



Marie Curie Association, Bulgaria,
Contractor and coordinator of the project
<http://www.marie-curie-bg.org>
Contact person: Mrs. Mariya Goranova - Valkova,
e-mail: valkova@marie-curie-bg.org



PhoenixKM, Belgium
<http://www.phoenixkm.eu>
Contact person: Mr. Karel Van Isacker,
e-mail: karel@phoenixkm.eu



Workability Europe, Belgium
<http://www.workability-europe.org>
Contact person: Mr. Bertie Hunt,
e-mail: publicaffairs@workability-europe.org



Bolu Guidance and Research Centre, Turkey
<http://www.ram.gov.tr>
Contact person: Ms. Ilksen Oben Erucar,
e-mail: oben755@gmail.com



Edinburgh Chamber of Commerce, United Kingdom
<http://www.edinburghchamber.co.uk>
Contact person: Mr. Roger Horam,
e-mail: roger.horam@edinburghchamber.co.uk



The Centre for Inclusive Learning Support
at the University of Worcester, United Kingdom
<http://www.worc.ac.uk/businessandresearch/specialist/6579.htm>
Contact person: Mr. Charlie Wise
e-mail: c.wise@worc.ac.uk

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

MENTORLÜKTE UYGULAMA KURALLARI (MUK)



Mentorlüğün onaylanması 2

KARMA ÖZ DEĞERLENDİRME MODELİNİN
BİR BÖLÜMÜ OLARAK DIŞ DEĞERLENDİRMEYİ
MÜMKÜN KILAN SİSTEMLER BÜTÜNÜ
VE TAM KAPSAMLI ÖZ DEĞERLENDİRME
SÜRECİ SUNAN YENİ VERSİYON

www.vm2-project.eu

MENTORLÜKTE UYGULAMA KURALLARI (MUK)

***KARMA ÖZ DEĞERLENDİRME MODELİNİN BİR BÖLÜMÜ OLARAK DIŞ
DEĞERLENDİRMEYİ MÜMKÜN KILAN SİSTEMLER BÜTÜNÜ VE TAM
KAPSAMLI ÖZ DEĞERLENDİRME SÜRECİ SUNAN YENİ VERSİYON***

İÇİNDEKİLER

Bölüm I

GİRİŞ: DEĞERLENDİRME SÜRECİ 7

1. MENTORLÜKTE UYGULAMA KURALLARI (MUK) kimin için yazılmıştır? 7
2. MUK kime aittir? 8
3. MUK kullanıcılarına ne sunar? 8
4. Mentorlük nedir? Kısa bir özet 9
5. Mentorlüğün faydaları nelerdir? 10

Bölüm 2.

Mentorlukta iyi uygulamalar 12

- Programınızla ilgili bazı önemli noktalar 12
1. İSTİHDAM (BİLGİLENDİRME) 13
 2. Risk yönetimi 15
 3. MENTÖR VE MENTEELERİN EŞLEŞTİRİLMESİ 16
 4. MENTOR VE MENTEELERİN EĞİTİMİ 17
 5. HEDEF BELİRLEME VE MENTOR VE ARASINDA YAPILACAK OLAN ANLAŞMALAR..... 19
 6. Gözlem ve değerlendirme 20
 - Mentorlük programındaki çiftlerin değerlendirilmesi: 20
 - Tüm programın işleyişinin gözlem ve değerlendirilmesi: 21
 7. Öğrenim sonuçlarının onaylanması 22
 - Giriş: 22
 - Portföy 23

Bölüm 3.

TÖZ değerlendirme süreci	26
○ Başlarken dikkat edilecekler:	26
○ Öz-değerlendirmenin doldurulması:	27
○ Adım 1: Siz ve programınız hakkında detaylar	29
• Bölüm 1.....	31
○ ADIM 2: bölüm 1 genel konular	31
• Bölüm 2.....	34
○ ADIM 3 (sayfa 2): Tema 2.1 -seçim	34
○ ADIM 4: Tema 2.2 risklerin ve zorlukların üstesinden gelmek	37
○ ADIM 4: Tema 2.3 mentor ve menteeelerin eşleştirilmesi	41
○ ADIM 5: Tema 2.4 mentor ve menteeelerin eğitimi	45
○ ADIM 6: Tema 2.5 hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmaları	50
○ ADIM 7: Tema 2.6 Gözlem ve değerlendirme	54
○ ADIM 8: Tema 2.7 öğrenim sonuçlarının onaylanması	57
○ ADIM 9: Tema 2.8 grup Çalışması	63
○ ADIM 10: Bölüm 3 sonuçların bir araya getirilmesi, öz değerlendirmeyi rapor haline getirmek, eylem planları oluşturmak	64
• Bölüm 3	72
○ ADIM 11: Tema 3.1 Birleştirilmiş sonuçlar	72

Bölüm 4.

Dış doğrulama için sistem araçları	87
---	-----------

ANNEXES

• ANNEX 1 - Glossary of acronyms used in this document	102
• ANNEX 2 - Some main relevant areas of European policy	103
○ Note to readers	103
○ Policy area 1	103
○ Policy area 2	105
○ Policy area 3	110
• ANNEX 3 - Case Studies of mentoring partnerships	116
○ United Kingdom	116
○ Bulgaria	124
○ Turkey	131

Bölüm I

GİRİŞ: DEĞERLENDİRME SÜRECİ

- 1. MENTORLÜKTE UYGULAMA KURALLARI (MUK) kimin için yazılmıştır?**
 - Bu kılavuz öncelikle mentorlük programları geliştirenler için hazırlanmıştır. Bu kılavuz sayesinde bu kurumlar sistemlerini eleştirel olarak değerlendirebilir, programlarının kalitesini artırabilir ve/veya diğer kaynaklardan doğrulatma fırsatlarını öğrenebilirler.
 - Kılavuzun sağladığı iyi uygulamalar bilgisi ve yardımcı kaynaklara ulaştırması sebebi ile mentorlük programlarını geliştirmeye yeni başlayanlar da bu kılavuzdan faydalanacaktır, ama temel hedef kitle programları yeni kurmaya başlayanlar değildir.
 - Bu kılavuz mentorlük programları sunan kurumların çalışanları için hazırlanmıştır. Yaklaşımımızın en önemli parçalarından birisi çalışanların sürece mümkün olduğunca çok katılımlarıdır. Bu sürece katılan çalışanlar kendi uzmanlık ve becerilerini paylaşırken meslektaşlarından da bir şeyler öğrenecek ve kendi alanlarında gelişirken programın performansına da katkıda bulunacaklardır.
 - Bu kılavuz bazen mentorlük olarak ta adlandırılan tüm program türlerini ele almaz (sayfa 9-10e bakarak mentorlük ile ilgili daha çok bilgi alabilirsiniz). Kılavuz öncelikle STKlar, küçük eğitim kurumları ve bu yaklaşımı paylaşan diğerlerinin kullanımı için hazırlanmıştır.
 - Bazen mentorlük terimi değerlendirmelerde formal değerlendirmenin seçim şansı ve gizlilik unsurunu ortadan kaldırdığı profesyonel eğitimin bazı türlerini de ele alacak şekilde kullanılabilir. Bu durumlar burada önereceğimiz yaklaşımın uygulanabilirliğini kısıtlamakla birlikte kılavuz yine de faydalı bilgiler sağlayacak ve

kendini değerlendirme açısından önemli noktalara değinecektir. Tüm mentorlük programları için en önemli nokta programın hedefleri ile ilgili amaçları çok iyi ele almak ve değerlendirmek ve bu amaçların ortaya koyduğu gereksinimlerini iyi anlayabilmektir.

- MUK ile ilgili fikir ve önerilerinizi paylaşmak isterseniz bizle iletişime geçin: İbrahim ERKAN ierkani@hotmail.com .

2. MUK kime aittir?

- MUK'un kendisi bünyesinde geliştirilmiş olduğu Leonardo da Vinci projesi ortaklarına aittir. Lütfen Telif Haklarına riayet ediniz.
- Kendi programınız için öz değerlendirme sürecini uygulayacak olursanız bu süreci tamamlamak ile ilgili çalışmalarınız size aittir. Nasıl kullanacağınıza ve kime sunacağınıza kendiniz karar verebilirsiniz. MUK'un amacı kendi mentorlük programınızı geliştirebilmeniz için yine size yardımcı olmaktadır.
- Bunu gerçekleştirmek için süreci mümkün olduğunca açık ve dürüst şekilde tamamlayın. Sorunları görmekten gelerseniz çözüme ihtimaliniz olmayacaktır.

3. MUK kullanıcılarına ne sunar?

- **Mentorlükte iyi uygulamalar** bölümü mentorlüğün her bir temel bölümü ile ilgili genel rehberlik ve danışmanlık yapacak hem yeni hem de deneyimli program uygulayıcılarına faydalı olacaktır.
- **Öz Değerlendirme Süreci** programınızın işleyişi hakkında size bilgi sağlarken değerlendirmeyi nasıl yapacağınıza gösterecektir.
- Dış doğrulama olması değerlendirmeyi daha da sapıklıkla hakle getirecektir. **Dış doğrulama sistemi** programınız için en uygun opsiyonları seçmede size yardımcı olacaktır.
- MUK'u nasıl kullandığınız size bağlıdır. Sadece öz

değerlendirmeye dayalı bir yol izlemeniz mümkündür ama aynı zamanda sistemin sağladığı bilgileri ve nasihatleri takip ederek karma bir öz değerlendirme de kullanabilirsiniz.

- Ekler size AB'nin eğitim ve öğretim ile ilgili amaçlarını ve bunlarla ilişkili olarak bizim mentorlüğe yaklaşımımızın katkısını gösterirken durum incelemeleri ile gerçek katılımcıların gerçek kazanımlarından da söz edecektir.

4. Mentorlük nedir? Kısa bir özet

- Mentorlüğün faydalı genel bir tanımı şu olabilir: Mentorlük, birebir karşılıklı yargı içermeyen bir ilişki içinde bir şahsın gönüllü olarak bir diğerini desteklemek ve teşvik etmek için zaman harcamasıdır. (Home Office (UK) 2001) Mentorlük normal hayatta dezavantajlı bireylerin karşılaşabileceği zorluklarla başa çıkmalarında kendilerine gereken becerileri geliştirmede etkin bulunmuştur. Mentorlük programlarının yaygın konularından birisi iş hayatına dezavantajlı bireyleri hazırlamak olup, bireylerin karşılaştıkları diğer zorluklar da ele alabilmektedir.
- Mentorlüğün diğer bazı özellikleri de daha detaylı olarak aşağıdaki gibidir.
 - Mentorlük alan ve bunu sağlayan kişinin düzenli toplantılar yapması gerekir, fakat bu toplantıların sıklığı ve süresi birbirinden farklı olabilir
 - Mentorlük her iki tarafa da fayda sağlayacak deneyim paylaşım mekanizmasıdır.
 - Mentorlük gönüllü ve informaldır. Zorunluluk ve resmiyet içermez
 - Organize bir ilişkidir. Partnerler gelişigüzel bulunmazlar seçilirler.
 - Partnerleri eşleştirmekte ve bunlara destek hizmetleri sağlamakta temel rol üstlenen bir koordinatör mevcuttur.
 - İlişki boyunca değişme ihtimali bulursa da

baştan yapılan bir madde ile mentorlük ilişkisi ve mentorlüğün süresi belirlenir. İki taraf arasında gizlilik unsurlarına dayalıdır.

- Her bir partner diğerinin seçimlerini onaylamalıdır. Eğer ilişki iyi yürümezse her iki tarafında çekilme hakkı sabittir. Mentorlük hizmeti alacak kişinin ihtiyaçları öncelikle belirlenir ve bu faaliyet bireyin ihtiyaçlarına cevap vermek zorundadır.
- Mentorlük bir öğrenme sürecidir.
- Mentörlük hizmeti alan ve veren kişiler kendileri, diğer taraf ve genelde ilişkiler konusunda pek çok şey öğrenirler.
- Partnerler statüleri açısından farklı olsalar da, mentorlük gücün paylaşımı ile ilgili bir olgudur.
- mentorlük iki taraf arasında kalan gizlilik kurallarına riayet edilen bir uygulamadır.
- partnerler statü konusunda farklılık gösterse de mentorlük gücün ortak kullanımı ile uygulanır.

(‘Mentoring: a Good Practice Guide’ –‘Mentorlukte iyi uygulamalar rehberi’ adlı eserden uyarlanmış ve David French, Baljit Gill ve Tracy McSorley tarafından yeniden düzenlenmiştir [Coventry Üniversitesi 2002])

5. Mentorlüğün faydaları nelerdir?

- İyi mentorlük programlarının katılımcıların sosyal ve kişisel becerilerini önemli seviyede artırdığını ve iş bulmak için gereken becerilerin kazanılmasına katkıda bulunduğunu gösteren deliller vardır. Elde edilecek faydalar sadece menteeeler için geçerli olmayıp mentorler de bu süreçten fazlasıyla yararlanır.
- Aşağıdaki bilgi bu faydaları özetlemektedir:

‘tüm ilgili taraflar (mentor, mentee ve kurum) mentorlük ilişkilerinden faydalanırlar. Menteeenin öz güveni, motivasyonu ve kendine olan inancı artarken ufku açılır, deneyimleri artar ve başarıları ve başarmak istediği konularda çitayı yükseltir.mentor başka bir kişinin gelişmesine olan katkısından dolayı tatmin duygusu yaşar, kişiler arası ve iletişim becerilerini artırır ve kendi ile ilgili konularda öz bilinci artar. Kurumlarda ise çalışanların becerilerinde artış olduğu gibi çalışanlar kendilerini daha iyi hisseder ve ortak öğrenimin yanısıra kurumun adının daha iyi tanınması ve duyulması da gerçekleşir.

Kaynak : <http://www.brentbrain.org.uk/brain/brainzones.nsf/0/A64D0E1668F6DFBD80256FBF004C3E59?opendocum&Z=4>

- Tüm mentorlük programları iyi yürümeyebilir. Tüm ilgili taraflara maksimum katkıyı sağlaması için programların en iyi uygulamaları hedeflemesi şarttır. Bu kılavuz size bu alanda yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bölüm 2.

Mentorlukte iyi uygulamalar

Programınızla ilgili bazı önemli noktalar

İLK ADIM HEDEFLERİN BELİRLENMESİ

Farklı mentorluk programlarının ortak amaçları bulunur. Mesela; genellikle mentorluk uygulamalarından yararlanan kişilerin özgüvenlerini ve kendilerine olan bilinç duyguları artırmak amaçlanır. Bu ortak amaçların yanı sıra farklı mentorluk programlarında değişik amaçlar da vardır: Bazı mentorluk programları iş bulma becerilerinin artırılmasına, bazıları suça iştirak ihtimalinin azaltılmasına odaklanabilirler. Bazı amaçlar sonuçlara odaklanmıştır. (Mentorluk faaliyetinden yararlananlar önceden belirlenmiş özel yaşam becerileri geliştirebilmiş midir?) Bazı programlar daha işlevseldir. (Mentorluk uygulamalarında kullanılacak olan eşler için hedeflenen sayıya ulaşılabilmiş midir? Bunların kaç mentorluk programını bitirmiştir?)

Mentorluk programlarında temel gereksinim net şekilde belirlenmiş hedeflerin varlığıdır. Sadece hedeflerin net olduğu ortamlarda programın başarılı olup olmadığı belirlenebilir. Demek ki öz değerlendirme sürecini üzerine inşa edebileceğimiz temel hedeflerin net şekilde yazılması olacaktır.

Hedefin ne olduğunu bilmek ve ilgili herkesin hedefleri anlamasını sağlamak öz değerlendirmenin ötesindedir. Bu tür bir bilinç olmadan zaten etkin bir mentorluk programı fonksiyon gösteremez.

