

Modül 1

Mentoring(Danışmanlık), Mentors (Danışmanlar), Mentees (Danışanlar)

Genel Sunum

Modül Başlığı	Mentoring(Danışmanlık), Mentors (Danışmanlar), Mentees (Danışanlar)- Genel Sunum
Üniteler	<ol style="list-style-type: none">1. Danışmanlık nedir? Toplum Danışmanlığı nedir?2. Danışmanlar- rolleri, sorumlulukları, değerleri ve davranışları3. Danışmanlığın faydaları
Ünite Amaçları	Danışmanlığı, özellikle de toplum danışmanlığını ve danışmanların (mentors)/ danışanların(mentees) özelliklerini anlatmak, belirlemek ve geliştirmek.
Öğrenme Çıktıları	Bu birimler sonunda kursiyyerler: <ol style="list-style-type: none">a) Danışmanlık / toplum danışmanlığı kavramını kavrayabilecekb) Danışmanlık ve koçluk arasında ayrım yapabilecekc) Bir danışmanın (mentor)/toplum danışmanının yetenek ve becerilerini tanımlayabilecekd) Bir danışmanın (mentor)/toplum danışanının rol ve sorumluluklarını tanımlayabilecek
Öğrenme Etkinlikleri	<ol style="list-style-type: none">1.Etkinlik: Danışmanlık & Koçluk Danışmanlık ve koçluk arasındaki farkı gösteren bir senaryo ya da durum oluşturma2.Etkinlik: Bir danışmanın/toplum danışmanının becerilerine/yeteneklerine beş tane daha ekleme3.Etkinlik: Mentees (danışanlar) tarafından beğenilen davranış listelerinin kullanma, önceliğinizi en üst sıraya koyma ve sebebini belirtme4.Etkinlik: Küçük gruplar halinde, eğitimle/rehberlikle kıyaslama yaparak, mentee (danışanın) bakış açısından , danışmanlığın faydalarını/değerini belirleme
Öğrenmeyi destekleyecek materyaller	Ünite 1: Danışmanlık nedir? Toplum danışmanlığı nedir? Danışmanlık & Koçluk Ünite 2 : Toplum Danışmanının beceri ve yetenekleri (Çıktı 1: Toplum Danışmanının Profili), rol ve sorumlulukları; toplum danışmanlığının temelini oluşturan unsurlar, mentees (danışanların) beğendiği danışman (mentor) davranışları Ünite 3: Neden Toplum Danışmanı (mentor) olunur?

Ünite 1: Danışmanlık nedir? Toplum Danışmanlığı nedir?

Danışmanlık Nedir?

Danışmanlık, profesyonellik ve/veya kişisel gelişim amacı taşıyan iki kişi arasındaki ilişkidir. 'Mentör (danışman)' genellikle; daha az tecrübeli kişi ya da 'mentee' (danışan) ile bilgisini, tecrübesini ve tavsiyesini paylaşan tecrübeli kişidir.

Mentörler, güvenilir danışman ve rol modellerdir- ' her an her yerde olan' ve 'iş yapan' kişilerdir. Hem genel hem de özel tavsiye ve bilgiler vererek danışanlarını (mentees) destekler ve cesaretlendirirler. Amaç, mentee' lere yeteneklerini ve kariyerlerini geliştirmede yardımcı olmaktır.

Danışmanlık ortaklığı aynı firmadaki, aynı şirketteki ya da aynı şebeke bünyesindeki iki kişi arasında olabilir. Ama ortaklık başladığında, ilişki karşılıklı güven ve saygıya dayanmalıdır ve ortaklık, genellikle her iki ortak için de kişisel gelişim ve profesyonel avantajlar sağlar.

Danışmanlık önemli bir liderlik yeteneğidir. İnsanları yönetme ve güdülemenin yanı sıra, başkalarının öğrenmesine, gelişmesine ve mesleklerinde daha etkili olmalarına yardım etmek de önemlidir.

Eğitimde danışmanlık, yeni başlayanlara ya da yeni bir öğretmene rehberlik etmenin, öğretmenin, etkilemenin ve desteklemenin karmaşık ve çok boyutlu bir sürecidir. Mentor(danışman) öğretmenin, daha tecrübesiz bir başka öğretmene karşılıklı güven ve itimatla liderlik ettiği, rehberlik ettiği ve tavsiyelerde bulunduğu kabul edilen bir gerçektir.

