerin mentorla kendilerini rahat hissetmelerine yardımcı olur. Bu buz kırıcı, mentilerin eşit büyüklükte iki gruba bölündüğü ve biri diğerinin içinde iki daire oluşturduğu bir grup için kullanışlıdır. Bu buz kırıcı aynı zamanda mentilerin rahatlamasına ve birbirleriyle eğlenceli bir şekilde etkileşime girmesine de yardımcı olur.

Chapter IV | Icebreakers

Name Games

1. This icebreaker is useful with a group of mentees. Divide mentees in two groups.
2. Those in the inner circle face outwards and those in the outer circle face inwards.
3. Mentees take turns to introduce themselves, e.g. "Hello, I'm Andrea. Pleased to meet you." - "My name is Alex - it's nice to meet you."
4. The outside circle then moves round while the inside circle stays still. Repeat until everyone has had at least one turn.
5. Then ask half the mentees in the outside circle to change places with the same number of mentees in the inside circle. They can then take turns to introduce people to each other; e.g. "Hello Andrea. This is Victor". - "Hello. It's nice to meet you" etc.
6. The mentees then introduce each other to the group, e.g. "This is Hakim/Mr. He comes from Afghanistan. He can speak Pashto and Arabic. He likes playing football. He supports Manchester United".



RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Bu buz kırıcı bir grup menti için kullanışlıdır. Menteleri iki gruba ayırın. İç çemberdekiler dışarıya, dış çemberdekiler ise içeriye bakar. Mentiler sırayla kendilerini tanıtır (örneğin, "Merhaba, ben Andrea. Seninle tanıştığıma memnun oldum." - "Benim adım Alex - seninle tanıştığıma memnun oldum."). Daha sonra dış daire hareket ederken iç daire sabit kalır. Dış daire bir tam dönüş yapana kadar tekrarlayın. Daha sonra dış çemberdeki mentilerin yarısından, iç çemberdeki aynı sayıda menti ile yer değiştirmelerini isteyin. Daha sonra sırayla insanları birbirleriyle tanıştırebilirler; (örneğin, "Merhaba Andrea. Ben Victor". - "Merhaba. Tanıştığımıza memnun oldum" vb.). Menteler daha sonra birbirlerini gruba tanıtır (örneğin, "Bu Hakim/Bay. Afganistan'dan geliyor. Peştuca ve Arapça konuşabiliyor. Futbol oynamayı seviyor. Manchester United'ı destekliyor").

b) Ne Öğreniriz?

Mentor ve menteler birbirlerini daha iyi tanıyacak ve birbirleri hakkında spesifik detayları öğreneceklerdir.

c) Mentorlar için İpuçları

Mentorun her mentinin kendini rahat hissetmesini sağlaması gerekir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Her menti'nin etkinliğe katılımının sağlanması;
- Mentinin utanmasını önleyecek tedbirleri alın.

Yapılmaması Gerekenler

- Etkinliğe katılma konusunda çekingen olan mentilere baskı yapmayın;
- Yargılayıcı bir tutum benimsemeyin.

Buz kırıcı II – Sıcak Soğuk

Bu buz kırıcı, bir grup öğrenci için idealdir ve 'gözleri bağlı' olmalarına rağmen, danışanların hedeflerine ulaşma kararlılığını ortaya koymanın yaratıcı, neşeli ve eğlenceli bir yoludur; bu, danışanların hedeflerini başarmak için karşılaştıkları günlük zorlukların bir metaforu olabilir.

Chapter IV | Icebreaker 2

Hot and Cold

1. The mentees are divided into pairs and each pair receives an object (pencil, rubber, piece of paper etc.). When both persons in the pair see and memorise what their object is, one of them should be blindfolded. The other one goes to the mentor who hides the object somewhere within the playing field. After hiding the objects, all pairs should be lined up at a certain starting point.
2. From there they receive the "Start" signal, and the blindfolded person should find the object, while the other person is guiding them. Only the words HOT and COLD are allowed to be used for guidance. HOT means getting closer, COLD means going in the wrong direction.
3. The game ends when all pairs find their objects. Then, it is possible to switch the blindfolded person.
4. The mentor should monitor if the mentees are following the rules. Make sure that the mentees use only HOT and COLD to guide, and make sure they do not mention other directions and avoid touching.



