

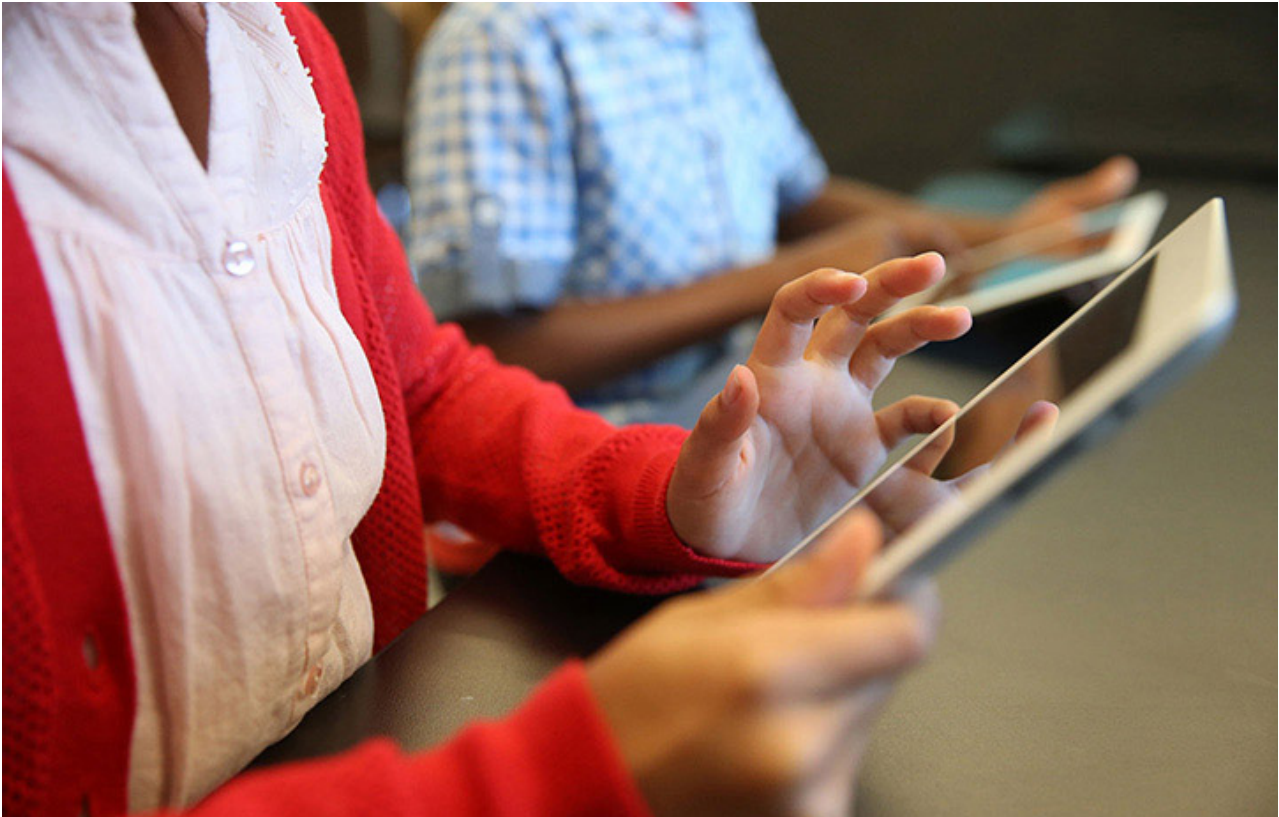
---

# Ulusal Yetenek ve Mentor Ağı Tanıtım Kitabı

---

“Kılavuzsuz yola düşene iki günlük yol, yüz yıllık yol olur.”

– Mevlana



|   |           |
|---|-----------|
| <b>Önsöz</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Mentorluk Nedir?</b> .....   | <b>5</b>  |
| <i>Mentorluk İle ilgili Bazı Mitler?</i> .....                                    | <i>6</i>  |
| <i>Mentorluğun Faydaları</i> .....  | <i>7</i>  |
| <i>Mentor Olabilmek</i> .....   | <i>8</i>  |
| İyi bir mentor hangi özelliklere sahiptir? .....                                  | 8         |
| <i>Menti Olabilmek</i> .....  | <i>9</i>  |
| Mentora ihtiyacınız var mı? Öğrenmek ve gelişmek için neye ihtiyacınız var? ..... | 9         |
| Mentor Seçimi.....  | 9         |
| Mentorluk ilişkinizin başlaması .....   | 10        |
| Mentorunuzdan ne bekleyebilirsiniz? .....   | 10        |
| <b>Kimler Katılabilir</b> .....   | <b>12</b> |
| <i>Mentor</i> .....   | <i>12</i> |
| <i>Menti</i> .....  | <i>12</i> |
| <i>Aile</i> .....   | <i>12</i> |
| <i>Rehber Öğretmenler</i> .....   | <i>12</i> |
| <b>Mentorluk Aşamaları</b> .....  | <b>13</b> |
| <i>Ulusal Yetenek ve Mentor Ağı Ailesine Girmek</i> .....                         | <i>13</i> |
| Peki mentorları hangi aşamalar beklemektedir? .....                               | 13        |
| Mentor'de Olması Gereken Yetenekler .....   | 14        |
| Eşleşme .....   | 16        |
| Araştırma .....   | 17        |
| Yeni becerilerin gelişimi .....   | 18        |
| Hedeflerin belirlenmesi ve planlanması .....                                      | 18        |
| Kapanış.....  | 19        |
| <b>Mentorluk Sistemimizde Kullanılan Politika ve Prosedürler</b> .....            | <b>20</b> |
| <i>Mentorluk Davranış Kuralları</i> .....   | <i>21</i> |
| <i>Gizlilik Anlaşması</i> .....   | <i>22</i> |

# Önsöz

Sayın Mentor adaylarımız, sevgili Mentilerimiz, çok saygıdeğer Aileleri ve Öğretmenlerimiz.

