



TEGEP EĞİTİM ve GELİŞİM PLATFORMU DERNEĞİ

Mentorluk Süreci



Mentorluk

EMCC Mentorluk Tanımı: Gelişim odaklı sohbetler, deneyim paylaşımı ve rol modelleme yoluyla mentor ve menti arasındaki beceri, bilgi ve uzmanlık paylaşımını içeren bir öğrenme ilişkisidir. Bu ilişki, taraflar arasındaki farklılıklara değer veren, çift yönlü, birlikte öğrenmeyi amaçlayan, çeşitli durumsal bağlamları içeren kapsayıcı bir ortaklıktır.

- Çift taraflı bir öğrenme ve gelişim sürecidir,
- Mentor, mentinin hedeflerini belirlemesine ve planlamasına destek olur,
- Menti, mentorun rehberliğinde belirlenen gelişim hedeflerine ulaşmaya çabalar,
- Mentorlukta, mentor ve mentinin sorumluluğu ortaktır.

TEGEP Mentorluk Sürecinin Hedefi ve Amacı

TEGEP, eğitim ve gelişim alanında fikir üretme, yayma ve öğrenme kültürünü etkili kılmayı amaç edinmiş ve bu alanda bir referans noktası olma vizyonunu odağına alan bir dernek olarak, «birbirinden öğrenme» için çok güçlü bir araç olan «mentorluk» ile bu alanda sürekli gelişimin mümkün kılınmasına bir katkı sunmak üzere TEGEP Mentorluk Sürecini tasarlamıştır.

Bu süreç aynı zamanda, gönüllülerimiz arasındaki iletişimi geliştirecek, güçlü bir bilgi ve deneyim transferi ortamı sağlayacaktır. Bu doğrultuda süreç, TEGEP'in tüm hedef kitlesini kapsamak amacıyla 3 farklı mentorluk kurgusu içinde tasarlanmıştır: Geleneksel Mentorluk, Akran Mentorluğu ve Tersine Mentorluk.

TEGEP'te Geleneksel Mentorluk

TEGEP üyeleri arasından gönüllü olan mentorların başvurularının Mentorluk Komitesi tarafından değerlendirilmesi neticesinde belirlenen mentorların, özellikle eğitim ve gelişim alanındaki uzmanlık ve deneyimlerini kendilerinden daha az deneyimli eğitim profesyonelleri ile paylaşarak ve onların kendilerini kişisel, mesleki ve yönetsel anlamda geliştirmelerine destek olarak sektöre donanımlı eğitim ve gelişim yöneticileri kazandırmayı hedefler.

Hedef kitle; Tüm TEGEP Üyeleri mentor ve menti olarak bu sürece dahil olabilirler.

Mentor Olma Koşulları:

- Mentorların TEGEP üyesi olması,
- En az 10 yıl alan deneyimine, 5 yıl yönetsel deneyime sahip olunması,
- Tercihen mentorluk veya koçluk eğitimi alınmış olması veya tecrübesine sahip olunması,

Menti Olma Koşulları:

- Mentilerin TEGEP üyesi olması,
- Eğitim ve gelişim alanında en az 3 yıl deneyime sahip olunması,
- Menti eğitimine katılmış olması.

TEGEP'te Akran Mentorluğu

TEGEP üyeleri arasından gönüllü olan mentorların başvurularının Mentorluk Komitesi tarafından değerlendirilmesi neticesinde belirlenen mentorların, benzer uzmanlık seviyesine sahip olan profesyonellere mentorluk yaparak; farklı uzmanlıkları (eğitim gelişim alanında uzmanlaşılan alanlar örneğin; eğitim teknolojileri, ölçme&değerlendirme, yetenek yönetimi vb.) ve farklı deneyimleriyle (sektörel, hedef kitle, organizasyon) birbirlerini geliştirmelerini hedefler.

Hedef kitle; Tüm TEGEP Üyeleri mentor ve menti olarak bu sürece dahil olabilirler.

Mentor Olma Koşulları:

- Mentorların TEGEP üyesi olması,
- En az 5 yıl alan deneyimine sahip olunması.

Menti Olma Koşulları:

- Mentilerin TEGEP üyesi olması,
- Eğitim ve gelişim alanında en az 2 yıl deneyime sahip olunması,
- Menti eğitime katılmış olması.

TEGEP'te Tersine Mentorluk

Kendi alanında derinlemesine uzmanlığı olan üniversite öğrencilerinin ve/veya alanında uzmanlığı olan ancak kıdemi daha az olan TEGEP üyelerinin mentorluk başvurularının Mentorluk Komitesi tarafından değerlendirilmesi neticesinde belirlenen mentorların, TEGEP üyelerinden iş yaşamında deneyimli olan TEGEP üyesi mentilere, bu uzmanlık alanları ile ilgili deneyim paylaşımını hedefler.