RISING | Funded by the European Programme of the European Union | KA204-DE880AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Mentiler çiftlere ayrılır ve her çifte bir nesne (örneğin kalem, lastik, kağıt parçası vb.) verilir. Çiftteki her iki kişi de nesnelere ne olduğunu görüp ezberlediğinde, içlerinden birinin gözleri bağlanmalıdır. Diğer kişi ise nesneyi oyun alanının içinde bir yere saklayan akıl hocasına gider. Nesnelere gizledikten sonra tüm çiftler belirli bir başlangıç noktasında sıralanmalıdır.

Oradan "Başlat" sinyalini alırlar ve gözleri bağlı kişi nesneyi bulurken diğer kişi ona rehberlik eder. Rehberlik amacıyla yalnızca SICAK ve SOĞUK kelimelerinin kullanılmasına izin verilir. SICAK yaklaşmak, SOĞUK ise uzaklaşmak demektir.

Oyun, tüm çiftler nesnelere bulduğunda sona erer. Daha sonra gözleri bağlı kişiyi değiştirmek mümkündür. Mentor, mentilerin kurallara uyup uymadığını izlemelidir. Mentelerin rehberlik etmek için

yalnızca SICAK ve SOĞUK kelimelerini kullandığından ve başka yönlerden bahsetmediklerinden emin olun. Mentilerin dokunmaktan kaçınması da önemlidir.

b) Ne Öğreniriz?

Bu buz kırıcı, mentiler arasında bir güven duygusu yaratacak ve onlara 'gözleri bağlı' olmalarına rağmen hedeflerine ulaşmak için dayanıklılıkları üzerinde çalışırken ekip çalışmasını geliştirme yeteneği verecek.

c) Mentorlar için İpuçları

Mentor, ortak bir çalışma alanına güvenmenin ve geliştirmenin önemini vurgulayarak mentilere kısa bir sunum veya bilgilendirme yapabilir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Her menti'nin etkinliğe tam katılımının sağlanması;
- Herkesin oyunun kurallarını anlamasını sağlamak;
- Mentilerin birbirleriyle yakın temas kurmaktan çekinmemelerini sağlamak.

Yapılmaması Gerekenler

- Yargılayıcı bir tutum benimseyin;
- Oyunun kurallarını tekrar gözden geçirmekten ve bunları mentilere açıklamaktan çekinmeyin.

Araç I - Kültürlerarası Yemek Akşamı

Bu kültürel etkinlik, farklı insanlar arasında ağ oluşumunu teşvik etmek için bir araç olarak kullanılabilir. Bu tür bir ağ oluşturma, mentilerin (sosyal ağları dışında) yeni insanlarla tanışmasına yardımcı olmak için faydalı olabilir. Ağ oluşturma önemli bir egzersizdir çünkü yeni fırsatlara, yeni sosyal etkileşimlere açılan bir kapı ve dolayısıyla kişisel hedeflere ulaşmanın bir yolu olabilir. Bu tür bir etkinliği organize etmenin iki alternatifi var:

- (1) bunu herkesin (mentiler dahil) kendi ülkesinden büyük bir yemek getirip birlikte yediği bir çeşit yemek olarak organize edin;
- (2) Eğer geniş bir mutfak varsa, katılımcılar (menteler dahil) ihtiyaç duydukları malzemeleri getirip birlikte yemek pişirebilirler. Bir organizatör, dengeli bir yemek seçeneği olduğundan emin olmak için katılımcılara önceden ne getirmeyi planladıklarını sormalıdır. Diyet kısıtlamalarını ve alkol içme kültürlerindeki potansiyel farklılıkları hesaba katmak da önemlidir.



Chap IV | Tool 1

Intercultural Cooking Evening

1. An adequate room/space with a large table, comfortable seating
2. A large well-equipped kitchen

The mentee/s and other participants should prepare and present some local dishes and dishes from the mentees' country of residence/ home country. A dinner event will be held which will foster a friendly environment for networking between mentee/s and other participants who can help the mentee/s to achieve the goals set-up at the beginning of the mentoring programme.



*Prepare and present some local dishes from your country and share information from traditions, culture, meaning of each dish.



KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Grubun şunlara ihtiyacı olacak:

- Geniş bir masa ve rahat oturma yeri bulunan yeterli bir oda/alan;
- İyi donanımlı geniş bir mutfak.

Mentiler ve diğer katılımcılar, mentilerin ikamet ettiği ülkeden/ülkesinden bazı yerel yemekleri hazırlamalı ve sunmalıdır. Menteler ve mentorluk programının başında belirlenen hedeflere ulaşmalarına yardımcı olabilecek diğer katılımcılar arasında ağ oluşturma için dostane bir ortamı teşvik edecek bir akşam yemeği etkinliği düzenlenecektir.

b) Ne Öğreniriz?

