

W-energy

FOR EQUALITY



W-energy

FOR INNOVATION

Teknoloji ve İnovasyonda Mentorluk Programı

"Mentorluğa Derin Bakış Eğitimi"

W-energy

FOR FUTURE

Koç Holding Teknoloji ve İnovasyonda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seferberliği Başlattı!

Topluluk şirketleri içerisinde yer alan Aygaz bünyesinde gerçekleşecek olan W-energy For Equality projesi başlıyor. Proje kapsamında W-energy For Innovation ve W-energy For Future programları ile yarınları değiştirmeye bugünden başlıyor, teknoloji ve inovasyonda cinsiyet eşitliğini sağlamak için pek çok programı hayata geçiriyoruz.

Proje kapsamında LEARNECO olarak 5 yıl boyunca genç kadın yeteneklere ve liseli kız öğrencilere teknoloji ve inovasyon alanında pek çok eğitim, gelişim ve mentorluk programı fırsatı sunarken, ilgili programlarımızdan mezun olan ve Hackathon sürecinde yarışarak dereceye giren genç kadın yetenekler kariyerlerini teknoloji ve inovasyon noktasında devam ettirebilmeleri için Aygaz bünyesinde birbirinden farklı kuluçka programı, hızlandırma programı ve staj programlarıyla desteklenecektir.

İÇİNDEKİLER

- Mentorluk Kavramının Tarihçesi ve Hikayesi
- Mentorluk Kavramının Akademik Tanımlamaları
- Mentor ve Menti Kimdir?
- Başarılı Mentorların ve Mentilerin Özellikleri ve Yetkinlikleri
- Mentorlukte Türleri ve İlişki Çeşitleri
- Mentorlukte Güçlü Soru Sorma Teknikleri
- Mentorlukte Uzmanlık Alanları





MENTORLUK KAVRAMININ TARİHÇESİ VE HİKAYESİ:

Mentorluk kavramının kökeni eski yunan mitolojisine kadar uzanmaktadır. Homeros'un ünlü destanı Odysses'de belirtildiğine göre eski yunanda mentorluk, Ithaca Kralı Odysseus Truva savaşına gitmeden önce oğlu Telemachus'u yakın arkadaşı Mentor'a emanet edecektir. Tahta geçecek oğlunun tahtı yönetecek becerilerinin iyi olduğunu düşünmemektedir ve oğlunu Mentora emanet ederek bilgisi, becerisi ve deneyimiyle yetiştirmesini ve tahtı yönetecek seviyeye getirmesini ister.

Mentorluğun kökeni sadece kelimenin kökeni ile alakalı değildir. Mentorluk eski çağlarda da farklı şekillerde karşımıza çıkmıştır. Mentorluk tarihine bakıldığında zaman zaman mentorluk temelde usta ve çırak ilişkisi çerçevesinde geliştirilmiştir.

Eski zamanlarda elinde taş ile yere bir şeyler çizmeye çalışan kişiler de mentor olarak nitelendirilmektedir. Avlanmayı ve toplayıcılığı başkalarına anlatan ve yaygın hale getiren kişilerde mentor olarak eski zamanlarda gösterilmiştir.

Mentorluk sadece profesyonel hayatta veya çalışma hayatında bulunmamaktadır. Mentorlar ve çırakları olan mentiler aynı yerde çalışma zorunluluğu bulunmayan ikililerdir.

MENTORLUK KAVRAMININ AKADEMİK TANIMLAMALARI

- Mentorluk, az deneyimli bireyler ile daha deneyimli bireyler arasındaki uzun süreli ilişkiler olarak tanımlanabilmektedir.
- Mentorluk, herhangi bir organizasyona yeni dahil olan kişilere deneyimin ve bilginin aktarıldığı, gelişim süreçlerini de kapsayan ve yeni profesyonellerin gelişmesinde oldukça önemli bir yere sahip olan kariyer gelişim sürecidir.
- Mentorluk organizasyonlarda yeni profesyonellerin gelişme sürecinde oldukça etkili bir yere sahiptir.
- Günümüzde mentorluk kavramı çağın gerekliliklerine uygun olarak yürütülmektedir. Günümüzde yaşın değil, bilginin, yeteneğin ve deneyimin baskın olduğu mentorluk süreçleri hakimdir.
- Dünyada yaşanan hızlı ve önemli gelişmeler ve değişimler uzmanlık alanlarında sadece yaşın önemli bir faktör olmadığını göstermektedir ve buna en iyi örnek tersine mentorluk uygulamalarıdır.
- Teknoloji ile birlikte yeni çıkan alanlar mentorluk yapacak kişileri de değiştirmiştir. Daha genç ve dinamik gençler tersine mentorluk süreçleriyle daha ileri yaşlardaki bireylere mentorluk yapıyor hale gelmiştir. E-spor (elektronik ortamda, bilgisayar üzerinde yapılan spor) konusunda mentorluk hizmetini bu alanın dinamiklerine uygun gençlerin vermesi, bu kısma oldukça iyi bir örnektir.

