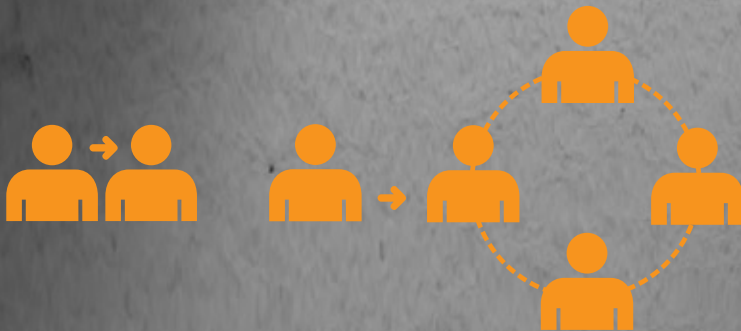




BE A MENTOR
IN THE WORKPLACE

www.bmw-eu.net



Menti Kılavuzu

MENTİ KILAVUZU

KREDİ

BAŞLIK
Menti Kılavuzu

KOORDINASYON
JONAC

DÜZEN VE EDITORYAL
Salto Alto CTCP criativo

TARİH
Mayıs 2015

Bu proje Avrupa Komisyonu [Avrupa Birliği Hayatboyu Öğrenme Programı] desteği ile finanse edilmiştir. Bu rapor sadece yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Avrupa Komisyonu burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu tutulamaz.

İÇERİK

Tanıtım	05
Mentorluğun gücü	06
- Mentor_menti ilişkisini anlamak	06
- Yetişkin Öğrenmesinin İlkeleri	06
- Mentorluğun menti için faydaları	07
- Roller ve sorumluluklar	07
- Nasıl Mentor Bulunur?	08
- Mentorluk Deneyiminizin Yansımaları	09
- Varsayım Avcılığı Egzersizi (mentorluk konusundaki varsayımlarınızı gözden geçirin)	09
- Mentorluk Mitleri	10
Gelişmeye odaklı bir mentor-menti ilişkisinin başlatılması	11
- İlk Mentor-Menti görüşmesi için konuşma başlatıcılar	11
- Gizlilik	12
- Öğrenme Stilinizi Anlamak	13
- Müzakere Konuşma Kuralları	14
- Kişisel Kariyer Planınızın Geliştirilmesi	14
- Vizyon Becerilerinizi kullanıyor musunuz?	15
- Kişisel bir vizyon oluşturmak	15
- Vizyonumu Değerlendirme Kriterleri	16
- Vizyonunuz hakkında geribildirim almak için konuşma kılavuzu	16
- Vizyondan Hedef Koymaya – Yeterlilik Açığı Analizi	16
- Öğrenme Hedeflerinin Değerlendirilmesi	17
- Bir Öğrenme Fırsatları Listesi Oluşturulması	17
- Mentorluk Anlaşmasının Tamamlanması	17

İÇERİK

Bir mentorluk ilişkisinde işlerin yürüyüşü	18
- Mentorluk ortağınız ile bir toplantı zaman planı geliştirin	18
- İlişkiniz için bir zaman çerçevesi belirleyin	18
- Mentiler için Yansıma Formu	19
- Toplantı Bilgilenme - Menti	19
- İlişkinin Etkinliğini Periyodik Olarak Birlikte Değerlendirin	19
- İlişkide Yardıma İhtiyaç Var	20
- Farklılıkların Çözömlenmesi	20
- Mentiler için Beceri Envanteri	21
- İlişki Değerlendirme Özeti	22
- Mentorluk İlişkisinin Sonlandırılma Zamanının Gelmiş Olabileceğini Gösteren İşaretler	22
Mentorluk ilişkisinin sonlandırılması	23
- Kapatma	23
- Menti (kapanış toplantısı için) mentorluk ilişkisinin etkinliğini değerlendirir	23
- Kapanış toplantısı için mentor da hazırlanır	23
- Kapanış toplantısı	23
- Nihai Düşünceler	23

1. GİRİŞ

Mentorluk bir mentinin kişisel ve mesleki gelişimine odaklı dinamik, işbirlikçi, karşılıklı bir ilişkidir. Mentorluk ya karşılıklı ilgi alanlarına dayalı olarak kendiliğinden gelişebilir; ya da kurumsal bir düzenleme olabilir.

