



## **BİR MENTORUN 10 ÖZELLİĞİ VE NEDEN ÖNEMLİDİR?**

Mentor, daha az deneyime sahip bir bireyin bir organizasyonda seçtikleri rol hakkında daha fazla şey öğrenmesine yardımcı olan veya öğreten deneyimli bir kişidir. Bir mentorun etkili olabilmesi için deneyimlerini başkalarıyla paylaşabilmeleri için sabır ve bilgelik gibi önemli özelliklere sahip olmaları gerekir. Bu özellikler, iş başında eğitimin veya önceki eğitimin sağlayamayacağı şekilde çalışanın bir kuruluştaki rollerini öğrenmesine ve tam olarak anlamasına yardımcı olmak için gereklidir.

### **MENTOR İLE ÇALIŞMAK NEDEN ÖNEMLİDİR?**

Mentor, mentinin işte, okulda veya başka bir alanda başarılı olmasına yardımcı olmak için öğretmen-öğrenci ilişkisinin sınırlarını aşan kişidir. İş yerinde, bir mentor, işyeriyle etkileşim kurmalarına, kuruluşun nasıl çalıştığını ve şirket kültürüne nasıl uyum sağlayacağını anlamalarına yardımcı olmak için yeni bir çalışanla bir ilişki geliştirir. Buna karşılık, yeni çalışan değerli girdiler alır, organizasyonun ayrılmaz bir parçası olmayı öğrenir ve belirsizlik zamanlarında iletişim kurabilecekleri birine sahip olur.

### **BİR MENTORUN ÖNEMLİ ÖZELLİKLERİ**

Bir mentor, başkalarına profesyonel rehberlik sağlamak için doğru özelliklere ve gerekli tutuma sahip olmalıdır. İşte bir akıl hocasının 10 önemli özelliğine bir bakış:

Onlar iyi bir dinleyicidir.

Yapıcı geri bildirimde bulunurlar.

Mentilerine kişisel ilgi gösterirler.

Rolleri konusunda hevesliler.

Başkalarına saygılı davranırlar.

Onlar yetenekli bir öğretmendir.

Mentorluk ettikleri çalışan için sorumluluk gösterirler.

Yargılayıcı değillerdir.

Belli bir alanda uzmanlıkları vardır.

İşlerinden gurur duyarlar.

#### **1. İYİ BİR DİNLEYİCİDİRLER**

Bir mentor sabırlı olmalı ve çalışanın iş görevleriyle ilgili endişelerini ve sorularını dinlemelidir. Bu, çalışanın endişelerine dikkat edebilmek ve eldeki sorunun derinliğini anlamak anlamına gelir.

Mentor, çalışanın endişelerinin tamamını anladığında kararlar ve çözümler daha etkili olma eğilimindedir. Çalışanın sorunlarının tam olarak anlaşılması, mentorun deneyimlerini paylaşmasına ve çalışana eldeki sorunu nasıl başarılı bir şekilde yöneteceğini göstermesine olanak tanır.

## **2. YAPICI GERİ BİLDİRİM VERİRLER**

Bir kuruluştaki nasıl çalışılacağını öğrenen yeni bir çalışanın, hata yapmaktan kaçınmasına yardımcı olmak için bir akıl hocasından rehberliğe ihtiyacı vardır. Eleştiri, öğrenme sürecinin gerekli bir parçasıdır, ancak yetenekli bir akıl hocası, çalışanın geribildirimini kişisel değil yapıcı olduğunu bilmesini sağlayacak şekilde eleştiride bulunabilir.

Amaç, çalışanın metodolojilerini değiştirmelerine yardımcı olmak için bir değerlendirmeden geçtiklerini bilmesini sağlamaktır. Yapıcı ve konuşkan bir ton almak, çalışanın eleştirinin hataları değil, iyileştirilmesi gereken alanları vurgulamayı amaçladığını anlamasına yardımcı olur.

## **3. MENTORLUK YAPILAN KİŞİYE KİŞİSEL İLGI GÖSTERİRLER.**

Bir akıl hocasının rolü, öğrettikleri çalışana kişisel ilgi göstermektir. Bu, günlük ofis etkileşimlerinin ötesine geçmek ve çalışanın bir kişi olarak kim olduğu hakkında daha fazla şey öğrenmek anlamına gelir.

