



Aydın Genç İş İnsanları Derneği'nin AB ve Türkiye Arasında Sivil Toplum Diyaloğunun Desteklenmesi Hibe Programı- VI (CSD-VI)

CSD VI- 214 'Sosyal Girişimciliği Geliştirmek İçin Yenilikçi Yaklaşım'

Mentorluk Rehberi

Mart 2022, Aydın

Mentorluk Nedir?

Günümüzde mentorluk, deneyimli bir bireyin, bir dizi zaman sınırlı, gizli, bire bir görüşmeler ve diğer öğrenme faaliyetleri yoluyla başka bir kişinin hedeflerini ve becerilerini geliştirmesine yardımcı olduğu bir süreçtir. Mentorlar da mentorluk ilişkisinden fayda sağlar. Bir mentor olarak, bilgeliliğinizi ve deneyimlerinizi paylaşma, kendi düşüncelerinizi geliştirme, yeni bir ilişki geliştirme ve bir mentor olarak becerilerinizi derinleştirme fırsatına sahip olacaksınız.

Nasıl Mentor Olabilirim?

Gayri resmi ve resmi olmak üzere birçok mentorluk ilişkisi vardır.

Gayri resmi mentorluk ilişkisi genellikle spontane bir biçimde gerçekleşir. (Sizden daha deneyimli birinden açıkça mentorluk istemeden yardım aldığınız zamanları düşünün). Gayri resmi mentorluk, denetim ilişkisi ve hatta akran ilişkileri gibi diğer ilişkiler bağlamında da gerçekleşebilir. Resmi bir mentorluk ilişkisi, niyetli olmasıyla karakterize edilir - ilişkideki ortaklar mentorluğu ister veya teklif eder, ilişki için hedefler belirler ve doğası hakkında anlaşmalar yapar. Resmi mentorluk ilişkilerini kolaylaştıran mentorluk programları da vardır. "Kolaylaştırılmış" bir mentorluk ilişkisi "...etkili mentorluk ilişkileri oluşturmak, dahil olanlar için istenen davranış değişikliğine rehberlik etmek ve menti, mentorlar ve kuruluş için sonuçları değerlendirmek üzere tasarlanmış bir yapı ve bir dizi süreç" olarak tanımlanmıştır. 1 Bu mentorluk ilişkileri yapılandırılmış ve tanımlanmış bir çerçeve içinde gerçekleşir ve üçüncü bir tarafı içerir.

Genellikle bu programların, katılımcıların kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmak gibi belirli bir hedefi vardır Mentorluk ilişkileri tüm profesyonel seviyelerde gerçekleşebilir. Mentorluk ilişkisinin temel özelliği, daha deneyimli bir bireyin diğerinin hedeflerine ulaşmasına ve bir kişi olarak gelişmesine yardımcı olmasıdır. Mentor, protégé'nin (mentorluk yapılan kişi) belirli iş becerilerini veya liderlik kapasitelerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Mentor aynı kurumda çalışabilir, protégé'nin kurumsal bağlamında deneyim sahibi olabilir veya aynı alanda deneyim sahibi olabilir.



ILA

!FALL
Integration For All



SOYED

t tabit

Aydın



Etkili Bir Mentorluk Süreci Nasıl Kolaylaştırılır?

Size mentorluk teklifinde bulunulduysa veya birisinin mentoru olmayı teklif etmek istiyorsanız, ilişkiye başlamadan önce bu sorular üzerinde düşünün:

- Mentorluk ilişkisine hangi deneyimleri ve öğrenmeleri getirebilirim?
- İlişki için kendi beklentilerim nelerdir?
- İlişkinin gelişmesini engelleyebilecek herhangi bir engel var mı?

Bu kılavuz, ister resmi ister gayri resmi olsun, mentorluk ilişkisinden en iyi şekilde yararlanmak için ihtiyaç duyduğunuz becerileri geliştirmenize yardımcı olacaktır. Mentorluk etkileşimlerinizi planlamak için kullanın.