Başarılı mentorluk ara sıra biraraya gelip bir fincan kahve içilen bir ilişki değildir; Bu her iki tarafın da açık beklentilerinin olduğu, SMART (spesifik, ölçülebilir, eylem odaklı, gerçekçi ve zamanında) hedefleri olan, gerçek ve taahhüt edilmiş bir ilişkidir.

Menti işbirlikçi ittifakta kendisine düşen kısmın sorumluluğunu almalı ve rehberlik ve her iki taraf için de tatmin edici ve üretken bir ilişki oluşturmak için mentorun çabalarını yönlendirip kolaylaştırarak ilişkinin lideri olmalıdır.

Bu kılavuz, mentinin bir mentorluk ilişkisinde başarıyı teşvik edebilecek aktif rolü üzerine odaklanacaktır.

Bir menti olarak, şimdi aşağıdakileri gerçekleştirerek mentorluk ilişkisindeki yolculuğunuza başlayın:

- mentorluğun ne olduğunu anlamak
- bir mentorluk ilişkisine hazırlanmak (geçmiş deneyimleri yansıtarak hedefler hakkında dikkatlice düşünerek, ihtiyaçları dikkate alarak)
- bir mentor-menti ilişki kurulması (mentor ile hedefler, karşılıklı beklentiler, başarı kriterleri, roller ve sorumluluklar, temel kuralları, gizlilik, sınırlar,... gibi önemli konuları belirleyecek bir sözleşme oluşturarak)
- mentorluk toplantılarını hazırlamak ve her toplantıdan sonra bilgi almak
- nihai bir değerlendirme gerçekleştirmek ve mentorluk ilişkisi sonlandırmak.

NEDEN BU KILAVUZ?

Bu kılavuz, mentorluktan en iyi şekilde faydalanabilmesi için aşağıdakileri sağlayarak mentiye yardımcı olacaktır:

- ne zaman bir mentorluk ilişkisine girmek en değerli ve faydalı olduğunu anlamak
- öğrenme hedeflerini tanımlamada daha yetkin hale gelmek
- mentorluk ilişkisinde güven oluşturmak
- ilişkiyi rayında sürdürmeyi sağlayacak anlaşmaların oluşturmak
- geribildirim isteme ve alma kapasitesini artırmak
- mentorla; beceri, bilgi, yeteneklerini yapılandırabilecek ve düşünmesini genişletebilecek şekilde daha verimli çalışmak
- ilişkiyi ne zaman ve nasıl sonlandıracağını anlamak.

SORULAR:

Neden bu kılavuz?

ADIM 1 - Mentorluk nedir?

ADIM 2 - Nasıl mentor-menti ilişki nasıl başlatılır?

ADIM 3 - Bir mentorluk ilişkisi boyunca neler yapılmalıdır?

ADIM 4 - Mentorluk ilişkisi nasıl sonlandırılır?

ADIM 1 - 'MENTORLUK NEDİR?'

MENTORLUĞUN GÜCÜ

1. MENTOR_MENTI İLİŞKİSİNİ ANLAMAK

Mentorluğun birçok tanımı vardır ama aslında, mentinin üzerinde anlaşılabilir beceri, bilgi ve/veya tutumunun geliştirilmesi hedefine yönelik işbirliği içerisinde çalışan iki kişi arasındaki karşılıklı bir öğrenme ilişkisidir.

Klasik bir tanıma göre mentor; mentiyeye (işe yeni alınmış) rehberlik eden, öğreten ve onu geliştiren ondan daha fazla deneyim/beceri sahibi bir kişidir.