Olası dil, din, etnik köken engellerini ve hatta toplumsal cinsiyet stereotiplerini aşarken aynı zamanda ağ kurmanın ve mentilerin hedeflerine ulaşmanın yenilikçi yolları.

c) Mentor için İpuçları

Katılımcılara hazırlanacak yemeğin tadının ve görüntüsünün önemli olmadığı bilgisi verilmelidir. Bu çalışmanın temel amacının ortak paydada çalışabilme becerisini kazandırmak ve ağ oluşturmayı teşvik etmek olduğu katılımcılara aktarılmalıdır.

d) Yapılacaklar ve yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Katılımcıları ellerinden geleni yapmaya motive edin;
- Katılımcıların ortak zeminde çalışmasına yardımcı olun ve ağ oluşturmayı teşvik edin;
- Bu çalıştaydaki katılımcıların etkileşimlerinin sonuçtan daha önemli olduğunu belirtin.

Yapılmaması Gerekenler

- Katılımcıları (özellikle mentileri) istemedikleri bir şeyi yapmaya zorlamayın;
- Katılımcıları (özellikle mentileri) eğer istemiyorlarsa yemeklerini paylaşmaya zorlamayın.

Araç II – Hikaye Anlatımı

Bu araç, mentilerin, mentorluk programının başında belirlenen hedeflerden birine ulaşmak için yararlı olabilecek bir sunum sunma (video kullanarak veya kullanmayarak) gibi becerileri geliştirmelerine olanak tanır. Bu araç aynı zamanda mentilere saygı gösterir ve onlara fikir sunmak ve belirli bir hedefe ulaşmak için kendi seslerini kullanmaları için bir alan sağlar.



Chapter IV | Tool 2

Storytelling

Requirements:

1. The mentor along with a team of volunteers will collect the mentees' submission / footage and will edit them into a video.
2. The mentor and the team of volunteers will create a platform to disseminate the video.
3. The mentees will be asked to shoot a theatrical video about how they define themselves in the hosting country (2 hours). The mentees will explain the whole process from the beginning of their journey until their present experience in the hosting society.



KA204-06B80AE8

a) Nasıl Uygulanır?

Mentor, gönüllülerden oluşan bir ekiple birlikte, mentilerin gönderilerini/görüntülerini toplayacak ve bunları bir video halinde düzenleyecektir. Mentor ve gönüllülerden oluşan ekip, videoyu yaymak için bir platform oluşturacak. Mentelerden kendilerini ev sahibi ülkede nasıl tanımladıklarına dair teatral bir video çekmeleri istenecektir (2 saat – her mentor ve menti grubu kendi kurallarını koymalıdır). Mentiler, yolculuklarının başlangıcından ev sahibi toplumdaki deneyimlerine kadar tüm süreci açıklayacaklar.

b) Ne Öğreniriz?

Farklı ülkelerdeki uygulamalar, zorluklar, kolaylıklar, farklılıklar, sosyal yaşam, iş ve ekonomik fırsatlar öğrenilecek. Üstelik mentiler, belirli hedeflere ulaşmak için yararlı olabilecek bir fikri nasıl sunacaklarını öğreneceklerdir.

c) Mentor için İpuçları

Utangaç olan veya video çekmek istemeyen mentilere alternatifler sunulması gerektiğini unutmayın (örneğin, resim kullanın). Önemli sonuç, bir fikri ortaya atmayı öğrenmeleridir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Mentileri bir fikrin nasıl ortaya atılacağını öğretmek için bir yöntem kullanmaya teşvik edin.

Yapılmaması Gerekenler

- Katılımcıları tedirgin edecek hiçbir yöntem kullanılmamalı, mentilere rahatsız oldukları bir yöntemi kullanmaları konusunda baskı yapılmamalıdır.

Araç III - Beni kabul et

Bu aktivite ile mentiler işgücü piyasasına kabul edilebilmek için ön yazının nasıl yazılacağını öğreneceklerdir. Bu beceri çok önemlidir, çünkü onların bir iş bulmalarına yardımcı olur (mentiler tarafından sıklıkla belirlenen bir hedef). Bu araç, Kapak Mektubu yazarken dahil edilmesi gereken bazı önemli hususları gün ışığına çıkarır.



Chap IV | Tool 3

Accept Me

- 1 – Ask the mentee which ideas come to their mind when they think of writing a cover letter.
- 2 – Ask the mentee to provide the do's and don'ts while writing a cover letter.
- 3 – Ask the mentee to draft a cover letter based on the example provided below.

