

## **Mentorluk rolleri**

Mentorluk bir birlikte öğrenme yöntemidir. Menti kendisini geliştirmeyi veya bulunduğu durumda bir iyileşme yaratmayı arzu ettiği bir alanda kendisine bir mentor bulur. Süreç mentinin talebi ve inisiyatifi ile başlar ve devam eder. Tabii bu öğrenme ve gelişme sürecinin en etkin şekilde oluşması için mentorun üstleneceği değişik rolleri mevcuttur. Mentor aşağıda özetlenen on durumsal rol arasından menti ile yapacağı görüşmelerde doğru zaman ve tarzda en uygun rolü seçmelidir.

### **Mentorun 10 Durumsal Rolü**

Hikaye anlatıcısı	Mentinin esinlenmesi için ona anekdotlar anlatır
Tartışma partneri	Mentisiyle tartışır ve onu sorgulamaya yöneltir
Tavsiye veren	Uzman görüşlerini sunar
Bilgi paylaşılan	İhtiyaç duyulduğunda profesyonel bilgisini paylaşır
Koç	Yeni bakış açıları geliştirecek sorular sorar
Eleştirmen	Yapıcı geri bildirimler verir
İlişki ağı kuran	Mentinin ilişki ağı kurmasına ve bunu kullanmasına yardım eder
Kapı açan	Menti için yeni kapılar açar ve onun içi referans olur
Hami	Kariyeri ile ilgili mentisine rehberlik eder
Arkadaş	Mentisini cesaretlendirir ve destekler

### **Hikaye anlatıcısı – Mentinin esinlenmesi için özgün anekdotlar anlatır**

Bir hikaye anlatıcısı olarak mentor, mentisinin durumu için yeni perspektifler oluşturabilecek ve onun içinde bulunduğu durumu farklı ele alabilmesi için anekdotlar anlatır. Anekdotlar, mentinin kendi durumunu ve tecrübelerini değerlendirebilmesini, olayları analiz edebilmesini ve yeni anlamlar çıkarabilmesini sağlarlar. Ayrıca anekdotlar, başka “dünyalar”dan alternatif senaryolar geliştirmeye, böylece mentiye kendi davranışları hakkında dolaylı bir geri bildirim yapmaya ve onun kendisini daha objektif bir pozisyondan değerlendirmesini sağlarlar.

### **Tartışma partneri – Tartışmalarda mentiyi sorgulamaya yöneltir**

Tartışma partneri olarak mentor, mentisinin varsayımlarını, algularını, tecrübelerini ve fikirlerini sorgular. Mentor, menti tarafından öne sürülen konular ve durumlar karşısında nötr bir pozisyonda olduğu için, onu sorgulamaya sürükleyecek herhangi bir tutum takınabilir ve böylece menti, anlattığı konu ve durum karşısında farklı kavrayış ve tavırlar geliştirme olanağı elde eder. Tartışma partneri olarak mentor, ayrıca, mentinin yeni fikirler için beyin jimnastiği yapmasını, verili bir konu için geliştirilen çözümlerin lehinde ve aleyhinde fikirler yürütebilmesini sağlamak için yardımcı olur.

### **Tavsiye veren – Uzman görüşlerini sunar**

Mentorlar ihtisaslaşmış bilgi ve deneyimlere sahip olduklarından, bu yeteneklerini mentorluk ilişkilerinde kullanmaları da doğal olarak kendilerinden beklenir. Ancak, mentorluk rolünün profesyonel danışmanlık, profesyonel avukatlık ya da mentinin ihtiyaç duyduğu herhangi diğer bir rol olmadığını bilmek gerekir. Mentorun ihtiyaç duyulan bir konuda tavsiye verme sorumluluğu olsa da, sonuç olarak menti bu tavsiyeleri uygulayıp uygulamama konusunda mentordan bağımsız olarak bütün sorumluluğa sahiptir. Tüm sorumlulukların yer aldığı mentorluk sözleşmesinin iyi anlaşılması, mentorluk ilişkisinin sürdürülebilmesi ve mentorun ilişkiye yaklaşımının çok kontrolcü olmaması için gereklidir.