Mentilere teknoloji veya işin geleceği alanlarında yükselen trendler hakkında yeni bir bakış açısı kazandırması amaçlanan tersine mentorluk sürecinde önerilen alanlar; eğitim teknolojileri, AI, VR, Robotik Kodlama, Deep Learning, Machine Learning vb. gibi.

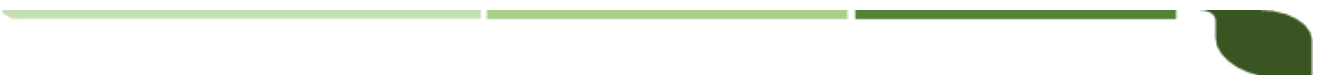
Hedef kitle; Mentorlar üniversite öğrencisi ve alanında uzmanlığı olan ancak kıdemi daha az olan TEGEP Üyeleri, Mentiler TEGEP Üyeleri.

Mentor Olma Koşulları:

- Mentorların üniversite öğrencisi ve alanında uzmanlığı olan ancak kıdemi daha az olan TEGEP üyesi olması
- Belirlenen uzmanlık alanları konusunda eğitimli olması,

Menti Olma Koşulları:

- Mentilerin TEGEP üyesi olması,
- Menti eğitime katılmış olması,
- Tersine mentorluk talep edilen alanda bilgi/deneyiminin olmaması/az olması.



Mentorluk Eğitimi

Asenkron Eğitim İçeriği: Mentorluk Süreci

- Mentorluk Nedir
- Sürecin Amaç ve Hedefleri
- Uygulama Esasları ve Etik Kurallar
- Mentorluk Süreci
- Mentor – Menti Arası İletişim Kurmak
- Mentorluk Sürecinde Mentinin Sorumlulukları

Senkron Eğitim İçeriği: Mentorluk Becerileri (Vaka çalışmaları ve uygulamalar ile desteklenen bir seanstır)

- Öz Yönetim
- Aktif Dinlemek
- Cesaretlendirmek
- Güçlü Soru Sormak

Menti Eğitimi

Asenkron Eğitim İçeriği: Mentorluk Süreci

- Mentorluk Nedir
- Sürecin Amaç ve Hedefleri
- Uygulama Esasları ve Etik Kurallar
- Mentorluk Süreci
- Mentor – Menti Arası İletişim
- Mentorluk Sürecinde Mentinin Sorumlulukları

Senkron Eğitim İçeriği: Menti Becerileri (Vaka çalışmaları ve uygulamalar ile desteklenen bir menti eğitimidir)

- Hedef Belirleme ve Planlama
- Aktif Dinleme
- Proaktif Olma

Etik Kurallar

- Mentor ve menti arasındaki ilişki gizlilik ve güven ilişkisi üzerine kuruludur. Ele alınan ya da paylaşılan konular, gizlilik esası kapsamında, mentinin yöneticisi ya da herhangi başka bir kişi ile paylaşılmaz.
- Her iki taraf da mentorluk sürecinden kişisel, profesyonel veya maddi anlamda bir çıkar sağlamaz.
- Mentor, mentinin mevcut işine bağlılığını olumsuz etkileyecek yorum ve yönlendirmelerden kaçınır.
- Mentor ve menti ilişkisinde kariyer fırsatları gündem olmalıdır, mümkünse bu ilişki sonucunda mentinin, mentorun desteğiyle eğitim ve gelişim projelerine ya da iyileştirme çalışmalarına odaklanılmalıdır.
- Mentiler mentorluk süreciyle ilgili olarak kendi yöneticilerine, konuşulan içeriklerden söz etmeden, sadece süreç ve sürecin kalitesi hakkında bilgi verirler.
- Mentor, bu görüşmeler sonucunda mentinin işiyle ilgili, kariyeri ile ilgili ya da özel hayatı ile ilgili herhangi bir davranışından ya da kararından doğrudan sorumlu tutulamaz.
- Mentorluk ilişkisinde her türlü karar mentinin kendi kararıdır.

- Mentor, mentinin herhangi bir iş performansından sorumlu değildir, gelişimine odaklanır fakat gelişimi hayata geçirmek mentinin sorumluluğudur.
- Her iki taraf da güveni zedeleyecek davranışlarda bulunmamalıdır.
- Görüşmelere mazeret bildirmeden katılmama, sürekli olarak görüşme tarihlerini erteleme konularında karşılıklı hassasiyet ve özen gösterilmelidir.
- Sürece dahil olduktan sonra her ne sebepten olursa olsun ilgisiz davranılmamalı ve iletişim çabaları yanıtsız bırakılmamalıdır.
- Geri bildirimleri kişisel almamak ve münakaşalara yol açacak tutum ve davranışlar sergilememede karşılıklı özen ve hassasiyet gözetilmelidir.
- Tüm taraflar, TEGEP'e ve sürecin sahipliğine zarar verecek nitelikteki tavır, söylem ve paylaşımlar yapmamalıdır.

