



MENTORLUK

Dr. Riza KADILAR

European Mentoring and Coaching Council (EMCC) TÜRKiYE
Yönetim Kurulu Başkanı



MENTORLUK

- “yetenek ve tecrübeden faydalanılarak kurulan öğrenme ortaklığı”
- “bilgi bir kişinin bilgeliğini başka bir kişinin kendi bilgeliğini geliştirmesi için o kişinin hizmetine sunması ile oluşan bir öğrenme modeli”
- Bir liderlik modeli



MENTORLUK

■ Mentorun iki temel rolü:

- Kolaylaştırıcı – öğrenmeyi kolay hale getirir
- Rol modeli – kişisel ve profesyonel yeteneklerini öğrenme süreci için ortaya koyar

■ Değişik yaklaşımlar:

- Amerikan: Bilge kişi, yanınızda duran rehber, sponsor
- Avrupa: Öğrenme işbirliği, gelişim ve dönüşüm sürecinde paydaş

MENTORUN 10 DURUMSAL ROLÜ

- **Hikaye anlatıcısı** Mentisinin esinlenmesi için ona anekdotlar anlatır
- **Tartışma partneri** Mentisiyle tartışır ve onu sorgulamaya yöneltir
- **Tavsiye veren** Uzman görüşlerini sunar
- **Bilgi paylaşan** İhtiyaç duyulduğunda profesyonel bilgisini paylaşır
- **Koç** Yeni bakış açıları geliştirecek sorular sorar
- **Eleştirmen** Yapıcı geri bildirimler verir
- **İlişki ağı kuran** Mentisinin ilişki ağı kurmasına ve bunu kullanmasına yardım eder
- **Kapı açan** Menti için yeni kapılar açar ve onun içi referans olur
- **Hami** Kariyeri ile ilgili mentisine rehberlik eder
- **Arkadaş** Mentisini cesaretlendirir ve destekler

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?

Mentor Bir Eğitimci de değildir	Mesleki ya da kişisel gelişim - beceri eğitimi vermez. Yapararak, yaşayarak öğrenmiş deneyimli bir gönüllü rehberdir. Karşısında da “eğitilmeye değil, öğrenmeye susamış” bireyler ister.
Mentor Bir Dilek Ağacı / Şikayet Kutusu değildir!	Omzuna yaslanıp ağlamak için değil, omuz omuza birlikte başarmak, sinerji yaratmak için vardır
Mentor Doğulmaz!	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.
Mentorluk Koçluk değildir	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

Mentorluk Programı ile İlgili Prensipler

@ Gizlilik

@ Etik kod

MENTORUN ETİK DURUŐU

- Mentorluk yaparken mentorun sınırı, “bildiği ve deneyim sahibi olduğu” konu olmalıdır.
- Mentor-menti ilişkisinin mahremiyetine saygılı olmalı ve korumalıdır
- Her mentinin farklı olduğu gerçeğinden yola çıkmalıdır
- Hangi liderlik tarzını sergilerse sergilesin, menti ile ilişkisini saygınlık çerçevesinde yürütmelidir.

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.

Mentorluk Programı ile İlgili Prensipler

- @ Gizlilik
- @ Etik kod
- @ Mentorluk süresi: Bir yıl
- @ Görüşme süresi: Ortalama 1 saat
- @ Görüşme sıklığı: Ayda 1 kez (min 6 max 10 defa)
- @ Görüşme ortamı: Yüz yüze, Skype, telefon

İYİ MENTORUN NİTELİKLERİ

- Başkalarının gelişiminden memnuniyet duyarak manevi bir haz ve samimi bir fayda elde etmesi.
- Kendini çok iyi tanıması ve kişisel gelişim tutkusu olması.
- Dinleme ve gözlem yapma yeteneği olması.
- Mentor ve menti ilişkisinde açık olması ve bu ilişkiden kendince bir fayda görmesi.
- Hakimiyet kurmadan kendi bilgi ve tecrübesini aktarabilmesi.
- Kendi ihtiyaçlarını bir kenara bırakıp, mentisinininkilere yoğunlaşabilmesi
- Bilgiyi birleştirip yapılandırabilmesi ve yeni bağlantılar bulabilmesi
- Yüksek empati yeteneği olması.
- Mentisi ile iletişimde koçluk becerilerini kullanabilmesi.