Çalışan hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak, mentorun çalışanın nasıl düşündüğünü ve hareket ettiğini, tutkularının ne olduğunu, kariyer hedeflerini ve diğerlerini anlamasına yardımcı olur. Bu bilgiyi öğrenmek, mentorun etkili dersler vermesine ve mentorluk yaptıkları kişiyi daha iyi anladıkları için daha etkili bir öğretmen olmasına yardımcı olur.

## **4. ROLLERİ KONUSUNDA HEVESLİLER**

Bir akıl hocası, başkalarının başarılı olmasına yardımcı olmak ister ve birine bildiği her şeyi anlatmanın önemini bilir. Bir akıl hocası, verdiği bilginin yeni çalışanın başarılı olmasına yardımcı olduğundan emin olabilmeleri için pozisyonunda güvende hissetmelidir. Olumlu bir bakış açısı sergilemek, başkalarına da daha fazla çalışmaya ve mentorun onlara yardım ettiği gibi başkalarına yardım etmeye ilham verebilir.

## **5. İNSANLARA SAYGILI DAVRANIRLAR**

İnsanlara saygılı davranan bir akıl hocası, etkili çalışma ilişkileri kurmakla ilgilenir. Rol, yapıcı bir şekilde eleştiri yapmak, çalışanın duyguları ve organizasyonla ilgili deneyimleri hakkında konuşmasını dinlemek ve çalışana eğitmektir. Yardıma ihtiyacı olan bir insan olarak çalışana saygı, bir mentorun çok önemli bir özelliğidir.

## **6. YETENEKLİ BİR ÖĞRETMENDİRLER**

Mentor, bir çalışana organizasyonun nasıl çalıştığını ve bir ekiple nasıl işbirliği içinde çalışılacağını gösterir. Mentor ayrıca çalışanın şirketin kurallarına ve yönergelerine göre işlerini nasıl yapacağını öğrenmesine yardımcı olur.

## **7. MENTORLUK YAPTIKLARI ÇALIŞANA KARŞI SORUMLULUK GÖSTERİRLER**

Mentor, bir çalışana sağladıkları eğitim, sürekli eğitim ve rehberlik için sorumluluk alır. Çalışan bir süreci karıştırırsa, mentor, çalışana belirli bir sürecin nasıl gerçekleştirileceğini öğrettiyse, sorunun sorumluluğunu üstlenmelidir. Mentor, işleri bir çalışana iş görevlerinin tüm yönleriyle eğitmek ve eğitmek olduğundan, yine de sorumlu tutulabilir.

## **8. YARGILAYICI DEĞİLLERDİR**

Bir akıl hocasının bir çalışanla eleştiri veya geri bildirim paylaşırken yargılayıcı olmayan bir ton kullanması önemlidir. Yargılama kullanmaktan kaçınmak, çalışanın kendilerini güvensiz hissetmeleri gerekmediğini anlamasına yardımcı olur ve mentora, hataları düzeltmek ve konularında ilerlemek için ne yapmaları gerektiğini göstermesi konusunda güvenebilir.

#### **9. ALANLARINDA UZMANLIĞA SAHIPTIRLER**

Bir mentorun rolünde etkili olabilmesi için kendi alanında uzmanlığa sahip olması gerekir. Bir akıl hocası, yeni pozisyonları hakkında öğrenme sürecine başlayan birine bir iş hakkındaki bilgi ve kavrayışlarını aktarıyor . Bir mentor kendi alanında bilgili olduğunda, mentinin de başarılı olma olasılığı daha yüksek olabilir.

#### **10. İşLERİNDEN GURUR DUYAR**

Mentorlar, yeni nesil çalışanları başarıya yönlendirmekten sorumlu oldukları için yaptıkları işten gurur duymalıdır. Eylemlerinin ve girdilerinin başkaları üzerinde nasıl olumlu bir etkisi olduğunu görmek, mentorların rehberlikleri konusunda kendilerini iyi hissetmeleri için uygun bir nedendir. Gururlu mentorlar, kendi davranışları için daha yüksek standartlara sahip olduklarından, kendilerine kapsamlı bir şekilde yatırım yapma olasılıkları da daha yüksek olabilir.