Öncelikle bu satırları okuyor olmanızdan duyduğumuz memnuniyeti ifade etmek istiyoruz. Özellikle Tanıtım Kitapçığımızı bir yazı metnine dönüştürüp, ondan sonra da bu yazının ikincil olarak size sunulma fikrine sıcak bakmadık. Kitabımızı, yaptıklarımızı ve yapacaklarımızı sizlerin gözü önünde yapıyor olduğumuzu düşünerek, bunu hissederek paylaşmak istedik. Şu an biz herhangi bir projenin, herhangi bir tanıtım kitapçığını yazıyor gibi düşünmüyoruz. Sizde bunu bu şekilde algılamanızı istemiyoruz. Bizler bir hayalden yola çıktık... Daha çağdaş, daha gelişmiş, daha özgür, daha hoşgörülü bir Türkiye hayaliyle, Türkiye'nin sorgulayan, hayata geçiren, üreten bir toplum olması hayaliyle yola koyulduk. Bu ülkenin evlatları olarak, ülkemize olan borcumuzu ödemek için çocuklarımızın ve gençlerimizin geleceğine ışık olacağına inandığımız 'Ulusal Yetenek ve Mentor Ağı' projesini geliştirdik. Ülkemizin değerli sermayelerini birleştirmeyi hedefleyen, sevgiyle beslenen, bilim ve sanatla yoğrulan, sorgulayan ve eleştirel bakış açısını içeren, ben ve seni ayırmadan biz olmayı aşıl原因an bir proje olarak düşündük.

Tarihimizdeki sayısız örnekte gördüğümüz üzere, 'bir kişinin neleri değiştirebildiği' inancıyla projemizde, mentor-menti ilişkisi içinde çocuklarımızın içindeki potansiyelleri ortaya çıkaracak, özgüvenin destekleyen, yeteneklerini kullanmasına ve geliştirmesine olanak sağlayacak bu platformu oluşturduk. Temel değerlerimiz insan, çocuklar ve eğitimken bizlerin bu konulara yönelik birşeyler yapmıyor olması düşünülemezdi. 2023, 2053 ve 2071 gibi hedeflerimize, insana ve çocuklara yatırım yapılmadan ulaşılamayacağını söylememize gerek bile yok. Zaten bunları sizler de çok iyi biliyorsunuz.

Büyük bir hayalimiz var, Türkiye için yapılması gereken sayısız konu var. Bizler bir tanesini ele aldık. Yetenekli gençlerimizin yetiştirilmesiyle ilgili şu ana kadar tespit edilmiş olan sorunları değerlendirdik. Alanyazındaki neredeyse tüm çalışmaları inceledik, elde ettiğimiz sonuçlarla da projemizi tasarladık. Bu proje yetenekli gençlerimizi, bilim ve sanat alanlarında çalışan öğretim üyelerimizle buluşturan bir network ağıdır. Bu ağ sistemi, mentor ve

menti ilişkisinin sağlıklı yol almasını sağlayan ve ailelerin farkındalıklarını arttıran içeriklerle desteklenecektir. Projemizin bazı değerlendirmelerle, test ve ölçeklerle kendisini sürekli yenilemesi sağlanacaktır. İstanbul'da başlayan projemizin daha sonra ulusal düzeyde yaygınlaşması amaçlanmaktadır.

Bizler geleceğe umutla bakıyoruz. Çünkü hep birlikte geleceğimize sahip çıkacağımıza inanıyoruz. Geleceği inşa etmek için bugün adım atmamız gerektiğini biliyoruz. Bu günümüzün gençleri, yarınlarımız olacaklar. Yeni nesilleri yetiştirecekler, onlara ışık olacaklar. Bizler şimdi nasıl davranırsak, onlarda o şekilde davranacaklar.

Bu nedenle artık tavsiye verme zamanı değil, örnek olma zamanıdır.

Sizlere saygı ve selamlarımızı iletiyoruz. Şimdiden çabalarınıza şükranlarımızı iletiyoruz.

“Gerçek kurtuluş ancak cehaletin ortadan kaldırılmasıyla olur. Cehalet kaldırılmadıkça toplum yerinde kalıyor demektir, yerinde duran bir şey ise geriye gidiyor demektir.”  
Mustafa Kemal Atatürk

# Mentorluk Nedir?

Mentorluk, çoğunlukla daha deneyimli bir kişinin, daha az deneyimli bir kişiyle belirli bir hedef doğrultusunda birlikte oluşturdukları ilişki sistemidir. Mentorluk Mentinin kendisi için koyduğu hedeflere ulaşabilmesi için, kendi bilgisini, yeteneklerini ve özgüvenini geliştirmesi için destekleyen ve cesaretlendiren bir süreçtir. Bu destekleyici birebir bir ilişkidir. Mentor mentinin hislerini, düşüncelerini netleştirebilmek ve destekleyici ve güvenli bir çerçevede içerisinde hedeflerine ulaşması için farklı yaklaşımları geliştirmesine yardımcı olabilecek bir sağduyu ile hareket eder. Mentorluğu öğrenme ortaklığı olarak görmek daha yararlı olabilir. Mentorlar daha fazla dinleme ve soru sorma aracılığıyla mentinin kendisini keşfetme sürecine katkı sağlarlar.

“Uygarlığımızın geleceği bilimsel düşünme alışkanlığımızın gitgide yayılmasına ve derinleşmesine bağlıdır.”

John Dewey

Mentorluk başlangıç aşamasında mentinin kendi dünyasına mentoru davet etmesidir. Mentorluk dinamik bir ilişkidir (Lewis 2000). Zengin, maceraperest ve yenilikçi olmasını sağlayan ve bu sayede mentorluğu çok güçlü kılan varsayımsal sorular üzerine kurulu seçeneklerin belirlendiği bir ilişkidir. Mentorun ve mentinin esnek düşünme biçimine sahip olması gerekir. Menti merkezli bir ilişki olarak başlar, ama mentinin öyküsü birlikte şekillendirilir. Mentorun yönlendirici sorularıyla, menti tarafından getirilen bu öykünün içerisinde keşfe çıkarlar.