MENTORLARA TAVSİYELER

- ✓ Yeterli veya organize zamanınız yoksa mentor olurum demeyin.
- ✓ Eğitimini almadan ve daha ilk günden kendinizi "mentorum ben" diye tanıtmayın.
- ✓ İmkanınız varsa mutlaka Koçluk Eğitimi alın.
- ✓ Bireysel – Kurumsal Sosyal Sorumluluk konusunda öğrenmeyi bırakmayın.
- ✓ Centilmenlik ve karşılıklı saygı kuralları çerçevesinde mentiniz ile mesafenizi koruyun.
- ✓ Ancak bunu yaparken, yaptığınız işten aldığınız keyfi, paylaşımı ve enerjinizi de yok etmeyin.
- ✓ Çevrenizle tanıştırın, katıldığınız etkinliklere davet edin, onurlandırın.
- ✓ Sizin de bir mentorunuz olmasını hayal edin, isteyin.

Mentorda bulunması gereken yetenekler

- *Mentorluğunu yaptığı kişilerle alakalı her konuda açık fikirli olmak*
- *Kendi kişisel gelişimi ile ilgili sorumluluğu üstlenmek*
- *Kendisi ve mentisi için net hedefler belirlemek ve bunları gözden geçirmek*
- *Mentisi ile buluşmadan önce hazırlık için yeterli zamanı ayırmak*
- *Buluşma için gerekli zamanı ayırmak ve enerjisini bunun için sarfetmek*
- *Düşüncelerini mentisi ile paylaşmak*
- *Gözden geçirmek ve kişisel muhasebesini yapmak*
- *Fikirlerini paylaşmak*
- *İyi bir dinleyici olmak*
- *Mentorluk ilişkisinin verimini maksimize etmek için kararlar almak*

Uygun mentor özellikleri

- *Belli bir rol veya fonksiyonda deneyim sahibi ya da bileşen olmak*
- *Kişisel gelişimi ile ve başka kişilerin gelişimine yaptığı katkılar ile ilgili geçmiş performansı bulunmak*
- *İleri seviyede iletişim yeteneği –dinleme, destek verme, eleştirme, geri bildirim verme ve teşvik etme*
- *Motivasyon ve mentor olmaktan doğan rolüne ve sorumluluklarına sadık olmak*
- *Güvenli bir öğrenme ortamı oluşturabilmek*
- *Mentorluk eğitimi almış olmak ideal kabul edilse de, zorunlu değildir.*

Mentor'lar için faydaları

- Önemli tecrübeleri, deneyimleri ve yetenekleri dolayısıyla kurumsal itibar sahibi olmak.
- Başkalarının gelişimine katkı sağlarken kendi yeteneklerini geliştirmek.
- Mentorluk sayesinde başkalarından öğrenme ve kişisel gelişim imkanı elde etmek.
- Mentorluk, yetenek odaklı çalışma ve yeteneğin farkına varma imkanı sunar.
- Mentorluk oturumları, kurumsal problemlerin daha iyi kavranmasını ve bunlar hakkında geri bildirim alınmasını sağlar.

Mentiyi hazırlamak

- Gelişim aşamanızın neresinde bulunuyorsunuz ve ihtiyaç duyduğunuz yardım/destek konuları nelerdir?
- Bu mentorluk ilişkisinden beklentiniz nelerdir?
- Size yardımcı olabilecek mentor nasıl biri olmalıdır?
- Bu mentordan nasıl istifade edebileceksiniz?
-
- Sürecin Anlatılması:
 - İlgili mentor nasıl & neden seçildi
 - Mentorluk ilişkisinin amacı ve yapısı: Beklentiler, Sonuçlar, Bağlılık
 - Temel Kurallar: Gizlilik, Sona Erme, Yönetim
 - İlk buluşma için hazırlık –beklentiler
 - Mentorun ağırlık vereceği konular (Profesyonel Mentorun Temel Özellikleri)
 - Öğrenme nasıl hayata geçirilecek