Kişinin hayatının çeşitli alanlarında mentor aranabilmesine rağmen, bu kılavuz profesyonel bağlamda mentorluğa odaklanmaktadır. Rehberin formatı, meşgul insanlar tarafından kullanımını kolaylaştırmak için kasıtlı olarak basit ve kısadır.

Temel Mentorluk Becerileri

Mentorluk literatürü, mentor ve mentinin belirli mentorluk becerilerini kullanma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Araştırmalar ayrıca bu becerilerin

ve belirli becerilerin ya da yetkinliklerin en fazla sonucu verdiği görülmektedir.

başarılı mentorluk ilişkileri. Linda Phillips-Jones, Ph.D., mentorluk uzmanı

ve The New Mentors & Mentee kitabının yazarı: Yeni Mentor ve Mentee ile Nasıl Başarılı

Mentorluk Ortaklıkları ve mentorlar için çok sayıda kılavuz ve araç ve

mentee (bkz. Ek III), yüzlerce mentor-protégé ilişkisini inceledi

ve bir dizi kritik mentorluk becerisi ve yetkinliği geliştirmiştir. Anahtar

Burada ele alınan mentorluk becerileri onun çalışmalarından uyarlanmıştır.

ANAHTAR MENTORLUK BECERİLERİ

Aktif Dinleme

Güven Oluşturmak

Hedefleri Belirleme ve İnşa Etme

Kapasite

Teşvik Edici ve İlham Verici





Burada özetlenen becerileri muhtemelen tanıyacaksınız ve bunları başka ilişkilerde başarıyla kullanma deneyiminiz olabilir. Mentorluk ilişkisinde ilerlerken, mümkün olduğunca bu becerileri kullanmaya çalışın.

1. Aktif Dinleme

Aktif dinleme, ilişkiniz boyunca kullanacağınız en temel beceridir.

Aktif dinleme sadece yakınlık kurmakla kalmaz, aynı zamanda açık iletişime izin veren olumlu, kabul edici bir ortam yaratır. Aktif bir şekilde dinleyerek stajyerinizin ilgi ve ihtiyaçlarını tespit edersiniz. Örnekler aşağıdakileri içerir:

- Söylediklerine ilgi gösterin ve anladığınızı göstermek için söylediklerinin önemli yönlerini geri yansıtın;
- Söylediklerine dikkat ettiğinizi gösteren bir beden dili kullanın (göz teması kurmak gibi); ve
- Onunla telefonla konuşuyorsanız, arka plandaki gürültüyü azaltın ve kesintileri sınırlayın. Çırağınız tüm dikkatinizin kendisinde olduğunu hissedecektir. E-posta kullanırken, mümkünse 24 saat içinde cevap verin ve mesajınızın onun orijinal mesajına yanıt verdiğinizden emin olun.
- Çırağınız sorununu, sorusunu veya endişesini tam olarak açıklama şansı bulana kadar kendi deneyimlerinizi tartışmayı veya tavsiyede bulunmayı saklı tutun.

2. Güven Oluşturma

Güven zaman içinde inşa edilir. Çırağınızla konuşmalarınızı ve diğer iletişimlerinizi gizli tutarak, planlanmış toplantılarınıza ve aramalarınıza uyararak, sürekli olarak ilgi ve destek göstererek ve çırağınıza karşı dürüst olarak güveni artıracaksınız.

3. Hedeflerin Belirlenmesi ve Kapasitenin Oluşturulması

Bir rol model olarak, kendi kariyer ve kişisel hedefleriniz olmalı ve uygun olduğunda bunları çırağınızla paylaşmalısınız. Çırağınızın size kendi hedeflerinizi nasıl belirlediğini ve bunlara nasıl ulaştığını sorması da muhtemeldir. Buna ek olarak, çırağınızın kariyer ve kişisel hedeflerini belirlemesine ve bunlara ulaşmasına yardımcı olabilirsiniz.