Uygulama Esasları, İletişim ve Süreç

- İlk görüşme için mentor, menti ile iletişime geçer. Daha sonraki görüşmeleri organize etmekten menti sorumludur.
- Mentorluk sürecinde görüşmelerin gerçekleşmesi mentinin sorumluluğunu ve kişisel çabasını gerektirir. Bu kapsamda, görüşme tarihi, görüşme mekanı ve saati konusunda planlamaları menti takip eder, mekan ya da zamanın mentoruna uymaması durumunda alternatif yer ve zaman konusunda çaba gösterir, görüşmelerin aksaması durumunda menti, mentoruna yeni görüşme tarihi konusunda anımsatmada bulunarak aksamaların önüne geçer.
- Mentorluk görüşmeleri, verimlilik açısından en fazla 20 gün arayla gerçekleşmelidir. 20 günü geçen görüşmelerde bir önceki konular unutulabileceğinden daha uzun görüşme aralıklarından kaçınılmalıdır.
- Süreç, ayda minimum bir seans ve 2 saat olacak şekilde, toplamda en az beş görüşmeden oluşur. Görüşmelerden biri (mümkünse ilk görüşme) yüz yüze yapılması önerilir diğer görüşmeler dijital ortamda birebir-online olarak planlanabilir.
- Tüm görüşmelerin sürece odaklanılabilecek verimli bir zamanda gerçekleşmesi ideal olmalıdır.
- Mentinin ihtiyaç duyması durumunda, planlanarak ek telefon görüşmeleri gerçekleştirilebilir.
- Seans düzeni mentorluk anlaşması sırasında belirlenmeli, bir değişiklik halinde, bir sonraki görüşme tarihi 2 hafta içinde belirlenmelidir.
- Mentor ve menti diledikleri zaman mentorluk ilişkisini bitirmek ya da uzatmakta serbesttirler. Fakat bu konularda TEGEP Mentorluk Komitesi'ne bilgi vermelidirler.
- Mentorlar ve mentiler görüşmeler tamamlandıktan sonra online ortamdaki takip formunu doldururlar.
- Mentor ve mentiler TEGEP'ten gelecek olan ve mentorluk sürecinin etkinliğine yönelik değerlendirme anketlerini doldurmayı kabul ederler.
- Mentor ya da menti, bu ilişki içerisinde herhangi bir konuda zorluk, problem vb. yaşadığında bu konuda TEGEP'ten yardım alabilirler.
- Süreç sonunda menti bu süreçteki kendi gelişim yolculuğu ile ilgili değerlendirme formunu doldurur ve TEGEP ile paylaşır.
- Formlar, takip ve bilgilendirmeler TEGEP'in sunduğu dijital platformlar üzerinden paylaşılır. Mentor ve menti tarafından bu alan üzerinde gerekli düzenlemeler ve takip yapılır.

Mentorun Sorumlulukları

- İlk görüşme için mentor, menti ile iletişime geçer.
- Mentiye; mesleki gelişim rehberliği ve desteği sağlamak,
- Mentiye kendi tecrübelerini aktararak yardımcı olmak,
- Gizliliğe sadık kalmak,
- Öğrenme hedeflerinin belirlenmesinde yardımcı olmak,
- Bilgi kaynağı olmak,
- Geri bildirim vermek ve almak,
- Performansı ve aksiyonları değerlendirmek,
- Önerilerde bulunmak,
- Mentiye denemeye ve uygulanabilir bir risk almaya teşvik etmek,
- Mentiye problemlerini çözmesinde ve karar vermesinde uygun sorular sorarak yardımcı olmak,
- Mentinin özgüveninin güçlenmesine yardımcı olmak,
- Mentinin kendi kendine öğrenmesine yardımcı olmak,
- TEGEP'e iletilecek bilgi ve formların hazırlığı konusunda mentiyi destekler, takip eder.

