



# MENTORLUK



## MENTORLUK için...

- “Yetenek ve tecrübeden faydalanılarak kurulan öğrenme ortaklığı”
  - “Bilgili ve deneyimli bir kişinin, ‘bilge’liğini başka bir kişinin kendi bilgeliğini geliştirmesi için onun hizmetine sunması ile oluşan bir öğrenme modeli”
  - Bir liderlik modeli

## MENTORLUK NEDİR? NE DEĞİLDİR?

### **Mentorluk Tek taraflı bir ilişki değildir!**

Mentorluk ilişkileri, Mentor ve Mentee arasında iki yönlü olan kişisel ilişkilerdir. Bu ilişkiler, iki tarafın da yeni şeyler öğrendiği, yeni bakış açıları geliştirdiği karşılıklı öğrenme ve güç birliği şeklindedir.

### **Mentorluk Ticari bir akit değildir!**

Gönüllülük esasına dayalıdır. Gelişime ve değişime odaklıdır.

### **Mentorluk Danışmanlık değildir!**

Yaşanmış başarı ve başarısızlıkları ile deneyimlerini paylaşır. Kolaylaştırıcıdır. Yol haritası çizmez, başarıya giden yolu aydınlatır, yolculukta yan koltuktur.

### **Mentor Bir Terapist değildir!**

İyileştirmeye – geçmişteki travmaları tedavi etmeye değil, geleceği inşa etmeye, değişime odaklıdır.

## MENTORLUK NEDİR? NE DEĞİLDİR?

<b>Mentor Bir Eğitimci de değildir</b>	Mesleki ya da kişisel gelişim - beceri eğitimi vermez. Yaparak, yaşayarak öğrenmiş deneyimli bir gönüllü rehberdir. Karşısında da "eğitilmeye değil, öğrenmeye susamış" bireyler ister.
<b>Mentor Bir Dilek Ağacı / Şikayet Kutusu değildir!</b>	Omzuna yaslanıp ağlamak için değil, omuz omuza birlikte başarmak, sinerji yaratmak için vardır
<b>Mentor Doğulmaz!</b>	Mentorluk bilgi, uzmanlık, deneyim sahibi bireylerin "eğitimini aldıkları, kesintisiz öğrendikleri" bir gelişim sürecidir. Mentor doğulmaz, içinde yaşanan topluma değer katmanın verdiği gurur ile mentor olunur.
<b>Mentorluk Koçluk değildir</b>	Ancak, bir mentor için koçluk becerilerine sahip olmak, başarı ve gelişim için gereklidir. İşte bu nedenle uluslar arası standartlarda mentorluk eğitimi içerisinde "temel koçluk" önemli bir yer tutar

## MENTİ İÇİN FAYDALARI

- Motivasyonu, katılımı arttırmak.
- Mentorluk, işten duyulan memnuniyeti artırır. Etkili bir mentor ile çalışan menti, geliştiğini, öğrendiğini ve potansiyelini daha iyi kullandığını hissedecektir.
- Mentinin, yönetmek, değişim yönetimi ve karar alma ile ilgili kavrayışı geliştirilir.
- Yeni bir rol nedeniyle veya yeni bir kurumda karşılaşılan problemlerle ilgili olarak mentiye destek sunulur.
- Mentinin daha geniş bir ilişki ağına ulaşımı sağlanır.
- Mentiye sürekli ve geliştirilmiş bir kişisel ve profesyonel gelişim imkanı sunulur.



## BORGİP ve Mentorluk



Bugün kafanızda hangi sorular var?

·  
·  
·

- Hangi fırsatlar var?
- İstlenen sonuca ulaşmayı ne engeller?
  - Ne olsa sonucu olumlu etkiler?

