

HAYAT SENDE DERNEĞİ “GELECEĞE KOŞANLAR” BİREBİR MENTORLUK PROGRAMI

Hayat Sende – “Geleceğe Koşanlar” Gelişimsel Mentorluk Programı, öğrenen rolündeki Koruma altında yetişmiş üniversite eğitimi alan gençler (menti) ile Hayat Sende’nin bu program kapsamında gönüllülerinden oluşacak öğrenme ortaklarını (mentor) güçlendirme amaçlı gelişimsel bir öğrenme ilişkisinde bir araya getirmektedir.

Hayat Sende Derneği “Geleceğe Koşanlar” Mentorluk projesinin amacı; orta/uzun vadede sürdürülebilir ve ülke geneline yaygınlaştırılabilir bir mekanizma dahilinde, koruma altında yetişmiş, üniversite eğitimlerine devam eden bursiyer ve/veya bursiyer adayı öğrenciler ile benzer zorlukları yaşamış, bu aşamalardan geçmiş olan deneyimli bireyler ve/veya Hayat Sende gönüllülerini, her iki tarafı besleyecek bir öğrenme ilişkisi dahilinde bir araya getirmek, mentor adaylarının kariyer ve iş hayatında edindikleri bilgi, beceri ve deneyimleri mentileri ile paylaşımlarını sağlayarak, üniversite eğitimi ve iş yaşamına geçiş aşamasında olan gençleri bu döneme hazırlarken, kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik ihtiyaç duyabilecekleri bilgi, deneyim, kaynaklarla buluşabilmelerine destek olmak, kendilerini tanıyarak, özgüvenlerini ve kariyer bilincini arttırarak, kendilerini yöneten bireyler olabilmelerine yardımcı olmaktır.

Mentorluk programında, eğitimlerini takiben, program uygulama esasları ve tarafların eşleşme tercihleri dahilinde mentor ve menti eşleşmeleri yapılarak, mentorların, “öğrenme ortağı” olarak, “öğrenen” rolünde ki gençler ile bir öğrenme ilişkisi oluşturarak, üniversiteden, iş hayatına geçiş döneminde yaşam ve kariyer becerilerine yönelik bireysel gelişimi sürecini desteklenmesi hedeflenmektedir.

Hedef kitlenin koruma altında yetiştirme koşullarının beraberinde getirdiği bazı ihtiyaçlar, alışkanlıklar, sınırlayan inançlar ve olumsuzlukları, gençlere aktif rol veren ve yaparak, deneyim kazanarak pozitif benlik algısı, gelecek vizyonu geliştirme ve uygulama imkanı/ortamı sağlamayı hedefleyen bu tarz gelişim odaklı bir öğrenme ilişki desteğinin amacı; zorlu rekabet koşulları içeren belirsizlikler ve kaygılarla dolu bir döneme karşılık gelen, eğitimden, iş hayatına geçiş sürecinde, gençlerin, kendilerini bekleyen yeni rollere, kararlara, kendi ayakları üzerinde durarak hazırlanmalarını, kariyer farkındalığı sürecinde ihtiyaç duydukları destek ve gerekli kaynaklara erişim imkanlarıyla, kendilerini tanıyarak, kendi yollarını çizebilmelerine destek ihtiyacına yardımcı olmaktır.

Bu proje ile bursiyer/adayı olan mentilerimiz, bireysel ve kariyer gelişimlerine daha iyi yön verebilecek, yaşam ve kariyer deneyimine sahip gönüllü öğrenme ortakları ile birlikte ilerleyerek, hedeflerine ve bu doğrultuda ihtiyaç duyabilecekleri bilgi, deneyim ve kaynak arayışlarına anlamlı bir destek bulabilecektir. Bu öğrenme ilişkisinde, kendini tanıma, güçlü yönleri ve gelişim alanlarını belirleme, farklı bakış açılarını değerlendirme, uygulama deneyimi ve yansıtma fırsatı ile birlikte geri bildirim şansını yakalayacaktır.