Toplum Danışmanlığı nedir?

Toplum danışmanlığı, aynı topluluktan insanlar danışmanlık sağlayan kendisine bir topluluk verilen gönüllüleri içermektedir (.....) . Bu, katılımcı danışanlarınkine benzer çevreden ya da topluluktan gelen gönüllü danışanları içerdiği 'akran desteği' olarak kabul edilebilir.

Danışman seansları (bire bir ya da grupta) toplumda, danışanın (mentee) evinde ya da internet veya telefon aracılığıyla gerçekleşir. Amaç danışanların (mentee) kendini geliştirmesine imkan vermek, sosyal ağlarını geliştirmesine katkı sağlamak ve hedeflerine ulaşmada onları güdelemektir.

Toplum Danışmanlığı, rehberlik, tedavi, okullaşma, sosyal iş, gelişmiş ebeveynlik , sosyal adalet ya da 'sosyal olarak dışlanan' kişinin yaşamında ortaya çıkabilecek her hangi bir diğer müdahaleler ifade etmemektedir. Onun yerine, bireylerin toplumların 'üyeleri' olmalarına karşın, belirgin toplum baskısından bağımsız kalarak biz danışmanlık aracılığıyla kişinin yanı sıra aileleriyle ve profesyonellerle de çalışmak istemekteyiz.

Danışmanlık & Koçluk

	MENTÖR	KOÇ
A. Odak	Bireysel	Performans
B. Role	Gündemsiz kolaylaştırıcı	Özel gündem
C. İlişki	Kendin seçersin	İşle gelir
D. Etki kaynağı	Hissedilen değer	Pozisyon
E. Kişisel Getiriler	Onaylama / Öğrenme	Takım çalışması / Performans
F. Alan	Yaşam	Görevle alakalı

A. Odak

Resmi bir danışmanlık programı ya da gayri resmi ilişkide mentörler, bireye, onların kariyerine odaklanırlar ve bireysel gelişimi ve olgunlaşmayı desteklerler.

Koç, iş ve performans odaklıdır.

Mentör, bir ses platformu gibidir, tavsiyede bulunur ama mentee (danışan) seçmede ve istediğini yapmada özgürdür. Durum, özel performans hedefleri içermez.

Koç, bireyi bir sona yönlendirir, kişi oraya nasıl gideceğini seçebilir fakat koç, süreci stratejik olarak değerlendirir, gözlemler ve etkililik ve verimlilik için öneride bulunur.

Özetle:

- Mentör, derin bir kişisel ilgiye sahip, sizinle ve sizin uzun süreli gelişiminizle ilgilenen-kişisel olarak dahil olan önemli bir arkadaşdır.
- Koç, görev için özel beceriler geliştirir, meslekte meydan okuma ve performans beklentileri geliştirir ve olay yerinde de geri dönüt sağlar.

B. Role

Danışmanlık, gücün kimsenin tekelinde olmadığı, iki yönlü karşılıklı yarar sağlayan bir ilişkidir. Mentörler, öğrencilerine kendi yönlerini bulmalarına imkân veren kolaylaştırıcılar ve öğretmenlerdir.

‘Mücadele etmeme izin verdiler böylelikle ben de öğrenebildim.’

‘Asla çözüm sağlamadılar- daima soru sorarak kendi düşünmemi ortaya çıkardılar ve kendi çözümlerimi bulmama müsaade ettiler.’

Mentörlerinin (Danışmanlarının) baskın tarzını ifade etmek için seçilen en iyi 4 kelime:

- Kaliteli ‘arkadaş’/güvenilir
- Dolaysız
- Mantıklı
- Sorgulayıcı

Bir Koç, beceri ve davranışları pekiştirmek ve değiştirmek için belli bir gündeme sahiptir.

C. İlişki

Resmi bir danışmanlık programında bile mentee'lerin (danışanların) ve mentörlerin (danışmanların) seçenekleri vardır- devam etme, ne kadar süre, ne sıklıkla, ve odak noktası. Gayri resmi ilişkilerde, ilişkiyi başlatan ve etkin bir şekilde sürdüren partnerler arasında kendin-seç yöntemi kuraldır. 'Eğer ben senin mentörün isem, muhtemelen beni seçmişsindir.' Resmi programlarda bunun olması daha az olasıdır. Bir organizasyonda, koçunuz sizi tutmuştur. Koçluk işle gelir, iş beklentisiyle, hatta bazı organizasyonlarda koçluk, yönetici ve liderler için belirtilmiş bir yeterliliklerdir.