imPROVE
DEVELOP
TRAINING
MOTIVATE
COACHING
INSPIRE

MENTORLUK SÜRECİNİN FAYDALARI

- Mentorluk bireylere kariyer önerileri sunmaktadır.
- Mentorluk psikososyal destek sunma noktasında önemlidir.
- Mentilerin herhangi bir konuda işi öğrenmesi ve organizasyonel anlamda gelişimini sağlaması için mentorluk önemlidir.
- Mentorluk mentinin profesyonel anlamda gelişiminde katkı sunar.
- Mentorluk içerisinde kariyer planlamasına katkı sunma, rol model olma, rehberlik etme ve öneriler sunma gibi pek çok unsur bulunmaktadır.
- Mentorluk; mentor, menti ve bulunduğu organizasyonunun bütününe geliştiren bir süreçtir.
- Mentiler mentorların yeteneklerini daha da geliştirmelerine katkı sağlarlar.Mentilere yeni şeyler öğretirken kendi bilgilerini de tazelemiş olurlar.Mentorlar bu gelişim sürecinde kendilerine de olabildiğince fazla katkı sağlarlar.
- Mentorluk, toplum açısından da oldukça önemli bir disiplindir. Mentorluk sayesinde bilgi, deneyim ve yetkinlikler başka insanlara aktarılarak toplumun gelişme sürekliliği sağlanmış olur.



MENTOR VE MENTİ KİMDİR?

- Mentorluk sürecinde mentor ve menti olmak üzere iki kahraman bulunmaktadır. Mentor/menti ilişkisi usta ve çırak ilişkisine benzetildiğinde bilgisi, deneyimi ve yetkinlikleri fazla olan kişi mentor, daha az deneyimi ve bilgisi olan pek çok konuda mentorden destek alarak yararlanan kişi de menti olarak adlandırılır.
- Sivil toplum örgütleri, dershaneler, girişimler, kurum, kuruluşlar ve kar amacı gütmeyen topluluklar gibi pek çok yerde mentor ve menti ilişkisi görülebilmesine rağmen Mentor ve menti ilişkisi iş dünyasında daha sık gördüğümüz bir ilişkidir.
- Mentorluk süreci organizasyonların ve kurumların gelişimi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir.
- Sadece profesyonel hayatta değil aile hayatında da mentor ve menti ilişkisine rastlamak mümkündür.