“Geleceğe Koşanlar” Gelişimsel Mentorluk programıyla, **uygun aday seçim kriterlerini taşıyan Hayat Sende bursiyeri / potansiyel bursiyeri olan koruma altında yetişmiş olan üniversite öğrenciler ile gönüllü mentorlarımızı bir araya getirerek;**

- Üniversite okuyan gençlerin ilişki oluşturma, kendini tanıma, ilişki yönetimi alanlarında yaşam deneyimi kazanması,
- Gençlerin özgüven, cesaret, kendi kararlarını alma gibi konularda güçlendirilmesi,
- Kariyer farkındalığı hakkında hazırlığını ve donanımını arttırabilmesi,
- Gençlerin çalışma hayatına geçişte kişisel/ mesleki becerilerinin gelişimi için desteklenmesi, yüreklendirilmesi,

- İş dünyasından anahtar kişiler ve rol modelleri ile bağlarını/ bağlantılarını güçlendirmek,
 - İş dünyasından mentorlarda sosyal sorumluluk tabanlı çalışmalara katılımın teşvik edilmesi,
 - Toplum içinde sosyal bir varlık olarak gereken donanıma sahip olabilmeleri konusunda rol modeli olarak katkı sağlamak,
 - Takip eden program aşamalarına ilişkin çalışmalarda aktif rol alacak bir mentor / menti havuzu oluşturmak,
- amaçlanmaktadır.

Gelişimsel Mentorluk Nedir (Öğrenme İlişkisi)

Mentorluk Nedir?

Mentorluk; danışmanlık, destekleyicilik, öğrenme ortağı, koç, koruyucu, rol modeli ve rehber görevlerini kapsayan akıl öğretici ilişkiler bütünüdür. “Mentor” teriminin sözlük anlamı, “akıllı ve güvenilir rehber veya kılavuz” dur. Koçluk, destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla yaşam ve kariyere yönelik bireysel gelişimi sağlamayı amaçlayan, gizliliğe ve güvene dayanan birebir öğrenme/ gelişim ilişkisidir.

Mentor: Öğrenme ortağı/ Akıl hocası/ Rol Modeli/ Rehber şeklinde tanımlayabiliriz.

Menti: Öğrenen olarak tanımlayabiliriz.

Gelişimsel Mentorluk ilişkisi, iki kişinin **anlayış ve güven** üzerine kurduğu **gizlilik içeren bir ortaklıktır**. Güç, otorite yoktur, hiyerarşinin bulunduğu ilişkilerde açık olabilmek pek mümkün değildir. Mentorluk ilişkisi öğrenen bireyin ihtiyacına göre farklı faaliyet ve eylemleri içerebilir. Asıl amaç, öğrenen kişinin (Menti'nin) yaşam ve kariyer becerilerine yönelik gelişimi anlamında **bağımsızlığını desteklemektir**.

Gelişimsel Mentorluk ilişkileri, hedeflerinin peşinde olan, öğrenen bireylere destek için iyi bilinen bir stratejidir. Bu öğrenme ilişkisinde; deneyim, yaşanmışlıkların paylaşımı ve doğru kaynaklara yönlendirme içerebileceği gibi, zaman zaman koçluk becerileriyle desteklenen, öğrenen bireyin kendini tanıması, farkındalığını arttırması ve amaçlarını belirleyip, hedef odaklı gelişim faaliyetlerini planlayarak, gerçekleştirilebileceği, bir uygulama deneyimi ve yansıtma fırsatı yaşaması söz konusu olabilir.

Bu tarz bir öğrenme ilişkisinde öğrenen kişide yarattığınız birey ve değerli olduğuna dair pozitif etki ve olumlu enerji kadar, öğrenen kişinin ilişki süresince bağımsızlığının desteklenmesi, inisiyatif ve sorumluluk alarak, bir öğrenme ilişkisi yönetim deneyimi yaşaması, yaşam ve kariyer becerileri alanlarında bireyin bazı önemli adımlar atabilmesine destek olabilir.