Mentiyi merkeze alan ve mentinin zihin dünyası içerisinde ilerleyen mentorluğun değeri, mentorun deneyimlerinin ötesine geçer. Bir yolculuktur. Ama genellikle belirli bir hedefi, belirli bir süresinin olması, sürecin çok daha sağlıklı ilerlemesini, aynı zamanda mentinin kendi hayatına bu becerileri daha kısa sürede dahil edebilmesini kolaylaştırır. Kendi öznel yaşantısındaki dayanıklılığının artmasını sağlar.

# *Mentorluk İle ilgili Bazı Mitler?*

## *Yöneticiler çok daha iyi mentorlardır?*

Ne yazık ki düşünöldüğü gibi her yönetici iyi bir mentor değildir? Yöneticilik çoğu zaman gücü elinde bulunduran ve ne yapılması gerektiğini söyleyen bir görev tanımı içerisinde hareket eder. Yöneticinin mesleki alışkanlığı mentor olabilmesine yönelik bir dezavantaja dönüşebilmektedir.

## *Bir mentor, mentiden çok daha yaşlıdır?*

Genelde mentorluk, bir kişinin, diğerk kişiye dışardan bakması ve yönlendirmesi sürecidir. Bu anlamda genel bilgi ve deneyimin fazla olması avantaj olsa da, kendisini tanıyan ve kendisiyle, mentisi arasındaki sınırı çizebiliyorsa, deneyimli olmak özelliğinden çok daha anlamlı bir fark yaratabilir. Bir mentorluk ilişkisi her zaman iki taraflı bir etkileşimi ve dönüşümü sağlar ve asıl önemli olan bunu fark etmektir.

## *Mentorlar birer eğitimcidirler?*

Mentorluk ilişkisi öz itibariyle bir eğitim ilişkisi değildir. Daha çok bir yetişme ilişkisidir. Bir yetişme sürecinde öğrenilen bilgi, hayatın her aşamasında kullanılırken, eğitimle sağlanan bilgi o alanla sınırlı olarak kullanılabilir. Mentorluk balık tutmayı öğreten bir ilişkidir. Bu sayede bilgi değil, yöntem keşfedersiniz.

İnsana hiçbir şey  
öğretemezsin;  
öğrenmeyi ancak kendi  
içinde bulacağını  
öğretebilirsin.  
**Galileo**

## *Hayat boyu tek bir mentorunuzun olması yeterlidir?*

Bir kişi hayatında ki ilişkileri ne kadar iyi anlarsa, iletişimi kendisiyle ilgili farkındalık oluşturabileceği fırsatlar olarak görür. Bu nedenle de bu ilişkiyi öğrenen, daha sonra da ki tüm ilişkilerini potansiyel mentorlara, zaman zamanda mentilere dönüştürebilmeyi öğrenir.

Mentorluk Gönüllülük esasına dayanan belirli bir süreyi kapsayan destekleyici daha çok kişinin gelişimine odaklı karşılıklı fayda sağlanan bir ilişkidir.

## *Mentorluğun Faydaları*

| <b>Menti</b>                                  | <b>Mentor</b>  | <b>Genel</b>   |
|---|--|--|
| Bireyselleştirilmiş gelişim ve desteği sağlar | Başkalarının gelişiminden memnuniyet                                 | Yetenekli bir gencin, en güncel bilgi ve deneyime ulaşması, çok daha iyi yetişmesi |
| Özgüveni ve motivasyonu artırır               | Kendi öznel alanıyla ilgili bilgilerinin genişlemesi ve derinleşmesi | Ülkenin Kalkınma planlarına önemli bir adım atılmasının sağlanması                 |
| Ufkun ve deneyimlerin genişlemesi             | Kendiliğiyle ilgili bilgi ve farkındalığının gelişmesi               | Son güncel hedefler ve çalışmalara yönelik farkındalığın erken yaşlarda verilmesi  |
| Başarıların ve isteğin artması                | Daha geniş ve efektif bir iletişim ağı geliştirme fırsatı            | Maliyet-Etkin bir yöntem   |
| Deneyimlere, bilgiye ve kendi zihnine erişim  | Kişisel gelişim  | Ailelerin de desteklenmesine yönelik avantaj                                       |

Okumasını biliyorsan, her insanın bir kitap olduğunu görebilirsin.

William E. Channing

# Mentor Olabilmek

Bir mentor olarak mentiye sizin bulduğunuz çözümleri sunmak yerine mentinin kendi çözümlerini keşfetmesine yardımcı olmalısınız. Bunun için en öncelikli kriter başkalarına faydalı olabilmeye, onların gelişimine katkıda bulunmaya yönelik bir arzunuzun olması gerekmektedir. Bunun en önemli koşulları; başkasıyla sizin ihtiyaçlarınızı ayırabilmek, kendinizle barışabilmek, insanın kendisine en fazla faydalı davranışın aslında birincil olarak kendisine fayda sağlamayan, başkasına yardımdan geçtiğini anlamış ve hissedebilmiş olmaktır.

“İlim ilim bilmektir,  
ilim kendin bilmektir,  
Sen kendini bilmezsen,  
Bu nice okumaktır.”  
Yunus Emre

Bu nedenle kendinize dürüst olmalısınız? Böyle bir mentorluk ilişkisine girmeyi istiyor musunuz? Bu koşulları sağlayabileceğinizi düşünüyor musunuz?

Bunun için belirli bir zamanı, düzenli olarak ayırabilir misiniz?

Mentinin düzenli olarak buluşmaya olan motivasyonunu sürekli olarak diri tutabilir misiniz?

## İyi bir mentor hangi özelliklere sahiptir?

Kendinize şunları sorabilirsiniz?

- Diğerlerinin büyümesi ve gelişmesine yardımcı olmaya yönelik isteğiniz var mı?
- Mentorlukle ilgili yüksek bir farkıdalığa sahip misiniz? Böyle bir deneyime katkınızın olacağını söylebilir misiniz?
- Liderlik ve yöneticilik vasıflarınız oldu mu?
- Bir departmanı, belirli bir insan toplumunu yönettiniz mi? Anlamlı bir etki yarattınız mı?
- Belirli projeler ve hibeler aldınız mı? Bunları yönettiniz mi?
- Menti için gerçekten zaman ayırabileceğinizi düşünüyor musunuz?