Bazı mentorlar ('acemiler' için olan mentorlar daha ziyade yeni meslektaşının işyerinde yakınında çalışıyor) işyeri bünyesinde bulunmaktadır; diğerleri ise 'mevcut çalışanlara' uzaktan mentorluk yapmaktadır.

Mentiler çeşitli stiller, fikirler ve deneyimlerle çalışarak fayda sağlamak için birden fazla mentorla çalışabilir.

Mentorluk ilişkileri basitçe öğretim, bilgi paylaşımı ve koçluktan, spesifik becerileri geliştirme, modelleme, başka büyüme ve gelişmeye sponsorluk ve yönlendirmeye kadar bir süreç içinde bulunabilir.

Mentorlar, mentilerin geliştirilebilir becerilerini belirlemekte yardımcı olabilir, onlara koçluk yapabilir ve onlara yapıcı geribildirim vermek ve almak için bir fırsat verebilir. Onlar bir karar sürecindeki mentilerini dinleyen bir platform olabilir; onlara çeşitli problemleri çözmek için farklı seçenekleri düşünmelerinde yardımcı olabilir (mentor mentinin problemini çözmez!) veya mentinin başka bir perspektiften görmesini sağlayabilirler. Onları mevcut kaynaklara yönlendirebilir, kendi deneyimlerini onlarla paylaşabilir, veya mentiyeye düşünmeye teşvik edebilir. Onlara ilham veren bir rol model olarak davranabilir. Ya da, duygusal ve kariyer desteği sağlayabilir, içgörü ve değişimi kolaylaştırabilir veya sorulursa tavsiyelerde bulunabilir.

Mentorla tartışılan konu ne olursa olsun, herhangi bir karar alması ya da bir eylemde bulunması gereken kişi mentidir. Kendi kararları ve eylemlerinden menti sorumludur.

2. YETİŞKİN ÖĞRENMESİNİN İLKELERİ

Menti, mentorun tavsiye ve aklını alan boş bir kap değildir; ilişkiyi şekillendiren aktif bir katılımcıdır. İdeal menti öğrenmeye isteklilik gösterir, öz değerlendirme, kavrama, inisiyatif, sorumluluk, dürüstlüğü hedefler ve mentorunu takdir eder.

• menti mentorluk ilişkisinde 'aktif bir ortaktır' (Yetişkinler, kendi öğrenmelerinin teşhis, planlama, uygulama ve değerlendirmesinde yer aldıklarında en iyi öğrenirler)

• menti 'öz-yönetimli ve kendi öğrenmesinden sorumludur' (Yetişkin öğrencilerin öz-yönetim yapabilme ihtiyacı vardır)

• Menti yaşamı boyunca birden fazla mentorla çalışabilir (Yaşamın deneyim havuzu birincil bir öğrenme kaynağıdır: başkalarının yaşam deneyimleri öğrenme sürecine zenginlik katar)

• Eleştirel yansıtma ve uygulama önemlidir (Yetişkin öğrenciler içsel olarak motive olduklarında öğrenmeye en iyi yanıtı verirler; kısa zamanda bunları uygulamaya gizli bir istekleri vardır)

Aşağıdakiler hakkında işbirliği müzakere ve ortak sorumluluk olması gerekir:

- > Ne öğrenilecek
- > Öğrenme transferi nasıl gerçekleşecek
- > Öğrenme nasıl izlenecek ve değerlendirilecek.

Her iki taraf da anlaşmalara uyduğunda, bu güveni güçlendirir ve öğrenme ilişkisini odaklanmış ve üretken tutmanıza yardımcı olur.

Buna ek olarak, eğer her iki taraf da güçlü, zayıf yönleri, hedefleri ve endişelerini özgürce ve dürüstçe ifade edebilirse, öğrenme büyük ölçüde iyileştirilmiş olacaktır.