Günümüzde, Mentorluk ilişkileri tüm sektörlerde şirketlerde, okullarda ve çeşitli kurumlarda çok farklı hedef kitle, yaş grubu ve farklı amaçlar dahilinde yapılandırılmış şekilde uygulanmaktadır. Mentorluk sisteminin kullanılmasındaki amaç; insan potansiyelini geliştirmek, kurum kültürünü aktarmak, akademik yönden veya kariyer yönünden hedef kitleye destek vermek, bunun sonucu olarak da gelişimine odaklı, motive daha etkili bir insan kaynağı yaratmaktır. Kurumlar, bu karmaşık ve sürekli değişen iş yaşantısına ayak uydurabilmek için, öğrenme liderlik becerileri, kurumsal iklim, kültür, davranış tarzlarını geliştirmek ve birer öğrenen organizasyon haline dönüşebilmek, bunun içinde, her seviyede çalışanları için öğrenme potansiyelini ortaya çıkartacak ortamlar hazırlamak, öğrenme liderleri yetiştirmek, buna imkan sağlayacak taşıyıcı mekanizmalar yaratmak zorundadırlar.

Mentorluk Türleri

Mentorluk uygulamaları hedef kitle ve amaçlara göre farklı formlarda ortaya çıkabilir:

- Geleneksel Birebir (Yüz yüze) Mentorluk

- Grup veya Takım Mentorluğu
- Eş Düzey / Akran Mentorluk
- E- Mentorluk
- Ters Mentorluk

Geleneksel yöntemde mentorluk, birebir veya grup tasarımlarıyla yüz yüze yapılabilir. Ayrıca, E-mentorluk, seçeneği ise yer, zaman ve mesafe engellerini aşarak, bire-bir veya grup olarak web tabanlı teknolojileri kullanarak, bu öğrenme deneyimine farklı bir boyut ve zenginlik katabilmektedir.

Gelişimsel Mentorluk öğrenme ilişkisi, ebeveyn rolleri ve hiyerarşik kanallar dışında bir öğrenme ortamının (mentor), öğrenen (menti) rolündeki genç birey/lerin bilgi birikimi, bakış açıları, yaşam becerileri veya düşünceleri üzerinde önemli dönüşümler gerçekleştirmek için verdiği öğrenme ilişki desteğidir. Gelişimsel Mentorluk” öğrenme ilişkisi; kesintisiz ve amaca yönelik yansıtma aktivitesi, kişisel iç görü (farkındalık) geliştirmek için en güçlü yöntemlerden biridir.

Bu öğrenme ilişkisinde, öğrenen rolünde ki bireyler, kendini tanıma, güçlü yönleri ve gelişim alanlarını belirleme, farklı bakış açılarını değerlendirme, uygulama deneyimi ve yansıtma fırsatı ile birlikte geri bildirim şansını yakalayacaktır. Öğrenme ortağı rolünde mentorlar, mentorluk öğrenme ilişkisinde ilişkiyi yönetmek, sorun çözmek yerine, doğru şapka/rol altında uygun beceri ve davranışları sergileyerek, öğrenen rolündeki mentileri destekler, sorunlara farklı bir perspektif ve bakış açısı getirebilirler.

Mentorluk ilişkisi öğrenen bireyin ihtiyacına göre farklı faaliyet ve eylemleri içerebilir. İlişki desteği ile birlikte, farklı deneyim ve yaşanmışlıkların paylaşımı olduğu gibi, temel koçluk becerileri ile desteklenen bireyin kendini tanıması, farkındalığını arttırması ve amaçlarını belirleyerek, hedeflere odaklı gelişim faaliyetlerinin planlayarak gerçekleştirilebileceği bir deneyim yaşaması söz konusu olabilir.

Mentordan (Öğrenme Ortağından) ne bekleyebiliriz?

Mentorlar, bir rehber, rol modeli ve kolaylaştırıcı olarak, bilgi, yaşam ve iş dünyası deneyimlerini birleştirerek, öğrenme ilişkisine ve gelişim sürecine yansıtabilen, değerli öğrenme ortaklarıdır. Mentorlar, üst düzey veya çok iyi bir yönetici olmak zorunda değillerdir, bununla birlikte, öğrenme ilişkisinde bir uzman olmaktan öte, “öğrenme ortağı” rollerinde, öğrenen bireyin gelişimine destek olma özellikleriyle, gönüllü olarak ön plana çıkan kişilerdir.