Aşağıdakileri yaparak çırağınızın öğrenme ve hedeflerine ulaşma kapasitesini geliştirebilirsiniz:

- İşini geliştirmek için kaynak bulma konusunda ona yardımcı olmak
- Açıklayarak, faydalı örnekler vererek, süreçleri göstererek ve düşündürücü sorular sorarak bilgi ve beceri kazandırmak;
- İş fikri ile ilgili sorumlulukları ve organizasyonu hakkında daha geniş perspektifler kazanmasına yardımcı olmak • Discussing actions you've taken in your career and entrepreneurship idea and explaining your rationale.



ILA

!FALL
Integration For All



SOYED

t tabit

Aydın



4. Teşvik Edici ve İlham Verici

Dr. Phillips-Jones'un araştırmasına göre, cesaret vermek mentiler tarafından en çok değer verilen mentorluk becerisidir. Mentinizi cesaretlendirmenin birçok yolu vardır

Bunlardan bazılarını deneyin:

- Başarıları hakkında olumlu yorum yapın;
- Kişisel ve profesyonel olarak büyüme ve hedeflerine ulaşma kapasitesine olan inancınızı iletin; ve
- Yaşadığı hayal kırıklıklarına ve zorluklara destek, anlayış, cesaretlendirme ve övgü dolu sözlerle karşılık verin. (Sadece bir başkasının da o yollardan geçtiğini bilmek bile son derece faydalı olabilir).

Ayrıca mentinize başarılı olması için ilham verebilirsiniz. Örnekler arasında aşağıdakiler yer alır:

- Kişisel vizyonunuzu veya diğer liderlerin vizyonlarını paylaşın;
- Hedeflerinize ulaşma yolunda sizin veya başkalarının karşılaştığı deneyimleri, hataları ve başarıları anlatın;
- Size ilham veren ve motive eden kişiler ve olaylar hakkında onunla konuşun; ve
- Onu, ek yararlı bağlantılar veya ilham verici modeller olabilecek meslektaşlarınızla tanıştırsın.

Mentorluk uygulamanız üzerinde düşünmek, temel mentorluk becerilerinin kullanımını not etmek, ilişkide kaydedilen ilerlemeyi gözlemlemek ve protégé'nizden geri bildirim talep etmek, bu becerileri kullanıp kullanmadığınızı değerlendirmek için mükemmel yollardır.

Resmi Mentorluk İlişkilerinin Aşamaları

Çoğu ilişkide olduğu gibi, mentorluk ilişkileri de aşamalardan geçerek ilerler. Resmi mentorluk ilişkiniz muhtemelen dört gelişim aşamasını yansıtacak ve her aşama bir sonrakinin doğal bir parçasını oluşturacaktır:

- I. İlişkinin Kurulması
- II. Bilgi Alışverişi ve Hedeflerin Belirlenmesi
- III. Hedefler Doğrultusunda Çalışmak/Katılımı Derinleştirmek
- IV. Resmi Mentorluk İlişkinin Sonlandırılması ve Geleceğin Planlanması

Her bir aşamanın uzunluğunu belirlemek için kesin bir formül yoktur. Örneğin bir yıl süren bir ilişkide, Aşama I ve II tipik olarak ilişkinin ilk üç ila dört ayında ortaya çıkar. İlişkiyi daha az resmi bir şekilde sürdürme seçenekleri Aşama IV'te ele alınır.





Takip eden bölümlerde her bir aşamada başarılı bir şekilde ilerlemeye yönelik pratik faaliyetler ele alınmaktadır.

Aşama I: İlişki Kurma

Bu aşamada birbirinizi tanıyacak ve güven oluşturmaya başlayacaksınız.

İlk toplantınız sırasında (ideal olarak yüz yüze) geçmişlerinizi, deneyimlerinizi, ilgi alanlarınızı ve beklentilerinizi tartışın. Ayrıca gizlilik ve temas sıklığı konusunda da anlaşmalar yapacaksınız.