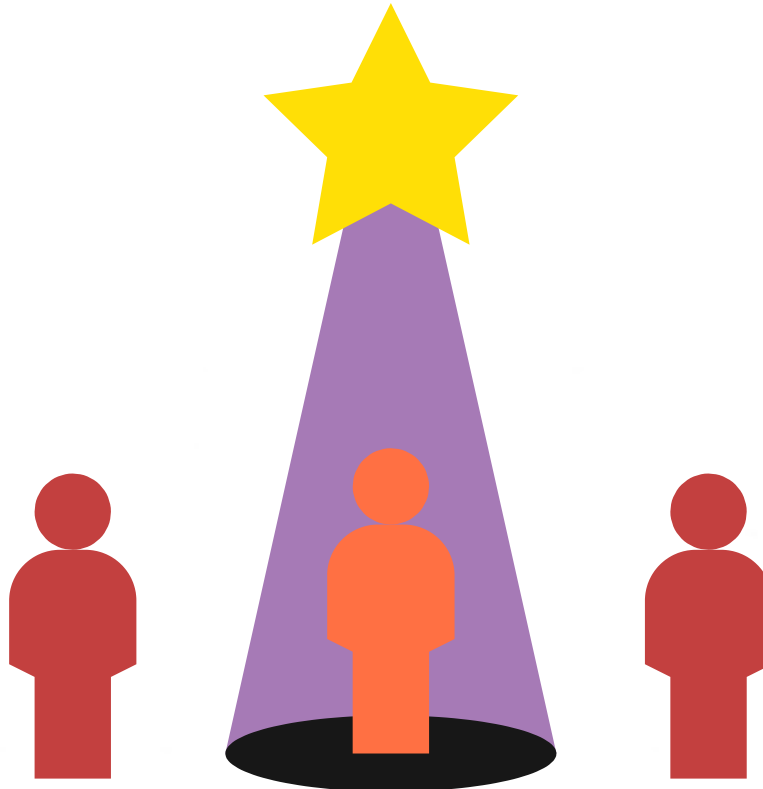


BAŞARILI MENTORLARIN ÖZELLİKLERİ VE YETKİNLİKLERİ

Mentor olmak için bazı yetkinliklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Mentor olabilmek için kişinin kendi alanında nitelik ve becerilerini geliştirmiş olması beklenmektedir. Bilgi, deneyim ve yetenekler konusunda başarılı olan biri mentor olmalıdır.

- Mentorlar, profesyonel ilişkiler geliştirebilen insanlardır.
- Mentorlar geçmiş çalışma deneyimleri sayesinde konulara farklı perspektiflerden bakabilen insanlardır.
- Mentorlar, başkalarını hedeflere ulaştırma noktasında istekli olmalıdırlar.
- Mentilerinin hayallerini gerçekleştirebilme ve paylaşabilme noktasında onları motive etmelidir.
- Mentorlar, insanları harekete geçirebilme yeteneğine sahiptirler.
- Mentorlar, başarıya ulaşabilmek için öncelikle zorluklarla mücadele etmenin gerekliliğinin farkındadırlar.
- Mentorlar her konuda açık iletişim kurulabilen ve geri bildirimini önemseyen güvenilir insanlardır.
- Empati ve iletişim yetenekleri gelişmiş olmalıdır.
- Mentorlar, dürüstçe bilgi ve deneyimlerini paylaşılabilmelidir.
- Mentorlar aynı zamanda iyi birer dinleyici olmalıdırlar.
- Mentorlar etik süreçleri önemsemelidir.
- Mentorlar esnek olmalıdır ve günceli yakından takip etmelidir.