Başta iletişim becerileri olmak üzere, farklı alanlarda gelişmiş bilgi, becerilere ve davranış özelliklerine sahip olan, sürekli öğrenen bireylerdir. En önemlisi, kendi ihtiyaçlarını bir tarafa bırakarak, mentilerin ihtiyaçlarına odaklanma rollerinde, kendilerini rahat hissederler. İyi mentorlar, mentorluk öğrenme ilişkilerinde de en az mentiler kadar, öğrenebildiklerine inandıklarını belirtmektedirler.

Mentilerin, mentorun en çok beğendikleri davranışları arasında;

- Mentiyi, özellikleri, şartları, ihtiyaçları, beklentilerini anlamaya çalışmaya yönelik çaba göstermek,
- Farklılıklara saygılı, tutarlı ve güvenilir olmak,
- Mentilerinin derin düşünmesi ve yansıtma yapabilmesine yardımcı olmak,
- Mentilerine öneri ve akli vermeden, düşüncelerine ek seçenekler oluşturabilmesine yönelik yöntemler bulmak,
- Mentor olarak kendi yöntem ve tercihlerinin tek yol olduğunu farz etmemek,
- Açık sözlü, dürüst ve samimi görüşmeler yapmak ve geribildirim sağlamak istemek,

Mentilerine daha sağlıklı ve etkili kararlar verebilmeleri için yeterince farklı fikir, bakış açısı, seçenekler ve alternatif yollar/ yöntemler üzerinde düşünmeye ve keşfetmeye teşvik etmek, Hatalarını konuşabilmek, kendilerine gülebilmek ve rahat olmak, gelmektedir.

MENTOR PROFİLİ

Mentor; liderlik potansiyeline sahip, sivil toplumun, gönüllülüğün önemini içselleştirmiş ve bu alanda istekli, enerji sahibi olan, “öğrenme ortağı” rolüyle öğrenme ilişkisine değer katabilecek kişidir. Öğrenenin, yani Menti'nin gelişim potansiyeline, akademik durumuna, hedeflerine ve kişisel ihtiyaçlarına göre her mentorluk deneyimi bir eşleşmeden diğerine farklı olacaktır. Mentor, Menti'sinin ihtiyaçları ve gündemi dahilinde farklı konularda destek verebilir.

a. Mentor Neler Kazanabilir?

Mentorluk, yapan kişiye özellikle farkındalık kazandıran ve liderlik becerilerini deneyimleyebilmek açısından da çok yönlü kişisel gelişim sağlayan bir uygulamadır. Günümüz iş dünyasında değişim liderlik becerileri arasında ön plana çıkan; “öğrenme” becerisidir. Bu tarz bir öğrenme ilişkisinde yaşanabilecek liderlik deneyimi için belki de en somut örnek; bu tarz bir ilişki sayesinde etkin/ aktif dinleme, doğru sorular sorma, geribildirim verebilme vb. gibi çok önemli becerileri deneyimleyebilen, hem öğrenme eşini, hem de kendisini geliştirebilen bir Mentor olabilmektir.

Mentor'lar, proje kapsamında gerçekleştirilecek “Mentorluk Becerileri Eğitimleri” ne katılarak, ilgili konularda eğitim, kaynak dökümanlarına ve desteğe ulaşabilecektir. Eğitime katılım belgesi ve dönem sonunda programı tamamlayan Mentor'lara dönem uygulama sertifikaları verilecektir. Ayrıca, Mentor'lar, Mentor havuzunda yer alarak, yeni dönemlerde de katkı verebilecektir.

b. Mentorluğun Mentora Faydaları

- Daha genç bir kuşakla ilişki ve farklılıklar açısından farkındalık,
- Öğrenmeye dayalı liderlik becerilerini deneyimleme ve yaparak öğrenme fırsatı,
- Kendini tanıma, kendi gelişim alanlarına dair farkındalık geliştirme fırsatı,
- Etkin dinleme, soru sorma ve geribildirim gibi temel iletişim, değişim ve öğrenme alanındaki liderlik becerilerini geliştirmek,
- Kendi kariyer ya da gelişimine dair yenilikçi yaklaşım,
- Kendi performansını ve gelişimini yükseltmek,
- Aile ve iş yaşamındaki ilişkileri konusunda içgörü geliştirme.
- Öğrendiklerini yaşamındaki çeşitli rollerine yansıtabilme, uygulayabilme fırsatı,
- Bir başkasının gelişimini izleme hazzı,
- Yönünü bulmaya çalışan genç bir bireyin gelişimine ilişkin paylaşılan sorumluluk duygusu.