### **Bilgi paylaşan – Profesyonel bilgilerini paylaşır**

Mentor, kuruluşlar, iş süreçleri, insanlar, vs. hakkında bilgilerini ve duyumlarını mentisi ile paylaşır. Mentor, üretim departmanında belli bir görevi kimin daha iyi yapabileceğini ya da belli hukuki konular için kuruluşun hangi hukuk bürosunu tercih edeceğini bilebilir. Bilgi paylaşımı, aynı zamanda mentiye hangi bilginin uygun olduğunu tespit etmesi, bu bilgiyi nerden bulabileceği ve nasıl elde edebileceği konularında yardım etmeyi de kapsar.

### **Koçluk – Yeni bakış açıları ve çözümler geliştirebilecek sorular sorar**

Koç rolü ile mentor, tavsiye vermek ve hazır çözümler sunmak yerine, mentinin yeni bakış açıları geliştirmesi amacıyla açık uçlu sorular sorar. İyi hazırlanmış sorular mentiye yeni fikirler, yeni bakış açıları, farklı perspektifler geliştirmesi için esin kaynağı olur ve mevcut varsayım ve perspektifleri sorgulamasını sağlayacağı gibi problemleri başka açılardan da değerlendirmesine yardımcı olurlar.

### **Eleştirmen – Yapıcı geri bildirimlerde bulunur**

Mentorluk rolü aynı zamanda mentinin çıkarlarına uygun olan pozitif ve yapıcı geri bildirimler verme olanağı sunar. Geri bildirim dolaylı ya da doğrudan verilebilir. Örneğin, mentor dolaylı geri bildirim vermek için şu cümleleri kullanabilir: “Bu durumda senin davranışlarının neden diğerleri tarafından agresif olarak algılanmış olabileceğini anlayabiliyorum... şimdi sana bunun neden böyle algılanmış olabileceğini açıklayacağım”. Bu şekilde mentor, mentisinin başkalarının muhtemel bakış açıları ve algularını tespit edebilmesine yardımcı olurken, aslında mentisine geri bildirim vermiş de olur.

### **İlişki ağı kuran – Mentisinin ilişki ağı kurmasına ve kullanmasına yardımcı olur**

Mentor, mentisinin ilişki ağı kurmanın ne kadar önemli olduğunu kavramasına ve bunun için gerekli yetenekleri geliştirmesine yardımcı olur. İş hayatında zaman zaman neyi bildiğinden çok kimlerle karşılıklı güvene dayalı bir beşeri ilişki geliştirmiş olduğunuz önem kazanabilmektedir. Mentinin ilişki ağı oluşturması ve ilişki kurması, çalıştığı kuruluş içinde ve dışında kendisine, iyi iş ilişkileri oluşturması, işiyle alakalı başarılı sonuçlar elde etmesi ve kariyer hedeflerini ileriye taşıması gibi önemli katkılar sunar. Mentor, mentisinin ilişki ağının haritasını çıkarmasına, hangi ilişkisinin bugün kendisi için faydalı olduğunu analiz etmesine, hangi ilişkilerinin geliştirilebileceğini belirlemesine ve faydalı olabilecek bağlantılarını arttırması konularında ona yardımcı olur. Mentor, mentisini uygun hallerde kendi ilişki ağına katılmaya da davet eder. Ancak böylesi bir durum mentilerin beklenti sınırlarının dışındadır. Bu tamamen mentorun, yapmak zorunda olmadığı ve kendi karar verebileceği bir durumdur; menti için bir fırsat olduğu gibi, menti buna değer görüldüğünden iki taraf için de değerli bir durumdur.