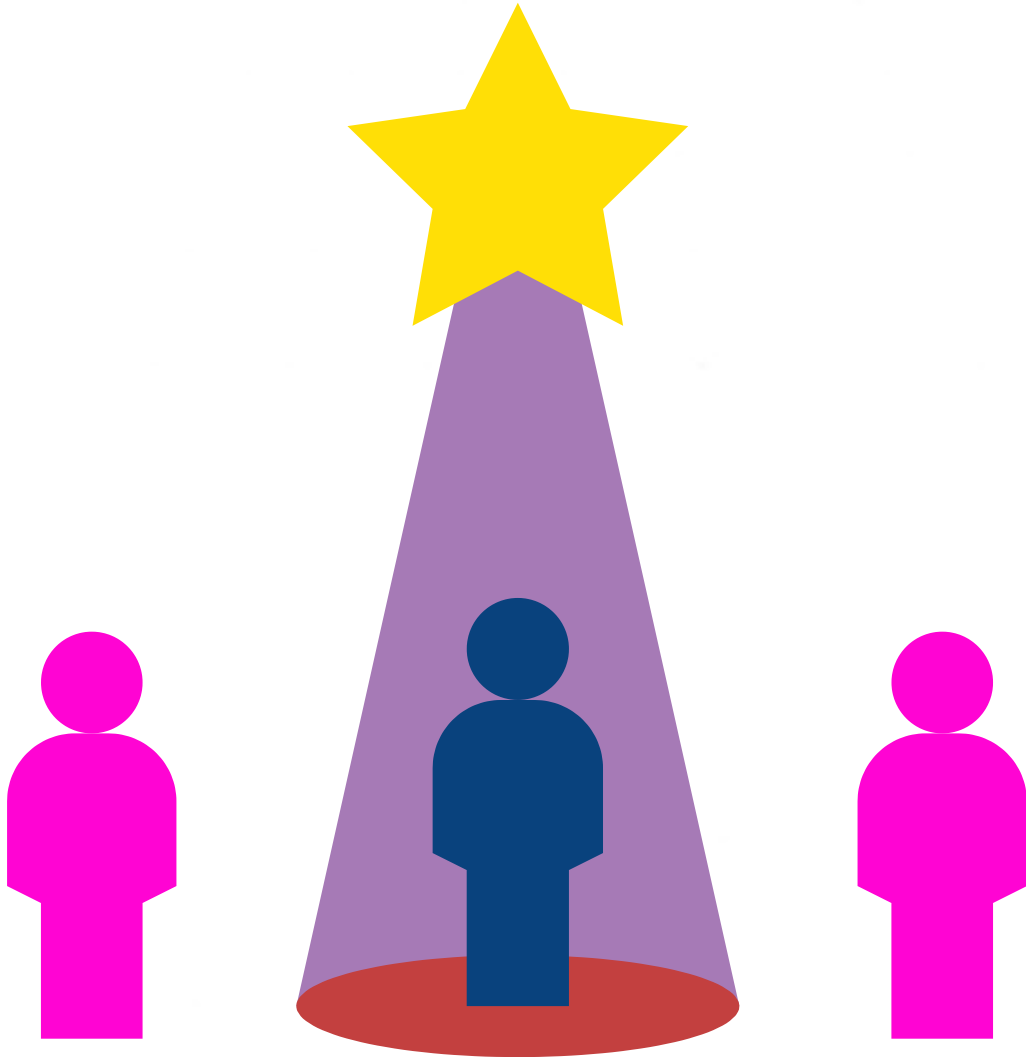
- Mentorlar, geleceğe destek olmak amacıyla mentilerinin etkili öğrenme süreçlerini desteklemektedir.
- Mentorlar mentorluk yaptıkları konularda oldukça fazla bilgi ve deneyime sahip olduğu için mentilerin süreçlerde sorgulayacağı ve yaşayacağı zorlukları tahmin eder ve ona göre aksiyon alır.
- Deneyimlerinden yola çıkarak etkili öğrenmeyi teşvik eder.
- Mentorlar kariyer gelişimini desteklemektedir.
- Mentorlar kariyer basamaklarını mentilerinin nasıl yöneteceğini, bu basamaklarda önlerine çıkabilecek olası zorlukların neler olabileceğini ve bu zorluklarda neler yapabileceklerini aktarır.
- Mentorlar adalet duygusu çerçevesinde ve etiğe uygun bir şekilde davranmalıdır.
- Mentorlar mentilerinin çalıştıkları konu üzerinde boşa kürek çekmesini istemezler.
- Mentorlar ulaşılabilir olmalıdır.



BAŞARILI MENTİLERİN ÖZELLİKLERİ VE YETKİNLİKLERİ

- Mentiler, mentorların uzman oldukları alana dair eksiklikleri olan kişilerdir.
- Mentiler, mentorun bilgi ve birikimine önem veren insanlardır.
- Mentiler, amaca doğru mentorun rehberliğinde ilerleyen kişilerdir. Bir yol haritası elde eder ve istedikleri konuda amaca doğru mentorun rehberliğinde ilerler.
- Başarılı mentiler beklentilerini açıkça dile getiren kişilerdir.
- Başarılı mentiler etkili iletişim ve geri bildirim kültürünü uygulayan ve değişimden kaçmayan kişilerdir.
- Mentiler açısından kararlılık, deneyime duyulan saygı ve çaba olmazsa olmaz yetkinliklerdendir.
- Başarılı mentiler meydan okumaları seven kişilerdir.
- Başarılı mentiler mentorluk süreçlerinde oldukça kararlı hareket etmektedirler.
- Mentiler, mentorluk süreçlerinde karşılaşılabilecek her sorunla yüzleşmeye istekli olmalıdırlar.
- Mentorluk sürecinde başarılı olan mentiler mentorlarına güvenen insanlardır.