- Mentiyle ilk ilişki çerçevesini sağlıklı bir şekilde yönetebilir misiniz?
- İlişki içerisindeki sorunları çözebilir misiniz?

## *Menti Olabilmek*

Mentor birçok açıdan sizi destekleyebilecek kapasitesi olan bir kişidir. Kariyer yönelimi, gelişimi, yeni becerilerin öğrenilmesi, önemli değişimlerle başa çıkabilmenizi sağlama, bir üniversitenin veya bir bilim adamının geniş perspektifiyle ufkunuzun genişlemesi gibi çeşitli konulardan faydalanabilmenizi sağlayabilecektir.

Böyle bir ilişkiye girmeden önce neden bir mentore ihtiyaç duyduğunuzu, bu mentorluk ilişkisi aracılığıyla neyi başarmak istediğinizi değerlendirmeniz gerekiyor.

Güçlü olan, zayıf yanını herkesten iyi bilendir; daha güçlü olan ise zayıf yanına hükmedebilendir.

Konfüçyus

## **Mentora ihtiyacınız var mı? Öğrenmek ve gelişmek için neye ihtiyacınız var?**

Potansiyel bir menti olarak gelişmek ve öğrenmek için neye ihtiyacınız olduğunuz ile ilgili net olmanız gerekmektedir. Bu noktada neye ihtiyacınız olduğunu bilebilmek için neden buna ihtiyacınız olduğunu da biliyor olmanız gerekiyor. Bu da kendiniz için bir vizyonunuzun oluşturulmasıyla gerçekleşebilir.

## **Mentor Seçimi**

Kendi vizyonunuz ve öğrenme hedeflerinizi belirledikten sonra buna uygun olabilecek bir mentor seçmelisiniz. Kendi sınırlılıklarınızı, imkanlarınızı, etkilendiğiniz ve hassas olduğunuz noktalarınızı, yer ve zaman ile ilgili beklentilerinizi ne kadar iyi belirlerseniz, mentorunuzu seçmeyle ilgili o kadar başarılı olabilirsiniz. Birkaç seçeneğinizin olması, alternatiflerinizin olması bu anlamda yapacağınız seçimin sonucu olumsuz olsada hemen diğer bir adaya yönelmenizi sağlayabilecektir.

Bununla birlikte mentorunuzla buluşmanızda, kendinizi daha net ifade edebilen, ne istediğinizi bilen, birlikte ele alabileceğiniz bir yaklaşım sunmanız, iki tarafı da çok rahatlatacaktır. Bu sayede mentorunuz size neler

önerebileceğini daha iyi anlayabilecek, onların bu bakış açınıza yönelik düşüncelerini daha rahat anlayabileceksiniz. Yine bu sayede ilişkinizin genel formal sürecini de hızlıca yönetebilmenizi sağlayacaksınız, saat kaçta ne zaman, ne kadar süreyle, hangi koşullarda ve hangi öğrenme hedeflerine yönelik buluşmalar gerçekleştirebileceğinizi biliyor olacaksınız.

## **Mentorluk ilişkinizin başlaması**

Mentorunuzu seçtikten sonra mümkün olduğunca ilk görüşmenizi belirli bir çerçevenin kurulmasını sağlamak için ayırmanızı tavsiye ediyoruz. Karşılıklı beklentilerinizi açıklayıp, ortak bir yoldan ilerlemeye başlamak, mentorluk ilişkinizin sağlıklı bir şekilde başlamasını sağlayacaktır.

Bu çerçeve için karşılıklı olarak bir onaylayacağınız bir “Menti/Mentor Sözleşmesi formu” ile de ilk adımı atmış olacaksınız. Daha sonraki süreçte aranızda devam eden ilişkinin takibini yapabilmemiz için belirli periyotlarda “Mentor Buluşma Formu” ile aranızdaki ilişkinin kalitesini ölçümlemeye devam edeceksiniz. Bu formlar hem mentor hem de menti için uygulanabilecek halde hazırlandı. Mentorla olan ilişkinizin takibi ve gerekli notların alınması için Ulusal Yetenek ve Mentor Ağının sitesi olan [www.yetenekvementoragi.com](http://www.yetenekvementoragi.com) sitesinde takvim ve notlar bölümünü görebileceksiniz. Değerlendirmeleriniz, hem mentor hem de menti için tavsiye niteliğinde bazı önerilerle iyileştirilmesi sağlanması amaçlanmaktadır.

Menti olarak ilişkideki sorumluluğun size ait olan kısmı; düzenli olan görüşmeler katılmaya çalışmak, hangi konuda konuşmak istediğinizi önceden mentorunuzla paylaşmak ve onu zihinsel olarak hazırlamaktır. Her buluşmada neye ulaşmak istediğinizle ilgili de açık ve net olmalıdır.

## **Mentorunuzdan ne bekleyebilirsiniz?**

Mentorun rolü sizin bahsetmek istediğiniz konu ile ilgili kendinize ait sonuçlara ulaşmanıza yardımcı olmaktır. Bunu bulduğunuz durumu daha iyi anlamak ve araştırmak için sorular sorarak yaparlar. Bazen bazı varsayımlarınızı veya yanlış varsayımlarınızı sorgulamanızı ve birlikte bunları temellendirmenizi sağlamaya çalışır. Bunu yaparken paylaşımlarınızı, geri bildirimlerinizi değerlendirir, harekete geçmenizle ilgili nasıl ilerleyeceğinizi belirlemeye yardımcı olur.



Öğrenme hedeflerini uygun bir şekilde tanımlar

Sürenin Sonunda Değerlendirmelerini tamamlarlar.

Mentorluk ilişkisi boyunca ilişkiyi güçlendirecek olan takip çizelgelerini doldururlar

Menti mentorluk sistemine kaydolur.

Mentor ve menti Hedeflerini Beklentilerini ve Mentorluk ilişkilerinde ulaşmak istedikleri hedefleri belirlerler

Menti kendisine tanımlı olan eğitimleri izler

Menti ile Mentor Mentorluk ilişkisinin standartlarını belirler

Menti kendisine tanımlı anket ve ölçekleri doldurur

Menti ile mentor ilk görüşmeyi gerçekleştirir

Menti Mentorluk Havuzunda kendisine uygun bir mentor arar.