1. İSTİHDAM (BİLGİLENDİRME)

Aktif bir istihdam kampanyası başarılı bir mentörlük programı için mecburidir. Çünkü hedefleriniz ne kadar önemli olursa olsun insanların haberi olmazsa size katılamazlar. Etkin bir istihdam ancak hedefler belirli olduğunda işe yarar. Eğer ulaşmak istediğiniz grupları hedefleyememişseniz kaynaklarınızı ziyan edeceksinizdir. Ayrıca ulaşmak istediğiniz kitlenin ihtiyaç ve ilgi noktalarını yansıtacak bir tanıtım ile programınızı pazarlamaya da ihtiyaç vardır. Ulaşmak istediğiniz kişilerle ilgili temel bilgileri size sunacak bir format için basit bir başvuru formu temeldir. Uzun bir form bazen katılımcıları korkutur. Fakat katılımcıların uygunluğunu değerlendirebilmek için de yeterince bilgi sahibi olmak zorundasınız. Katılım formunun yanı sıra güvenilir bir üçüncü taraftan da (işveren, öğretmen, vs.) bilgi almanın pratik olup olmadığını dikkate alın. Mentörlük programları için kullanılabilecek başarılı tanıtım teknikleri şunlardır.

- Posterler, broşürler
- Evlere gönderilecek posta
- Belirli toplantılarda sunumlar
- Durum incelemelerinden örnekler
- Web sitelerinde tanıtım

Ayrıca yerel işverenler gönüllü gruplar ve belirli hedef gruplar için çalışan kurumlarda sizin için temas araçları olarak kullanılabilir. Ayrıca birebir tanıtım ve bu konuyu bilenlerin olumlu paylaşımları da işe yarayacaktır. Ayrıca mentörlük faaliyetinin sadece menteeye değil mentöre de faydalı olduğu da vurgulanmaktadır. Unutmayın ki, size gerekenden daha fazla katılımcı kayıt etmek zorundasınız çünkü bazıları zaten programı bırakacaktır, bazıları uygun bir mentörle eşleştirmek zor olacaktır ve bazıları da mentörlük faaliyetleri için uygun görülmeyecektir. Mentörlük faaliyetlerinde ortaya çıkabilecek riskleri hiçbir zaman aklınızdan çıkartmayın. Katılımcıların istihdamının zamanı da ayrıca önemlidir. Mesela öğrencilerin tatil zamanlarında ya da sınav dönemlerinde

mentörlük programına ilgilerini çekmek hemen hemen imkânsızdır. Ayrıca istihdam ve programın başlaması arasında uzun bir süre geçmemelidir. Yoksa katılımcıların vazgeçme oranı yüksek olur.

2. Risk yönetimi

Mentörlük normalde hem mentörlük faaliyeti veren hem de alan kişi için oldukça olumlu bir deneyim olmasına rağmen büyük oranda risk de taşır. Çünkü katılımcıların sağlığını ve mutluluğunu zor duruma bırakacak şartlar ortaya çıkabilir. Mesela;

- Mentörlük çok yakın bir ilişki gerektirir. Ağır bir çalışma olduğundan her iki tarafa da psikolojik kaynakları kullanma açısından ağır taleplerde bulunacaktır.
- Yakın ve gizlilik prensiplerine uygun bir ilişki olduğundan mentörlük zor bir çalışma haline gelebilir. Her iki taraf diğerinin sömürsüne maruz kalabilir. (Zorbalık, güvenin kötüye kullanılması, cinsel taciz, bunlar hep gerçekçi olasılıklardır)
- Mentörlük genellikle katılımcıların sosyal dezavantajlı zeminlerden geldiği bir faaliyettir. (Evsizler, alkol uyuşturucu kullanıcıları, Bu sebeple problemlerin ortaya çıkma riski de yüksektir)

Fakat bu riskler dikkatli planlama, etkin gözlem ve iyi bir destek sistemi ile en aza indirgenebilir. İyi organize edilmiş mentörlük programları temel tasarımına, güvenlik ve emniyet kontrolüne muhakkak ekler. Bu konuları dikkate almayanlar eğer yanlış bir durum ortaya çıkarsa kendilerine ciddi bir kanuni risk karşısında bulacaklardır.

Unutmayın ki; risk ortamında yaşayan kişiler endişelerini rapor etmeye gönüllü değildir. Gereksiz endişe yaratmak istemeyeniz de, katılımcıların çok ciddi bir hale gelmeden önce bütün düşünce ve endişelerini rahatlıkla paylaşabilecekleri bir ortam yaratmayı amaçlamalısınız. Bunu yapmak için de mentörlük faaliyeti sunan ve alan kişilerin temas kişisi olarak bütün süreç süresince aynı kişi ile muhatap olmalarını sağlayın ki, her hangi bir sorun çıktığında bu kişiye gidebilsin.

3. MENTÖR VE MENTEELERİN EŞLEŞTİRİLMESİ

Başarılı bir mentörlük programı için mentör ve menteelerin eşleştirilmesinde uygun yöntemler kullanılması elzemdir. Programdan programa kriterler değişse de genel kural mentörün deneyim ve becerileri mentenin ihtiyaç ve geçmişine uygun olması ana prensiptir. Öte taraftan beklentilerin gerçekçi olması çok önemlidir. Mentörün rolü destek ve rehberlik sağlamaktır. Menteeye beceri ve yeterliklerini geliştirmede yardımcı olur fakat teknik görevlerin performansı için detaylı öğretim ve eğitim sunmak gibi bir görevi yoktur. Yani mentörlük programı iş bulmaya yönelik olsa bile bu saha ile ilgili teknik bir uzman bularak bu kişiyi mentörlük yapmak zorunda değilsiniz, sadece menteeye motivasyon ve destek sağlayacak bir kişi olması yeterlidir.

Bazı hallerde mentorluk programlarında öğrenme unsurunu hayata geçirmek gerekli olabilir. Mesela Leonardo da Vinci kapsamındaki 'Yetişkinlere mentorluk' projesinde (www.adults-mentoring.eu), yaşları büyük olan pek çok mentee bilgisayar becerileri öğrenmek istemiştir ve bu şekilde de iş bulmaları için gerekli olan bazı beceriler kendilerine kazandırılabilmiştir. Eşleştirme için düşündüğünüz konular programınızın doğasını yansıtmalıdır.

Ayrıca başarılı bir eşleştirme için gereken bilginin ilk etapta belirlenmesinin zor olduğu açıktır, elde ettiğimiz bilgiler pek net olmayabilir. Bu durumlarda farklı kişi ve kurumlardan her zaman çok düzenli yaşamlar sürmemiş olabilir, bu sebeple güvenilir referanslar toplama şansınız da olmayabilir.

Yüz yüze görüşme eşleştirme sürecinin önemli bir parçasıdır. Seçim ve eğitim evrelerinde görüşmeler yoluyla önemli olan bilgiler toplanır ve mentee-mentor arasındaki ilk toplantı da yine eşleştirme ve başarılı bir mentorluk süreci ile ilgili önemli bilgileri gündeme getirecek ve önemli bir aşama olacaktır.

4. MENTOR VE MENTEELERİN EĞİTİMİ

Mentör ve menteeler için gereken becerilerin çoğu sosyal hayatın diğer sahalarına da geniş çaplı uygulamaları olan becerilerdir. Mesela mentörler için en önemli beceriler dinleme becerisi ve diğer bir kişinin düşünce ve fikirlerine paylaşmasını sağlama becerisidir. Bu tür beceriler günlük hayatta kişiler tarafından zaten yaygın şekilde kullanılır. Fakat iyi planlanmış bir eğitim programında bunların öğretilip uygulanması çok daha etkin olacaktır. Tüm etkin mentörlük programlarının başarısı iyi bir eğitim programına bağlıdır. Tanıtma ve eğitim programın tüm evrelerini tek bir süreçte adımlar olarak düşünebiliriz. İlk istihdamdan itibaren mentör ve mentee mentörlüğün yapısını anlamaya ve bilgi sahibi olmaya başlar ve bundan sonraki adımlarda da bu sürecin geliştirilmesine katkıda bulunulur. Eğitim sürecinin uygun bir noktasında katılımcılara programın genel kurallarını, özellikle de gizlilik, gözlem ve sorumluluklarının neler olduğunu belirten bir anlaşmayı imzalatmak gerektiğini unutmamalısınız. Bu anlaşmayı ilk mentör mentee anlaşması olarak düşünebilirsiniz. Zamanı ne zaman olursa olsun bu konunun gündeme getirilmesi çok önemlidir. Ayrıca mentör ve menteelerin normal etkileşim sınırlarını bilmeleri birbirlerine hassasiyet göstermelerine olan ihtiyacı anlamaları için bu konuların gündeme getirilmesi gerekir. Çünkü bazen kimi zaman kişisel olabilecek ve mentör mentee sınırlarını aşabilecek konular da gündeme gelecektir. Bu konuyu önemli olduğunu düşünüyorsanız eğitim sürecinde özellikle üzerinde durmanızı tavsiye ediyoruz. Eğitim programını organize etme şekliniz programınızın yapısını getireceği zorluklara uygun olarak düşünülmelidir. Çünkü bazı mentör ve mentee grupları için tüm eğitimi yüz yüze olması uygun olabilir. Fakat bazı gruplar karma bir öğrenim yaklaşımından daha fazla fayda görecektir. (Yüz yüze ve uzaktan eğitim) uzaktan öğretimde kullanılacak materyaller disklerden ya da internetten sağlanabilir. Burada önemli olan eğitim programının yapısının ve içeriğinin hedef grubun ihtiyaçları ile tutarlı olmasıdır. Genelde eğitim programı katılımcıların bir mentörlük deneyimi süresince

kullanabilecekleri ve referans olacak bir genel kılavuza göre hazırlanır ve bu kılavuz kullanıcı grubun ihtiyaç ve becerilerine uygun şekilde tasarlanmalıdır.

Başarılı bir eğitim programında zamanda önemli bir unsurdur. Katılımcıların bazen çok yüklü olan programlarının getirdiği baskılar ve mentor ve mentee'nin sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli zamana sahip olması gerekliliği dikkate alınması gereken konulardandır.

5. HEDEF BELİRLEME VE MENTOR VE ARASINDA YAPILACAK OLAN ANLAŞMALAR

Mentor ve mentee arasında anlaşma 2 amaçla yapılır. Bu anlaşmalar mentorlük sürecinin farklı evrelerinde de gerçekleştirilebilir. 2 ayrı anlaşma oluşturmanız gerekli olabilir, eğer iki ayrı anlaşma yapacak olursanız bu iki anlaşmanın farklılığını belli edecek başlıklar kullanmayı da unutmayın. Örneğin, 'Yöntemler ve roller ile ilgili anlaşma' veya 'hedefler ve sonuçlarla ilgili anlaşma' gibi. Bu tür isimler uygun olmakla birlikte daha az resmi, daha kısa alternatifler de düşünebilirsiniz.

- İlk anlaşma her iki tarafın da programın temel işlevsel kurallarını ve mentorlüğün genel sorumluluklarını anlayıp bunları takip etmelerini sağlamak ihtiyacından doğar. Bu tür bir anlaşma her iki tarafa da standart bir format ile sunulabilir. Bu anlaşmada temel sahalara belirlenir ve tüm katılımcıların takip etmesi gereken ana prensipler ortaya konur. Buna alternatif olarak bir seri daha genel soru sağlayıp katılımcıların anlaşma konusunda kendi yaklaşımlarını geliştirmelerini isteyebilirsiniz. Burada temel gereksinim iki tarafın da en başından itibaren ortak, net ve yazılı bir anlaşma ile nasıl çalışacaklarını belirlemeleridir. Mesela tarafların biri bir toplantıyı kaçırdığında ya da kişilik çatışmaları yaşandığında iki tarafın da neler yapması gerektiğini bilmesi gerekir.
- İkinci tür anlaşmalara bazen Kalkınma-Gelişim planı da denir. Bu anlaşmada mentee'nin mentorlük süreci sonucunda gösterdiği ilerleme ile ilgili sonuçları ortaya koyar ve mentorün bu süreçte rolünü tam olarak oynayabilmesini sağlar. Bu anlaşma, mentorlük sürecinin en başlarında yapılması gereken bir anlaşmadır.

Unutmayın ki anlaşmaların formatları ne kadar sade ve basit olursa o kadar etkin olurlar ve takip edilmeleri de o kadar kolay olur. Anlaşmalar sadece gidilecek yolu çizecek genel basamaklardır, katılımcıların sorumluluğu da bu genel hatlara uyarak detayları yerine getirmektir.

6. Gözlem ve değerlendirme

Gözlem ve değerlendirmenin genel fonksiyonları iki kategoride ele alınabilir: birincisi eşlerin ve ilerlemelerinin değerlendirilmesi, ikincisi de programın genelde etkinliğinin ölçülmesidir.

Mentorlük programındaki çiftlerin değerlendirilmesi:

Bu bağlamda gözlem aslında temelde birbirine zıt gibi görünen gereksinimler içermektedir:

- Bir yandan gizlilik unsuru ve esneklik başarılı bir mentorlük için şarttır. Her iki taraf ta herkesle paylaşmak istemedikleri hassas konuları birbiriyle paylaşıyor olabilir. Buna benzer şekilde, mentorlük süreci boyunca aralarında gizli olan bazı konulara uyum sağlayacak şekilde bazı uyarlamalar yapmaları da gerekebilir. Prensipte hem mentor hem de mentee bu uyarlamaların sorumluluğunu ortak olarak üstlenir ama bazı önemli sahalarda 'sahiplik' daha çok menteeeye ait olacaktır.
- Öte yandan yukarıda anlatılanların tersine bu ilişkinin gözlenmesi de şarttır.
 - Mentorlukta ortaya çıkabilecek sorunların önlenmesi için düzenli şekilde gözlem yaparak ilişkinin yolunda gittiğinden emin olmak gerekir. Mentor ve menteeeler sorun çıkarmış olmamak adına bazı şeyleri görmezden gelme eğiliminde olabilirler, bu sebeple sadece onların raporlarına bakarak değerlendirme yapmak yanlış olacaktır.
 - Katılımcıların fikirlerini, programda hangi noktaların başarılı gidip hangisinde eksik kaldığını bilmek programı düzenleyenlerin görevidir. Bu sayede gelecekteki programları daha başarılı hale getirebilirler.
 - elde edilecek olumlu ve olumsuz geri dönütleri daha iyi

yorumlayabilmek için program uygulayıcıları mentor ve menteeelerin katılım şekillerini ve neler yaşadıklarını bilmek durumundadır.

Tüm programın işleyişinin gözlem ve değerlendirilmesi:

Bu saha yukarıda bahsedilen değerlendirme kadar zor olmamakla birlikte raporların hiç birinde katılımcılarla ilgili gizlilik unsurunu içeren bilgilerin yer almamasına dikkat etmek çok önemlidir. Her programda olduğu gibi programı değerlendirirken belirli örnekler vermek gerekse de kişinin kimliğini ortaya çıkaran herhangi bir detayın raporlarda yer almamasına özenle dikkat edilmelidir.

7. Öğrenim sonuçlarının onaylanması

Giriş:

MUK'un bu bölümü diğerlerinden farklıdır. Önemli konular ve öğrenimin onaylanması ile alakalı ilkeler ilgili daha uzun açıklamalar içerir.

Bunun sebebi de doğrulamanın yani menteeelerin öğrendiklerini kabul edip onaylamanın mentorlüğün biraz ihtilafli bir yönü olmasıdır. Mentorlük programlarının çoğu bu boyutu henüz uygulamamaktadır. Menteeelerin başarılarının formal şekilde değerlendirilmesi ile ilgili zorluklar vardır ve bu şekil bir onaylama süreci mentorlüğün işlevini engelleyebilir.