D. Etki kaynağı

Sosyal beceriler, hem koç için hem de mentör için etkinin verimliliğini belirleyecektir. Bu önemli bir konudur.

Konumunun doğası gereği, koç aynı zamanda gizli ya da açık yetki dercesine sahiptir, eninde sonunda itaat için ısrar edebilirler.

Bir mentörün etkisi, onun ilişkiye katabildiği, algılanan değerle orantılıdır. Bu güç odaksız ilişki, hem mentör hem de partnerler için karşılıklı saygı ve değere dayanmaktadır.

'Mentör' kişisel olarak edinilen bir itibardır, partnerler ya da mentee'ler (danışanlar) olduğunuzu söylemeden, siz bir mentör değilsinizdir.

E. Kişisel Getiriler

Kişisel getiriler, daha çok takım uyumu ve iş performansı şeklindedir. Danışmanlık ilişkisi karşılıklıdır. Danışman için, geri dönütlerden ve mentee'in (danışanın) iç görüşünden bir öğrenme süreci vardır.

'Farklı bir perspektiften olaylara bakma yetisi, ben X jenerasyonundanım ve o 60'larında.' Başkalarının yardımcısı ve geliştiricisi olarak, bir görevi yerine getirmenin değerini ve memnuniyetini onaylamada ilişki bir araçtır.

Mentörlerin her şeyi bilen uzmanlar olması gerekmez- böyle bir durum zararlı olabilir.

Bir mentörün (danışmanın) bir mentee (danışan) ile ilişkisinde düşünmesi gereken en önemli şeyler şunlardır:

- 'beni dinledi ve anladı.'
- 'kendime olan güvenimi yeniledi, neler yapabileceğim konusunda beni güçlendirdi.'

F. Alan

Danışmanlık eğitimleri genellikle okullarda, STK'larda ya da diğer eğitim kurumlarında gerçekleştirilir. 'Eğer ki ben senin mentörün isem , demek ki sana yaşamının bazı yönlerinde /daha iyi nasıl öğrenebileceğine yardımcı olmam için beni sen seçtin!'

Mentörler yaşamın ya da kariyerin daha geniş meselelerini ararlar. Danışanlar (mentee) danışan aramada ve üretken ilişkileri sürdürmede etkindirler.

Tolum danışmanlığı kar amaçlı bir etkinlik ya da servis değildir, sadece toplum üyelerinin ihtiyaçlarına yönelir.

Spor da bile koçluk, verilen bir görevi yerine getirmek için görevi iyileştirme bilgisi, becerileri ya da yetenekleriyle ilgilidir.

Koç, tartışma ihtiyacı oluşturur ve takibinden sorumludur.

SONUÇ:

Koçluk ve Danışmanlık aynı şey değildir!

Aralarındaki fark aşağıdaki gibi özetlenebilir:

‘Bir koç, cevaplarınız için bazı sorulara sahiptir; bir danışman (mentör) sorularınız için bazı cevaplara sahiptir.’

Danışmanlık; güç odaksız, danışmanın tavsiye verdiği (eğer uygunsa ve isteniyorsa), bilgi ve tecrübelerini paylaştığı, daha az baskı ve kendini keşfetme yaklaşımıyla öğrettiği, karşılıklı fayda sağlayan bir öğrenme durumudur.

ÖNEMLİ: öğretmen-öğrenci modeline karşılık, kendini keşfetmek için sorgulamaya gönüllü olmanın yanı sıra, kendi tecrübe ve becerilerini partnerinle paylaştığın, yetişkin öğreniminin kullanıldığı bir öğretim sistemidir. Bir mentör hem bir bilgi kaynağıdır hem de toplumsal bir sorgulayıcıdır.

Grup Alıştırması 1. : Danışmanlık & Koçluk:

Alıştırma 1: Danışmanlık & Koçluk

Danışmanlık ve koçluk arasındaki farkı gösteren bir durum ya da senaryo oluşturma.