Name:
Address:
Phone/email address:

Date:
Subject: (e.g. Application for the position of Salesperson)

Opening Greeting:
(Ex: Dear Sir/Madam)

Letter Content:
Opening Paragraph:
In response to/a... / I would like to express my interest in... / I would like to apply for...
I would like to be considered for the... / I am a... interested in...

Main body:
For the past... years I have been working... / I've always enjoyed working with... / My experience with... / I have qualifications in... / My training has prepared me for... / The key skills that qualify me / The added value that I could bring to ...

As requested, I am sending you my résumé for your consideration in the hope that I can provide more details in a future interview.

Final greeting: (e.g.: Thank you for your attention, and best regards)



7
8
9
10

RISING

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

- Mentilere ön yazı yazmayı düşündüklerinde akıllarına hangi fikirlerin geldiğini sorun;
- Mentilerden ön yazı yazarken yapılması ve yapılmaması gerekenleri belirtmelerini isteyin (yapılması gerekenler mentileri hedefe, hedeflerine ulaşmaya yaklaştıracaktır; yapılmaması gerekenler ise mentileri hedeften ve hedeflerine ulaşmaktan uzaklaştıracaktır);
- Mentilerden, araçta verilen örneğe dayanarak bir ön yazı taslağı hazırlamalarını isteyin.

b) Ne Öğreniriz?

Mentiler bir Motivasyon Mektubu yazmanın temellerinden daha fazlasını öğrenecekler. Başvuru sahibinin mesleki deneyim ve becerilerine ilişkin güçlü noktalarını vurgulamanın anahtarı olan ön yazının önemli unsurlarına aşina olacaklardır.

c) Mentor için İpuçları

Mentor, menti taslağının güçlü unsurlarını vurgulayabilir ve menti ile bir motivasyon mektubunun farklı tür ve formatlarını tartışabilir.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Motivasyon Mektubunun formatını, içeriğini ve önemli özelliklerini ve tüm bunların bir iş başvurusunun başarısıyla neden bu kadar alakalı olduğunu ayrıntılı olarak açıklayın.

Yapılmaması Gerekenler:

- Farklı mentilerin Motivasyon Mektuplarını karşılaştırmayın;
- Kendi dilinde Motivasyon Mektubu yazmak isteyenlere engel olmayın. Sadece bunu anlamak ve bazı unsurlarını danışanla tartışmak için bir çeviriye sahip olduğunuzdan emin olun.

Bölüm V

**Değerlendir, Raporla
ve Yenile**

Bölüm V

Değerlendir, Raporla ve Yenile

Mentorluk programının son aşaması değerlendirme aşamasıdır ve ikiye ayrılır:

1. Biçimlendirici Değerlendirme: Mentorluk programı sırasında toplanan ve programın iyileştirilmesine yardımcı olmak için kullanılacak bilgiler.
2. Özetleyici Değerlendirme: Programın hedeflerine ulaşip ulaşmadığını göstermek amacıyla programın tamamlanmasının ardından toplanan kanıtlar.

İlk adım olarak bu aşamada mentorun ne tür bilgilerle daha çok ilgilendiğine karar verilmelidir. Mentorluk programı başlangıç aşamasındaysa, özetleyici bir değerlendirme yapmadan önce programın gözden geçirilmesine yardımcı olacak biçimlendirici değerlendirme bilgilerine odaklanmak isteyebilirsiniz. Programın nispeten istikrarlı olduğu düşünülüyorsa özetleyici bir değerlendirmenin zamanı gelmiş olabilir. Tipik olarak her iki tür bilgiyi de toplamak isteyeceksiniz, ancak bunlardan birine veya diğerine vurgunuz programın gelişim aşamasına bağlı olarak değişebilir.

Özetleyici bir değerlendirmeye hazırlanırken, ne tür bilgilerin en yararlı olacağını düşünmek isteyeceksiniz. Örneğin, mentilerin program hakkında genel olarak ne düşündüğünü bilmek ister misiniz? Ona ne kadar değer veriyorlar? Peki bu onların farklı yaşam durumlarında kendilerine ilişkin algılarını nasıl etkiledi?