Bu ilk aşamada, ister yüz yüze, ister telefon veya e-posta yoluyla olsun, düzenli olarak iletişim kurmak için bir program oluşturmak önemlidir.

2 Phillips-Jones, L. (2001) Kişisel iletişim. CCC/The Mentoring Group'un Mentor ve Mentee eğitim materyallerinden uyarlanmıştır.

Mentorluğunuz sırasında mentinize sormak isteyebileceğiniz bir dizi soru vardır

ikinci toplantı:

- Bana kendinizden, becerilerinizden, kuruluşunuzdan veya toplumunuzdan, siyasi ortamdan, karşılaştığınız bazı temel zorluklardan, iş fikrinizden vb. biraz daha bahsedin (İlk görüşmeniz sırasında ifade ettiği temel deneyimlerden ve ilgi alanlarından birkaçını yansıtarak başlayın).
- Diğer mentorluk ilişkilerinden nasıl faydalandınız?
- Mentorluk ilişkimiz için bazı ön hedefleriniz nelerdir?

Aşama II: Bilgi Alışverişi ve Hedeflerin Belirlenmesi

Aşama II sırasında daha fazla bilgi alışverişinde bulunacak ve hedefler belirleyeceksiniz. İlişkiniz ve güveniniz derinleşecek. Mentorluk ilişkisi ilerledikçe, aktif dinleme pratiği yapmaya ve sürekli olarak cesaretlendirici ifadeler kullanmaya özen gösterin.

Mentinizin Hedefler Belirlemesine Yardımcı Olmak:

Bilgi alışverişinde bulunarak, mentinizin mentorluk ilişkisi aracılığıyla ulaşmayı umduğu hedefler hakkında fikir sahibi olursunuz. Mentorlar, mentilerine çok çeşitli konularda ve zorluklarda girdi ve destek sağlamışlardır. Örneğin, çırağınız belirli bir alandaki becerilerini geliştirmek isteyebilir. Alternatif olarak, önemli bir karar konusunda sizin rehberliğinize ihtiyaç duyabilir.

Hedefler yararlıdır çünkü mentinin pozisyonunun günlük taleplerinin ötesini görmesine ve mentorluk ilişkisinden en iyi şekilde nasıl yararlanacağı konusunda netlik kazanmasına yardımcı olurlar. Mentinizi hedeflerini sizinle tartışması için teşvik edin. Hedef Formunu doldurmasını ve sizinle paylaşmasını önerin. Coach your mentee to refer back to his or her goals periodically as a way of refocusing on goals and measuring progress. Referring to the goals regularly is also a good way for you to know if you are helping him or her achieve them.



ILA

!FALL
Integration For All



SOYED

t tabit

Aydın



Aşama III: Hedeflere Doğru Çalışmak/Bağlantıyı Derinleştirmek

Tipik olarak en uzun aşama olan III. Aşamada, sohbet ederek, yazılı materyalleri paylaşarak, çeşitli öğrenme ve gelişim faaliyetlerini deneyerek ve onu diğer meslektaşlarıyla tanıştırmak mentinizin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olursunuz. Bu, açıklık ve güvenin, anlamlı tartışmaların ve yeni anlayış ve yaklaşımların uygulanmasının damgasını vurduğu zengin bir aşamadır.

Müracaatçınızın bu aşamada sizin sürekli teşvikinize ihtiyacı vardır. Ayrıca, yeni şekillerde düşünmesi veya bir soruna farklı yaklaşması için onu zorlayacak kadar rahat hissedebilirsiniz.

Bu, hedeflere doğru ilerleme ve ilişkinin kendisi üzerine düşünmek için iyi bir noktadır.