Fakat mentorlük programları mentor ve menteeelere başarılı şekilde programı tamamlamalarından dolayı katılım belgesi verirler. Projemizde, bu katılım belgesinin de ötesine geçerek formal olmayan öğrenimlerin onaylanması ile ilgili Avrupa Birliği politikaları ile tutarlı bir uygulama yapmak istedik. Formal olmayan öğrenimlerin onaylanması 3 temel ilkeye dayalıdır:

- onaylama için kullanılan yaklaşım her menteeeye kendi öğreniminin ortaya koyduklarını kabul ettirme fırsatı sunabilmelidir.
- Bu yaklaşım menteeelerin tercihlerini yansıtacak şekilde format ve detay seviyesi açılarından çeşitlilik gösterebilmelidir.
- Mentorlük sürecini etkilemeyecek şekilde tasarlanmalıdır.

Mentorlük yoluyla elde edilen sonuçların sınavlar ya da diğer formal yöntemlerle ölçülmesi mümkün değildir. Fakat mentorlük programları menteeelerin öğrenimlerini belirleme açısından önemli rol oynar. Gelecekte iş bulmak ya da daha ileri seviyede eğitim amacıyla mentorlük yoluyla öğrenilenlerin sonuçları değerlendirildiğinde bu APEL (Daha önceki öğrenim ya da deneyimlerin kredite edilmesi) yöntemlerinin bir parçası olur.

Normalde APEL profesyonelleri destekleyici belgeler olmadan sadece sertifika ile belirtilen kazanımları kabul etmeyecektir. Burada amacımız mentorlük sürecini etkilemeden ve amacından saptırmadan mümkün olan en iyi delilleri öğrenimin yerine geldiğini ispatlamak açısından sunmaktır.

Bu sebeple MUK'un bu bölümünde belirli bir onaylama modeli ortaya konmaktadır. Öz değerlendirme sürecinde yer alan sorular kullanıcının 3 temel alanda sorularına cevap alabilmesini sağlayacaktır:

- Sunulan model kullanılmış mıdır? Eğer cevabımız evetse ne derece başarılı olmuştur?
- Alternatif bir model kullanılmış mıdır? Eğer cevabımız evetse bu modelin özellikleri nedir? Bu deneyimi değerlendirdiğimizde ne sonuç elde ettik?
- Eğer yukarıdakilerden her ikisine de evet demediysek bunun sebebi nedir? Elde ettiğimiz sonuçlar neler olmuştur?

Portföy

Portföy mentorlük süreci ve menteeenin başarıları ile ilgili delilleri ortaya koyar. İçeriği ve formatı programa ve menteeelerin bireysel ihtiyaçlarına göre değişebilir

Portföylerin içerikleri

1. Mentorlük programının özet tanımı. bu tanımda genelde standart bilgiler yer alır ve aşağıdakiler muhakkak eklenmelidir:
 - süre
 - amaç
 - Mentee/mentorların rolleri
 - Menteeenin istedikleri ve yapacakları
2. Mentee ve mentor tarafından beraber hazırlanan ve diğer

- önemli ve kişiye özel detayları belirten ek açıklama.
3. Mentee'nin hedefledikleri.
 4. Mentee'nin başarı ve sonuca ilişkin düşündükleri. Bunu hazırlamak için mentee'ye bir çerçeve sunabilir ve seçilen soruları yanıtlamasını isteyebilirsiniz.
 - Bunu gerçekleştirirken genelde çok yapılandırılmış olmayan bir anket ve görüşme kullanılır. Mentee'ler genelde ne öğrendiklerini ifade edebilirler.
 - Yazılı metinden daha kullanışlı ise bu video ya da audio formatında da gerçekleştirilebilir.
 - Mentorlük öncesi ve sonrası arasındaki ayırt iyi yapılmalı ve aradaki farklar ve mentorlüğün katma değeri bu şekilde sunulmalıdır.
 - Fakat mentee'ye ait olan bu portföy için eklenecekler konusunda son kararı mentee verecektir.
 5. Programı uygulayan kişi ve kurum da mentee'nin programın gereksinimlerini yerine getirdiğini ve başarılarını ifade eden bir açıklama yapar. Mentee ile birlikte yapılmasına rağmen bu değerlendirme program uygulayıcısının görevidir. Değerlendirme yapan kişinin sormak isteyebileceği bazı sorular aşağıda bulunabilir:
 - Mentee bu sürece tam anlamıyla katılmış mıdır? (randevularına gelmiş midir vs)
 - Mentorlük süreci boyunca mentee'nin elde ettiği belirli kazanımları ayırt edebiliyor muyum?
 - Mentee'nin öz değerlendirmesi benim değerlendirmem ile uyuyor mu?
 - **Başarılı Şekilde Bitirme** belgesi resmi şekilde hazırlanıp mentee'ye sunulmalıdır.

Portföye konabilecek diğer materyaller:

1. Ortaya konan çalışmalardan mentee tarafından seçilen örnek çalışmalar (*not:mentee'nin kendine sormadan ve onun seçimi olmadan çalışmalarını portföye koymak doğru değildir*)

2. Günlük- bu her ne kadar dış değerlendirme için kullanılmayacaksa da her mentee'nin kendi başarısını görebilmesi hem de APEL değerlendiricisinin görebilmesi için hazırlanması önemlidir.
3. bir sonraki adım- mentee'nin gelecekte kişisel gelişime ilişkin planları,

Portföyün formatı

1. Genelde portföyler yazılı ve basılıdır. Son zamanlarda elektronik portföyler de kullanılmaya başlanmıştır.
2. Önemli bir nokta portföyün mentee'ye ait olmasıdır. Bu sebeple mentee'nin kullanabileceği bir formatta olması gerekmektedir.
3. Portföyün tek bir formattan oluşması şart değildir. Bazı kısımlar yazılı, bazıları online, diğerleri yine farklı alternatif formatlarda olabilir. (Eğer bu durum mevcutsa net açıklamalar ile bu portföyü değerlendirecek olan APEL uzmanına yardımcı olunmalıdır)
4. eğer ileride herhangi bir APEL sürecinde kullanılacaksa (iş başvurusuna destek olmak gibi) APEL değerlendiricisinin kullanabileceği bir şekilde olmalıdır.

Bölüm 3:

Öz değerlendirme süreci

Başlarken dikkat edilecekler:

1. Mentorlukta Uygulama Kuralları programınızın tasarım ve sunumda en iyi kaliteye ulaşması açısından mentorluk programları hazırlayan sizlere yardımcı olmak için hazırlanmış bir öz-değerlendirme paketidir. İçeriği bir önceki 'Mentorlüğün Onaylanması' projesinde tam anlamıyla denenmiştir.
2. Değerlendirme paketi kullanıcı olarak sizlere eşsiz ve değerli sonuçlar sunacaktır. Sağlayacakları arasında aşağıdakiler sayılabilir:
 - Programın tüm boyutlarının tam kapsamlı ve yapılandırılmış bir incelemesi,
 - kendi değerlendirmenizi temel alarak programın güçlü ve zayıf yönlerinin sistemli bir özet değerlendirmesi,
 - yine kendi değerlendirmenizi temel alarak programın daha iyi hale getirilmesi için oluşturulacak bir eylem planı.
3. Bu paket, otomatik ve kişilerin gizliliklerini ve haklarını koruyacak tarzda sonuç oluşturmak amacıyla tasarlanmıştır. Bu şekilde paylaştığınız bilgiler gizli kalacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır.
4. Bu derece belirleyici sonuçların elde edilebilmesi için sizin sağlayacağınız girdiler çok önemlidir. Elde edeceğiniz sonuçlar, sizin sağlayacağınız verilerle bire bir ilişkilidir. Bu nedenle, materyalin hazırlanıp bir araya getirilmesi için ayıracağınız sürenin yanı sıra en azından 1 saatinizi de on-line paket için ayırmaya hazır olun.

5. Öz-değerlendirmeyi bitirmeden önce 'Mentorlukta İyi Uygulamalar' ve 'Dış Kaynaklardan Doğrulama Paketini' gözden geçirmenizi öneririz. Lütfen aşağıdaki linki tıklayın ve bu bilgileri size sunduğumuz e-öğrenim platformuna gidin. Kayıt olmak mecburiyeti yoktur. Bu platform sayesinde deneyiminizi tekrar gözden geçirmeniz ve öz-değerlendirmede ele almak istediğiniz noktaları daha dikkatli ele almanız mümkün olacaktır.

Öz-değerlendirmenin doldurulması:

1. Tüm cevaplar, tek bir oturumda verilmelidir. Bu sebeple dikkatli bir hazırlık şarttır.
2. İşe başlarken ilk yapmanız gereken dikkatli bir şekilde paketin PDF versiyonunu okumak olmalıdır. Bu şekilde öz-değerlendirmeye başlamadan önce ihtiyacınız olan her şeyi öğrenmiş olacaksınız.
3. paketi tamamlarken meslektaşlarınızdan yardım almanız gerekebilir. Hazırlıklarınızın bir bölümü olarak tüm grubunuzla işbirliği ve karşılıklı danışma önerilmektedir.
4. daha önce bazı materyalleri hazırlayıp öz-değerlendirmeye kes-yapıştır metodu ile ekleyebilirsiniz. Bu şekilde formu doldururken zamandan tasarruf edecek ve daha kaliteli cevaplar verebileceksiniz.
5. mentorlüğün her bir bölümü ile ilgili olarak uygulamada değişiklik yapmak amacıyla eylem yapmayı düşündüğünüz sahalarda olup olmadığı size sorulacaktır. Bu tür olasılıkları önceden düşünüp cevaplarınızı ona göre hazırlamanız önerilir.
6. Öz-değerlendirme sürecinin ilk bölümü mentorluk programınızı genel olarak ele almanızı istemektedir. Bazı

konular Bölüm 2 ile daha yakın ilgili olabilir ve bu maddeleri her iki bölümde de ele almanız gerekebilir. Bu durumda maddelere ithafta bulunarak zamandan tasarruf edebilirsiniz

7. Öz-değerlendirme sürecinin ikinci bölümü 'Mentorlukta İyi Uygulamalardaki yapıyı takip ederek mentorluk sürecinin belirli bölümlerine odaklanmaktadır
8. Öz-değerlendirme sürecinin üçüncü bölümü elde ettiğiniz tüm sonuçları bir araya getirerek 'Öz-değerlendirme' yapabilmenizi sağlar ve elde ettiğiniz sonuçları ileriye yönelik bir eylem planına dönüştürebilmenize yardımcı olur.
9. bazı sorular programınızla ilgili olarak birbiriyle ilişkili bölümlerle ilgilidir. Sizin zamandan tasarruf edebilmeniz amacıyla bu bilerek yapılmıştır. Soruları mümkün olduğunca tam kapsamlı cevaplamanın faydalı sonuçlar ortaya koyacağından emin olun.
10. Bazı sorular ise kısa bir 'evet' yada 'hayır' cevabı ile cevaplanabilir. Eğer eklemek istediğiniz başka bir husus yoksa, bu şekilde cevap verebilirsiniz. Fakat genelde sorulara daha derinden düşünerek cevap vermek daha faydalı olacaktır.
11. Öz-değerlendirmenin sonuçlarını nasıl kullanacağınız size kalmıştır. Programınızın kalitesini devam ettirmek yada geliştirmek için kurum içi kullanıma yönelik olarak öz-değerlendirme yapabileceğiniz gibi, yapılan çalışmaların dış kaynaklardan onaylanması için de bunu kullanabilirsiniz. her iki durumda da yapılan çalışmaları lütfen bizimle paylaşın (VM2nin iletişim formu vasıtasıyla). Bu paketi ancak kullanıcılardan gelen geri dönütler sayesinde geliştirebiliriz

Adım 1: Siz ve programınız hakkında detaylar

mentorluk programınızın başlığı*	
kurum adı *	
ülke *	
adres *	
iletişim kişisi *	
geçerli e-posta adresi* (daha sonra size raporlarınızı göndermek için kullanacağımız bir e-posta adresi mutlaka girilmelidir)	
hedef kitle:	<ul style="list-style-type: none">• engelli bireyler• suçlular• eski mahkumlar• gençler• kadınlar• kalifiye olmayan bireyler• uzun süredir işsiz bireyler• yaşlılar• diğer (lütfen belirtiniz)
mentorluk programınızın amacı	

* doldurması zorunlu kısım

GIZLILIK HÜKMÜ

Öz değerlendirme sürecini tamamlarken vereceğiniz bilgiler sadece 'Mentorlüğün Onaylanması' adlı Leonardo da Vinci Projesi kapsamındaki analizler ve değerlendirme amacıyla kullanılacaktır. Cevaplarınız Leonardo da Vinci programının teftişi dışındaki haller için kullanılmayacak ve saklanmayacaktır. Sizin yazılı izniniz olmadan ortaklık dışında hiçbir kuruma bu bilgiler verilemez ve buradaki içeriğin her hangi bir kullanımında sizin gizliliğinizi koruyacağımızdan emin olunuz.

yukarıda yazılanları okudum ve kabul ediyorum

**Bir sonraki
sayfaya geçiniz**

Bölüm 1

Açıklamalar italiklerle yapılmıştır

ADIM 2: bölüm 1 genel konular

1. Programınızın amacı ve hedefleri nedir? Unutmayın ki sorulara verilecek olan cevaplar size aittir,
 - Hedef ve amaçlarınızla ilgili formal bir açıklama yapınız (eğer mümkünse), programınızın amacını açıklamasına yardımcı olduğunuzu düşündüğünüz herhangi bir informal hedefi de ekleyebilirsiniz

2. Amaç ve hedeflerimize ulaştığımızı nerden bileceğiz?
 - Bariz performans göstergelerine sahip miyiz? Eğer cevabımız evet ise, elde ettiğimiz başarılar ve iyileştirmemiz gereken alanlarla ilgili olarak bu performans göstergeleri neler açıklamaktadır?

3. Son yıl içinde mentorlük programınızda önemli çaplı değişiklikler ortaya çıktımı? Eğer cevabımız evet ise;
- Bu değişimin amacı neydi?
 - Bu değişimin başarılı yada uygun olduğunu gösteren bir delil mevcut mu?

4. Bir sonraki mentorlük döngüsü için birtakım değişiklikler planlıyor muyuz? Eğer cevabımız evet ise;
- Neyi elde etmeye çalışıyoruz?
 - Amaç ve hedeflerimizin başarılması yoluyla elde etmeye çalıştığımız etki nedir?

5. Bu öz değerlendirmenin doldurulması sürekli bir gözlem sürecinin bir parçası mıdır? Eğer cevabımız evet ise;
- Programımızı ne sıklıkla gözden geçirmekteyiz?
 - Bir gözlemden diğerine kadar geçen süre içinde sürekli devam eden bir ilerleme ve iyileşme olduğundan nasıl emin olabiliriz?

6. Değerlendirmelerimiz, öz değerlendirme ile dışardan gelen girdileri bir araya getirebiliyor mu? Eğer cevabınız evetse, gözlem sürecindeki bu birleştirici yaklaşımınızı açıklayınız.

**Bir sonraki
sayfaya geçiniz**

Bölüm 2

ADIM 3 (sayfa 2): Tema 2.1 -seçim

1. Mentor ve mentelerin seçimi için hangi hedefleri belirledik? Bu hedeflerde nasıl karar kıldık?

2. Seçim stratejimiz nedir? Bu stratejide nasıl karar kıldık?

3. Seçim stratejimizin hedefleri kimlerdir?

4. Eğer ilk belirlenen seçim kriterlerine ulaşılmazsa ne yapacağız? Seçim stratejimiz değişiklik yapmamıza imkan verecek derecede esnek mi?

5. Başvuru formumuzun risk yönetimi, mentor ve mentee eğitimi gibi konularda ihtiyacımız olacak tüm bilgileri sunduğuna emin miyiz? Lütfen kısaca açıklayınız

6. Seçim için kullandığımız materyaller mentor ve menteelelerden neler beklendiği ile ilgili gerçekçi bir manzara sunuyor mu? Lütfen kısaca açıklayınız

7. Bu safhadaki çalışmalarımızla ilgili ek olarak yapılması gerektiğini belirlediğimiz bir alan var mı?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

8. Mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 4: Tema 2.2 risklerin ve zorlukların üstesinden gelmek

1. Uygun bir risk analizi gerçekleştirdik mi? Risk analizi programımızın riskleri kontrol etme ve en aza indirgemesine yönelik belirli yöntemler içermelidir. Bu riskler hizmet ettiğimiz kitlenin belirli özellikleri ve mentorlük uygulamalarının yapıldığı yerler gibi özel konuları da dikkate almalıdır.
 - Programımızda herhangi bir risk ortaya çıkması durumunda yapılması planlananlarla ilgili örnek verebilir miyiz?