Önerilen alıştırmalar ve araçlar, elde edilen sonuçların kutlanması ve neyin iyi gittiğinin ve neyin geliştirilebileceğinin değerlendirilmesiyle başlayan değerlendirme sürecinde mentorun desteklemeyi amaçlamaktadır. Daha sonra mentor ve mentee arasında oluşan bağı güçlendirecek bazı egzersizlere yer verilecektir. Son olarak, son iki alıştırma daha çok ilişkinin devamına odaklanıyor. Bu ya mentorluk ilişkisinin devamı olabilir ya da daha resmi olmayan bir ilişkinin başlangıcı olabilir. Bu aynı zamanda mentilerin mentor olmayı seçtikleri aşamadır.

Buz kırıcı I - Takımınızdaki Galibiyetleri Kutlayın

Bir oturum düzenleyin ve hem mentor hem de menti tarafından övülebilecek ve övülmesi gereken bir hikayeyi (bir görev, bir karar veya bir sonuç) paylaşın. Tipik sorumluluklarının ötesine ulaşılmış ve mükemmelleştirilmiş bir şey. Beklentileri aştığınız için birbirinizi takdir edin ve teşekkür edin. Mentorluk süreci adımlarına odaklanın. Mentorluk süreci sonunda mentilerin moralini yükseltmek ve bu süreçte yaşanan en güzel anları hatırlamak önemlidir. Bu aktivite her iki kişinin (mentor ve mentee) empatik yönüne ışık tutar ve yapılan eylemlerin geçerliliğini artırır. Mentorun diğer göçmenlerle çalışmaya devam etme motivasyonunun yanı sıra mentilerin de mentor olma motivasyonunu artırabilir.



Celebrate the wins in your team

Bir oturum düzenleyin ve her ikisinin de övüleceği ve takdir etmesi gereken bir hikayeyi (bir eylem, bir karar veya bir sonuç) paylaşın. Tipik sorumluluklarının ötesine ulaşılmış ve mükemmelleştirilmiş bir şey. Beklentileri aştığınız için birbirinizi takdir edin ve teşekkür edin. Mentorluk süreci adımlarına odaklanın.

RISING | Co-funded by the Erasmus Programme of the European Union

KA204-06880AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Konuşmak için sessiz ve güvenli bir yer seçin.

b) Ne Öğreniriz?

Tüm mentorluk sürecinden kazandıklarınızın farkında olmak ve takdir etmek.

c) Mentor için İpuçları

Herkes tanılmaktan hoşlanır. Kullanılan buz kırıcı, mentiye başarıyı kutlama şansı verecek ve gelecek toplantılar için harika bir ton oluşturmaya yardımcı olacaktır.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Mentor ve mentiler arasındaki güveni artırmak için önce mentor bir şeyler paylaşabilir.

Yapılmaması Gerekenler:

- Kişiyi istemediği sürece konuşmaya zorlamak.

Buz kırıcı II – İki Doğru Bir Yalan

Herkesin kendisi hakkında üç beyanda bulunmasını sağlayın: iki doğru ifade ve bir yalan. Örneğin: “Hiç kemiğimi kırmadım. Beş kız kardeşim var. Polonya’da doğdum. Karşıdaki kişi hangi ifadenin yalan olduğunu tahmin etmeye çalışır. Bu aktivite mentorluk programı süresince mentor ve menti arasında oluşan bağın güçlendirilmesi açısından önemlidir. Mentorlar, mentilerinin farklı gerçekliklerine özen gösterdiğinde empati ve güven oluşur. Bu, aralarındaki ilişkinin ne kadar güçlü olabileceğini vurguluyor.



a) Nasıl Uygulanır?

Tartışmaların kesintisiz olarak devam edebileceği sessiz bir yerde olun.

b) Ne Öğreniriz?

Aktif dinleme ve empatiyle iletişim kurma pratiği yapmak çok önemlidir.

c) Mentor için İpuçları

Hem mentor hem de menti kendileri hakkında benzersiz bir şeyi paylaşmalıdır. Artık iyi bir ilişki kurulduğundan ve birbirlerini bir düzeyde tanımaları gerektiğinden mentorluk süreci sonunda uygulanabilecek bir etkinlik bu.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Kendiniz hakkında mentiye daha fazla konuşma gücü verecek şeyler söyleyin;
- Her iki tarafın da dahil olduğu bir tartışmayı teşvik etmeyi unutmayın.

Yapılmaması Gerekenler




- Yargılayıcı olmayın.