Aşağıdakileri tartışmayı düşünün:

- Bu noktaya kadar ilişkinin faydaları nelerdir? Hedeflerinize ulaşmanızda size (mentiyeye) nasıl yardımcı oluyorum?
- Mentorluk ilişkisinin bir sonucu olarak kendinizde ve işinize yaklaşımınızda ne gibi değişiklikler görüyorsunuz?
- Varsa, hedeflerinizde veya ilişkimizde ne tür ayarlamalara veya değişikliklere ihtiyaç var?

Bu aynı zamanda ilişkideki enerjinin azalabileceği bir aşamadır! Bazen çirak, size yük olduğunu düşünerek endişe duyacaktır. Diğer sorumlulukları genellikle mentorluk ilişkisine olan bağlılığıyla yarışacaktır. Eğer mentinizden haber alamadıysanız, onu kontrol edin. Gerekirse liderlik edin. Ayrıca kendi zamanınızı ve enerjinizi de değerlendirin. Ortaklık sizin için iyi işliyor mu? Bazı ayarlamalar yapmanız gerekiyor mu?

Bu, ilişkinin oldukça ödüllendirici bir aşamasıdır, ancak zorluklar da ortaya çıkabilir.

Diğer mentor ve mentilerin karşılaştıkları ve çözdükleri zorluklara ilişkin bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

- Zaman ve enerji. Açık ara en yaygın zorluk, ortaklıkta yapmak istediğiniz her şeyi yapmak için yeterli zaman bulmaktır. İyi niyetlere rağmen, her ikiniz için de diğer öncelikler araya girer.

Çözüm: Özellikle başlangıçta büyük düşünmek yerine küçük düşünün.

Gerçekleştirebileceğinizden daha fazla zaman sözü vermektan kaçının. Harcadığınız zaman ve gerçekleşen öğrenme konusunda her ikinizin de rahat olduğundan emin olmak için danışmanınızla görüşün.

- Hızlı bir şekilde güven inşa etmek. Her ay sadece birkaç saatlik temasla, her ikinizin de istediği türden bir güven inşa etmek kolay değildir.

Çözüm: Diğer mentorlar aşağıdaki gibi çeşitli stratejileri başarıyla kullanmışlardır: Çok dikkatli dinleyin ve mentinizin geçmişte neler söylediğini hatırlayın. Güvenilirliğinizi gösterin. Verdiğiniz sözleri ve taahhütleri yerine getirin - değiştirilmesi gerekenler varsa, mentinize hemen bildirin ve bunları yeniden planlayın veya yeniden müzakere edin. Yapılan



ILA

!FALL
Integration For All



SOYED

t tabit

Aydın



bazı hataları ve alınan dersleri kabul edin. Başkaları hakkında olumsuz konuşmaktan kaçının. Hepsinden önemlisi, çırağınızın sizinle paylaştığı sırları saklayın.

- Mentinizin tüm ihtiyaçları konusunda "uzman" olmamak. Birçok mentor, tüm cevaplara sahip olmadıklarında zorlanırlar.

Çözüm: İlişkinizin başlarında "öğrenmeyi kolaylaştırıcı" rolünüzü açıklayın.

Mentinize tüm cevaplara sahip olmayacağınızı, birlikte öğrenmeyi ve farklı konularda daha uzman olan diğer kişilerden yardım almayı dört gözle beklediğinizi söyleyin.

- Farklılıklara karşı duyarlı olmak. Özellikle başlangıçta, her ikinizin de aynı olduğunu varsaymak cazip gelebilir. Aslında, deneyimlerinizi paylaşacaksınız.

Farklılıklarınızı da keşfedin ve bunlardan bir şeyler öğrenin.

Çözüm: Tüm benzerliklerinizi keşfetmenin yanı sıra, siz ve danışanınız arasındaki farklılıkları belirlemek için dikkatlice çalışın. Örneğin, onun pozisyonunun özellikleri sizin oynadığınız rol(ler)den ne kadar farklı?