2. Bu risk analizindeki süreç ve sonuçlarla ilgili kayıtlarımız var mı? Değişen durumlara göre analizimizi gözden geçirip güncellemek için ne gibi sistemlerimiz mevcut?

3. Bilgilendirme, seçim ve eğitim yöntemlerimiz mentee ve mentorların karşılaşılabileceği riskleri nasıl sınırlandırabilir?

4. Gözlem yöntemlerimiz katılımcıların daha ciddi hale gelmeden sorunları veya sorularını gündeme getirmelerini ne şekillerde teşvik ediyor?

5. Eğer problem mevcutsa,
- eyleme geçmek için hızlı ve etkin yöntemlerimiz mevcut mu?

- Çalışanlarımız bu konu ile ilgilenebilecek şekilde yeterince hazırlandılar mı?

- Çalışanlarımız gerekirse ne şekillerde uzman yardımı ve desteği alabileceklerini biliyorlar mı?

6. Mentorlerin seçim yöntemi mentorün güvenilirliğinin derecesi yeterince anlaşılacak şekilde gözlenip takip edildi mi? Lütfen kısaca açıklayınız

7. Mentorlüğün bu safhasında (risklerin ve zorlukların üstünden gelinmesi) eyleme geçmemizi gerektirecek bir alan belirledik mi?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

8. Mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 4: Tema 2.3 mentor ve menteelelerin eşleştirilmesi

1. Eşleştirmenin uygun olduğuna karar vermek için kullandığımız kriter nedir?
 - Bu kriterler mentor ve menteelelere nasıl ve hangi netlik derecesinde açıklanmıştır?
 - Bu kriterler güvenlik stratejisi için gereken tarama/kontrol ile ne derece bağlantılıdır?
2. Mentor ve menteeden bilgileri nasıl elde ettik?
 - İhtiyacımız olan bilgileri elde etmede bu metodun etkin olduğunu gösterebilir misiniz?
 - Elde ettiğimiz bilgilerin güvenilir olduğunu nasıl kanıtlarız?
3. Sürecin aşağıdakilerle ilgisini nasıl gösterebiliriz?
 - Kullanımı kolay
 - Şeffaf
 - Gizlilik ilkesine saygılı
 - Olabildiğince seri

4. Bu süreç, her iki tarafa da tercihlerini ifade etmede adil bir fırsat sağlayabiliyor mu? Lütfen kısaca açıklayınız

5. Kişilik çatışmaları gibi bireysel faktörler ya da bu ortaklığın verimli olmayacağını düşünmek gibi sebeplerle ortaklığın uygun olmadığını düşünürlerse, taraflar önerilen eşleştirmeyi ret edebilir mi?

6. Başarısız olduğunu düşündüğümüz eşleştirmeler karşısında ne yapacağız?

7. Kendilerine ortak bulmada başarısız kaldığımız katılımcılarımızı bilgilendirmek için hassas ve profesyonel yöntemler mevcut mu? Lütfen kısaca açıklayınız

8. Mentorlüğün bu evresinde eylem gerektiren bir alan belirledik mi?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

9. Mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 5: Tema 2.4 mentor ve menteeleerin eğitimi

1. Tüm promosyonel materyallerimizin mentorlüğün doğası ve programımızın yapısı ile ilgili doğru izlenim verdiğini gösterebilir miyiz? Lütfen kısaca açıklayınız.
2. Mentor ve menteeleere sağladığınız ilk rehberlik kendilerinden beklenen sorumluluklar ve görevleri doğru şekilde anlaşılması için yeterli mi? Lütfen kısaca açıklayınız.
3. Eğitimin yapısı ve formatı açısından bakarsak, aşağıdakileri nasıl açıklayabiliriz?
 - Genel süre hedef kitle ve mentorlük yoluyla elde edilmek istenen amaçlar için uygundur

- Yüz yüze anlatım ve uzaktan öğrenim materyalleri arasındaki denge için geçerli bir sebep bulunmaktadır. Sadece uzaktan öğrenim materyalleri kullanıldıysa cevaplayın ve kısa bir açıklamada bulunun.

- Tüm öğretim materyalleri hedef kullanıcıların en rahat şekilde faydalanabileceği türlerde sağlanmıştır (engelli kullanıcıların talebi ile alternatif formatlar da kullanılmıştır) Cevabınızı kısaca açıklayın.

- Tüm mentor ve menteler özel ihtiyaçlarını karşılamak için bireysel düzenlemelerini adapte etmeyi öğrenmiştir.

4. Eğitim paketinin dinleme, cevap verme, hedef belirleme ve sürecin gözlenmesi gibi mentorlüğün temel becerileri ile ilgili uygun eğitim ve uygulama fırsatı verdiğini nasıl gösterebiliriz?

5. Eğitim paketimiz mentor ve mentelerin mentorluk süreci boyunca kullanmaya devam edebilecekleri ve ihtiyaç ve becerilerine uygun genel bir kılavuz olarak iş görebilir mi? bunu nasıl mümkün kıldığınızı açıklayınız

6. Eğer bu mümkün olmadıysa, devam eden bir rehberlik sunmak için başka ne gibi sistemler mevcut?

7. Hangi kriterler bize mentor ya da mentee adayının eğitimin başarılı bir şekilde tamamladığını gösterecektir?

8. Katılımcıların programın işlemsel prensiplerine uyacağını ne şekilde öğrenebilir ve kayırt altına alabiliriz? (ayrıca, bakınız Bölüm 5)

9. Mentorlüğün bu evresinde eylem gerektiren bir alan belirledik mi?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

10. mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 6: Tema 2.5
hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmaları.

Hatırlayacağınız gibi, İyi Uygulamalar bölümünde iki farklı tür anlaşma belirlenmişti. Bunlardan birincisi genel işlemsel kural ve yöntemlerle ikincisi de amaçlar, hedefler ve mentor ve mentee'nin özel gayeleri ile ilgilidir.

Birinci tür anlaşmalar ile ilgili (genel işlemsel kural ve yöntemler) aşağıdaki soruların size yardımcı olacağını umuyoruz

1. Katılımcıların aşağıdaki konuları onayladıklarını ve kabul ettiklerini nasıl doğrulayıp kayıt altına alabiliriz?
 - Seçim ve tarama sürecine katılma ihtiyacı
 - Programın gizlilik ilkelerine ait kurallara uymanın önemi
 - Programın veri koruma yöntemlerini kabul etme
 - Programın gözlem yöntemlerine tam olarak katılma konusunda isteklilik
 - Mentorlük ilişkisinin yürütülmesinde ortak sorumluluk gerektiği konusunda bilinç ve bu konuda gerekenleri yapmayı kabul etme

2. Mentor ve mentee arasındaki anlaşma ile ilgili yaklaşımımız onların mentorlük toplantılarının süresi, sıklığı ve yeri ile ilgili kararlarını belirtme ve kaydetmelerini nasıl desteklemektedir?

3. Anlaşmaya olan yaklaşımımız yolunda gitmeyen şeyler olduğunda katılımcıların yine de onaylamalarını gerektiriyor mu? Lütfen örnek veriniz

İkinci tür amaçlar ve hedeflerle ilgili olarak aşağıdaki sorular size yardımcı olacaktır.

4. Anlaşmaya yaklaşımımız mentorlük ilişkisinde temel sorumluluğun aslında mentee'ye ait olup, mentorün de bu amaç ve hedefleri onaylayıp desteklemesi gerektiğini ne şekilde ortaya koyuyor?

5. Sağladığımız eğitim anlaşmanın yerine getirilmesi için mentor ve mentee'nin yapması gereken görevleri ne şekilde destekliyor?

6. Mentorlük anlaşması katılımcıların proje süresince hedeflerini açık ve ulaşılabilir amaçlar olarak ifade etmelerini ne şekilde teşvik ediyor? Lütfen örneklerle açıklayınız

7. Anlaşma, belirlenen hedeflerin kontrol edilip gözden geçirilmesi ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığı ile ilgili değerlendirme yapılması konusunda mentor ve menteleri ne şekilde teşvik ediyor?

--

8. Anlaşma, beklenmeyen faydalı sonuçlar olabilme ihtimalini hangi yollarla gündeme getirip daha önce belirlenen amaçlara tam anlamıyla ulaşılmasa bile mentorlük ilişkisinin başarılı olmuş olabileceğini kabul ediyor?

--

9. Mentorlüğün bu evresinde eylem gerektiren bir alan belirledik mi?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
---	--

10. Mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 7: Tema 2.6
Gözlem ve değerlendirme

1. Gözlemlerimizin mentorlük sürecindeki tüm önemli aşamaları kapsadığından nasıl emin olabiliriz?

2. Gözlem sürecinin tüm önemli değişimleri kapsayıp beklenmeyen gelişmelere karşı programın adapte edilebilmesini sağladığından nasıl emin olabiliriz?

3. Gözlem programımız ilerleme ve elde edilen kazanımlar ile ilgili subjektif geri dönütler de toplayabiliyor mu? Lütfen kısaca açıklayınız

4. Gözlem ve değerlendirme sistemleri hem dış denetleme hem de mentor ve menteelerin değerlendirmeleri için uygun şeffaflıkta mı? Lütfen kısaca açıklayınız

5. Değerlendirme süreçlerinin tüm mentorlük programını gerçek anlamda kapsadığından nasıl emin olabiliriz?

6. Programın dış denetleme sistemi mevcut mu? Eğer mevcutsa, bu değerlendirme iç değerlendirme ile ne şekilde alakalı? Eğer dış denetleme sistemi mevcut değilse genel olarak değerlendirmenin bağımsızlığı ve güvenilirliğini sağlayacak bir mekanizma var mı?

7. Mentorlüğün bu evresinde eylem gerektiren bir alan belirledik mi?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____
	2. _____
	3. _____
	4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____
	2. _____
	3. _____
	4. _____

başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
---	--

8. Mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 8: Tema 2.7 öğrenim sonuçlarının onaylanması

1. Menteeerimize programa katıldıklarından dolayı bir katılım belgesi sunduk mu? Bu sertifikanın temel hatlarını belirtiniz.
 - Mentorlük sürecinin bitiminden sonra bu sertifikanın katılımcılara faydalı olup olmayacağı ile ilgili bilgi veriniz.

2. Menteeerimizin elde ettikleri öğrenim sonuçlarını tanıyıp onaylama ile ilgili çalışmamız var mı?
 - EVET (soru 3'ye geçiniz)
 - HAYIR (soru 8'ye geçiniz)
3. Europass CV kullanıyorsak;
 - Mentee ve mentorlar için ilgili sahada verilen herhangi bir eğitim olup olmadığını belirtiniz.

- Bu fırsattan menteeelerin kaçısı faydalanmaktadır?

- Europass CVnin Mentelerimize faydalı olup olmadığını ölçebilir miyiz? Eğer ölçme fırsatı olduysa, elde ettiğiniz sonuçları belirtiniz.

4. Başka bir CV modeli kullandıysak,

- Mentee ve mentora bu alanda verilen ilgili eğitimleri açıklayınız

- Bu fırsattan mentelerin kaçını faydalanmaktadır?

- Europass CVnin Mentelerimize faydalı olup olmadığını ölçebilir miyiz? Eğer ölçme fırsatı olduysa, elde ettiğiniz sonuçları belirtiniz.

5. Eğer mentelerimize bir öğrenim fırsatı sunmuşsak,
- Mentee ve mentorlar için ilgili sahada verilen herhangi bir eğitim olup olmadığını belirtiniz.

- Bu fırsattan mentelerin kaçını faydalanmaktadır?

- Bu öğrenim fırsatının mentelere olan katkısını değerlendirebilir miyiz? Eğer değerlendirme fırsatımız varsa, lütfen sonuçları belirtiniz.

6. Eğer mentelerimize Portföy oluşturma fırsatı sunmuşsak,
- Mentee ve mentorlar için ilgili sahada verilen herhangi bir eğitim olup olmadığını belirtiniz

- Mentelerimiz arasında bu fırsattan yararlanmayı seçenlerin oranı kaçtır?

- Portföyün menteelere olan katkısını değerlendirebilir miyiz? Eğer değerlendirme fırsatımız varsa, lütfen sonuçları belirtiniz.

7. Mentorların elde ettiği öğrenim sonuçlarındaki seviyeleri belirlemek için EQF (Avrupa Kalite Çerçevesi) kullanılmakta mıdır? Cevabınız evetse, bu süreçte karşılaşılan durumlardan bahsediniz.

8. Eğer menteelelerin öğrenim sonuçlarını onaylamama kararı aldıysak,

- Neden bu karara vardık?

- Bu kararımız sonucunda menteeleler bir kayba uğrayacak mı?

- Menteelelerimizin performansı ile ilgili gelecekte de işlerine yarayacak alternatif belge ve deliller elde edebildik mi?

- Bu alternatif belge ve deliller hangi kriterlere göre oluşturuldu ve ve gibi kalite ölçme işlemlerine tabi tutuldu?

9. Mentörlüğün bu evresinde eylem gerektiren bir alan belirledik mi?

	çalışmamızdaki belirli vakaların listesi
bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
problemler ortaya çıkarsa gerekecek olan özel gözlem sahaları	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

10. Mentorlüğün bu safhasındaki performansımızı nasıl değerlendiriyoruz?

birini seçiniz:	bizim sınıflandırmamız:
mentorlüğün bu boyutu açısından mükemmel	
genel olarak iyi olmakla birlikte mentorlüğün bu boyutu ile ilgili olarak programınızı geliştireceğini düşündüğümüz bazı konular belirledik	
genelde iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutu açısından kendinizi geliştirebileceğiniz birtakım konular tespit ettik	
bazı açılardan iyi olmakla birlikte, mentorlüğün bu boyutunu tam anlamıyla uygulayabilmenizi sınırlayan bazı alanlar tespit ettik	
mentorlüğün bu boyutunda tam anlamıyla etkin olabilmek için yapmamız gereken çok şey olduğunun bilincindeyiz	

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 9: Tema 2.8 grup Çalışması

Takım çalışması öz değerlendirme açısından çok önemlidir. Lütfen bu değerlendirmede kimlerin rol aldığını belirtiniz

İsim	Kurumdaki rolü	Eğer kurum dışı ise süreçteki rolü	Her han gi bir alanda önemli rol üstlenmiş mi?	Diğer alanlarda katkısı
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

Bir sonraki sayfaya geçiniz

ADIM 10: Bölüm 3

sonuçların bir araya getirilmesi, öz değerlendirmeyi rapor haline getirmek, eylem planları oluşturmak

Eylem Planınız

Eylem için belirlenen sahalara	Hangi eylemi kullanacaksınız?	Ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	Sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	Yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
Bilinen problemlerin çözümü için eylem gereken durumlar				
Seçim				
1				
2				
3				
4				
Risk yönetimi				
1				
2				
3				
4				

Mentee ve mentorlerin eşleştirilmesi				
1				
2				
3				
4				
Mentee ve mentorlerin eğitimi				
1				
2				
3				
4				
Hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmaları				
1				
2				
3				
4				

Eylem için belirlenen sahalara	Hangi eylemi kullanacaksınız?	Ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	Sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	Yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
Gözlem ve değerlendirme				
1				
2				
3				
4				
Öğrenme sonuçlarının onaylanması				
1				
2				
3				
4				

Problem ortaya çıkmışsa özel gözlem alanları				
seçim				
1				
2				

3				
4				
Risk yönetimi				
1				
2				
3				
4				
Mentee ve mentorlerin eşleştirilmesi				
1				
2				
3				
4				
Mentee ve mentorlerin eğitimi				
1				
2				
3				
4				

Eylem için belirlenen sahalardan	Hangi eylemi kullanacaksınız?	Ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	Sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	Yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
Hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmaları				
1				
2				
3				
4				
Gözlem ve değerlendirme				
1				
2				
3				
4				
Öğrenme sonuçlarının onaylanması				
1				
2				
3				
4				

Başarıyı artırmak yada programın daha başarılı olmasını sağlamak için yapılması düşünülen eylemler				
Seçim				
1				
2				
3				
4				
Risk yönetimi				
1				
2				
3				
4				
Mentee ve mentorlerin eşleştirilmesi				
1				
2				
3				
4				

Eylem için belirlenen sahalara	Hangi eylemi kullanacaksınız?	Ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	Sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	Yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
Mentee ve mentorlerin eğitimi				
1				
2				
3				
4				
Hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmaları				
1				
2				
3				
4				
Gözlem ve değerlendirme				
1				
2				
3				
4				

Eylem için belirlenen sahalara	Hangi eylemi kullanacaksınız?	Ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	Sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	Yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
Öğrenme sonuçlarının onaylanması				
1				
2				
3				
4				

Bir sonraki sayfaya geçiniz

Bölüm 3

ADIM 11: Tema 3.1 Birleştirilmiş sonuçlar

Bu sayfa daha önce sunulmuş verilerin birleşik halde sunumunu mümkün kılacaktır.