Araç I - Deneyiminizi düşünün ve sonraki adımları belirleyin


Birbirinize teşekkür edin ve birlikte geçirdiğiniz zaman içinde neler başardığınızı kabul edin. En faydalı egzersizler hangileriydi? En büyük çıkarımlar nelerdi? Sırada ne var? İletişimde kalmak isteyip istemediğinizi ve nasıl kalmak istediğinizi belirleyin. Birlikte başarabileceğiniz daha çok şey varsa daha fazla oturum ayarlayın. Başarınızı paylaşın: Hayatınızdaki olası değişiklikler konusunda birbirinizi bilgilendirin. Mentiye daha yakın olun ve birbirinizin ihtiyaçlarının anlaşılmasını güçlendirin.

Chap V | Tool 1

Reflect on your experience and determine next steps

 What were the most useful exercises?	 What were the biggest takeaways?	 What is next?
Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here

*Did you find the experience rewarding and fulfilling?

  KA204-06B80AE6

* En yararlı egzersiz hangisiydi? En büyük çıkarımlar nelerdi? Sırada ne var?

a) Nasıl Uygulanır?

Başkalarının sizi rahatsız edemeyeceği sessiz bir yer seçin. Orada kendinizi rahat hissedin, böylece hem mentor hem de menti farklı konuları tartışmaya getirebilir.

b) Ne Öğreniriz?

Mentorluk sürecinin sonunun ilişkinin sonu anlamına gelmediğini anlamak ve devam etmenin değerli olduğunu düşünüyorsanız, ortaklığı yenilemek ve yeniden enerjilendirmek için belirlediğiniz hedefleri yeniden gözden geçirmek üzere zaman ayarlayabilirsiniz.

c) Mentor için İpuçları

Mentiniz ile anlamlı sohbetlerin organize edilebileceği rahat bir yer seçin. Bu aktivitenin birebir yapılması tavsiye edilir. Duygusal hale gelebilir, bu nedenle açığa çıkan duyguları kabul edin.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Dikkatlice dinleyin. Bu alıştırma, menti için mentorluk programı sırasındaki başarıları özetlemenin harika bir yoludur.

Yapılmaması Gerekenler:






- Cevapları teşvik etmeyin. Görüş farklılıklarına saygı gösterin ve kucaklayın.



Araç II – Farkındalık Anı

İnsanlardan kendileri hakkında düşünmeleri için birkaç dakika ayırmalarını ve endişelerini bir kağıt parçasına yazmalarını isteyin. Düşünmeye şu tür sorular yön verebilir: Hangi enerji düzeyiyle geldiler? Akıllarında bu toplantıyla ilgisi olmayan ne var? Mentorluğa başlarken korkuları nelerdi? Önümüzdeki birkaç güne ilişkin endişeleri neler? Bu ülkedeki planları onları korkutuyor mu? Mentilerin cevaplarını paylaşmak zorunda olmadıklarını bilmelerini sağlayın. Tamamlamanın ardından, mentiler cevapların bulunduğu kağıt parçasını yırtmalı ve atmalıdır. Bu, mentilerin kendi zihinsel durumlarını belirlemelerine, endişelerini bırakmalarına ve diğerlerine karşı daha iyi odaklanmalarına ve daha fazla empati kurmalarına yardımcı olur. Bu aynı zamanda onların endişeleri, korkuları ve kaygıları hakkında farkındalık da sağlar ve mentilerin bunların üstesinden gelmesine yardımcı olabilir. Bu aktivite, mentileri mentorluk sürecinde elde ettikleri tüm başarılarla bakma konusunda motive edecek ve gelecek için yeni planlar oluşturma konusunda onları güçlendirecektir.

Chap V | Tool 2

Mindfulness Moment

 What energy level have you arrived with?	 What is on your mind that is unrelated to this meeting?	 What were your fears at the beginning of mentoring?	 What are your concerns regarding the next days?	 Do your plans in this country scare you?
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here

 |  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE8

* Hangi enerji düzeyiyle geldiniz? Akınızda bu toplantıyla ilgisi olmayan ne var? Mentorluğa başladığınızda korkularınız nelerdi? Önümüzdeki günlere ilişkin endişeleriniz neler? Bu ülkedeki planlarınız sizi korkutuyor mu?

a) Nasıl Uygulanır?

Bu aracı dikkat dağıtıcı olmayan bir yerde uygulamak daha iyi olacaktır, böylece danışanların cevapları hakkında düşünebilecekleri zaman ve alan olacaktır.

b) Ne Öğreniriz?