Mentinin Sorumlulukları

- Mentorluk süresi boyunca gizlilik anlaşmasına bağlı kalmak, mentorun paylaştıklarını başkalarıyla paylaşmamak,
- Mentorluk görüşmelerinin organize edilmesi, her görüşme için tarih, yer ve saat belirlenmesi konusunda sorumluluk almak,
- Mentorluk sürecinde alınan kararlar doğrultusunda aksiyon almak,
- Mentorluk sürecinde edindiği kazanımları kariyer planına entegre etmek,
- Sorular sormak ve yeniliklere açık olmak,
- Geri bildirim almak ve vermek konusunda istekli olmak,
- Önemli olduğunu düşündüğü ve geliştirmek istediği konuları gündeme getirmek,
- Mentorluk sürecinde görüşmelerin gerçekleşmesi mentinin sorumluluğundadır. Bu kapsamda, görüşme tarihi, görüşme mekanı ve saati konusunda planlamaları menti takip eder, mekan ya da zamanın mentoruna uymaması durumunda alternatif yer ve zaman konusunda çaba gösterir, görüşmelerin aksamaması durumunda menti, mentoruna yeni görüşme tarihi konusunda anımsatmada bulunarak aksamaların önüne geçer.
- TEGEP'e iletilecek bilgi ve değerlendirme formlarının hazırlığını yapmak ve TEGEP'e iletmek.

Eşleşme Süreci ve Yöntem

- Mentor ve menti profil kartı bilgileri, başvuruda paylaşılan bilgiler ve sürece ilişkin beklentiler doğrultusunda eşleşme yapılır.
- Eşleştirme sonrası ilk eşleştirme yapılan mentinin bilgileri mentora iletilir ve mentorun uygunluğu alınır. Mentor eşleştirmeyi, uygun bulmazsa neden uygun olmadığına dair geri bildirimini Proje Yöneticisi ile paylaşır.
- Daha sonra mentor ile iletişime geçilerek eşleştirme neticesi ve mentor bilgileri paylaşılır.
- Eşleştirme öncesinde her iki taraf ile asenkron eğitim ve süreç dokümanları paylaşılır.

Süreç Dokümanları

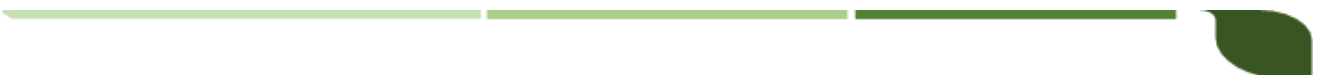
- **TEGEP Menti Kimlik Kartı:** Menti olmak isteyenler tarafından doldurularak TEGEP'e iletilir.
- **TEGEP Mentor Kimlik Kartı:** Mentor olmak isteyenler tarafından doldurularak TEGEP'e iletilir.
- **TEGEP Mentorluk Anlaşması:** Süreç başlangıcında hem mentor hem de menti tarafından karşılıklı olarak imzalanır.
- **TEGEP Mentor Süreç Değerlendirme Formu:** Mentor tarafından sürecin sonunda doldurulur.
- **TEGEP Mentor Öz Değerlendirme Formu:** Mentor tarafından sürecin sonunda doldurulur.
- **TEGEP Menti Süreç Değerlendirme Formu:** Menti tarafından sürecin sonunda doldurulur.
- **TEGEP Menti Öz Değerlendirme Formu:** Menti tarafından sürecin sonunda doldurulur.
- **Mentorluk Görüşme Formu ve Takip Çizelgesi**

Sürecin Ölçme ve Değerlendirmesi

- İlk seansta, tanışma, veri toplama gerçekleşir ve mevcut kişisel gelişim planı üzerinden geçilir. Görüşme sonunda ise hedeflerin belirlenmiş olur ve bu sürece ilişkin başarı tanımı mutlaka yapılır ve de mentorluk anlaşmasında yazılı hale getirilir.
- Süreç sonunda hem mentor hem menti süreç ve kendileriyle ilgili bir değerlendirme formu doldurur.
- Sürecin eşleşme sonrasında minimum iki hafta içinde başlaması ve önerilen max.süre içinde(dört ay) tamamlanması ve önerilen min. görüşme sayısında(beş) gerçekleşmesi ve tamamlanması önemli bir başarı kriteridir.
- Süreç sonunda mentor ve mentiden sürecin yönetimine ilişkin de bir değerlendirme alınır.

Yürümeyen Eşleşme ve Süreç Yönetimi

- Kimya uyumsuzluğu veya yürümeyen mentorluk süreçlerinde her iki taraf da süreci sonlandırmayı talep edebilir. Bu talep TEGEP Mentorluk Komitesi ile paylaşılır.
- Mentorluk Komitesi sorumlusu süreci sonlandırmayı talep eden taraf ile bir görüşme yapar.
- Taraflardan yeni bir eşleşme talebi alınır.





Ataşehir Residence
Ataşehir Atatürk Mahallesi, Sedef
Caddesi Ataşehir Residence B Blok
D:2, 34758 Ataşehir/İstanbul
Tel: (0216) 455 18 18
www.tegep.org



tegepdernek



tegepdernek



tegepdernek



company/tegep