- Mentiler her durumu ve olayı sorgulama bilincine sahip olmalıdırlar. Böylelikle hem mentorun gelişimi hem de mentinin gelişimi açısından değerlidir.
- Mentiler başarmak için süreçlerde önlerine çıkabilecek risklere karşı açık olmalıdır.
- Mentiler bu süreçte öğrenme için proaktif olmalıdır ve her daim algılarının açık olması gerekmektedir.



MENTORLUKTE İLİŞKİ ÇEŞİTLERİ

- Mentorluk süreçlerinde çeşitli ilişkiler ile karşılaşabilmek mümkündür.
- Her alanda farklı uzmanlıklara sahip mentorlar bulunabilmektedir ve her mentorun kendine özgü kişisel özellikleri bulunmaktadır bu nedenle mentor ve menti ilişkisi farklı şekillerde gelişebilmektedir.
- Bu ilişki tipleri süreçten sürece değişkenlik gösterir ve bu süreçlerin belirleyicileri mentor ve mentilerdir. Mentorluk sürecinde nasıl bir ilişki tipinin izleneceğini büyük oranda mentor belirlemektedir. Bu ilişki tipi süreç içerisinde değişkenlik gösterebilmektedir.
- Bütün mentorluk sürecini tek bir ilişki tipi ile yürütmek mümkün değildir. Formal bir şekilde başlayan mentorluk süreci formal olmayan bir mentorluk sürecine zamanla ilerleyebilir bu durumun temel belirleyicisi süreçteki ihtiyaçlardır.

Açık İlişki Tipi

Mentor ve menti arasında her konu konuşabilmektedir ve bir sınırlama bulunmamaktadır.

Kapalı İlişki Tipi

Sınırlı çalışma konuları bulunmaktadır ve bazı konular tartışmaya kapalıdır.

Genel İlişki Tipi

Mentorun ve mentinin kim olduğundan çevrenin de haberi vardır.

Özel İlişki Tipi

Mentorun ve mentinin sürecinden çok fazla kişinin haberi yoktur.



Formal İlişki Tipi

- Toplantılar belirli düzenlerde, belirli yerlerde ve belirli zamanlarda gerçekleşir. Kontrol tamamen organizasyondadır. (Kurum, şirket gibi)
- Resmi bir mentorluk programı mentoru mentiye atar ve aralarındaki ilişkiyi izler.
- Katılımcıların nasıl iletişim kuracağını ve nasıl davranmalarını beklediğini ortaya koyar.
- Organizasyon mentilerinin program bittikten sonra istedikleri düzeyde bilgi, beceri ve tutumların kazanmasını amaçlar.



Formal Olmayan İlişki Tipi

- Birden gelişen ve belirli düzenli aralıklarla yapılmayan süreçlerden oluşur ve ihtiyaç halinde görüşmeler yapılır.
- Menti ve mentor arasındaki rahat ve esnek türde bir etkileşim vardır. Daha iyi bir iletişim, tanışma ve daha iyi bir güven ortamı yaratılmış olur.
- Hala organizasyonel hedeflere ve planlamalara bağlı olsalar da mentinin kişisel ve profesyonel amaçları tamamen belirli beceriler ve etkileşimlerle sınırlandırılmamıştır.



FORMAL İLİŞKİ TİPİ

- Belirli bir zaman çizelgesi ve aksiyon planı düzenler.
- Hedefler açıkça belirlenmiştir.
- Herkes en baştan ilişkinin esas amacının ne olduğu konusunda birdir.
- Hemen hemen bir iş düzenlemesidir. Çünkü direk olarak kuruma bağlıdır ve kurum tarafından kontrol edilir.
- Organizasyon/kurum/şirket mentilerinin program bittikten sonra istedikleri düzeyde bilgi, beceri ve tutumların kazanmasını amaçlar.
- Resmi ve yapısal bir mentorluk programı; kurum çalışanlarına eşit fırsatlar sağlamasına yardımcı olur.
- Resmi ve pratik bir yaklaşımla organizasyonun hiçbir çalışanın olay dışında tutulmamasına ve temel şartları sağlayan herkesin organizasyonda mentorluk desteği almasına katkı sağlar.