Görevi tamamlamanıza yardımcı olması için aşağıdaki bilgiyi kullanabilirsiniz:

Danışmanlık	Koçluk
Uzun süre devam edebilen bir ilişki	Genellikle belli bir süresi olan bir ilişki
Daha az resmidir ve toplantılar, danışanın (mentee) tavsiyeye, rehberliğe ya da desteğe ihtiyacı olduğu zaman yapılır	Yapılandırılmıştır ve toplantılar belli bir esasa göre planlanmıştır
Daha uzun sürelidir ve kişinin bakış açısını daha fazla geliştirir	Kısa sürelidir (bazen zaman sınırlıdır) ve belli gelişim alanlarına/konularına dayalıdır
Mentör genellikle mentee'den daha fazla tecrübeli ve niteliklidir. Genelde, bilgi ve tecrübeyi aktaran ve ulaşma imkanı olmayanlara	Koçlukta, eğer koçluk özel değilse ve becerilere odaklanmamışsa, koçun danışanın mesleğinde tecrübeli olması temeline dayanmamaktadır.

kapı açan, organizasyondaki kıdemli kişidir	
Kariyere ve kişisel gelişime odaklıdır	Genellikle işteki gelişime/konulara odaklıdır
Gündem, ilerideki görevlere hazırlanılması için mentörün destek ve rehberliğiyle, mentee(danışan) tarafından belirlenir	Gündem belli, acil hedeflere ulaşmaya odaklıdır
Danışmanlık daha çok mentee'nin profesyonel gelişimiyle ilgilidir.	Koçluk daha çok özel gelişim alanları/konularıyla ilgilidir.

Ünite 2. Mentörler (Danışmanlar) – Roller, Sorumlulukları, Değerleri ve Davranışları

Beceri ve Yetenekler (Çıktı 1- Bir Toplum Danışmanının Profili)

Bir mentörün / toplum mentörünün ihtiyaç duyduğu bir çok yetenek ve beceriler vardır. IQMI Ortaklığı tarafından tanımlanan ilk on tanesi şöyledir:

1. Empati/İlgi
2. Yargılayıcı olmama / önyargısızlık
3. İlham verici / rol model
4. İyi dinleme becerileri
5. Açık fikirli/hoşgörülü
6. Problem çözen/tarafsız destekleyici
7. Benzer deneyim, özgeçmiş/ hayat tecrübesi
8. Duruma uyum sağlayan
9. Güvenilir/emin
10. Kendini bilen

Toplum Danışmanının (Mentor) Görev ve Sorumlulukları

Danışman (mentor):

- Başlamakta olan ve devam eden eğitim, ölçme, değerlendirme ve izleme etkinliklerine katılır,
- Hedef belirlemek ve hedeflere ulaşmaya yardımcı olmak için mentee (danışan) ile çalışır,
- Destek, rehberlik ve teşvik sağlar,
- Haftalık (ya da kararlaştırılan düzende) mentee ile görüşür,
- Yargılayıcı değildir,
- İyi dinleme ve iletişim becerilerine sahiptir,
- Aile desteği gerektiği zamanlarda, durumu tespit edip proje yöneticisine rapor eder,
- İzleme ve takip etme amaçlı olarak kayıt tutar,
- İlgili kaynakları belirleyip onlara ulaşmada kendi inisiyatifini kullanır,
- Proje yöneticisiyle denetleme toplantılarına katılır,
- Planın değerlendirilmesine katılır.

Toplum Danışmanlığının Temelini Oluşturan Değerler ve İlkeler

Danışmanlık süreci aşağıdaki değerlere ve ilkelere dayanmaktadır:

- a. İnsanların iyi niyetli olduklarını varsayıp kabul etmek,
- b. İnsanlar değişmeye ve gelişmeye isteklidir,

- c. İnsanlar kendi problemlerini çözebilecek kapasitededir ve öğrenmeye isteklidir,
- d. İnsanlar farklı ve çeşitlidir ve bu durum bir sorun DEĞİLDİR,
- e. 'Başarılı' bir birey, kişisel, profesyonel ve sosyal gelişim sürecinin bir sonucudur,
- f. İnsanların gelişim için teşvike ve desteğe ihtiyacı vardır,
- g. Beceri gelişimi devam eden bir süreçtir,
- h. İş birliği teşvik ve tercih edilir,