## İYİ BİR SÜREÇ İÇİN İPUÇLARI

- Mentorunuz ile görüşme sıklığınızın ne olacağını görüşmek
- Görüşmelerinizi nerede/nerelerde yapacağınızı baştan belirlemek
- 'Her görüşmenizin nasıl bir akışı olsa iyi olur?' Bu konuda anlaşmak
- Hedefleri belirlemek
- Çalışma alışkanlıklarınızı karşılıklı olarak öğrenmek
- 'Süreç ve gelişimi nasıl kayıt altında tutacaksınız' belirlemek
- Tüm sürecin sona ermesini bir değerlendirme yaparak sağlamak

## MENTİDE BULUNMASI GEREKEN YETENEKLER

- Kendi kişisel gelişimi ile ilgili sorumluluğu üstlenmek
- Kendisi ve mentorluk süreci için net hedefler belirlemek ve bunları gözden geçirmek
- Mentoru ile buluşmadan önce hazırlık için yeterli zamanı ayırmak
- Buluşma için gerekli zamanı ayırmak ve enerjisini bunun için sarf etmek
- Gözden geçirmek ve kişisel muhasebesini yapmak
- Fikirlerini paylaşmak
- İyi bir dinleyici olmak
- Mentorluk ilişkisinin verimini maksimize etmek için kararlar almak



## UYGUN MENTİNİN ÖZELLİKLERİ

- Motivasyonu yüksek; menti rolüne ve sorumluluklarına sadık
- Bu süreçten beklediği hedefi tanımlamış
- Her oturum için ajandasını ve amacını belirlemiş
- İyi dinleyici
- Geri bildirimime açık
- Geri bildirim isteyen
- Konfor alanının dışına çıkmaya istekli
- Mentorunun sağladığı zamana saygılı
- Mentor, tavsiyede bulunduğunda -kabul etmese de- mutlaka değerlendiren

## MENTİLERE TAVSİYELER

- ✓ Yeterli veya organize zamanınız yoksa mentor istemeyin.
- ✓ Mentorunuz sizin sorunlarınızı çözecek sihirli değnek değildir, bunu kabul edin.
- ✓ Mentorunuzun sizin için hedef belirlemesi mümkün değildir, doğru da değildir.
- ✓ Mentorunuzun sizin yapmanız gerekenleri yapacağını düşünmeyin.
- ✓ Mentorunuzun sınırsız zamanı olduğunu ve her an size vakit ayıracağını varsaymayın.
- ✓ Savunmaya geçmeyin.
- ✓ Bireysel – Kurumsal Sosyal Sorumluluk konusunda ufkunuzu genişletin.
- ✓ Centilmenlik ve karşılıklı saygı kuralları çerçevesinde mentorunuz ile mesafenizi koruyun.
- ✓ İmkanınız varsa koçluk eğitimi alın.
- ✓ Sizin de bir mentiniz olmasını hayal edin.



## MENTİNİN HAZIRLIĞI

- Mentorunuza kariyerinizi nasıl anlatırsınız?
- Gelişim aşamanızın neresinde bulunuyorsunuz ve ihtiyaç duyduğunuz destek konuları nelerdir?
- Bu mentorluk ilişkisinden ulaşmak istediğiniz 3 beklentiniz nelerdir?  
Bunların önemi derecelerini sıralayın.
- Hayatınızdaki öncelikleriniz neler?
- Mentorunuz size sağlayacağı yararlar nelerdir?
- Hangi becerileriniz bu süreç sonunda daha gelişmiş olacak?

## ETİK DURUŞ \*

- Gizlilik:
  - Mentor ve menti, ilişkinin mahremiyetine saygılı olmalı ve korumalıdır
- Sürecin yürütülmesindeki ilkeler:
  - Açıklık (örneğin; mentorluk sözleşmesi)
  - Çıkar çatışmasından kaçınma
  - Önyargılardan kaçınma
  - Bütünlük / Dürüstlük
  - Profesyonellik

\* Avrupa Koçluk ve Mentorluk Konseyi (EMCC) ile benzer vizyon ve misyon çerçevesinde çalışmalarını şekillendiren EMCC Türkiye, ülkemizde mentorluk (yönderlik) uygulamalarının arzu edilen en üst standarda ulaşmasını hedeflemektedir.

EMCC-T Etik Kodunu referans belgesi kabul etmiş bir mentor/menti ilişkisi, uluslararası kabul görmüş ilkelerle hareket etmek açısından tavsiye edilir.



## ■ Teşekkürler