c. Mentor'dan Beklenenler

- Menti'sine her zaman yanında olduğunu/ olmaya çalışacağını hissettirme,
- Menti'sinin isteklerini ve beklentilerini dinleme,
- İş dünyasına ait gerçekleri ve çalışma hayatında yaşananları en iyi şekilde aktarmak ve yansıtmak,
- Sektörler, iş ortamı, çalışma koşulları, kurum kültürüne ilişkin olarak Menti'sini bilgilendirmek
- Staj, yarı zamanlı iş, tam zamanlı iş arayışlarında rehberlik etmek, yardımcı olmak
- Birlikte Menti'nin ilgilendiği sektör ve iş alanlarını araştırmak,
- Menti'nin kendini keşfetmesine ve farkındalık kazanmasına yardımcı olmak,

- Menti'nin sormayı akıl etmediği soruları da kendine sormasını sağlamak,
- Çözümü ve cevapları hazırlamak değil, nerede ve nasıl bulabileceğinin düşündürmek,
- Menti'ye kendisinin yaşadığı olumlu, olumsuz deneyimleri, başarıları ve başarısızlıklarını aktarmak; onun bunlardan kendine ders çıkarmasını sağlamak, ya da düşünmesini teşvik etmek.
- Araştırmalarında, projelerinde uygulamalar veya kaynak arayışında destek olmak,
- İş ve yaşam deneyimini, becerileri ve uzmanlık alanlarında Menti ile bilgi paylaşımında bulunmak,
- Menti'nin iş becerileri ve davranışları geliştirmesi ve gerçekçi kariyer hedeflerinden oluşan bir eylem planı hazırlamasına destek olmak,
- İyi bir dinleyici olup, sorular sorma, pozitif ve yapıcı geribildirimde bulunmak,
- Menti'nin ilişki ağını etkin kullanması, geliştirmesi için birlikte çalışıp, farklı öğrenme kaynaklarına yönlendirebilmek,
- İş ile ilgili staj, proje bazlı veya part-time çalışma imkanlarına yönlendirebilmek,
- Menti'nin problem çözümünde aktif rol alması, farkındalık sağlaması, kendi seçeneklerini belirleyerek, irdeleyerek, kendi kararlarını alması ve yapacağı faaliyetleri bir eylem planına yansıtmasına yardımcı olmak,
- Örneklerle anlatıp, gelişim hedefleri paralelinde deneyimler yaşamasına ve öğrendiklerini konuşmasına ortam sağlamak,
- Kendi ilişki ağındaki çevresinden farklı mesleklerdeki kişilerle Menti'sini tanıştırmak; meslek/iş seçimi kararlarını, merak ettiği alanların netleşmesine yardım edebilmek,
- Birlikte değerlendirip karar verebilecekleri diğer öğrenme aktiviteleri/ faaliyetleri gerçekleştirmek,
- Başvuru, bilgi verme, tarama, görüşmeler, eğitim ve eşleme süreci tamamladıktan sonra başlangıç toplantısına katılmak, düzenli görüşmeleri gerçekleştirmek, geribildirim ve izleme sürecinde gerekli adımlarda katılımında bulunmak, gelişim değerlendirme toplantısına katılmak,
- 7 ay, minimum ayda 1, (ilişkinin ilk ayları ve bazı dönemler ayda 2 kez olmak üzere) toplam 10-12 adet görüşme (60-90 dakikalık) esas alınarak, bir ay içerisinde en az 3-4 saatini bu projeye adanmak.

d. Kimler Mentor Olabilir?