FORMAL OLMAYAN İLİŞKİ TİPİ

- Belirli bir düzen ile yapılmayan mentorluk süreçlerinden yapılmaktadır.
- Resmi olmayan mentorluk, menti ve mentor arasındaki rahat ve esnek türde bir etkileşime uygundur. Organizasyonun çıkarlarına tamamen bağlı değildir.
- Genellikle belirli bir bitiş tarihine ve sabit programa sahip değildir.
- Sonuç olarak kişisel düzeyde genellikle daha iyi bir iletişim sürecine hakimdirler.
- Daha iyi bir tanışma ve daha iyi bir güven ortamı yaratılmış olur.
- Organizasyonun denetimi minimumdur. Genellikle yalnızca ilişkiyi kabul etme ve onaylama ile alakalıdır.
- Minimum denetim ve resmi olmayan mentorluk süreçlerinin getirdiği olumsuz sonuçlar da bulunmaktadır.
- Hedeflerin spesifik olmaması organizasyon/kurum kültürünü olumsuz etkileyebilir.
- Resmi olmayan mentorluğu hem izlemek hem de takip edip, değerlendirmek zordur.
- Organizasyonun hedeflerine, ihtiyaçlarına, beklentilerine ve var olan kaynaklarına göre yukarıda anlatılan ilişki çeşitlerinin harmanlanmasıyla en etkili mentorluk programının tasarlanması ve uygulanması gerekir.



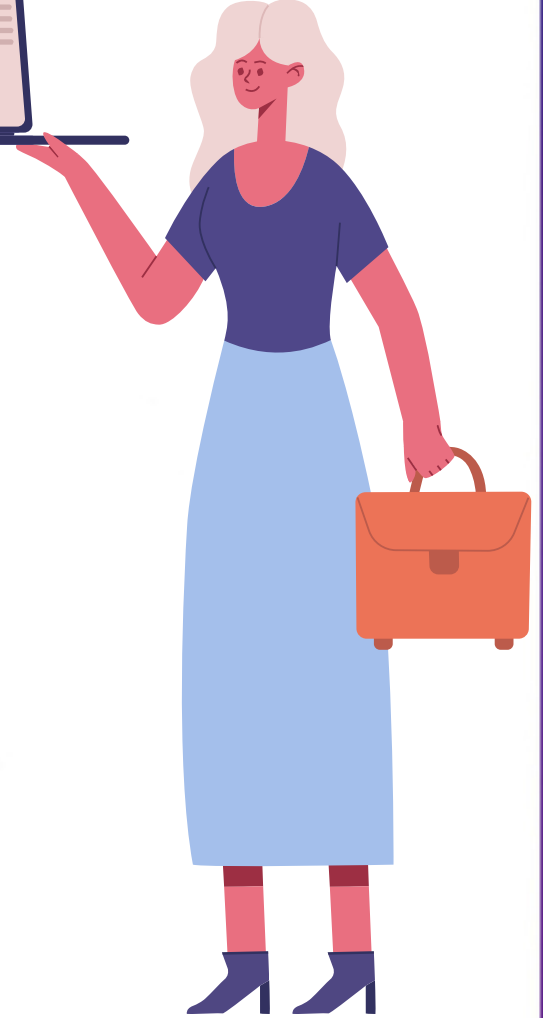
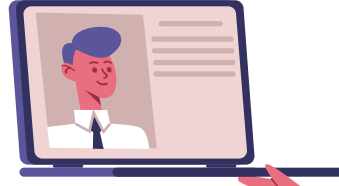
Mentorluk Türleri

Birebir Mentorluk

- En yaygın türdür.
- İki tarafın kişisel bağlarını güçlendirir ve doğrudan bölünmemiş bir ilgi sağlar.
- Mentinin kişisel kariyer gelişimi ve yükselişini sağlar ancak menti açısından bakılırsa; deneyim kazanması tek bir mentorun görüş ve önerileriyle sınırlandırılmıştır.

E-Mentorluk

- Uzak ve konumlar farklı ise oldukça kolay ve kullanışlı bir yöntemdir.
- Teknoloji sizin dostunuzdur.



Grup Mentorluğu

- Bir mentor birden fazla menti yer alır.
- Belirli sayıda mentor varsa, bir mentore gelen talep fazlaysa ve mentiler başka mentilerin fikirlerinden de yararlanıp etkileşime girmek istiyorsa bu mentorluk kullanışlıdır.
- Mentiler birden fazla mentor sayesinde çeşitli bakış açılarına ve fikirlere sahip olabilir. Buradaki dezavantaj ise, mentiler aynı seviyede ilgili değildir ve birebir mentorluğun sağladığı derin ilgi gerçekleşmez.