Menti Müstakbel Mentoruyla ilk teması kurar

Mentor ve Menti birbirlerini onaylar

## Ulusal Yetenek Mentor Ağı İş Akışı



# Kimler Katılabilir

## *Mentor*

Başta İstanbul üniversitesi, Üsküdar Üniversitesi ve İstanbul Şehir Üniversitesinde ki 5600 akademisyen olmak üzere İstanbul'daki üniversitelerde görevli tüm akademisyenler, projemizde gönüllü olarak mentor olabilirler.

## *Menti*

İstanbul Üsküdar Bölgesinde Özel Zeka Testlerinden geçmiş, 12-17 yaş arasında ki Özel Yetenekli çocuk ve gençler.

Özel Yetenekli Gençler Ailelerinin onaylarıyla ve sistemde ailelerinde eğitim içeriklerine ulaşmaları kaydıyla Mentorluk sürecine dahil olabileceklerdir.

## *Aile*

Bu yetenekli gençlerimizin ailelerine, çocuklarıyla olan iletişimde yaşadıkları güçlüklerle yönelik eğitim desteği, aynı zamanda da mentorluk sisteminin nasıl yürüdüğüne dair gözlemlene fırsatı veriyor olacağız.

## *Rehber Öğretmenler*

Rehber öğretmenler, ülkemizdeki bu yetenekli gençlerimizin keşfedilmesi, sınıf içi dinamiklerine olan adaptasyonunun sağlanması, bazı eğitim içeriklerinin bu öğrencilerimize nasıl sunulması gerektiğiyle ilgili sorumluluk ve görevlerini de barındıran çok önemli bir meslek dalıdır. Bu nedenle de bu öğretmenlerimizin gerekli destekleri alabilmesi için, oluşturmuş olduğumuz eğitim içeriklerinin bir kısmı da rehber öğretmenlerimize yöneliktir. Hem sistemi anlamaları, sürekli olarak güncel tutmaya gayret göstereceğimiz bu eğitim içeriklerine ulaşabilmeleri hem de karşılıklı fikir alışverişini devam ettirebilmek için MEB'e bağlı olarak çalışan rehber öğretmenlerimizi sistemimize dahil etmek istiyoruz.

# Mentorluk Aşamaları

## *Ulusal Yetenek ve Mentor Ağı Ailesine Girmek*

Eğer Soruların çoğuna evet dediyseniz, bundan sonraki aşama mentorluğa giriş aşamasıdır. Ulusal Yetenek ve Mentor Ağı Projesi Ülkemizin sahip olduğu değerleri, birleştirerek çok daha büyük bir değere dönüştürmeyi hedeflemektedir.

Gestalt kuramına göre; “bütün” parçaların toplamından farklı bir anlam ifade eder ve birey, bütünü parçalarına ayrıştırarak değil, bütünlük içinde algılar. Tek tek parçaların anlamı, birlikteliklerinin anlamından daima küçüktür. Birliktelikle hem etki değeri artar, hem de iki parçanın tek başlarıyken görünmeyen, ama birlikteliklerinde ortaya çıkan yeni bir özelliği görebiliriz. Tüm yaşam, bu özelliklerin çeşitli kombinasyonları halinde yaşanmaktadır. En önemlisi de bilinçtir. Hiçbir canlıda ya da cansızda bilince rastlamak mümkün değilken, insanoğlununun sinir sistemi unsurlarında da bilince rastlayamayız. Bilinç, farkındalık gibi kavramlar sinir hücrelerinin birlikte ortaya çıkardığı işlevsel bir üründür.

Bu anlamda bakıldığında, kendi değerlerimizi, kaynaklarımızı, enerjilerimizi birbirimizle rekabetten çok işbirliği içerisinde harcayabilirsek, “bütün”de bizleri umutla dolu günlerin beklediğini düşünüyoruz.

Sizler de bizim gibi düşünüyorsanız, üyelik başvurunuzu yapmanız bizleri çok mutlu edecek.

### **Peki mentorları hangi aşamalar beklemektedir?**

Üyelikle birlikte sizlerden bazı sosyodemografik bilgilerin, sizi ve kendimizi geliştirebileceğimiz unsurları, ölçülebilir bir temelde analiz edebilmek için bazı ölçek ve anketleri cevaplamanızı bekleyeceğiz. Ardından mentorlukla ilgili, psikolojik dinamiklerle ilgili, bazı politika ve prosedürlerle ilgili ve özellikle yetenekli gençlerin gelişimsel, bilişsel, duygusal ve sosyal yönlerini aktarmaya çalıştığımız bazı içerikleri sunuyor olacağız. Bu içerikleri izledikten ve gerekli formları doldurduktan sonra, mentorlar bir mentorluk havuzu içerisinde yer almış olacaksınız.

## Mentor'de Olması Gereken Yetenekler

İyi bir mentor olabilmek için ihtiyacınız olan en önemli yeteneklerden biri ileri seviyede iletişim yeteneğine sahip olabilmektir. Bu yeteneğinizi de bir mentorluk ilişkisine yansıtabiliyor olmanız gerekmektedir.

Kısaca bu özelliklere bakmak gerekirse:

### *Dinleme*

Aktif dinleme başarılı bir mentorluk ilişkisinde ihtiyaç duyulan en önemli beceridir. Mentorun mentiye duyarlı, şu anda nelerin konuşulduğuna yönelik odaklanmasını ifade eder ki, söylendiği kadar kolay değildir.

Dinlemenin amacı mentinin ne söylediğine odaklanmak ve aynı zamanda bu söylenenlerin satır aralarını da okumak anlamına gelmektedir. Aynı zamanda mentinin hedeflerine ulaşabilmesi ve anlayabilmesi için ilişkili sorular sorulmasıdır. Menti için oluşturduğunuz çerçevede mentinin güvende ve rahat olmasını sağlamanız, zihnini size açabilmesi için gereklidir. Böyle bir çerçeveyi oluşturabilmek için yargılamak yerine, dikkatinizi sürdürmeye devam etmelisiniz. Bazı noktalarda notlar almanız, iletişim akışını bozmanıza gerek duymadan, ayrıntılandırmak istediğiniz kısımlarla ilgili sorularınızı daha sonra sorabilme imkanı sağlar.