Bu rapor size e-posta ile de gönderilecektir. Rapor, aşağıdaki formatta olacak, her sorunun karşısında o bölüme ait olarak verdiğiniz veriler yazılırken, eğer boş bırakılmışsa 'veri mevcut değil' ibaresi görülecektir. Böylece her bölüm sizin daha önce o bölümle ilgili olarak girmiş olduğunuz verileri PDF formatı halinde size sunmaktadır.

genelde karşılaştığınız sorunlar

1. programınızın amacı ve hedefleri nedir?:
2. amaç ve hedeflerimize ulaştığımızı nerden bileceğiz?:
3. son yıl içinde mentorlük programınızın işleyişinde önemli değişiklikler oldu mu?:
4. bir sonraki mentorlük döngüsü için birtakım değişiklikler planlıyor muyuz?:
5. bu öz değerlendirmenin doldurulması sürekli bir gözlem sürecinin bir parçası mıdır?:
6. değerlendirmelerimiz, öz değerlendirme ile dışardan gelen girdileri bir araya getirebiliyor mu?:

programa kayıt

1. mentor ve menteeleerin seçimi için hangi hedefleri belirledik? Bu hedeflerde nasıl karar kıldık?:
2. seçim stratejimiz nedir? Bu stratejide nasıl karar kıldık?:

3. seçim stratejimizin hedefleri kimlerdir?:
4. eğer ilk belirlenen seçim kriterlerine ulaşılmazsa ne yapacağız? Seçim stratejimiz değişiklik yapmamıza imkan verecek derecede esnek mi?:
5. Başvuru formumuzun risk yönetimi, mentor ve mentee eğitimi gibi konularda ihtiyacımız olacak tüm bilgileri sunduğuna emin miyiz?:
6. seçim için kullandığımız materyaller mentor ve menteeleerden neler beklendiği ile ilgili gerçekçi bir manzara sunuyor mu?:

risklerin ele alınıp, zorlukların üstesinden gelinmesi

1. uygun bir risk analizi gerçekleştirdik mi?:
2. bu risk analizindeki süreç ve sonuçlarla ilgili kayıtlarımız var mı? Değişen durumlara göre analizimizi gözden geçirip güncellemek için ne gibi sistemlerimiz mevcut?:
3. bilgilendirme, seçim ve eğitim yöntemlerimiz mentee ve mentorların karşılaşabileceği riskleri nasıl sınırlandırabilir?:
4. Gözlem yöntemlerimiz katılımcıların daha ciddi hale gelmeden sorunları veya sorularını gündeme getirmelerini ne şekillerde teşvik ediyor?:
5. eyleme geçmek için hızlı ve etkin yöntemlerimiz mevcut mu?:
6. çalışanlarımız bu konu ile ilgilenebilecek şekilde yeterince hazırlandılar mı?:
7. çalışanlarımız gerekirse ne şekillerde uzman yardımı ve desteği alabileceklerini biliyorlar mı?:
8. Mentorlerin seçim yöntemi mentorün güvenilirliğinin derecesi yeterince anlaşılacak şekilde gözlenip takip edildi mi?:

mentor ve menteeleerin eşleştirilmesi

1. eşleştirmenin uygun olduğuna karar vermek için kullandığımız kriter nedir?:
2. mentor ve menteeden bilgileri nasıl elde ettik?:

3. sürecin kullanımı kolay, şeffaf, gizlilik ilkesine saygılı, mümkün olabilecek şekilde seri olduğunu nasıl gösterebiliriz?:
4. bu süreç, her iki tarafa da tercihlerini ifade etmede adil bir fırsat sağlayabiliyor mu?:
5. kişilik çatışmaları gibi bireysel faktörler ya da bu ortaklığın verimli olmayacağını düşünmek gibi sebeplerle ortaklığın uygun olmadığını düşünürlerse, taraflar önerilen eşleştirmeyi ret edebilir mi:
6. başarısız olduğunu düşündüğümüz eşleştirmeler karşısında ne yapacağız?:
7. Kendilerine ortak bulmada başarısız kaldığımız katılımcılarımızı bilgilendirmek için hassas ve profesyonel yöntemler mevcut mu?:

mentor ve mentee eğitimlerinin gerçekleştirilmesi

1. Tüm promosyonel materyallerimizin mentorlüğün doğası ve programımızın yapısı ile ilgili doğru izlenim verdiğini gösterebilir miyiz?:
2. Mentor ve menteele sağladığınız ilk rehberlik kendilerinden beklenen sorumluluklar ve görevleri doğru şekilde anlaşılması için yeterli mi?:
3. hedef kitlemiz ve elde etmek istediğimiz amaçlar açısından mentorlük programımızın genel süresinin kafi olduğundan emin miyiz?:
4. yüz yüze temas ve uzaktan öğrenme materyalleri arasındaki denge sizce yeterli oldu mu? Sadece uzaktan öğrenim materyalleri kullanıldıysa cevaplayın ve kısa bir açıklamada bulunun.
5. kullanılan tüm öğrenme materyalleri hedef grubumuz açısından en kolay kullanım opsiyonları düşünülerek hazırlandı mı? (engelli bireylerin de olması halinde alternatif formatlar da mevcut mu?) Cevabınızı kısaca açıklayın.
6. mentor ve menteeeler özel ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla bireysel uyarlamalar yapılmasına ne derece yardımcı oldu?:

7. Eğitim paketinin dinleme, cevap verme, hedef belirleme ve sürecin gözlenmesi gibi mentorlüğün temel becerileri ile ilgili uygun eğitim ve uygulama fırsatı verdiğini nasıl gösterebiliriz?:
8. Eğitim paketimiz mentor ve menteeelerin mentorlük süreci boyunca kullanmaya devam edebilecekleri ve ihtiyaç ve becerilerine uygun genel bir kılavuz olarak iş görebilir mi?:
9. eğer bu mümkün olmazsa, devam eden bir rehberlik sunmak için başka ne gibi sistemler mevcut?:
10. Hangi kriterler bize mentor ya da mentee adayının eğitimin başarılı bir şekilde tamamladığını gösterecektir?:
11. Katılımcıların programın işlemsel prensiplerine uyacağını ne şekilde öğrenebilir ve kayırt altına alabiliriz?:

hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmalarının yapılması

1. katılımcıların aşağıdaki konuları onayladıklarını ve kabul ettiklerini nasıl doğrulayıp kayıt altına alabiliriz?:
2. mentor ve mentee arasındaki anlaşma ile ilgili yaklaşımımız onların mentorlük toplantılarının süresi, sıklığı ve yeri ile ilgili kararlarını belirtme ve kaydetmelerini nasıl desteklemektedir?:
3. Anlaşmaya olan yaklaşımımız yolunda gitmeyen şeyler olduğunda katılımcıların yine de onaylamalarını gerektiriyor mu? :
4. anlaşmaya yaklaşımımız mentorlük ilişkisinde temel sorumluluğun aslında menteeeye ait olup, mentorün de bu amaç ve hedefleri onaylayıp desteklemesi gerektiğini ne şekilde ortaya koyuyor?:
5. sağladığımız eğitim anlaşmanın yerine getirilmesi için mentor ve menteeelerin yapması gereken görevleri ne şekilde destekliyor?:
6. mentorlük anlaşması katılımcıların proje süresince hedeflerini açık ve ulaşılabilir amaçlar olarak ifade etmelerini ne şekilde teşvik ediyor?:
7. anlaşma, belirlenen hedeflerin kontrol edilip gözden

geçirilmesi ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığı ile ilgili değerlendirme yapılması konusunda mentor ve menteleri ne şekilde teşvik ediyor?:

8. analaşma, beklenmeyen faydalı sonuçlar olabilme ihtimalini hangi yollarla gündeme getirip daha önce belirlenen amaçlara tam anlamıyla ulaşılmasa bile mentorlük ilişkisinin başarılı olmuş olabileceğini kabul ediyor?:

gözlem ve değerlendirme

1. gözlemlerimizin mentorlük sürecindeki tüm önemli aşamaları kapsadığından nasıl emin olabiliriz?:
2. gözlem sürecinin tüm önemli değişimleri kapsayıp beklenmeyen gelişmelere karşı programın adapte edilebilmesini sağladığından nasıl emin olabiliriz?:
3. gözlem programımız ilerleme ve elde edilen kazanımlar ile ilgili subjektif geri dönütler de toplayabiliyor mu?:
4. gözlem ve değerlendirme sistemleri hem dış denetleme hem de mentor ve mentelerin değerlendirmeleri için uygun şeffaflıkta mı?:
5. değerlendirme süreçlerinin tüm mentorlük programını gerçek anlamda kapsadığından nasıl emin olabiliriz?:
6. programın dış denetleme sistemi mevcut mu? Eğer mevcutsa, bu değerlendirme iç değerlendirme ile ne şekilde alakalı? Eğer dış denetleme sistemi mevcut değilse genel olarak değerlendirmenin bağımsızlığı ve güvenilirliğini sağlayacak bir mekanizma var mı?:

öğrenim sonuçlarının onaylanması

1. mentelerimize programa katıldıklarından dolayı bir katılım belgesi sunduk mu? Bu sertifikanın temel hatlarını belirtiniz.
 - Mentorlük sürecinin bitiminden sonra bu sertifikanın katılımcılara faydalı olup olmayacağı ile ilgili bilgi veriniz.:

2. Europass CV kull anıyorsak;
 - mentee ve mentorlar için ilgili sahada verilen herhangi bir eğitim olup olmadığını belirtiniz.
 - What proportion of our mentees take advantage of this opportunity?
 - Europass CVnin Mentelerimize faydalı olup olmadığını ölçebilir miyiz?
3. Eğer ölçme fırsatı olduysa, elde ettiğiniz sonuçları belirtiniz.
 - Başka bir CV modeli kullandıysak,
 - mentee ve mentora bu alanda verilen ilgili eğitimleri açıklayınız.
 - What proportion of our mentees take advantage of this opportunity?
 - Europass CVnin Mentelerimize faydalı olup olmadığını ölçebilir miyiz? Eğer ölçme fırsatı olduysa, elde ettiğiniz sonuçları belirtiniz.
4. eğer mentelerimize bir öğrenim fırsatı sunmuşsak,
 - mentee ve mentorlar için ilgili sahada verilen herhangi bir eğitim olup olmadığını belirtiniz.
 - What proportion of our mentees take advantage of this opportunity?
 - bu öğrenim fırsatının mentelere olan katkısını değerlendirebilir miyiz? Eğer değerlendirme fırsatımız varsa, lütfen sonuçları belirtiniz.:
5. eğer mentelerimize Portföy oluşturma fırsatı sunmuşsak,
 - mentee ve mentorlar için ilgili sahada verilen herhangi bir eğitim olup olmadığını belirtiniz.:
 - mentelerimiz arasında bu fırsattan yararlanmayı seçenlerin oranı kaçtır?:
 - Portföyün mentelere olan katkısını değerlendirebilir miyiz? Eğer değerlendirme fırsatımız varsa, lütfen sonuçları belirtiniz.:
 - mentorların elde ettiği öğrenim sonuçlarındaki seviyeleri

belirlemek için EQF (Avrupa Kalite Çerçevesi) kullanılmakta mıdır? Cevabınız evetse, bu süreçte karşılaşılan durumlardan bahsediniz.

6. Eğer menteeelerin öğrenim sonuçlarını onaylamama kararı aldıysak,
- neden bu karara vardık?:
 - bu kararımız sonucunda menteeeler bir kayba uğrayacak mı?
 - menteeelerimizin performansı ile ilgili gelecekte de işlerine yarayacak alternatif belge ve deliller elde edebildik mi?
 - bu alternatif belge ve deliller hangi kriterlere göre oluşturuldu ve gibi kalite ölçme işlemlerine tabi tutuldu?:

takım çalışması

isim	kurumunuzdaki göreviniz	süreçteki rolü (eğer dışarıdan destekliyorsa)	herhangi bir alanda önemli rol üstlenmiş mi?	diğer alanlarda katkısı

öz değerlendirmenizin özeti: gelecekteki eylemleriniz neler olacak?

1. bazı alanlarda iyi olmakla birlikte, çalışarak mentorlük programınızın önceliklerini dikkate alarak programı daha iyi hale getirmeye çalışmalısınız.
- özellikle de aşağıdaki noktaları dikkate almalısınız
 - mentor ve menteeelerin eşleştirilmesi
 - hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmalarının yapılması

2. şunlarla ilgili acil önlemler almalısınız:
- gözlem ve değerlendirme

eylem planınız

eylem için belirlenen sahalalar	hangi eylemi kullanacaksınız?	ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
---------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

bilinen problemlerin çözülmesi için eylem gerektiren vakalar				
programa kayıt				
risklerin ele alınıp, zorlukların üstesinden gelinmesi				
mentor ve menteeelerin eşleştirilmesi				
mentor ve mentee eğitimlerinin gerçekleştirilmesi				

eylem için belirlenen sahalarda	hangi eylemi kullanacaksınız?	ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmalarının yapılması				
gözlem ve değerlendirme				
öğrenim sonuçlarının onaylanması				

problemler ortaya çıkarsa gereken özel gözlem sahalarda				
programa kayıt				

eylem için belirlenen sahalarda	hangi eylemi kullanacaksınız?	ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
risklerin ele alınması, zorlukların üstesinden gelinmesi				
mentor ve mentee eşleştirilmesi				
mentor ve mentee eğitimlerinin gerçekleştirilmesi				
hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmalarının yapılması				
gözlem ve değerlendirme				

eylem için belirlenen sahalalar	hangi eylemi kullanacaksınız?	ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
öğrenim sonuçlarının onaylanması				

başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar				
programa kayıt				
risklerin ele alınıp, zorlukların üstesinden gelinmesi				
mentor ve menteelelerin eşleştirilmesi				

eylem için belirlenen sahalalar	hangi eylemi kullanacaksınız?	ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
---------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

mentor ve mentee eğitimlerinin gerçekleştirilmesi				
hedeflerin belirlenmesi ve mentor-mentee anlaşmalarının yapılması				
gözlem ve değerlendirme				
öğrenim sonuçlarının onaylanması				

**Öz değerlendirmenizin özeti:
gelecekte yapacaklarınız**

[Bu tablo daha önce seçim, risk yönetimi, mentor ve mentelerin eşleştirilmesi, eğitimi, hedeflerin belirlenmesi ve anlaşmaların yapılması, gözlem ve değerlendirme ve öğrenim sonuçlarının doğrulanması başlıkları altında toplanan 7 skorunuzun toplamını sunmaktadır]