MENTORLUKTE GÜÇLÜ SORU SORMA TEKNİKLERİ

Yanıtlar değildir yaşamı değiştiren...
Yaşamı değiştiren sorulardır.
Dost Can Deniz

Mentorluk görüşmelerinde mentorun doğru zamanda ve doğru yerde mentisini güçlü sorularla desteklemesi ve bu sorulardan yararlanması önemlidir. Güçlü sorular mentisinin farklı seviyelerde farkındalık kazanmasını sağlarken aynı zamanda kişisel gelişimine de katkı sağlamaktadır.

Mentorlar için kilit becerilerden bir tanesi mentisine sorduğu sorularla mentisinin zihninde yeni ve farklı dosyalar açabilmesidir. Mentinin bu sorular sayesinde kendilerini keşfetmesi sağlayan ve kendine yeni alanlarını açmasını sağlayan sorular güçlü sorular olarak adlandırılır.

- Beyin önce sorulan soruya hızlıca bir cevap aramaktadır ve eğer bu cevabı hızlıca bulursa bununla cevap vermektedir. (SİSTEM 1)
- Eğer bu sorulan soruya cevap vermek için düşünmesi gerekiyorsa düşünür ve cevap verir. (SİSTEM 2)
- Mentorlar olarak mentilerimizi düşündürmek ve bir farkındalık yaratmak için sorularımızla Sistem 2 kısmının tetiklenmesi gerekir.





SİSTEM 1

Otomatize olmuş, kalıplar
Kötü sorular, Kapalı Uçlu

SİSTEM 2

Derin düşünme hali
İyi sorular, Açık uçlu

Değerlerin var mı?

Evet, hayır; otomatize olmuş sorudur.

Değerlerin sana ne
hissettiriyor?

Düşündürücü soru...

Beni seviyor musun?