### *Sorgulamak*

Aranızdaki iletişim ve ilişki içerisinde sağladığınız en büyük fayda, analiz etmek ve hareket etmek değil, daha çok analiz ettirmek ve hareket etmesini cesaretlendirmektir. Bu nedenle sorular mentiye bulunduğu durumu daha iyi anlamasını, sonuçlarını, nedenlerini, kendisiyle olan ilişkilerini ve bundan sonraki süreçte atılması gereken adımları anlamasında en iyi araçtır. Bununla ilgili bazı örnek soruları aşağıda sıraladık.

| Soru Biçimi            | Sorunun Amacı   | Örnek   |
|------------------------|---|---|
| <b>Yansıtma</b>        | Mentinin bahsettiği bir konu hakkında daha derinlemesine açıklık getirmesini sağlamaya yönelik bir sorudur. | "... dedin, bana neden bu şekilde düşündüğünü biraz daha açıklayabilir misin?"  |
| <b>Varsayım</b>        | Yeni fikirlerin oluşmasını ve/veya bundan sonra hangi adımların atılabileceğinin açığa çıkmasını sağlamak   | "... hakkında ne düşünüyorsun?<br>"Eğer ... olsaydı,.."<br>"Böyle bir adım atsaydın, ....<br>buna yönelik düşüncesi ve/veya tepkisi ne olurdu?"   |
| <b>Ortaya çıkarmak</b> | Nedenler, tutumlar ve duygular hakkında daha fazla bilgi edinmek  | "Seni bu şekilde düşünmene/<br>Söylemene ne neden olmuş<br>olabileceğini açıklayabilir misin?"<br>"Böyle bir durumda öfkelenmenin<br>yanında, başka bir duygu eşlik<br>ediyor olabilir mi? Çünkü<br>açıklamaların içinde sanki sadece<br>öfke yoktu?" |
| <b>Araştırma</b>       | Motivasyonun, duyguların ve örtük endişelerin keşfedilmesi  | "Bunun nedenini ne olarak<br>düşünüyorsun?"<br>"Bununla ilgili ilk deneyimin ne<br>zaman olmuştu?"  |
| <b>Kontrol etme</b>    | Mentinin anladığını teyit etmek   | "Emin misin?"<br>"Neden bu şekilde hissediyor<br>olabilirsin?"  |

## Geribildirim

Bir ilişki biçiminin vazgeçilemez bir ögesidir. Mentilerin diğer insanlar tarafından nasıl algılandığını gösteren bir ayna işlevi görerek, kendilerini geliştirmelerine aracılık etmeyi sağlar. Geri bildirim eleştirme ile karıştırılmamalıdır. Geri bildirim verirken aşağıdaki kriterlere uyduğunuza emin olun:

- Geribildirimde ki amacınızın yardım etmektir. Söylerken ki motivasyonunuzu iyi değerlendirin
- Güçlü yanlarına pozitif bir desteği barındırır.
- Kişiliği yerine davranışı tanımlar
- Kontrol edebileceği bir davranış alanına odaklanmıştır.
- Genelmeden uzaktır
- Tanımlayıcıdır ama yargılayıcı değildir.

## *Tavsiye neden faydasızdır?*

Genellikle birisinin bir problemi tanımladığını duyduğumuzda, tavsiye vermeye eğilimliyizdir. Sonuçta insanlar sorunlarını tavsiye almak için söylemezler mi zaten? Aksine çoğunlukla insanların önemli bir kısmı bunu tavsiye almak için anlatmazlar, çoğunlukla yaşadıkları sorunun bilinmesini, yaşadıkları perspektiften anlaşılmasını ve düşüncelerinin onaylanmasını isterler. Bir diğer kısımda ise verecekleri kararın tüm sorumluluğunu almamak için anlatırlar. Bu verilen karar kendilerine uygun bir kararsa kabul eder, eğer uygun değilse, uygun olana kadar başka kişilere anlatabilirler.

Bir mentor, bir mentiyeye tavsiyelerde bulunmaya başladıysa, ya o mentinin bu yaşadığı kafa karışıklıkları içerisine girmek istemiyor olmasından ya da kendisinden beklenenin bu olduğunu düşünüyor ve en iyi mentorluğu en çok tavsiyede bulunmak olarak yorumluyor olmasından dolayı tavsiyede bulunuyor olabilir. Genellikle bilgili olmanın mentiyeye güven verdiği düşüncesi de yaygın bir düşüncedir. Bir taraftan ilişkiye olan güven duygusunu destekliyor olsa da, mentinin kendisine olan güvenine herhangi bir faydası yoktur.

Bilginin ve deneyimin bir problemin çözümü için en önemli özellikler olduğu düşüncesi, mentinin bu ve buna benzer problemlerin altında sürekli kendisini eksik hissetmesine ve çoğunlukla cesaretinin kırılmasına neden olacaktır. Bu nedenle bu tarz yaklaşımlardan mümkün olduğunca kaçınılması, mentinin problemle ilgili kendi düşünceleri ve kendi deneyimlerinden, kendi yeteneklerinden faydalanarak nasıl çözebileceği veya çözüm yolları bulabileceğinin gösterilmesi gerekmektedir.

## **Eşleşme**

Yetenekli gençlerimiz mentorlarını kendi yetenek alanlarına uygun olarak seçeceklerdir. Mentorlarımız gerekli basamakları geçtikten sonra “Mentor Havuzu” olarak belirlediğimiz bir alanda yer alacaklardır. Mentilerimiz mentor havuzundan seçim yapacaklardır. Mentilerimiz kendi hayatlarındaki sınırlılıkları gözeterek seçim yapmalarını istiyoruz. Eşleşme ile ilgili yapılmış çalışmalar bu konuyla ilgili çeşitli sonuçlara ulaşmışlardır. Mentorun kendisine benzemeyen bir niteliğinin olması, mentinin gelişimine katılılabileceği çalışmalarla birlikte bunu destekleyen diğer çalışmalar mentorların sosyodemografik ve kişilik özelliklerine sahip olmaları, bağlanma kuramı açısından anlamlı ve pozitif etkili olabileceği belirtilmiştir.