Öz değerlendirmenizin özeti: gelecekte yapacaklarınız	Bu sonuca götüren puan
Pek çok açıdan mükemmel ama ilerleme için hiç bir fırsatı kaçırmadığınızdan emin olmalısınız.	29 ya da üstü
Pek çok sahada iyi olmasına rağmen performansı yükseltmek için bazı sahaları iyileştirmek gerektiğinin bilincindediniz ve bu sahaları belirlemiştir. 1. Özellikle şu noktaları dikkate alın: - (puanı 3 olanları listeler) 2. bu konularda ise acil önlem almalısınız: - (1-2 puan alanları listeler) 1 ve 2 ancak mümkünse verilir.	22-28
Bazı sahalarda iyi olmakla birlikte beklediğiniz sonuçları elde etmek istiyorsanız düzeltmeniz ve iyileştirmeniz gereken pek çok konu belirlediniz. 1. Özellikle şu noktaları dikkate alın: - (puanı 3 olanları listeler) 2. bu konularda ise acil önlem almalısınız: - (1-2 puan alanları listeler) 1 ve 2 ancak mümkünse verilir..	15-21

Bazı açılardan sorun yok ama koordineli bir plan geliştirip programınızın etkinliğini artırmak için acil önlem alınacak konulara öncelik vermeniz gerekmektedir.	
1 Bazı sahalarda iyi olmakla birlikte beklediğiniz sonuçları elde etmek istiyorsanız düzeltmeniz ve iyileştirmeniz gereken pek çok konu belirlediniz. 1. Özellikle şu noktaları dikkate alın: - (puanı 3 olanları listeler) 2. bu konularda ise acil önlem almalısınız: - (1-2 puan alanları listeler) 1 ve 2 ancak mümkünse verilir.	8-14
Eğer gerçekten etkin bir program uygulamak istiyorsanız hemen acil önlem olarak yeniden bir program uygulamaya geçmelisiniz.	7

EYLEM PLANINIZ

[ADIM 10da verilen bilgiler burada sunulur ve bunlar ayrıca son öz değerlendirme bölümünde de sunulacaktır)

eylem için belirlenen sahalar	hangi eylemi kullanacaksınız?	ne elde etmeyi amaçlıyorsunuz?	sonuçları nasıl yorumlayacaksınız?	yorumu/kararı ne zaman vereceksiniz?
başarılı noktaları geliştirmek ya da programı daha güçlü kılmak için eylem planlanan durumlar				
SEÇİM				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

Bölüm 4:

Dış doğrulama için sistem araçları

1. iyi bir öz değerlendirme işinin tüm boyutları ile ilgili tam ve kapsamlı incelemeye fırsat tanıyacaktır. Fakat dış katkılarla bu değerlendirme daha da güçlendirilebilir. Bunun sebeplerinden bazıları aşağıdadır:
 - sizin dikkatinizden kaçan konuları dışarıdan biri daha kolay görebilir (bunlar hem olumlu hem de olumsuz yönler olabilir)
 - dışarıdan uzmanlar da dahil olmuşsa değerlendirmeniz daha güçlü olarak görülüp diğer kurumlar tarafından daha kolay kabul edilecektir.
 - Dışarıdan uzman desteği sizin elde ettiğiniz sonuçların doğrulanmasını daha kolaylaştırır çünkü bağımsız bir kişi tarafından daha önce ifade ettikleriniz doğrulanmış olacaktır.
2. Fakat bunu yaparken doğru kişilerle çalışmak önemlidir.
 - Bu kişilere ön eğitim vermeyi unutmayın (mentorlük yeni bir uygulamadır, çoğu kişi bunu geleneksel eğitimle karıştırabilir)
 - Mentorlük programınızın kendine has özelliklerini anlayabilmelerine yeterli olacka bilgileri sunun.
 - Beraber çalışacağınız kişilerden daha önce mentorlük deneyimleri olanları tercih edebilirsiniz.
 - Bu kişilerin rollerini iyi anladıklarından emin olunuz bu kişiler sizin sürecinize yardımcı olmak için burdalar, programı kendi gündemlerine uydurabilmek için değiştiremezler. Rollerini sadece öz değerlendirmeyi desteklemek olup kendi başarılarına bireysel değerlendirmeler yapamaz değildir.

3. dış uzmanlar için roller
- öz değerlendirme yapılırken dışarıdan kişilerin fikirleri çok önemlidir:
 - Dışarıdan birine işlerin nasıl yürüdüğünü anlatmakla daha önce pek dikkat etmemiş olabileceğiniz noktalar kafanızda daha belirgin hale gelebilir.
 - Bu kişiler faydalı sorular sorabilirler.
 - Bu kişiler sizi olası paydaşlarla bir araya getirebilir ve öz değerlendirmeden elde edeceğiniz faydanın artmasını sağlayabilirler..
 - Grubun öz değerlendirmeye dışarıdan yardımcı olacak bir üyesi olarak davranabilirler. Bu rolde şu açılardan faydalı olacaklardır:
 - Adil olunmasına yardımcı olurlar.
 - Öz değerlendirmenizde diğer programlardaki standartlara uymanızı sağlarlar.

4. iAşağıdaki araçlar kulalnımınız için hazırlanmış control listelerinden oluşmakta ve bir bütün teşkil etmektedirler.

araç 1 amacınız	Dış doğrulama yoluyla ne elde etmek istiyorsunuz?
<i>sorularınız</i>	<i>cevaplarınız</i>
Bunun dış doğrulama sunacağını mı umuyorsunuz?	
Informal dış doğrulamayı geliştireceğini mi umuyorsunuz?	
Programınızı diğerleriyle kıyaslamak mı istiyorsunuz?	
Takımınızda mevcut olmayan Kalite Güvencesi deneyimi elde etmeye mi çalışıyorsunuz?	
Sadece bağımsız ve dışardan bir kişinin fikirlerini mi duymak istiyorsunuz?	

araç 2 dış katılımcıların seçimi	Unutmayın: Bireyin uygun olup olmadığına karar vermek size aittir.
<i>sorularınız</i>	<i>cevaplarınız</i>
Dış katılımcıları nasıl bulacağınıza ne şekilde karar verdiniz?	
Belirli bir kurumun temsilcilerini mi tercih ediyorsunuz?	
Belirli bireysel özellikler mi arıyorsunuz? (Cevabınız evetse bunlar neler?)	
Size dış kredibilite verecek birine mi şihhtiyacınız var?	

araç 3 dışardan girdi alabileceğiniz kurumlar	
<i>sorularınız</i>	<i>cevaplarınız</i>
Kurum aşağıdaki alanlarda uzmanlığa sahip mi? • Hedef kitleniz? • Mentorlük ve/veya formal olmayan öğrenim	
Kurum, yöntemlerinize dış kredibilite sağlayacak yeterli otoriteye sahip mi?	
Kurum sizin öz değerlendirmeye olan yaklaşımınızı paylaşıyor mu?	
Bu kurum ile daha önce (olumlu) çalışma deneyimleriniz oldu mu?	

araç 4 eğitim	
<i>sorularınız</i>	<i>cevaplarınız</i>
Kişinin şu konularda gerekli bilgi sahibi olup olmadığını nasıl ölçtünüz?: <ul style="list-style-type: none"> • Formal olmayan öğrenim? • Mentorlük? • İlgili kalite Güvence sistemleri ? 	
Programınızla ilgili bilgi sunmak için hangi materyalleri sundunuz?	
Gerekirse soru sorması için bu kişiyi teşvik ettiniz mi?	

araç 5 Dış doğrulama metodu- bireyler nasıl katılacak?	
<i>sorularınız</i>	<i>cevaplarınız</i>
Online mı yoksa dokümanları inceleyerek mi?	
Grubun 'akran' üyelerinden biri olarak mı?	
Değerlendirme panellerine başkanlık yaparak mı?	
Toplantılara katılan, rapor yazan ama sürece aktif katılman bağımsız bir dış uzman olarak mı?	
Formatif girdi sunan bir dış uzman olarak mı?	
Bu dış doğrulama ne zaman yapılacaktır? Öz değerlendirme ile beraber mi yoksa daha sonra mı?	

araç 6 rapor ve geri dönüt	Unutmayın: burada bahsedilen metotlar arasından birden fazlasını kullanabilirsiniz.
<i>sorularınız</i>	<i>cevaplarınız</i>
Yazılı rapor?	
Sözlü geri dönüt?	
Hazırladığınız Kontrol listesinin doldurulması?	
Ne zaman geri dönüt alacaksınız? <ul style="list-style-type: none"> • Süreç esnasında mı? • Süreç bittikten sonra mı? 	
Bu raporu halka duyuracak mısınız?	

ANNEXES

ANNEX 1

Glossary of acronyms used in this document

APEL	Accreditation of Prior Experience and Learning
CoP	Code of Practice
CQAF	Common European Quality Assurance Framework
EEIG	European Economic Interest Group
EQF	The European Qualifications Framework
EQMM	European Quality Mark in Mentoring
QA	Quality Assurance
SSA	Statement of Self-Assessment
TWG	Technical Working Group
VET	Vocational Education and Training

ANNEX 2

Some main relevant areas of European policy

Note to readers

European policy in VET is continually evolving, so you to keep up to date, you are advised to consult the Europa database (www.europa.eu) and to check the CEDEFOP Virtual Communities on Quality (<http://communities.trainingvillage.gr/quality>) and on non-formal and informal learning (<http://communities.trainingvillage.gr/nfl>).

Policy area 1

The Common European Principles for the Validation of Non-Formal and Informal Learning

The Common European Principles express the commitment of the European Union to promoting the importance of recognising learning outside formal institutions – in other words learning of the type that is achieved through mentoring. They also provide guidance in some key aspects of the process – guidance that informs this Code of Practice.

The Principles aim to allow ‘comparability between approaches in different countries and at different levels’ and the identification and validation of non-formal and informal learning is seen as, in particular, supporting the needs of individuals disadvantaged in the job-market. The Principles clearly acknowledge the need to allow for national variations – and that in some countries validation can only be done by legally authorised organisations – but achieving comparability between these different approaches is seen as an important goal of European policy in this field.

They explain the framework within which any procedure to recognise the outcomes of mentoring should be based and the Code of Practice has been developed within this framework. The following summary draws together elements from various publications of the Technical Working Group (TWG). Comprehensive accounts are readily available on the Europa website.

1. Definitions:
 - **“Identification**’ is one ‘key instrument in enabling the transfer and acceptance of all learning outcomes across different settings’. It **‘records and makes visible the individual’s learning outcomes’**.
 - **‘Validation**’ is described as the other ‘key instrument’. It **‘is based on the assessment of the individual’s learning outcomes and may result in a certificate or diploma’**. *The issue here is the meaning of ‘assessment’. The proposals in the Code of Practice are based on the need to provide the fullest possible representation of the individual’s achievements within a realistic awareness of the limitations of conventional assessment procedures within the context of informal or non-formal learning.*
2. The aim of the ‘Common Principles’ is to allow ‘comparability between approaches in different countries and at different levels’.
3. The identification and validation of non-formal and informal learning is seen as, in particular, supporting the needs of individuals disadvantaged in the job-market.
4. The Principles clearly acknowledge the need to allow for national variations – and that in some countries validation can only be done by legally authorised organisations – but comparability between these different approaches should be

possible.

5. The Principles are summarised as follows:
 - **‘Individual entitlements**
 - Identification and validation are matters of individual choice – people should not be forced to participate
 - Equal access and the protection of privacy are essential features
 - **‘Obligations of stakeholders**
 - We must establish proper and robust systems, including guidance and counselling for participants
 - Good quality assurance systems are crucial
 - **‘Confidence and trust**
 - Fairness and transparency of systems is essential and QA is stressed again
 - **‘Credibility and legitimacy**
 - The ‘balanced participation of stakeholders’ is essential – for example through a representative steering group
 - Assessment processes must be impartial and avoid conflicts of interest
 - The professional competence of those carrying out assessment must be assured.

Policy area 2

The European Qualifications Framework

The formal document establishing the EQF is at: COM (2006) 479 Final 5.9.2006

Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (SEC2006 1093) (SEC 2006 1094)

The EQF presents a table (see below) showing learning outcomes

associated with a series of levels of achievement from Level 1, which is very basic, through to Level 8, which is equivalent to the highest stratum of postgraduate study (see Annex 3). The outcomes associated with each level are then divided into three categories: Knowledge; Skills; Autonomy and responsibility (alternatively expressed as ‘personal, social and organisational competencies’).

Mentoring is not inherently specific to any given level. However, the requirement to be able to reflect and review one’s own performance and to plan basic objectives may make it unlikely to be appropriate at the most basic levels (perhaps Levels 1 and 2) and it is not commonly used (although not unknown) at the highest levels. But it is widely applicable between these extremes. Although not essential, it may be useful to the promoters of mentoring schemes to consider the level (or levels) of their programme.

On the other hand, the EQF offers very useful guidance concerning the type of learning outcomes that can be achieved through mentoring. Of the three categories of learning outcome listed above, mentoring deals only in exceptional circumstances with the direct acquisition of knowledge and it is fairly rare for it to be primarily concerned with the development of skills. (Where knowledge or skills are addressed in mentoring it is far more likely to be a matter of how to make best use of the knowledge or skills of the mentee, rather than directly providing training in them.) The overwhelming emphasis of mentoring is on the third category, ‘autonomy and responsibility’ and ‘personal, social and organisational competencies’. Promoters will benefit considerably by examining this category of learning outcome if they wish to define the levels at which their programmes deliver.

Table 1: Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework Table 1: Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework

Each of the 8 levels is defined by a set of descriptors indicating the learning outcomes relevant to qualifications at that level in any system of qualifications.			
	Knowledge	Skills	Competence
	In the EQF, knowledge is described as theoretical and/or factual.	In the EQF, skills are described as cognitive (use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments).	In the EQF, competence is described in terms of responsibility and autonomy.
Level 1 The learning outcomes relevant to Level 1 are	basic general knowledge	basic skills required to carry out simple tasks	work or study under direct supervision in a structured context

Level 2 The learning outcomes relevant to Level 2 are	basic factual knowledge of a field of work or study	basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	work or study under supervision with some autonomy
Level 3 The learning outcomes relevant to Level 3 are	knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study.	a range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	take responsibility for completion of tasks in work or study adapt own behaviour to circumstances in solving problems
Level 4 The learning outcomes relevant to Level 4 are	factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	a range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities
Level 5* The learning outcomes relevant to Level 5 are	comprehensive, specialised, factual and theoretical knowledge within a field of work or study and an awareness of the boundaries of that knowledge	a comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems	exercise management and supervision in contexts of work or study activities where there is unpredictable change review and develop performance of self and others

Level 6** The learning outcomes relevant to Level 6 are	advanced knowledge of a field of work or study, involving a critical understanding of theories and principles	advanced skills, demonstrating mastery and innovation, required to solve complex and unpredictable problems in a specialised field of work or study	manage complex technical or professional activities or projects, taking responsibility for decision-making in unpredictable work or study contexts take responsibility for managing professional development of individuals and groups
Level 7*** The learning outcomes relevant to Level 7 are	highly specialised knowledge, some of which is at the forefront of knowledge in a field of work or study, as the basis for original thinking critical awareness of knowledge issues in a field and at the interface between different fields	specialised problem-solving skills required in research and/or innovation in order to develop new knowledge and procedures and to integrate knowledge from different fields	manage and transform work or study contexts that are complex, unpredictable and require new strategic approaches take responsibility for contributing to professional knowledge and practice and/or for reviewing the strategic performance of teams
Level 8**** The learning outcomes relevant to Level 8 are	knowledge at the most advanced frontier of a field of work or study and at the interface between fields	the most advanced and specialised skills and techniques, including synthesis and evaluation, required to solve critical problems in research and/or innovation and to extend and redefine existing knowledge or professional practice	demonstrate substantial authority, innovation, autonomy, scholarly and professional integrity and sustained commitment to the development of new ideas or processes at the forefront of work or study contexts including research.