Mentilerin hayatlarında hangi korkulara sahip olabileceğinin ve nelerin uygun şekilde yönetilmesi, kabul edilmesi ve aşılması gerektiğinin farkında olmak.

c) Mentor için İpuçları

Mentorluk süreci sırasında keşfedilen kişisel endişelerle ilgili sorular sormaya çalışın, böylece mentiler tüm süreç ve bunun yeni başarılar elde etmelerine nasıl yardımcı olduğu hakkında daha fazla düşünebilirler.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar:

- Gerekli olduğunu düşündüğünüz ölçüde, danışana her sorunun cevabını düşünmesi için birkaç saniye verin.
- Alıştırma sonrasında ana noktalar hakkında bilgi verin.

Yapılmaması Gerekenler

- Süreci aceleye getirmeyin

Araç III – Hoşçakal ama Elveda Değil

Mentor gelecekte birlikte yapılabilecek olası faaliyetlerin bir listesini oluşturacaktır:

- İlgilendiğiniz fikirleri ve makaleleri dağıtmak için kullandığınız e-posta takip listesine mentilerinizi ekleyin;
- Önceki mentilerinizle gelecek ay bir öğle yemeği veya kahve randevusu ayarlayın;
- Birbirinizin beyin fırtınası veya problem çözme oturumlarına katılmayı teklif edin;
- Topluluk projelerine birlikte katılın;
- Mentilerinizin eğer isterlerse mentor olmalarına destek olun.

Mentorluk ilişkisi üzerine düşünmek ve kişisel gelişimi sürdürmek için sonraki adımları belirlemek önemlidir. Menti ile bağlantıda kalmaya çalışın ve onları topluluk içinde mümkün olduğu kadar çok bağlantı kurmaya teşvik edin.



Chap V | Tool 3

Farewell but Not Goodbye

The mentor will create a list of possible activities to be done in the future together:

1. Add your mentee to an email follow up list that you use to distribute ideas and articles of interest
2. Schedule with your former mentee a lunch or coffee next month
3. Offer to participate in one another's brainstorming or problem-solving sessions
4. Participate together in community projects
5. Support your mentee to become a mentor if they wish that



KA204-06B80AE6

a) Nasıl Uygulanır?

Takip sürecini tartışmak için bir oturum düzenleyin.

b) Ne Öğreniriz?

Mentorluk ortaklığının sonu sürecin doğal bir parçasıdır ve bundan çok şey öğrenebilirsiniz. Geçiş, menti ve mentorun artık temas kurmayacağı anlamına gelmez; eski mentorluk ortakları genellikle yakın meslektaşlar ve resmi olmayan koçlar olarak kalır. Bu sadece ilişkinin hedeflerine ulaştığınız ve artık mentorluk ortaklığı yapısını sürdürmenize gerek olmadığı anlamına gelir.

c) Mentor için İpuçları

Bu mentorluk sürecinin bittiğini ancak mentilerinizle ilişkinizi sürdürebileceğinizi anlayın. Mentiler iletişimi sürdürmek istiyorsa, bunu yapmak için açık fikirli olun.

d) Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

Yapılacaklar

- Dikkatli olun ve mentinin kararına saygı gösterin.

Yapılmaması Gerekenler

- Menti istemiyorsa bir ilişkiyi zorlamayın.

Sonuç

RISING ortaklığı, göçmenlerin ev sahibi toplumla entegrasyonuna yönelik ilk adımlardan birinin mentorluk araması gerektiğine inanıyor. Bu şekilde, bu konsorsiyum mentorların bu zorlukla baş etmelerine yardımcı olacak doğru beceri ve yeterliliklerle donatılması gerektiğine inanıyor.

Ancak bu araç körü körüne kullanılmamalı, mentilerin özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmalıdır. Mentor her zaman proaktif olmalı ve mentorluk içeriğini mentilerin gereksinimlerine uygun hale getirmelidir.

Bu El Kitabının her Bölümü mentorluk programının farklı aşamalarını temsil eder ve farklı aşamalar boyunca mentorları menti ile çalışmalarında desteklemek için özel araçlar ve buz kırıcılar sağlar. Her araç müşteri odaklı olacak şekilde uyarlanabilir ve ayarlanabilir; aslında araçların ayarlanması şiddetle tavsiye edilir. Sonuç olarak, mentorluk oturumları boyunca mentorun menti ile çalışırken kültürel, etnik köken, cinsiyet, din konusunda duyarlı bir yaklaşım benimsemesi çok önemlidir. Bu, mentorun, mentinin sosyal-kültürel-dini geçmişini dikkate almasına ve mentorluk oturumlarının mentinin kimlik belirteçlerine ve geçmişine uygun olarak geliştirilmesi için araçları uygun şekilde uyarlamasına ve ayarlamasına olanak tanıyacaktır. Ayrıca, bu araçların ve buz kırıcıların kural koyucu olmadığını, bunun yerine mentorun mentilerle çalışması için bir başlangıç noktası önerisini temsil ettiğini vurgulamak önemlidir.