Etkili olabilmesi için, mentorluk ilişkisinin saygıya (karşılıklı takdir temeldir - hem mentorun bilgisi hem de mentinin zaman ve enerji yatırımı), duyarlılık (herhangi saygılı işbirliğinde olduğu gibi, her iki taraf da birbirinin hedefleri, gereksinimleri ve bakış açılarına karşı hassas ve duyarlı olmalıdır) ve gizliliğe sahip olması gereklidir.

3. MENTİ İÇİN MENTORLUĞUN FAYDALARI

Mentiler için aşağıdaki faydaları olabilir:

- Organizasyonun diğer seviyeleri ve bölümlerindeki kararları ve karar alma süreçlerini anlama ve kavrama
- İşletmenin diğer bölgelerindeki stratejik çalışma ve kültürü tanıma
- Mentorün ağına erişim
- Farklı bir altyapı ve bakış açısı olan birinden öğrenme
- Yeni sorumluluklar ve zorlukları üstlenmek için bilgi, özgüven ve destek kazanmak
- Artan öz-farkındalık ve öz-disiplin
- Çeşitli kariyer seçenekleri ve yollarına detaylı bakış
- Yeni bir rol veya yere geçişte destek
- Bilgi ve beceriler kazanmak
- Fikir ve planları test etmek için bir platform
- Mesleki ve kişisel gelişim alanlarında olumlu ve yapıcı geribildirim
- Artan terfi fırsatları
- Organizasyon içinde görünürlüğün artması
- Bir rol model elde edilmesi

4. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

Gelişmeye odaklı bir mentorluk programında yer alan herkes için rollerin açık ve net olması önemlidir.

Mentinin Rolü ve Sorumlulukları:

- Hedef odaklı (etkili mentiler hedefleri belirleme ve gerçekleştirerek yüksek bir vanue koyun) mı
- Kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu kabul
- Mentor ile ilişkisini Sürücüler
 - > Seçme mentor Aktif katılımı
 - > Ayar ve mentor kişisel ihtiyaçları ve hedefleri iletişim
 - > Mentorluk eylemleri başlatılıyor
 - > İsteyen ve geribildirim üzerine etkileyen
- Zorlukları Arıyor
- Mentor ile sözleşme için kendini hesap tutar
- Kavrar ve mentorluk ilişkisinin protokolleri takip
- Mentorluk girer ve ilişkide kalır
- Onlar başardığım ve ne gelecek adımlar almaya ne düşünüyör, agreeupon zaman dilimi içinde çeşitli noktalarda ilişkisini değerlendirir.
- Mentor alınan herhangi bir yardım takdir gösterir

5. NASIL BIR MENTOR BULUNUR?

Açıkça bilgi ve beceri eksikliklerini değerlendirir ve bir menti hedefleri can setleri etkin bir mentorluk aramak ve kendi büyümesi için sorumlu olurlar.

Eğer bir mentor çekmek için kullanabileceğiniz farklı faaliyetler vardır:

- Eğer gururla başkalarına kendinizi sunarak dikkate layık olduğunu göster
- İşiniz, onların projelerinde, spor, ... aşinalık ve konfor yol açabilir şey hakkında rahat konuşmaları alarak insanlarla ilişki kurmak.
- Bir kişilik maç için arayın. Bu sizin sürücü ve kararlılık anlayabileceği kişilerle ilişkiler kurmak daha kolaydır.
- Değildir. Meşru bir soru ya da sadece potansiyel bir mentor açılıyor anahtar olabilir rahatsız bir konuda samimi bir itiraz.
- Dinle. Bu saygı gösterir ve sadece bir şey öğrenmek olabilir.
- Ağı.
- Ama uzun sürmez, başarısızlık kabul edin. Tekrar deneyin.
- Açık olun. Sizinle iletişim insanları teşvik etmek.
- Bazı sorunu çözmek için gönüllü. Bir Potansiyel mentor yardımcı olmak için istekli takdir edecektir.
- Herhangi Alınan yardım takip (samimi oldukça iyi alınan 'teşekkür ederiz').