Policy area 3

Self-assessment and the CQAF

This are edited extracts from the original Commission document

EUROPEAN COMMISSION
Education and Culture

Lifelong Learning:
Education and Training policies
Vocational training and adult education

Fundamentals of A 'Common Quality Assurance Framework' (CQAF) for vet in europe

Self-assessment

Self-Assessment is a relevant method/tool to assess and evaluate quality, to ensure and develop quality at system and provider levels. It may cover one, several or all of the factors that have an impact on the quality of the VET provision, including the organisation of the VET system/institution, mechanisms and resources, pedagogical expertise, as well as relations to with external environments. The TWG has devised sample self-assessment guidelines for both levels¹.

VET systems and providers face an increasing need to improve their effectiveness in reacting to rapid changes in economic and social environments, giving adequate responses to stakeholders'/users' needs and using new technologies.

¹ See 'An European Guide to Self-assessment': <http://communities.trainingvillage.gr/quality>

Self-assessment helps VET providers to analyse their responses to these challenges, and to provide adequate feedback on areas needing change. At system level, self-assessment helps to improve good governance which is necessary to provide adequate statutory provisions, to allocate the necessary resources, to check results and provide feedback in due time, enabling VET-providers to respond and carry out the necessary changes.

In self-assessment one can distinguish two main approaches. It can be used by national bodies to pilot and support quality in VET provision: in this case self-assessment refers primarily to national VET goals and is implemented accordingly to country specific regulatory frameworks. In the second case the use of self-assessment is made voluntarily by VET providers at institution level, as a means to rationalise the training offer and improve its legibility, as a means to cope with the challenges of recognition, image and confidence building in a demanding and competitive market.

The European guide for self-assessment is primarily addressed to VET providers and gives guidance on ways of performing self-assessment, with concrete quality criteria and explanatory statements illustrated by examples from different VET systems. It contains also a guide for performing self-assessment at system level and gives an overview of different existing frameworks for self-assessment.

Monitoring system

Self-assessment is an important method in quality assurance, which builds on 'innate' knowledge. But it is an 'introspective' procedure and thus biased. It needs therefore to be combined with periodic external monitoring by an independent and appropriate third party body at national, regional or sectoral levels. This combination is a pre-condition to ensure the credibility, legitimacy and recognition of the evaluation of VET results and to support review. External

monitoring can range from strict control and accounting measures to more open systems where control is also committed to developmental purposes, possibly combined with voluntary peer review.

Monitoring systems, mechanisms and procedures are part of the regulation function in governance and they can be as diverse as the national systems, sub-systems and institutions are. The trend towards decentralised governance, supporting and relying on local know-how and creativity, goes together with an increasing strategic complementarity between internal and external procedures.

In many countries, inspection is a common external monitoring measure in publicly supported VET systems to complement self-assessment. It helps to ensure that internal assessments are challenged regularly and provide a clear and comparable analysis of the quality of VET through a grading system and published reports. Together with the controlling function, support and counselling of VET providers is being developed in most countries as a part of the work of inspection bodies, with a view to improving the quality of VET.

A specific monitoring measure, which is close to control, is the accreditation of VET providers, used in many Member States to harmonise and legitimate a wide variety of VET providers. This means compelling VET providers to meet a set of fixed minimum standards in order to be incorporated – at least for some time – in a VET system. This is particularly important for continuing vocational education and training (CVET) in which there was often little regulation and review of quality. Such initiatives have been taken both by public authorities, increasingly linked to financial incentives, and by the CVET market itself, as a self-regulation mechanism. Third party verifications of quality systems like ISO 9000 certifications and the EFQM are also being used and are fairly widespread in several countries, even though they are often considered to be too 'process oriented'.

Peer review can be a relevant tool as part of a monitoring system, within and across countries. The reviewing process helps to identify and to assess good practices, to assess how good practices can be effectively transferred, and facilitates mutual learning at systems and institutional levels. A peer review plan across countries has been drawn up within the Work Programme of the TWG for 2004.

Measurement tool

Measuring quality and its components on all levels is a major challenge in quality management. The references made to indicators in each one of the elements of the model (see 3.1. above) show their importance throughout the quality cycle. The CQAF proposes a first common set of indicators to measure and assess the quality of VET (see annex 1).

The aim is to help Member States to ensure adequate and consistent follow-up and evaluation of quality development of their own systems, based on common qualitative and quantitative references. The set of indicators devised by the Technical Working Group can also be used as 'spot lights' to draw attention to the VET process at national level, and as a basis for exchanges of experiences and good practices

Two rationales have guided the selection of adequate reference indicators: the first one was to support the application of quality management systems at both VET provider and systems levels. The second rationale was to link quality management activities to policy objectives agreed at European level for the VET systems. These are to increase the employability of the workforce, to improve access to VET, especially for the vulnerable groups on the labour market, and to improve the match between VET supply and demand.

The selected indicators, which will be consolidated by the work programme for 2004, include contextual information as well as

data relating to input, process, output and outcome. A certain focus has been given to indicators that are oriented towards the measurement of outputs and outcomes of VET.

For three of the chosen indicators, existing data sources at European level can be exploited; for two of the indicators existing surveys could be extended. Additional data collection will be necessary for three indicators: share of VET providers using QM systems; investment in training of trainers; and utilisation of acquired skills at the workplace.

Practical initiatives

The use of the CQAF is voluntary. Its added value relies on bringing together means and tools to support Member States to progressively develop their own policies and practices, to promote sharing of experiences and mutual learning. Thereby it aims to contribute to improving quality in VET within and across European countries and to achieve greater convergence towards European objectives.

The application of the CQAF and its legitimacy depends strongly on the recognition of this added value and on political commitment in fostering ownership among all stakeholders concerned.

The CQAF needs to be consolidated following the assessment of practical initiatives and to be reviewed consequently while maintaining its main feature of independence against specific contexts. These initiatives can only take place, be monitored and reviewed in/by Member States and other participating countries with the involvement of the relevant stakeholders, and ensuring the best use of existing and future national and Community policy instruments.

At this stage, several Member States are promoting the creation of

cooperative and voluntary networks and peer review arrangements in order to translate the CQAF into specific objectives and practical actions. In some countries, the CQAF is part of the debate on the reform of the VET systems. The LdV programme is funding an increasing number of pilot projects on quality assurance, and will be used, along with the next generation of programmes, to promote institutional cooperation at European level in the field of quality assurance.

The Council Conclusions of 28 May 2004 on quality assurance in VET in Europe give a major impulse to co-operation in this field. The main challenges ahead are to translate these Conclusions into concrete actions and to ensure the sustainability and coherence of co-operation in this field.

For further information on the overall activities and outputs which stem from European cooperation in the field of quality assurance in VET since 2002 to now, you may visit the Virtual Community on quality assurance in VET (<http://communities.trainingvillage.gr/quality>).

ANNEX 3

Case Studies of mentoring partnerships

UNITED KINGDOM:

CASE STUDY: Kate and Becky

Kate is 38 and volunteered to be a mentor after attending a presentation by team project members at a local Chamber of Commerce Breakfast meeting. Prior to setting up her own training consultancy with a partner in 2007, Kate worked as a manager of staff training and development for a well-known national building society at their Head Office.

Having left school at 18 with good academic qualifications, Kate moved directly into the world of financial services, gained promotion with different companies and enjoyed the challenges and opportunities presented with this sector.

During her early childhood, Kate spent some years with her family in Australia before returning to England to complete her education.

Kate has extensive experience and expertise in the field of coaching and mentoring both as a practitioner and participant in various schemes. She reflects on her good fortune to have worked with managers and other colleagues who encouraged her to develop and 'take the next step'. She has always been well-motivated and keen to extend her professional business qualifications and career opportunities.

With the flexibility of owning her own company, Kate has the flexibility to balance her professional work commitments with responding to the needs of her mentee, Becky.

Becky is 22 and contracted meningitis when she was five days old. She reports that her eating, speech were impaired by the disease.

Becky spent her school career from 5 to 18 years old in a state special school - her school and post-18 college experience was one of recurrent academic and social challenges. Becky describes herself as 'being slow' and having learning difficulties that predominantly centre upon her literacy and numeracy skills.

During her time at a local college of further education, she had a 6-week period of work experience in a children's nursery and felt that this was the area of work to which she was best suited. Unfortunately, after leaving college Becky reports that the lack of individual support led to a rapid demise in her self-confidence.

Becky had never secured paid employment since she left college of further education in 2007 although she was engaged in short-term voluntary work within her local community. Becky reports that she has always felt ill-equipped to make decisions relating to employment since leaving school in 2004. In general, she has felt unsure as to how to find out about the world of work.

Over the past eighteen months, Becky has found it increasingly difficult to cope with the repetitive nature of long hours spent at home, isolation from other people and income restricted to state benefits. She contacted her local Remploy Branch during the autumn of 2008 on the suggestion of her local Job Centre Plus office and through the project's link with Remploy, Becky was taken onto the VM2 programme and matched with Kate. Becky had specified her preference for a female mentor.

Remploy is the UK's leading provider of employment services to people experiencing complex barriers to work.

Initially, Kate and Becky were briefed separately by the Project Officer as to the nature and scope of the project – what it could and could not offer and what both parties might reasonably expect from a mentoring partnership. There followed the matching of Becky with Kate based on the individual information they had provided following their original expression of interest in project participation.

Remploy allocated Becky a Recruitment Adviser (RA) whose

responsibility it was to seek out possible employment opportunities. The terms of Kate's partnership with Becky was to focus particularly on Becky's personal and social development, for example, the development of her self-esteem and job-readiness. It was important before the mentoring partnership was established to ensure that the relationship with the RA was unambiguous in terms of the respective responsibilities of each of the three parties.

Becky continued to meet with her RA from time-to-time though on an infrequent basis while Kate and Becky met regularly on a weekly or fortnightly basis. The duration of a mentoring session varied from 1-2 hours.

As part of UK legal requirements, Kate had to gain clearance from the Criminal Records Bureau to ensure that she was a suitable person to engage with Kate (deemed to be a potentially vulnerable person given her learning difficulties/disabilities). Until this clearance was secured, Kate and Becky were required to hold their mentoring session in the local Remploy offices. Subsequently, they met at other venues, including the local library where Becky enrolled for the first time as a member.

Kate and Becky were given a copy of the respective VM2 Guide for Mentors or Guide for Mentees. The guides were developed in the University of Worcester by the VM2 Project Team to accommodate and recognise the particular needs and interests of each party in the UK context and set out the terms of reference whilst at the same time, retaining the integrity of the Guides designed by the Lead Partner, Marie-Curie Association (based in Plovdiv, Bulgaria) to address the issues of a transnational project.

From the outset, Kate and Becky worked well together and built sound foundations for a partnership that they have recently agreed would extend beyond the six-month period originally planned. They signed a joint agreement as to the terms of reference and conditions of engagement required by the project. The nature and scope of confidentiality were also set out - the boundaries of the partnership were clearly stated.

Kate suggests that her style of mentoring had been more directive

in the early stages than she had envisaged – this was attributable to Becky's perceived lack of confidence to play a more proactive role within the partnership.

With Becky's growing respect for and trust in Kate, she felt comfortable in sharing her concerns and fears about a wide range of personal and social issues. They spent considerable time on exploring and reflecting on Becky's employment aspirations. Kate referred to engaging with Becky in a 'reality check' where she was invited to reflect on the attainability of her aspirations.

Kate was keen to encourage Becky to take 'some fresh steps' in order to build her self-confidence. For example, to travel unaccompanied on a public bus service from her home to their meeting place and to attend a lunch with other mentees in the student dining room of the University represented considerable achievements. Becky's willingness to participate in new ventures and to enjoy the associated feelings of success boosted her morale and enhanced her sense of greater personal freedom and independence.

Becky has reported that the rigour of viewing her needs in a systematic way through formulating and frequently reviewing a written action plan provided her with a clear focus. She referred to becoming aware that she should take greater personal responsibility for what she wishes to achieve.

Whilst still wishing to pursue her interest in child care, Becky has come to recognise that she may have to consider a broader range of possible job opportunities – this realisation has developed during her work with Kate. Although the current downturn in the national and international economic situation continues to have a negative impact on employment opportunities, Becky's enthusiasm to secure a job has interestingly grown during her mentoring partnership.

Becky reports with pride of her growing self-confidence and this is reflected in the outcome of formal and informal assessments made at the start of and six months into her mentoring partnership with Kate. In summary, Becky feels more relaxed in herself and more confident when meeting with new people.

After six months in this partnership, Becky reported on her satisfaction with the frequency and duration of sessions and that Kate had made her feel at ease, had responded to her needs and had encountered no difficulties with the mentoring process. Becky rated the mentoring process as 'good' and thought a similar process would be helpful to other people like her.

The triadic relationship between Becky, her RA and Kate worked well throughout the duration of their project involvement. This may be attributable to the early clarification of each person's respective roles when liaising with the other.

Becky is to start shortly at a local supermarket in her home town as a sales assistant as a part of a work experience arrangement made by the RA. Becky shops in the store and feels nervous about working with a large number of people but has expressed her determination to 'have a go'. Recently, Kate and Becky visited the store together, had coffee in the store and walked around discussing Becky's feelings about the new challenge. Becky valued this extension of her mentoring context.

There are pleasing signs that Becky is better placed to make personal choices and decisions about her lifestyle as well as about vocational matters. To some observers, Becky's progress to greater self-determination may represent small steps but to her, she has feelings of greater self-worth and improved drive to succeed. For example, Becky spends less time alone at home, stays overnight with friends and travels unaccompanied on public transport.

Throughout the project, Kate took advantage of the support of the Project Officer and other VM2 mentors through one-to-one communications and attendance at regular meetings for mentors. These meetings provided an opportunity to share issues of mutual concern and interest with colleagues whilst retaining the confidential nature of specific exchanges within each mentoring partnership.

Becky and Kate were one of seven successful voluntary partnerships

in Worcestershire, England where mentees were identified through Remploy and mentors from the local business community volunteered to act as mentors. The matching process was undertaken by the University of Worcester's VM2 project team.

Case Study: Lorna and Brian

Brian is 44 and volunteered to be a mentor as part of a group of people within the local municipality through a programme operated by LinkNet Mentoring.

Brian is an economic development officer and has spent most of his working life in the council. He is married with children and has no experience of mentoring prior to getting involved in this programme. When offered this opportunity to be a mentor, and with the support of his workplace, he was genuinely excited at the chance to share his life skills with others and saw this as a good thing for his own development too.

Lorna is 57 and had been unemployed prior to being offered a temporary placement with the local health authority. With grown up children and no partner, Lorna has been in and out of various jobs throughout her working life prior to the 6 years of unemployment she faced recently. Lorna saw the VM2 project as a chance to have someone who could act as a life coach, outside her personal social networks, to support her to develop and gain and subsequently remain in employment.

Preparation for the start of the mentoring process

Edinburgh Chamber of Commerce worked with LinkNet Mentoring and together both organisations spoke with Lorna and Brian about the nature and scope of the project – What they might expect, what they might have to put in and what the programme could and could not offer. This was done across the whole programme and was followed by the matching of Lorna with Brian based on the individual information they had provided following their original

expression of interest in project participation.

Through Edinburgh's Joined Up for Jobs network we were able to place Lorna in a temporary job with NHS Lothian which had the chance of becoming permanent. It was explored and agreed that Brian's mentoring partnership with Lorna was to focus particularly on Lorna's personal and social development, such as the development of her confidence and self-esteem and to support her to remain in employment and further develop.

In the first 2 months of the mentoring relationship Lorna and Brian met every 2 weeks, which then reverted to a monthly meeting. The duration of a mentoring session lasted between 1 & 2 hours. Some meetings were held at Lorna's workplace and some at other venues, such as coffee shops.

Lorna and Brian were given a copy of the respective VM2 Guide for Mentors or Guide for Mentees as well as the standard LinkNet Mentoring paperwork.