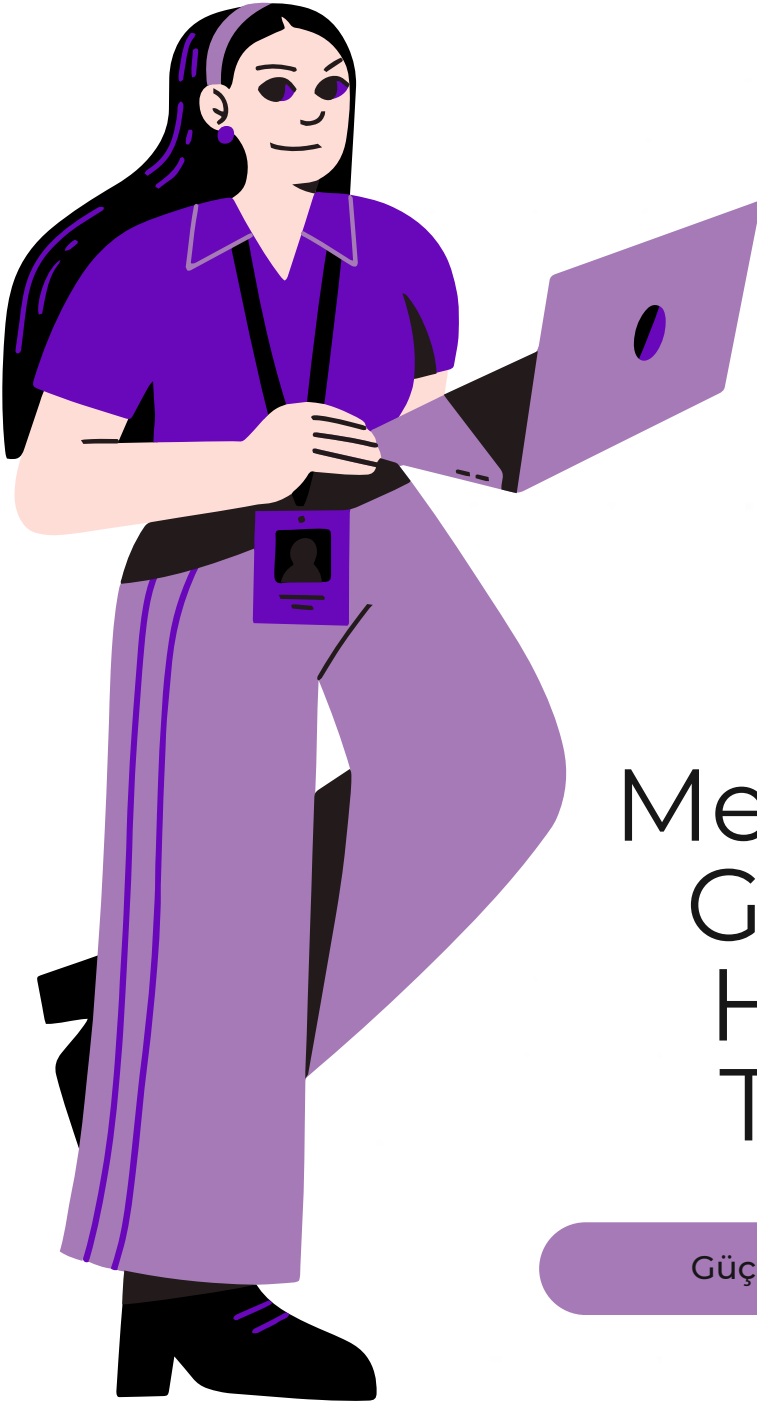
Evet, hayır, otomatize olmuş soru

Benimle ilgili duygu ve
düşüncelerin neler?

Düşündürücü soru...

DOĞRU SORU FORMATININ ÖZELLİKLERİ

- 1.Açık uçlu olmalıdır.
- 2.Yönlendirme olmamalıdır.
- 3.Pozitif veya nötr etkili olmalıdır.(Negatif olmamalıdır.)
- 4.Kısa ve net olmalıdır.
- 5.Sistem 2 tetiklenmelidir.



Mentorlar İçin Güçlü Soru Hazırlama Teknikleri

Güçlü sorular yaşama yön veriyor.



1. Son günlerde yaşanan durum karşısında alınan tedbirleri yeterli buluyor musunuz?

- Uzun bir soru kalıbıdır.
- Yönlendirme vardır çünkü tedbir alınması gerektiğini soru içinde belirtmiştir.
- Nötr etkili ve kapalı uçlu bir soru örneğidir. (Evet veya hayır şeklinde cevap verilir.)
- SİSTEM 1 tetikleyen sorudur.

2. Yaşam amacın ne?

- Kısa ve nettir.
- Yönlendirmenin olmadığı bir sorudur.
- Nötr etkili ve açık uçlu bir soru örneğidir.
- Düşünmeyi teşvik eden SİSTEM 2 sorusudur.

3. Bu dünyaya hangi değerli katkıyı sağlamak için gelmiş olabilirsin?

- Uzun bir soru kalıbıdır.
- Yönlendirme vardır, soru içerisinde dünyaya değerli bir katkı sağlamış olması gerektiği vurgulanmıştır.
- Pozitif etkili ve açık uçlu bir soru örneğidir.
- Düşünmeyi teşvik eden SİSTEM 2 sorusudur.

Mentorluk Alanları:

Mentorluk çeşitli alanlarda yapılabilmektedir. Mentorluk sürecinde mentorlar genellikle kendi alanlarında uzman olan kişiler olmalıdır. Her alanda farklı uzmanlıklara sahip mentorlar bulunabilmektedir.

Proje kapsamında liseli kız öğrencilere;

1. Üniversite ve bölüm tercihleri
- 2.Okuduğunuz üniversite ve bölüm
- 3.Üniversite sınavına hazırlık süreci
- 4.Teknoloji ve İnovasyon
- 5.Kariyer Planlama konusunda mentorluk desteği verilecektir.



REFERANSLAR VE İLERİ OKUMA ÖNERİLERİ

- Koçluk Hakkında Her Şey-Demet Uyar
- Profesyonel Koçluk- Temelden Ustalığa
(Nuri Murat Avcı, Umut Ahmet Tarakcı)





Görevleri ve Ödevleri Unutmamalıyım :)

Bizleri Takip Etmeyi Unutmayın:)



Aygaz A.Ş.
Aygaz Otogaz
LEARNECO



Aygaz A.Ş.
LEARNECO | Learning Ecosystem