Diğer taraftan, mentorluk ilişkisinde rahatlık ve iyi bir iletişimin olmasıyla, başa çıkması zor bir mentorle çalışılmasının karşılaştırıldığı bir çalışma; zor bir mentorla çalışmanın geleceğe dönük olarak etkinin çok daha faydalı olabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle mentilerimizden daha çok yeteneklerine ve kendi hayatları ile ilgili sınırlılıklarına yönelik tercih yapmalarını önermekteyiz.

İlişkinin kurulması, hedeflerin belirlenmesi menti ve mentor eşleşmesinden sonra birbirlerini tanımaları, bir mentorluk ilişkisinin amacını ve birbirlerinden belediklerini açıklıkla ifade etmeleri, ilişkinin erken safhalarında birbirlerine zaman tanımaları ile mümkün olabilir. İlişkinin inşasında ve güvenin gelişiminde halihazırda var olan prosedürlerin ve politikaların okunması, kendi aralarında ki anlaşmanın belirlenmesi, sınırların ve sınırlılıkların özgürce ortaya konması en önemli aşamalardandır.

Her iki tarafın birbirlerinin beklentilerini öğrenmeye çalışmalarına ek olarak, kendi beklentilerinin de netleşmesinin gerçekleştiği ve her seferinde yeniden değerlendirilip, test edildiği bir yönü de vardır. Özellikle menti, kendi beklentilerinin kaynaklarına erişiminde, mentorun yönlendirilmesi ve meraklandırması, hem mentinin özgürleşmesini sağlarken, güven duygusunun temellerini de atmasına yardımcı olur. İfade edilmeyen veya gerçekçi olmayan beklentiler, ilişkide yaşanan problemleri arttırır.

## **Araştırma**

Bu aşamada, menti son görüşmelerinden bu yana yaşadıklarını anlatır, bu hafta birlikte nelerden bahsedeceklerini ve hangi hedeflere yönelik çalışacaklarına karar verirler. Mentor mentiyi bölmeden dikkatlice dinlemeli ve ne anladığını mentiye özetleyerek geri bildirim almaya özen göstermelidir. Her buluşma geçmiş, şimdi ve gelecek aşamalarını kapsar. İyi bir mentorluk, şu andan başlar ama mentinin zihni içerisinde ki yerini keşfeder. Mentorun bu aşamada ki rolü daha çok dışarda ki bir gözlemci olarak, olası seçenekleri, tercihleri ve mentinin hayatında ki uygunluğunu sorularla mentinin farketmesine aracılık eder. Bu aşamada, kendisiyle ilgili farkındalıklarına da odaklanarak, mentiye kendi zihin dünyasından sıyrılıp, kendi bilgi ve deneyimlerini, mentinin penceresine aktarmaya çalışır. İyi bir mentorluk ilişkisi enzimatik bir reaksiyon gibidir. İki tarafın birleşmesi sonucu iki tarafın da değişimiyle sonuçlanır.

## **Yeni becerilerin gelişimi**

Mentinin denemekten korktuğu, çekindiği durumlara yönelik cesaretlendirildiği, eleştirilme korkusunun yerini, keşfetmenin heyecanına bıraktığı bir ilişki paternidir mentorluk. Çoğu zaman, başarının ve başarısızlığın anda yaşattığı duygusal yük, mentinin kendisini anlamasına aktarılmasıyla menti önceki bilgi ve deneyimlerini, hayatının köşe taşlarına dönüştürür. Asıl beceri gelişimi, beceri gelişimine engel olan duvarların, zihin dünyasının kolonlarına dönüştürülebilmesidir. Öğrendiği bir bilgi olmaktan çok bir yönetime dönüşür. Bunların gerçekleşmesi, mentorun bazı yaklaşımlarda bulunmasıyla olabilir. Bunlar:

\*Aktif bir dinleme, varsayımların ve kalıpların içerisine girebilmesi

\*Açık uçlu sorular sorabilmesi, meselenin derinine inebilmesi

\*Yapıcı geri bildirimde bulunabilmesi

\*Tüm seçeneklerin tanılanmasında mentiye yardımcı olunması

\*İlişkili deneyimlerin paylaşılması

\*Son güncel bilgiye yönlendirilmesi ya da temin edilmesi

\*Mentinin içinde olduğu bir durumda, farkında olamayabileceği bilgilere ulaşabilmesini sağlaması

\*Mentinin daha ileri bilgi ve kaynaklara ulaşma isteğini cesaretlendirebilmesi.

## **Hedeflerin belirlenmesi ve planlanması**

Eğitim içeriklerinde de bahsedilen, vizyonun kurulması ve bu vizyon üzerinden iyi tanımlanmış hedeflerin belirlenmesidir. Her bir hedef için aksiyon planını belirli bir zaman dilimi içerisinde, belirli kriterlere göre belirlenmesini sağlaması gerekmektedir. Bu aksiyon planında, olası sorunlar, bu olası sorunlarla nasıl başa çıkılabileceği gibi bazı görünmeyen, ifade edilmeyen detayların da açığa çıkmasına aracılık etmesi gerekmektedir.

## Kapanış

Amaçlarını, hedeflerini ve vizyonunu genişlettikçe, bazı aşamaları kaydettikçe, bunların mentorluk ortaklığı içerisinde, kendisinin çabalarıyla gerçekleştiğinin anlaşılmasıyla mentorluğun belirli bir zaman diliminde ulaşılması istenen noktaya geldiğini ifade eder. Bu aşamadan sonra

mentorluk ilişkisi menti ve mentorun zihninde yaşamaya

**Ağaçta duran kuş, dalın  
kırılmasından hiç korkmaz.  
Onun güveni ağaca değil  
kendi kanatlarındadır.**



**İlk kez uçacak  
olan kuşun  
kazandığı kanat  
değildir. Bunların  
kanat olduğunu  
anlamalarıdır.**

devam eder. Artık sürecin bağımsızlaşma zamanı gelmiştir. Menti öğrendiklerini kendi harcı, kendi tuğlası ve kendi binasına çevirebilmesi için yuvadan uçuşa zamanı gelmiştir.