Bir mentor bakmak için bazı önemli nitelikleri olduğunu o / she olabilir:

- Mentiye ilgilendiren bir çalışma alanında deneyime sahiptir.
- Güçlü ağına sahiptir.
- Menti onun / onu kariyerini ilerletmek yardımcı gerçek bir ilgi vardır
- Destek olmaya yeteneği ve zaman vardır
- Yargılayıcı olmayan güvenilir, etik ve kendine güvenen mi
- İyi bir dinleyici var.
- Gizlilik gözlemler.
- İyi eş ve yönetim tarafından saygı duyulur.

6. GEÇMİŞ MENTORLUK DENEYİMLERİ ÜZERİNE YANSITMA

Mentorluk İlişkisi.

Aşağıdaki sorulara bir dakikanızı ayırın ve geçmiş mentorluk ilişkileri deneyimlerinizi yansıtmak için soruları yanıtlayın:

1. Hayatınızda sizin için bir mentor olarak kimler görev yapmıştır?

2. O kişi sizin için ne yaptı? (Örneğin: rehberlik, öğretmek, sorulara yanıt vermek)

3. Bu ilişkide ne iyi çalıştı?

4. Bu ilişkide ne işe yaradı?

5. Bir mentorluk ilişkisi içinde olma konusunda ne öğrendiniz?

7. VARSAYIM AVCILIĞI EGZERSİZİ

Birçok yönden, bizim varsayımlar bulunmaktadır. Varsayımlar anlamını ve amacını kim ve ne yapmamız verir. Düşündüğümüz nasıl çerçeve ve hareket hayatımızda aslında biz en zorlu entelektüel bulmacalar biri olduğunu örtük varsayımların farkında olmak.

Varsayım avcılık bizim eylemleri haklı ne yapmamız ve (kendimize ve diğerlerine) ne diyorsun neden düşünceli yansımaları kendimizi çekici gelir. Varsayım avcılık bir mentorluk ilişkisinin hazırlanıyor önemli bir parçasıdır.

Senin varsayımlar Ne üzeresiniz:

- mentor
- menti
- Mentorluk ilişkisi.

Bu sizin ilk izlenimlerini yazmak en iyisidir ve yargıç veya yanıtları analiz etmek değil.

Gruplarda, her kişi konu hakkında yaptığı varsayımları paylaşır.

Aşağıdaki soruları tartışın:

- Bu varsayımlar dayalı Neler sonucuna varılabilir?
- Uzlaşma var mı? Ne öğeler üzerinde Öyleyse?
- Görüş birliği yoksa ne diye bitirdi olabilir?
- Mentorluk ilişkisi için etkileri nelerdir?

Mentorluk ne değildir ...

- Menti pasif mentor talimat aldığı bir ilişki.
- Mentor kendini bir versiyon mentiye kalıp çalıştığı bir ilişki.
- Mentor onun için mentinin sorunları çözer ya da ona tüm cevapları veren bir ilişki.

8. MENTORLUK MITLERİ

- Sadece Mentorluk bir-bir, yüz yüze temelinde olur
 - > Teknolojisi sayesinde, mentorluk, artık fiziksel yakınlık tabidir. E-mentorluk menti için avantajları şunlardır: mentorluk seansları, coğrafi ve zaman kısıtları, düşük maliyetli esnek iletişim - hiçbir ulaşım masrafları.
- Mentorluk son derece zaman alıcıdır
 - > Mentorluk zaman alıyor. Plan ve program içine gerekli zaman oluşturun. Bir kullanım daha verimli, düzenli çalışma faaliyetleri içine mentorluk faaliyetlerinin birçok entegre ederek zaman.
- Mentorluk ilişkileri bir ömür boyu sürmelidir
 - > Onlar kişisel gelişim hedefleri dayanan ve hala o belirli alanlarda kalkınmayı ihtiyaç olarak sadece sürece sürmelidir.
- Mentorluk kimyasına dayanan
 - > Mentorluk ilişkiler öncelikle fonksiyonel, mentorluk karşılıklı saygı, hayranlık ve güven üzerine inşa edilmesi gerekiyor, bu kimya veya dostluk duygusu ile karıştırılmaması gerekir.
- Mentor menti daha eski olması gerekir
 - > Yenilikler kadar hızlı gerçekleşmesi veya kişisel deneyim genç insanlar genellikle yaşlı insanları mentor için fırsat var böyle büyük bir öğretmendir.
 - > Mentorlar (yaşları ne olursa olsun) kendi anlayış, beceri, bilgeliğe dayalı seçilmelidir ve kapasite bildiklerini paylaşmak. En iyi mentor bulmak için anahtar mentinin gelişim ihtiyaçlarına ve yardım etmek isteyen bir kişinin beceri / deneyim ile bu ihtiyaçlarına uygun yeteneğine dayanmaktadır.
- Mentrluk daima mentor tarafından başlatılır.
 - > Mentorluk karşılıklı bir süreçtir ve menti veya mentordan biri tarafından başlatılabilir.