- i. Toplum danışmanı eylemlerinin güvenilirliğini garanti eder,
- j. Yeni fikirler, teoriler ve bilgiler için sürekli araştırma yapmak,
- k. Toplum danışmanlığı/danışmanlık tüm danışanlara fırsat eşitliği sağlar,
- l. Eğer kendini keşfetmeyle ilgiliyse geçmişteki tecrübeler yansıtılır,
- m. Düşünceler geleceğe yöneliktir,
- n. Yeni bir duruma aktarmak için her eylemde bir yetenek geliştirilir,
- o. Danışmanlığın anlamı mentör ve mentee tarafından oluşturulur.

Danışanlar (mentees) tarafından beğenilen mentör (danışman) davranışları:

1. Düzenli, sabırlı ve anlayışlıdır.
2. Oldukça ikna edicidir.
3. İyi dinleyicidir, yardımseverdir, gerektiğinde oturup gözlem yapmaya isteklidir,
4. İyi ve sabırlı bir dinleyicidir-sizi rahatlatır.
5. Hevesle inandırıcıdır.
6. Bir şeyleri yapma becerisine sahiptir- gerekirse zorla.
7. Düzenlidir ve etkili bir çalışandır.
8. Bir şeylerin izinle olmasını sağlar, zorla değil.
9. İş konusunda esnek ve rahat olabilir.
10. Etkili iletişimcidir- dinler.
11. Bir sebeple günün her hangi bir saatinde onlara bir şey sorabilirsiniz, (daima zaman ayırırlar).
12. Hayata dair daha önce hiç düşünülmemiş olan farklı bir bakış açısı sunarlar.
13. Görüşlerinizi dikkate alır ve hemen onları harekete geçirir.
14. Gerçekçidir.
15. 7/24 hazırdır.
16. Sorunlarla ilgili konuşur.
17. Başka bakış açısına açıktır.
18. İyi bir bilgi kaynağıdır.
19. Söz verdikleri şeyleri yerine getirirler.
20. Gündeme bakar.
21. Sizi yapıcı bir şekilde eleştirmeye hazırdır.
22. Siz sadakat gösterir.
23. Size rehberlik ederken aynı zamanda bir arkadaş gibi davranabilir.
24. Sizin bakış açınızı anladığını göstererek sizi rahatlatır.
25. Hedefleriniz için neye ihtiyacınız olduğunu söyler.
26. İyi ya da kötü tecrübelerinizle ilgilenir.

27. Sizin için işleri acilen çözmeye hazırdır.
28. İyi bir örnek sunar.
29. Dakiktir.
30. Asla büyüklük taslamaz.
31. Gülümseyen/ hoş karşılayan bir yaklaşımı vardır.
32. Hangi şirkette olduğunuza bakmaksızın size saygı gösterir.
33. Harika sosyal ilişkileri vardır.
34. İyi bir iletişimcidir, dinlenmesi kolaydır.
35. Yaklaşımı kolaydır.
36. Sizi kanatları altına alır.
37. Değişim arar.
38. Her türlü seviyeyle iletişim kurar.
39. Başarıya dönüktür.
40. Gönlü gençtir.
41. Eski görevleri yerine getirmek için yeni yollar arar, aktiftir.
42. Tecrübe katar.
43. Maceracıdır.
44. Sabırlıdır, dinlemek için zaman ayırır.
45. Çalışkandır, çok olumlu bir tutumla örnek vererek yol gösterir.
46. Cana yakındır.
47. Sizin kişisel ve profesyonel gelişiminizi destekler.
48. Karalıdır.
49. Yargılayıcı değildir.
50. Hayat tecrübesi vardır.
51. Alanında bilgilidir.
52. İyi bir moral vericidir.
53. İyi organizatördür.
54. Çok yaratıcı ve pratiktir.
55. Çok iyi bir iletişimcidir.
56. Sadıktır ve anlaşmaya bağlıdır.
57. Yardım etmeye ve tavsiye vermeye isteklidir.
58. Yeni fikirlere ve eleştiriye açıktır ve kabul etmeye hazırdır.
59. İyi organizasyon becerilerine sahiptir.
60. Harekete geçmeden önce düşünürler.
61. Uzmanlık alanının farkındadır ve bilgisine sahiptir.
62. Olanı takip eder, yenilikçidir.