**İki kanat tek başlarına uçamaz, ancak birlikte çalıştıklarında uçabilirler.**

**Mentorluk bir kanadı mentor, bir kanadı menti olan bir ilişkidir. Uçmanız için hem kendinizi, hemde diğerinizi anlayabiliyor olmalısınız.**

**Her ilişki yeni bir kanadı görmenizi, kendi kanadınızı anlamanızı sağlar. Böylece kanadınızın sayısı değil, potansiyelini genişletirsiniz.**

# Mentorluk Sistemimizde Kullanılan Politika ve Prosedürler

Tüm rehberlik programlarının, organizasyon içindeki ve personel üyeleri arasındaki faaliyetleri koordine eden, açıkça tanımlanmış politikalara sahip olması gerekir. Mentorluk ilişkileri içerisinde şüphenin ve belirsizliğin her iki tarafın omzunda yük getirdiği bu nedenle genel bir çerçevenin içerisinde olmanın, ilişkinin çok daha sağlıklı olarak yürümesini sağladığı yapılan çalışmalarda da gösterilmiştir.

Tüm önemli program etkinlikleri için sağlam prosedürlere sahip olmak program etkinliğini, uzun ömürlülüğünü ve risk yönetimini arttırmaktadır. Bu nedenle her bir prosedür kısaca tanımlanmış olsa da tüm program personeli için tutarlı bir rehberlik ve yön vermeye yetecek kadar ayrıntı barındırmaya özen gösterildi. Aşağıda listelenen politikalar prosedürler, uluslararası literatürlerde ve mentorluk sistemlerinde yaygın olarak kullanılan içerisinden uyarlanmıştır. Şu an için sizlere fikir vermesi açısından belirli başlıkları paylaşıyor olacağız. Zaten sistemin içerisinde bu politika ve prosedürlerin herbiri sizlerin onayına sunulacaktır.

| Politikalar  | Prosedürler                        |
|--|------------------------------------|
| • Mentor İş Tanımı                                 | • Seçim Prosedürü                  |
| • Program Koordinatörlüğü ve Danışmanlık İş Tanımı | • Eğitim Prosedürü                 |
| • Seçim Politikası                                 | • Bilgilendirme Prosedürü          |
| • Tanıma ve Kayıt Politikası                       | • Mentor ve Menti tarama Prosedürü |
| • Uygunluk Politikası                              | • Değerlendirme Prosedürü          |
| • Eğitim Politikası                                | • Eşleştirme desteği Prosedürü     |
| • Eşleştirme Politikası                            | • Seçim Prosedürü                  |
| • Destek ve Denetim Politikası                     | • Kapanış Prosedürü                |
| Uyumu  |                                    |

| Politikalar  | Prosedürler |
|--|-------------|
| • Kayıt Koruma Politikası  |             |
| • Gizlilik Politikası  |             |
| • Ulaştırma Politikası   |             |
| • Gecelik Ziyaretler ve Şehir İçi Seyahat Politikası               |             |
| • Çocuk İstismarı ve İhmal Politikasının Zorunlu Raporlamaları     |             |
| • Alkol, Uyuşturucu, Tütün ve Ateşli Silah Politikasının Kullanımı |             |
| • Kabul Edilemez Davranış Politikası                               |             |
| • Kapanış Politikası   |             |
| • Değerlendirme Politikası   |             |

## *Mentorluk Davranış Kuralları*

Hem mentor hem de menti aşağıdaki davranış kurallarına uyması bekleniyor olacak

\* Mentorlar, mentinin ihtiyaçlarına cevap verecek ve kendi gündemlerini ön plana koymayacaklardır.

\* Mentorlar ve mentiler, “Mentorluk Sözleşmesi” üzerinde mutabakata varıldığı şekilde, birbirlerinin kabul edebileceği sınırların ötesine geçmeyecek, birbirlerinin uygun olabilecekleri zamanlara saygı duyacaklardır.

\* Her iki taraf ilişkiyi istediği zaman sona erdirebilir.

\* Mentor, özel ve gizli olarak tutmak istediği alanlara girmeyecek, etik kuralların ve kendi özel alanların profesyonellikte nasıl önemli olduğunu mentinin de anlamasını sağlayacaktır.

\* Mentorlar ve mentiler, amacına ulaşmış olan bir ilişkinin düzgün bir şekilde bitebilmesi sorumluluğunu paylaşacaklardır.

\* İlişki herhangi bir şekilde sömürücü olmamalıdır.

\* Mentorlar yetenek, deneyim ve uzmanlık alanlarının ötesinde çalışmamalıdır. Mentorler uygun olduğunda, tavsiye isteyebilir veya mentileri başka bir temas noktasına yönlendirebilirler.

## *Gizlilik Anlaşması*

Mentor ve menti arasındaki başarılı mentorluk ilişkisinin temeli güven, dürüstlük ve gizlilik üzerine kuruludur. Hem mentor hem de menti, aşağıdakileri yapacaklarını kabul eder:

\* İletişimdeyken aranızda geçen herhangi bir bilginin kendi aranızda kalmasına özen gösterin (her iki taraf için ilgili politika ve prosedürlerde belirtilmiş istisnai problemler dışında).

\* Diğer tarafın ya da başka bir kişinin kişisel güvenliğine yönelik endişe uyandıran bir durumda bu bilgiyi hemen iletin.

\* Hem görüşme sırasında hemde bitiminde tartışılan tüm kişisel konular hakkında gizliliği sürdürün.

\* Her iki taraf ilişkiyi sona erdirmeyi seçerse, her iki tarafın da paylaşılan bilgileri her zaman gizli tutması ve ilişkili oldukları herhangi bir mentorluk ilişkisinin ayrıntılarını asla başka bir yerde paylaşmamanız gerektiğini anlayın.