Bu el kitabı profesyonelleri ve göçmenlerle çalışan diğer kişileri güçlendirmenin mükemmel bir yoludur. Göçmenlere yönelik tüm mentorluk süreci boyunca kullanılacak doğru araçlarla sosyal entegrasyon daha sorunsuz ve daha verimli olabilir.

Kaynakça

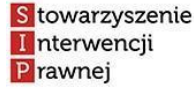
- Alberta Mentoring Partnership (n.d.) *Mentoring Refugee, Immigrant & Newcomer Children and Youth*. [Ebook]. Retrieved from: <https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2020/03/Resources-for-Mentoring-Refugee-Immigrant-Newcomer-Children-and-Youth.pdf>.
- CareerConnect, (2006). *Mentoring Guide*. [Ebook]. Retrieved from: https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf
- Check-in Emprego. (2020). *Programa Check-in Emprego*.
- Clutterbuck, D. (n.d.). *Evaluating Mentoring* [Ebook]. Retrieved from: <https://www.davidclutterbuckpartnership.com/wp-content/uploads/Evaluating-Mentoring.pdf>
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, pp. 227–268.
- Desmet, P. & Fokkinga, S. (2020). *Beyond Maslow’s Pyramid: Introducing a Typology of Thirteen Fundamental Needs for Human-Centered Design*. *Multimodal Technologies and Interaction*.
- *European Resettlement & Integration Technical Assistance (2019) Mentoring Refugees, A handbook for volunteers*. [Ebook]. Retrieved from: https://www.google.com/url?q=https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf&sa=D&source=docs&ust=1642162350175851&usg=AOvVaw0RgJu0AX4hew8-GLby6INm.
- Harper, H. (2022). The 10 Best Icebreakers for Adults (Tried & Tested) - QuizBreaker. Retrieved from: <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *Hello Kitty*. Retrieved from: <https://toolbox.hyperisland.com/hello-kitty>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *What’s in the bag?*. Retrieved from: <https://toolbox.hyperisland.com/what-s-in-the-bag>
- Kovacevic, M., Yoga-Yieke, P., Dickson-Hoyle, S., & Mukhebi, D. (2018). *Coordinating a Mentoring Program a toolkit for agriculture, forestry, landscapes and other sectors* [Ebook]. Retrieved from: <https://70.32.95.168/resources/coordinating-mentoring-program-toolkit-agriculture-forestry-landscapes-and-other-sectors-0>
- Miolo, C. (2021). *O Desenvolvimento de uma Plataforma Habilitante para a Reinserção Social de Pessoas que Cumprem Pena em Reclusão ou na Comunidade: um Processo de Inovação Social através do Design*. Tese de Doutoramento em Design - Universidade de Lisboa.
- MOBi. (2019). *Methodology on Community Engagement in Criminal Justice System*. MOBi
- MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para desempregados de longa duração e com baixas competências*. Aproximar & ASSOC
- *National Center for Women & Information Technology (2011) Evaluating a Mentoring Program* [Ebook]. Retrieved from: https://stemmentor.epscorspo.nevada.edu/wp-content/uploads/2016/10/evaluatingmentoringprogramguide_web1.pdf

- PIA - Planning Institute Australia. (2017). *Mentoring Program Handbook for Mentees and Mentors*. Kingston: PIA
- Schniller, K., & Rummell, C. (2009). *Mentoring Immigrant and Refugee Youth. A Toolkit for Program Coordinators* [Ebook]. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>
- SmartDraw, SWOT Analysis. Retrieved from: <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>
- *Start a Mentoring Program | Alberta Mentoring Partnership*. Albertamentors.ca. (2022). Retrieved from: <https://albertamentors.ca/start-a-mentoring-program/>.
- Student Sponsor Partners NYC. (n.d.). Retrieved from: <https://sspnyc.org/wp-content/uploads/2020/05/Virtual-Icebreaker-Games-for-Your-Mentorship.pdf>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ortaklar:



Bu çalışma Creative Common Atıf-GayriTicari 3.0 kapsamında lisanslanmıştır.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/deed.en>

Proje Numarası: 2020-1-PL01-KA204-081815

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriklerin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.