### **Kapı açan – Menti için yeni kapılar açar ve onun için referans olur**

Mentorluğun bu özelliği, yukarıdaki özelliğin benzeri durumlar yaratır ve bir dizi sorunun sorulmasını gerekli kılar: “Bağlantılarımı mentim ile paylaşmalı mıyım? Mentim gerçekten bütün bağlantılarımı onunla öylece paylaşacağımı düşünüyor olabilir mi?” Cevap hayır olacaktır! Mentorluk rolü, kendiliğinden böyle bir paylaşımında bulunmayı gerekli kılmaz. Ancak, bazı mentorluk programlarında bunu yapmak uygun olabilir ve mentordan mentisi için yeni kapılar açması, mentisinin doğru kişilerle tanışmasını sağlaması ve kendisi için doğru olan ve aynı zamanda kuruluş ve mentor için de faydalı olabilecek ilişki ağlarına katılmasını sağlaması beklenebilir. Yine de, mentorun bu duruma kendisinin karar vermesi, bunu uygun ve doğru görmesi gerekiyor.

### **Hami – Kariyeri ile ilgili mentisine rehberlik eder**

Mentorun rolünün alışlageldiği gibi hamilik olarak tanınması, mentorun, himayesine girecek, tavsiyelerini alacak, yönlendirme ve korumasından faydalanacak olan mentisi için en iyi “kariyer adımları”nı içgüdüsel olarak biliyor olmasından ileri gelir.

Ancak, hamilik rolü bugün daha çok rehberlik etme, destekleme ve mentiyle kariyer ve iş gelişimi hakkında görüş alış verişinde bulunmak şeklindedir. Mentor mentisini kuruluş içindeki “doğru” kişilere görünür hale gelebileceği görevlere yönelmesi konusunda destekleyebilir ve doğru zamanlarda kendisini göstermesi için ona koçluk desteği sunabilir. Ya da bir girişimci ise mentisi doğru iş ilişkilerinin gelişmesi, doğru pazarlarla girilebilmesi, önemli başka firmaların tedarik zincirinde yer alması veya kamu desteği konusunda yol gösterici olabilir. Ayrıca mentor, mentisinin kariyer ve iş gelişiminde doğrudan dahil olabilir, ona yapması gerekenleri tavsiye edebilir ve kariyer hedefleri doğrultusunda mentisini gerekli gördüğü etkinliklere davet edebilir. Özellikle kadınların liderlik kariyerlerinin geliştirilmesi için mentorluk programları oluşturulduğunda, hamilik rolü oldukça önemli hale gelir. Araştırmalar, eşleştirmenin profesyonel program yöneticilerince yapıldığı resmi mentorluk programlarına katılan kadınların, mentorlarını kendileri seçen kadınlara göre kariyerlerinde daha başarılı olduklarını gösteriyor.

### **Arkadaş – Mentisini cesaretlendirir ve destekler**

Profesyonel mentorluk ilişkilerinde, mentor ve mentisinin arkadaş olmaları bir zorunluluk değildir. İlişkinin mentorluk sözleşmesinde belirlendiği üzere sona ermesi ve iki tarafın da bundan memnun ayrılması önemlidir. Ancak, mentorluk ilişkisinin kendisi, resmi mentorluk programının süresini de aşan bir arkadaşlık ilişkisine yol açabilir.

“Arkadaş”ın rolü, mentisi hayal kırıklığına uğradığında, kızgın olduğunda ya da sadece zor bir durumda bulunduğu anlayışlı ve destekleyici olmak, onun yatışmasını ve gerçekleri gözden geçirmesini sağlamaktır. Bu rol, mentinin kendisi için gerçekten önemli olan konuları açabilmesini sağlayacak olan samimi, emin ve güven veren bir ilişki için önemlidir. Bu sebeple mentor, bazı durumlarda menti ile empati kurmanın gerekli olduğunu hatırlatmalıdır; mentinin çabalarına değer vermeli, onu övmeli ve bazen yalnızca sempatik bir dinleyici veya omzuna yaslanabileceği bir destek olmalı.