Adaylık Kriterleri :

- Minimum 5 yıllık çalışma deneyimine sahip olmak.
- Program adımları, süreçlerine ilişkin kurallar ve sorumlulukları kabul ediyor olmak,
- Seçim ve eşleşme öncesi adımlarda gerekli işlem ve prosedürlerin tamamlanmasına yardımcı olmak,
- Başvuru ve görüşme aşamalarında doğru bilgiler vermek, söz konusu bilgiler üzerinden gerçekleştirilen tarama sürecine destek olmak,
- Eşleşme aşaması öncesinde gerçekleştirilen eğitim ve başlama toplantısına katılmak,
- Öğrenme ilişkisi boyunca gerçekleştirilecek anket, değerlendirme ve destek aktivitelerine katılmak,
- Menti ile 7 Aylık öğrenme ilişkisi boyunca düzenli haftalık görüşmeleri yapıyor olmayı taahhüt etmek,
- Her seansı minimum 60-90 dakikalık görüşmeler dahilinde ilişki boyunca gerekli zaman ve enerjiyi ayırıyor olmak,
- Program Koordinatörü ile koordinasyon ekibi ile koordineli olarak süreci yönetmek,
- Program politika ve prosedürlerine bağlı kalmak,
- Programa ilgili dönem dâhilinde 7 ay boyunca bağlı kalmak,

- Program boyunca gerekli geri bildirim, raporlama ve değerlendirme sürecine destek olmak,

e. Mentor Olabilmek için Adaylık ve Uygulama Sürecinde Mentorden Beklenenler

- Aday seçim kriterlerini karşılamak,
- Program esasları ve adımları dahilinde gerekli tüm aşamalara katılım,
- Bir öğrenme ilişkisi oluşturma ve ilişkiyi güçlendirmek,
- Bir öğrenme ortağı, rol modeli olma, ilişkide öğrenene eşlik etmek,
- İlişki oluşumu aşamalarında destek olarak, ilişkiyi inşa etmek,
- Menti'sini devam eden bir öğrenme ilişkisinde desteklemek,
- Karşılıklı olarak gizlilik, saygı, güven, anlayış oluşturmak için çaba göstermek,
- Amaçların belirlenmesi, hedeflerin oluşturulmasına yönelik iş birliği yapmak,
- Program Koordinatörü ve Koordinasyon ekibi ile iş birliği yapmak

f. İyi Bir Mentorun Sergileyebileceği Özellikler

- Etkili iletişim becerilerine sahip olma, iyi bir dinleyici olma,
- Gönüllülük ve istekliliğini ilişkiye yansıtabilme,
- Teşvik edici, cesaretlendirici ve güçlendirici yaklaşımlar sergileme,
- Çözüm odaklı olma, öğreneni kendi çözümlerini bulmaya yönlendirme,
- Sakin, sabırlı ve esnek olabilme,
- Kendine güven ve farkındalık sahibi olma,
- Bireysel farklılıklara karşı saygılı ve hoşgörülü olma,
- Öğrenme ve gelişime açık olma,
- İlişki yönetimi becerileri sergileyebilme,

İyi Mentor Nasıl Biridir ...?

- Kimse mükemmel değildir.
- Her mentorun bir diğerinden daha güçlü ve daha zayıf yanları vardır.
- Hepsinden çok şey öğrenilebilir.
- Mentörlük sadece anlatmak ve öğretmek değildir.
- İyi mentorlar, onların bilgi ve tecrübelerinden yararlanmanızı sağlarlar.
- Cevaplarını kendinizin bulacağı pek çok soru sorarlar.
- Bilgileri mentiye kaynak olur.
- Onların da hataları vardır; size bunları anlatırlarsa, siz de benzer hataları yapmayabilirsiniz.
- Hayatı bir öğrenme süreci olarak görür.
- Siz ondan öğrendiğiniz gibi, o da sizden öğrenir. Öğrenme karşılıklıdır.
- Öğrenmeye ve yeni deneyimlere açıktır.
- Her zaman kendileri ile ilgili hedefleri ve gelişim planları vardır.
- Kendileriyle ilgili farklı görüş ve eleştirilere açıktırlar.