ADIM 2 - 'BİR MENTOR MENTİ İLİŞKİSİ NASIL BAŞLATILIR?

GELİŞMEYE ODAKLI BİR MENTOR-MENTİ İLİŞKİSİ BAŞLATILMASI

1. İLK MENTOR-MENTİ GÖRÜŞMESİ İÇİN KONUŞMA BAŞLATICILARI

Yapılacak olan	Konuşma başlatıcılar	Strateji
Birbirlerini tanımaya zaman ayırın	Birbirlerinin 'CV bir kopyasını edinin. Görüşmek üzere ortak ilgi alanları arayın.	İlişki kurmak. Bilgi alışverişi. Bağlantı noktaları belirlemek.
Mentorluk hakkında konuşun	Bir ortak hiç bir mentorluk ilişkisi meşgul olmuştur? Nasıldı? O deneyimden neler öğrendiniz?	Mentorluk deneyimlerin paylaşılması.
Menti hedeflerini belirleme	Bu menti bu deneyimden öğrenmek isteyen nedir?	Menti geniş hedeflerini dile.
Varsayımlar, ihtiyaç ve beklentilerini tartışın.	Her ortak ilişki dışında ne istiyor?	İhtiyaçlarınız hakkında net ve spesifik olun veya bu mentorluk ilişkiden istiyor.
Sınırları tartışın	Sınırları-in ve out-of-sınırları her parti ne düşündüğü. - mentorluk süreci hakkında ve alakasız konuların kapsamı (örneğin, iş outside yalan kişisel veya ailevi sorunları tartışmak istemiyor olabilir)	Kişisel ve mesleki sınırları konusunda açık olun.
Öğrenme seçenekleri ve fırsatları tartışın.	En yararlı ne tür bir yardım olurdu? Birbirlerinin öğrenme stiline etkilerini tartışın ve bu ilişkiyi nasıl etkileyebileceğini.	Öğrenme stilleri hakkında bilgi paylaşmak, bir Öğrenme Stili Envanteri kullanın.
Teslimat tanımlayın.	Ne başarılı bir ilişki gibi görünür?	İlişkinin sonunda sonuçlarını öngörülüyor ve ulaşılabilir başarı faktörleri somut bir listesini yapın.

Ref. Mentor Kılavuzu, Lois Zachary, 2000, San Francisco

2. GİZLİLİK

Biz gizlilik ne anlama geldiğiyle ilgili farklı varsayımları tutun çünkü gizliliğini korumak bir mentorluk ilişkisinde önemli bir engel olabilir.

Aşağıdaki kontrol listesini tamamlayın. Listeye eklenmesi gereken diğer varsayımlar bulunmaktadır. Sonra karar verin.

Gözden ve mentorluk ortağı ile tartışın.

Gizlilik sizin ilişki için evlat edinmek isteyen protokoller hangi uzlaşma gelmeden önce tam bir tartışma için izin verin.

Eğer gizlilik konusunda aşağıdaki varsayımlara hangisi tutmak mı?