Sizin karşılaşmadığınız ama onun için şu anda gerçekleşmekte olan ne var? Farklı nesillerden/yaşlardan, cinsiyetlerden, ırklardan, kültürel gruplardan veya profesyonel geçmişlerden geliyorsanız, ikiniz de ne gibi farklı deneyimler yaşadınız? Öğrenme moduna geçin ve tüm bu konular hakkında tartışmaya davet edin. Stephen Covey'in Seven Habits of Highly Effective People kitabında hatırlattığı gibi, "Önce anlamaya çalışın."

Aşama IV: Resmi Mentorluk İlişkinin Sonlandırılması ve Geleceğin Planlanması

Bu aşamada, mentinin devam eden başarısı için planlama yapmak, resmi mentorluk ilişkisini sona erdirmekle dengelenir. Gelecekte ihtiyaç duyabileceği destek türlerini tanımlamak için mentinizle birlikte çalışın. Sizin sağladıklarınız dışında fayda sağlayabilecek başka meslektaşlarınızla da bağlantı kurmasını isteyebilirsiniz. Bu aynı zamanda mentinizin bir gün birine mentorluk yapma konusundaki ilgisini keşfetmek için de iyi bir zamandır.

Ara verme, yolculuğun kapanışını getirir. Son görüşmeniz aşağıdakilere adanmalıdır:

- Başarılar, zorluklar ve hedeflere doğru ilerleme üzerine düşünme;
- Mentiniz bu ilişki hakkında en çok neyi hatırlayacak?
- Önünde ne gibi zorluklar var?
- Hala ihtiyaç duyabileceği diğer destek türlerini keşfetmek;
- İlişkinin gayri resmi olarak devam edip etmeyeceğini ve bunu nasıl uygulayacağınızı tartışmak; ve
- Teşekkürler ve en iyi dileklerle!





Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
This project is funded by the European Union.

En İyi Mentorluk Uygulamaları

- Kendinizi tüm cevaplara sahip bir kişi olarak değil, bir "öğrenme kolaylaştırıcısı" olarak düşünün. Müracaatçınızın bir konudaki deneyim ve bilgeliğinizin ötesine geçen insanları ve diğer kaynakları bulmasına yardımcı olun.
- Tavsiye vermek yerine soruları vurgulayın. Mentinizin daha geniş ve derinlemesine düşünmesine yardımcı olacak sondalar kullanın. Eğer sadece gerçeklerden bahsediyorsa, duyguları hakkında sorular sorun. Duygulara odaklanırsa, gerçekleri gözden geçirmesini isteyin. Anlık bir krize takılmış gibi görünüyorsa, büyük resmi görmesine yardımcı olun.
- Talep edildiğinde kendi deneyimlerinizi, çıkardığınız dersleri ve tavsiyelerinizi paylaşın. Deneyimlerinizin onun deneyimlerinden ne kadar farklı olabileceğini ve sadece birer örnek olduğunu vurgulayın. Sorunu onun yerine çözmeye dürtünüzü sınırlayın.
- İlişkiyi kontrol etme ve sonuçlarını yönlendirme isteğinize karşı direnin; mentiniz kendi gelişiminden sorumludur.
- Mentinizin alternatif yorum ve yaklaşımları görmesine yardımcı olun.
- Destekleyici geribildirim yoluyla mentinizin özgüvenini artırın.
- Çırağınızı hedeflerine ulaşması için cesaretlendirin, ilham verin ve ona meydan okuyun.
- Çırağınızın geçmişte kullandığı ve yeni zorluklara uygulanabilecek başarılı stratejiler üzerinde düşünmesine yardımcı olun.
- Ara sıra spontane olun. Planlı konuşmalarınızın ötesinde, cesaretlendirici bir söz veya yeni bir bilgi bırakmak için "ansızın" arayın veya e-posta gönderin.
- Mentorluk uygulamanız üzerinde düşünün. Geri bildirim talep edin.
- Mentorluk ayrıcalığının tadını çıkarın. Çabalarınızın hem mentinizin hem de kendinizin gelişimi üzerinde önemli bir etkisi olacağını bilin.



ILA



!FALL
Integration For All