Uygun Olmayan Mentor Davranışları

- Emniyetli olmayan yaklaşımlar sergilemek,
- Menti'yi yönetmeye çalışmak,
- İlişkideki konumundan faydalanmak- kabul edilemez/yasak davranışlar,
- Mentiye yargılamak,
- Mentora bağımlılığı teşvik etmek,
- Bir "Uzman" gibi yönlendirmeye, öneri ve tavsiye vermeye kalkışmak,
- Uzmanlığının dışında destek vermeye kalkışmak,
- Menti tarafından paylaşılan gizli bilgileri başkalarıyla paylaşma,
- Güvenilmez olmak,
- Anti sosyal veya yasadışı davranışları teşvik etmek...

Bir Mentor ne değildir:

- En iyi arkadaş
- Bir eğitici veya danışman
- Kariyer danışmanı
- Her konunun uzmanı
- Mentisinin akademik performansından veya kariyer tercihlerinden sorumlu olan
- Sponsor, koruyucu

g. Mentor'un Sorumlulukları;

- Programa ilişkin konularda program koordinatörüne karşı sorumludur.
- Ayrıca, rehberlik ve danışma için program koordinatörü ve proje danışmanına ulaşabilir.

**HAYAT SENDE DERNEĞİ “GELECEĞE KOŞANLAR”
BİREBİR MENTORLUK PROGRAMI EĞİTİM İÇERİKLERİ**

ANA BAŞLIKLAR	MENTOR EĞİTİMİ 2 Gün	MENTİ EĞİTİMİ 1 Gün
▪ Mentorluk, Öğrenme İlişkisi Mentor ve Menti Kavramlar		
▪ Program Amacı,		
▪ Öğrenme Ortağı Rolü ve Mentor Adayları Role ilişkin Algıları		
▪ Anlaşma & Tanışma		
▪ Mentorluk Programı; nasıl bir öğrenme ilişkisi...?		
▪ Mentorluk Uygulama Alanları ve Türleri		
▪ Menti İhtiyaç ve Gelişim Alanları,		
▪ Mentor Destek Rolü ve Potansiyel Katkı Alanları		
▪ Hayat Sende –“Geleceğe Koşanlar” Birebir Mentorluk Programı,		
▪ Mentorluk Süreci, Aşamalar		
▪ Mentorluk Sistemi, işleyişi,		
▪ Programı, İletişim Modeli, Görüşme Konuları, Kanallar ve Zaman		
▪ Mentorluk Rol Oyunu- Uygulama-I		
▪ GROW Koçluk Metodu ve Mentorlukta 4 Adım Modelini uygulamak		
▪ Mentorluk Fayda ve Beklentiler		
▪ İyi Bir Mentorluk İlişkisi ve Eşleşme Taraflarının Rol ve Özellikleri		
▪ Mentorluk Destek Roller, Davranışlar ve Sınırlar		
▪ Farklılıklarımız ve		
▪ Öğrenme Stilleri		
▪ Davranış Tarzları		
▪ Değerler		

▪ Temsil Sistemleri		
▪ Bireyin Algı Boyutu, İnançlar		
▪ Mentorluk Becerileri Uygulama-II		
▪ Mentorluk Becerileri		
▪ Dinleme		
▪ Soru Sorma		
▪ Mentorluk Becerileri Uygulama-III		
▪ Geribildirim		
▪ Mentorluk Rol Oyunu- Uygulama-III		
▪ Güven / Yetişkinden Yetişkinine İletişim		
▪ Hayat Sende “Geleceğe Koşanlar” Birebir Mentorluk Süreci		
▪ Hazırlık Adımları & Başlangıç Toplantısı		
▪ İlişkiye Nasıl Başlayabiliriz		
▪ Gelişim alanları, Amaç- Hedef – Eylem Planı		
▪ Görüşmeler ve Görüşmelerde Kullanılabilecek Araçlar		
▪ İlişkide Uyum Sağlanamazsa,		
▪ Olası Senaryolar		
▪ Eşleşme öncesi profil ve eşleşme tercih bilgi formları		
▪ Değerlendirme		

İletişim için;

Ahmet Yasin GÜRSOY
a.yasin.gursoy@hayatsende.org
0537 957 40 82

Sultana ERBAŞ
sultana.eras@hayatsende.org
0507 997 19 75