Alıştırma 2: Bir danışmanın / toplum danışmanın becerisine/yeteneğine 5 tane daha ekleyin.

Alıştırma 3 : Mentee'ler tarafından beğenilen davranış listesini kullanarak, on tanesini önceliklendirin ve sebebini açıklayın.

Ünite 3 : Danışmanlığın Faydaları

Toplum Danışmanlığı kişisel ve toplumsal gelişim için önemli bir araç, insanların ilerlemesine yardım eden etkili bir yol, benzer alanlarda ya da aynı çevrede yaşayan ya da benzer tecrübelerle sahip topluluklara ait olan iki kişi arasındaki ortaklıktır. Güvene ve karşılıklı saygıya dayanan bir ilişkidir. Ortaklık hareketlilik aracılığıyla, aynı zamanda gördük ki toplum danışmanlığı aynı zamanda kurumlar ve toplulukları arasında da ortaya çıkabiliyor. Kurumların yapısı, hizmet sunmaları ve kendilerini sosyal olarak dışlanmış çevrelerine kabul ettirmeleri aracılığıyla gerçekleşir.

Neden Toplum Danışmanlığı?

Danışmanlığın değeri, mentörün kişiliğinde, onun gelişmiş sosyal becerilerinde, dikkatini tamamen danışanlarına, onların ihtiyaçlarına ve isteklerine aktarabilme yeteneğinde yatar. Etkili bir danışmanlık ilişkisinin potansiyel sonuçları muazzamdır.

Toplum danışmanlığının, danışanın (mentee) kendi ilerlemesiyle çatışma halinde olan resmi ya da gizli bir gündemi yoktur. Toplum danışmanları yalnızca insanlara güvenli, yargılayıcı olmayan, olumlu ve güdüleyici zaman ve mekân sağlamakla ilgilenir. Değer, mentörlerle mentee'lerin çeşitliliğinde ve eşitliğinde, onların toplumdaki temelinde ve sosyal meselelere yönelmelerindeki istekte yatar.

Neden Toplum Danışmanı Olunur?

Mentör olmak, aşağıdakileri yapmanıza yardımcı olarak kişisel ve profesyonel düzeyde yaşamınızı zenginleştirir:

- **Liderlik becerilerinizi geliştirir:** Başkalarını güdüleme ve cesaretlendirme yeteneğinizi geliştirmenize yardım eder. Bu size iyi bir yönetici, çalışan ve iyi bir takım üyesi olmanızda yardım eder.
- **İletişim becerilerinizi güçlendirir:** Mentee (danışanınız) farklı bir geçmişten ya da çevreden gelebileceği için, ikiniz 'aynı dili konuşmuyor' olabilirsiniz. Danışmanlık ilişkisiyle yolunuza yön verdiğiniz için bu durum sizi daha etkili bir şekilde iletişim kurmanız için bir yol bulmaya zorlayabilir.
- **Yeni bakış açıları geliştirirsiniz:** Sizden daha az tecrübeli ve başka bir geçmişten gelen bir insanla çalışarak, yeni bir bakış açısı ve düşünme şekli elde edersiniz ki bu da size yaşamınızda olduğu kadar işinizde de yardımcı olur.
- **Kariyerinizi Geliştirir:** Liderlik becerilerinizi düzeltmek iş başı performansını geliştirebilir, belki yöneticilikte daha yükseğe terfi etmenize yardımcı olabilir ya da ilk kez yöneticiliğe geçişinizi sağlar. İlerleme için, başkalarının öğrenmesine ve gelişmesine yardım ettiğinizi göstermek, bugünün iş dünyasında giderek önemli hale gelmektedir.
- **Kişisel Memnuniyet Elde Edersiniz:** Birinin büyümesine ve gelişmesine doğrudan katkı sağladığınızı bilmek tatmin edici olabilir. Sizin emeğiniz sonucunda mentee'nin başardığını görmek kendi başına bir ödüldür zaten.

Alıştırma 4: Eğitimle/ rehberlikle kıyaslama yaparak, küçük gruplar halinde bir mentee'nin (danışanın) gözünden danışmanlığın faydalarını/değerini belirleyin.

 Active Life Volunteers