First meetings and the mentoring process

Lorna and Brian had never been involved in mentoring prior to this partnership and had nothing to base things on but worked well together and built some solid foundations for a partnership. Using standard paperwork they signed a joint agreement as to the terms of reference and conditions of engagement required by the project. The mentoring relationship has reached the end of the 6 months and the partnership has been dissolved but both parties have agreed to, and want to, keep in touch.

Brian felt he applied a number of the skills he had gained as a manager of people and used them as part of his mentoring role. Lorna felt that she needed to respect and trust Brian before she felt comfortable in sharing her concerns and fears about a wide range of personal and social issues. Once this happened (fairly early in the relationship), things flowed well and the partnership grew and blossomed.

Having got Lorna into her work placement as part of the programme, a good deal of time was spent exploring the job and how Lorna could turn a temporary position into a permanent one. Brian was able to use many of his employability skills to great benefit. Throughout the partnership, Lorna's confidence and self-esteem grew, and this impacted on the manner in which she carried out her job. This has manifested itself in the informal and formal assessments carried out as part of the programme and within the workplace.

Throughout the project, Lorna and Brian met with the project team and other VM2 mentors and there was a series of one-to-one communications and a number of regular meetings for mentors and mentees. These meetings provided an opportunity to share issues of mutual concern and interest with colleagues whilst retaining the confidential nature of specific exchanges within each mentoring partnership.

Lorna and Brian were one of eight successful voluntary partnerships in Edinburgh where the mentees were all people at risk of exclusion from the workplace and either in young (18/19) or "seniors" (50+). Working with LinkNet Mentoring we were able to find mentors from the private and public sectors to provide mentoring on a voluntary basis.

BULGARIA:

Case study - Stanislav and Marinela

My name is Stanislav and I am 21 years old. I was born in the town of Sliven. I completed my primary and middle school education in VII "Panaiot Hitov" School. Afterwards I graduated from vocational high school in hotels and tourism. I had a lot of difficulties when I was a student but when I enrolled a course in Computer Studies everything became better. I know a lot about computers but so far no company has given me the chance to show it. I registered in the Bureau of Labour, but without any benefit.

My motivation for participation in the mentoring programme is associated with my hope to find a job. I considered that it would be very useful to meet new people and to learn more about the new documents that are necessary for the application and start work.

My name is Marinela Nikolova and I am 39 years old. I work as a professional in "Social Activities" in a sheltered house. My working experience is related to work as a doctor's assistant in medical health services, social worker and educator in specialized institutions. I became acquainted with the mentoring programmes as soon as I started working in the sheltered house. I was intrigued by their flexibility.

According to my motivation for participation in the mentoring programme I should note that I have been working with people with mental disabilities for a long time and my efforts are focused in this direction. The mentee, who I worked with, is a young man in social isolation. After I met him I decided to work together to overcome the isolation in which he was caught. I decided to help for improving his life by emotional support, basic social skills development and establishment of new contacts. That what bothered me was my busy schedule and the lack of enough free time. Ultimately I believed in myself that I can be useful for young people and my willingness to help prevailed.

Stanislav's preparation for the mentoring programme: My preparation was individual and consisted of briefing about the nature, advantages and benefits of the mentoring programme as well as for the opportunities it provides. Afterwards I participated in a group where we could learn more about the way we should act in applying for a job. I attended the computer course with pleasure and I learned very interesting things from the tutor. My first expectations from the programme were to be given guidelines for finding a job and the appropriate conduct of an employee. At the end of the programme, the most important thing I learned was how to communicate with new people, future colleagues, to take decisions in different situations and to be more responsible.

Marinela's preparation: My preparation for the mentoring programme started with my appointment as a professional in "Social Activities" in a sheltered house. In our country the opportunities for employment of people with different problems are very few. However, even more alarming is the fact that their access to social environment is also limited. Therefore, my colleagues had identified the program as a way to "open" social environment for customers, to implement the necessary prevention of such relationships (through the mentoring programmes our clients attended different social environment and for a part of the day they were separated), and last but not least as a way of acquiring of personal and professional skills. Immediately before the start of the mentoring programme, where I myself was a mentor, I had multiple conversations with the coordinator in which we talked about the meaning, nature, philosophy and technology of the mentoring as well as for my position as a mentor. I understood that the most important thing in this process is the mentee to feel himself/herself as "important" and significant.

Due to the fact that I had some experience as an observer of a mentoring process my expectations from the very beginning were absolutely positive and there was no doubt for me about usefulness of the process. Everything what happened to our couple till the end of the process not only confirmed but also exceeded my expectations. The most precious for me was the opportunity personally to experience the programme in order to be helpful using its methods for other people.

Stanislav's opinion for the first mentoring meetings: The first meetings with my mentor were very exciting. We talked about different themes. I demonstrated my computer skills and we discussed our joint work. It was a long time ago when someone was interested so much in my opinion. After a few meetings I found out that my mentor is a good person, an excellent professional and a patient tutor.

Marinela's opinion for the first mentoring meetings: Our first

meeting with the mentee was emotional to me. I was a mentor for the first time and I wanted to catch the fancy of the young man I would mentor. I wanted to give him ease and confidence. I wanted to get to know him and to find out what he expected from me. I noticed that my mentee was very anxious during our first meeting. At the very beginning he shared his desire to become a volunteer in the Bulgarian Youth Red Cross and I can tell that his desire is already reality. He told me that he would like to find a job working with a computer or on a reception desk.

Stanislav's evaluation of the mentoring process: During the mentoring process I aimed at developing of my word processing skills, experiencing pleasant emotions and meeting new people. Prevailing in the mentoring were the practical activities and we had our meetings once a week for a few hours. I felt wonderful in my mentor's team. They welcomed me and were cooperative all the time.

The mentoring programme fulfilled my expectations. The most satisfactory thing for me was that I made new friends and useful contacts. Every time I was eager for the meeting to come because there I met new friends. My mentor is a social worker in the Sheltered House in the town of Sliven where six wonderful ladies live. They all became very close to me so I looked forward to the meetings. I was always excited. We talked about different things and watched TV with the girls in the Sheltered House. I also taught them to use my computer. When they had personal celebrations they always invited me and that made me really happy. I was pleased with everything what happened to me.

Marinela's evaluation of the mentoring process: During the mentoring process we aimed at developing of my mentee's communicative abilities, creation of pleasant emotions of his life and preparation for his participation in the voluntary organization Bulgarian Youth Red Cross. To achieve these aims of our joint work we used the means of theoretical and practical activities where the mentee participated actively with a great willingness. Through our meetings he became more communicative, confident, free, and

open to new experiences. My colleagues supported our mentoring couple demonstrating respect to the mentee's efforts and they were sensitive when interfering in our business. I could not point out anything in the mentoring relationship that troubled me but it was a challenge to me to get to know the mentee and to be useful for him.

I would like to share my joy of participating in the mentoring programme and my satisfaction from the results which I believe we achieved. I hope I was useful to my mentee not only with knowledge and skills but also with the new contacts and friends made. Personally, I was able to know in detail the mentoring programme and to use it in my work in the future. My participation as a mentor in the programme enriched me professionally but also reminded me that we can always give more than we expect from ourselves.

Case Study - Iordanka and Ruzha

My name is Iordanka Iankova. I am 43 years old. In 1985 I completed a course in a Vocational Technical School in Ovcha Mogila village. Since then I have worked only 2 years as a general worker in a tailoring enterprise. I do really want to study and to work but for 20 years I have not been employed. I am a person with disability. Now I am living in Sheltered House – Sliven with 5 more women. I dream of finding a work as some of the women in the Sheltered House did. I would like to work and to meet people who could be my colleagues and friends. Every summer I visit my relatives in Dolni Lukovit village in Pleven district. I decided that I could also try to find a job there. Last summer I tried but they answered me that I needed additional qualification and preparation because I had not been employed for a long time.

I want to be useful but it is difficult to find a job and I do not have the necessary education and qualification. Two girls from the Sheltered House participated in the mentoring programme and they started working. I believe that the mentoring programme will

help me to gain the necessary preparation so I can find a job one day. One of my dreams is to work in order to have incomes, to be useful, to have colleagues, many new friends, and to be like the other people.

My name is Ruzha Stoyanova and I am 54 years old. The first year in my working experience was in a subsidiary school. I worked there as an educator with mentally retarded children aged 7-18 years. After that for about 20 years I have been dealing with Labour Rationing and Organization in an industrial plant. There I realized that "it is not easy to work with the so-called normal people". I have been developing my own business since the years of democracy.

I am toys manufacturer and I continue to work with women at different age and with different intellectual capacity. Thus when I met lordanka with pleasure accepted the challenge to go back 35 years ago. My arguments so far and still are only "for". This is the reason why I decided to be helpful using my experience gained through the years and to support people with disabilities. The coordinator briefed me about the nature and the scope of the programme as well as about the benefits which the participation in the mentoring programme provides.

According to the preparation for participation in the programme lordanka says: To be included in the mentoring scheme I received individual preparation by being briefed for the nature of the programme and what my participation means, my commitments, the benefits and the opportunities provided by the training in working environment. Initially, I expected that I will be taught by my mentor to different useful things about sewing but soon I realized that I will recall what it means to go to work. I got out of the habit to wear a working suit, to be punctual for the meetings, not to smoke whenever I would like to. Of course, many times I have tried to take into consideration all these things but when you have a mentor you become more responsible. I have learned many things during my preparation. One of them is that I take a huge responsibility when I learn that work is a commitment.

Ruzha's reflection on the mentoring process: Initially I showed her what I produce and as you know the toys impress everyone from the youngest to the oldest. And lordanka is not an exception – toys gave her great joy. We started with an easy process namely with filling the toys. During the working process we always talked and I made her feel at ease and to share with me the things that impress her. The personal objectives we set were forming of working skills and acquiring or working experience. We met twice a week for 2 hours per meeting. I think that she was more active. Because of my engagements, sometimes it was necessary to call off our meetings and I immediately could see her great disappointment. Our main objective was acquiring or professional skills. This was the reason why I chose the easiest process – filling the toys. I did not encounter any difficulties and working with lordanka was a pleasure for me.

lordanka's first impressions: My first impressions of Ruzha, my mentor, were that she was very careful and good. Afterwards I understood that she is strict and want me to learn to work well and to keep order and discipline. I think she respects me very much and that she is dedicated. One of the first things I learned from her is that I should make efforts in order to achieve my dreams.

First things we did when I met Ruzha were to show me around the warehouse, to show me the toys and the machines, and the process of sewing the toys. Everything was new and interesting for me. We started getting to know each other. Our mutual objectives in the mentoring programme were to teach me manually to sew, fill, and form the toys. We met each other twice a week. The duration of our meeting was two hours. I wanted to meet her more frequently but I complied with the obligations and potentialities of my mentor. During our work a part of my tasks was to form and fill the plus toys with wadding. Activities in which I participated were predominantly practical. I learned from Ruzha's experience. She showed me what to do and I did it. I was very well accepted by Ruzha's colleagues, who were attentive and responsive to me. Initially I worked slowly and not so well but after a few meetings I worked much better. It was difficult for me to be punctual in coming into the workshop and to keep the order there.

I am really satisfied from my participation in the mentoring programme. My initial expectations were fully justified. I learned to work, to get up early for work, to implement what I am told and to get along with everybody. I learned that I can work and to be useful. Personally I realized that I can be good with people who have opinions different from mine as well as to respect and help them as they help me.

Ruzha's opinion about the programme: The mentoring programme was not a surprise to me. I started answering the questionnaire that it is not new for me and I do not work with disadvantaged people for the first time. I do not know whether lordanka will use in the future what she has learned but I am sure that I gave her a great pleasure and she understood that she can work and talk with other people. Nothing new happened to me. I am satisfied that I could be useful. I have no criticism, on the contrary, I think that the people I met are wonderful and I think they work with pleasure.

TURKEY:

Case Study 1 Turkey:

Mentor Yusuf SENUFUK, age 37, is a teacher with a Master's Degree and an administrator at a school. He has been matched with mentee Önder ERBİLEN, age 27, who has problems in communication and expressing himself due to mental disability. The mentee had no previous work experience.

Both the mentor and the mentee had training about the mentoring process. The mentee had mental disability so the coordinator and Yusuf met together with the mentee and walked him through the steps of the mentoring process before the program began. So the mentee knew what to expect and he trusted Yusuf and the coordinator since his uncle took him to the first few meetings.

Mentor and mentee met several times to decide on a work plan and they prepared a development plan together. During the first

couple of meetings the mentor-mentee came together to select the meeting time, frequency and place in addition to the agenda they would follow in terms of improving the skills of the mentee. Mentor had information about the mentee beforehand from his uncle since the mentee could not express himself verbally very well so it was easy to prepare a mutually satisfying plan that would meet the needs of the mentee. The mentee had good dexterity in using his hands and body and he was very careful and particular about cleanliness, so it was decided that it would be best to support him in learning to do office cleaning as an employability option. After conferring with the Provincial Directorate of Youth and Sports, it was agreed that in addition to mentor-mentee meetings, Önder would go to the Directorate with Yusuf to have hands-on training in office cleaning.

The mentoring sessions were balanced between theoretical and practical issues. Mentor Yusuf provided the mentee with support and guidance and focused on issues of self-esteem, self-determination and self-reliance. The mentor also focused on communication skills since the mentee had problems communicating. The theoretical meetings between the mentee and the mentor took place in the office of the coordinator for 2 hours a week and that helped the mentee to socialize with the office personnel at coffee breaks. The mentor and mentee expressed their belief that they improved themselves a lot during the mentoring process and both felt very good to have accomplished the tasks that were mentioned in the development plan. The uncle of the mentee said that with the office cleaning job, the mentee felt better about himself, felt he could have a job in the sector, and his morale increased a lot because he felt he was good at one thing he liked doing.

The mentor and mentee both said that they would like to continue the mentoring process if possible and they would recommend the program to everyone.

Case Study 2 Turkey

Mentor Bayram KAYRETLİ, age 26, is a high school graduate and owns a restaurant. Since he has been in this business for a while, he felt confident that he could teach service skills to a mentee who was interested in that kind of service sector. He has been matched with mentee Hakkı ERKAN, age 66 who had an interest in working in the food sector. The mentee was retired and felt himself to be of no use to society and wanted to take part in working life again to feel more social.

Both the mentor and the mentee had training about the mentoring process. Mentor and mentee met several times to decide on a work plan and they prepared a development plan together. During the first couple of meetings the mentor-mentee came together to select the meeting time, frequency and place in addition to the agenda they would follow in terms of improving the skills of the mentee. The mentee expressed his feelings rather well and said that he started feeling lonely with the passing of each year and felt psychologically and physically tired since he had no particular aim all day. He wanted to learn new skills which he could use later and take part in a project to have the feeling of accomplishment and being with others for a specific reason. Since the mentee had good verbal skills, mentor and mentee had no trouble setting up a work plan. He wanted to learn service skills and the mentor's workplace offered great opportunities for the mentee to observe and apply the skills along with improving his chances of socializing since he would be in a crowded and positive environment for a specific time every week.

The mentoring sessions were balanced between theoretical and practical issues. The theoretical meetings between the mentee and the mentor took place in the workplace of the mentor for an hour per week and the mentee had a chance to apply his knowledge for several hours if he chose to do so. It was fun for the mentee since he learned and applied some skills he could use later in real life.

The mentor said that Mr. ERKAN learned some skills in serving food

and setting up tables along with packaging for fast food and he is working in the restaurant regularly now. The mentee felt more peaceful and content after he started the weekly sessions with the mentor. He said that he felt better physically too and felt that he was still good for something in life.

The mentoring process in this case helped an elderly man to hold on to life tighter and happier and showed the mentor and the mentee that you can still do many things and learn from each other even if you get older and retire. The mentor told in the interview that he also learned many things about life and other things from the mentee during their talks and he felt very good sharing what he knew with someone in return.

The mentor and mentee both said that they were going to continue the mentoring process since they were working together now and they would recommend the program to everyone.