Varsayım	Evet	Hayır	Emin değilim
Bana başkaları ile bu konuda konuşmak izin vermedikçe biz aramızda ne söylüyor, orada kalır.			
Diğerleri olmayacak Bazı konular gizli tutulacaktır.			
Biz birbirine ama bizim tartışmaların içeriği ile ilgili nasıl tartışmak iyidir.			
Biz sürece genel olarak konuşmak ne konuşmak iyidir.			
Ne tartışmak sürece bizim mentorluk ilişkisi ilgileniyoruz olarak aramızda kalır.			
Mentori tarafından sorulan, ben bizim konuşmaları özgürce açıklama yapamam.			
Bizim resmi mentorluk ilişkisi sona erdikten sonra biz tartışılan ya da nasıl ilişkili hakkında konuşmak için iyidir.			
Diğer varsayımlar Ben tutun:			

Diğerleri çok özel Bazı insanlar, onlar hakkında bilgi bilmeden başkalarının umursamıyorum. Ortaya çıkmadan önce sorunları önlemek için gizlilik ihtiyaç ve beklentilerini tartışın. Sen mentorluk ilişkisinde güvende hissetmek gerekir.

Gizlilik Parametreleri örnekleri:

- Gizli konuları için: "Ben benim şimdiki yöneticisi ile başa çıkmak için etkili bir yaklaşım geliştirmek bahsediyorum ben senin tam gizliliğini istiyorum"
- Etrafa karar verme sürecini gezinmek benim kapasitesi hakkında biraz daha iyi hissediyorum "Ben başkalarına beceriksiz görünen endişe duyuyorum, bu yüzden biz bir proje üzerinde birlikte çalıştıklarını söylüyorlar tercih ediyorum, en azından kadar: gizli bir ilişki için işte "

3. ÖĞRENME STİLİNİZİ ANLAMA

Bir Öğrenme Stili Envanteri kullanılarak (Kolb)

Kolb modeli öğrenme döngüsünün dört aşamalarını anlatmaktadır. Beton Deneyimi veya Soyut Kavramsallaştırma tarafından - Eğer deneyim alabilir iki yolu vardır. Yansıtıcı Gözlem veya Active Deneyleri ile - Sen tecrübe ile başa iki yolu vardır.

Eğer somut ve soyut modları kullandığınızda deneyiminizi almak ve hem yansıtmak ve bu deneyim hareket olduğunda, tamamen bir öğrenme sürecine girme potansiyel genişletin.

Öğrenme Döngüsü:

Somut Deneyim: yaşayarak öğrenme

- Belirli deneyimlerden öğrenme
- İnsanlara ilişkin
- Duygu ve insanlara karşı duyarlı olmak

Yansıtıcı Gözlem: yansıtarak öğrenme

- Dikkatle yargıda yapmadan önce gözlemleyerek
- Farklı açılardan görüntüleme sorunları
- Şeylerin anlamını arıyorum.

Soyut Kavramsallaştırma: düşünce yoluyla öğrenme

- Mantıken fikirleri analiz
- Sistematik Planlama
- Bir durumun entelektüel anlayış üzerine harekete

Aktif Deneyimleme: yaparak öğrenme

- Yetenek gösteriliyor halletmek için
- Riskleri alarak
- Eylem yoluyla insanları ve olayları Etkileme

Öğrenme stili bu tür doğasında öğrenme tercihleri ve güçlü ve zayıf yönlerini anlamak, öğrenme gücünü artırarak ve öğrenme deneyimi en iyi şekilde doğru atılmış büyük bir adımdır.

Kendi öğrenme stili güçlü anlamak için ek olarak, yararlı, kendi farklı stilleri daha tipik olan öğrenme becerilerini güçlendirmek birkaç yolu dikkate bulabilirsiniz. Eğer tek bir öğrenme alanı üzerinde çok ağır güveniyor ise, önemli fikir ve deneyimlerini eksik riskiyle.

Öğrenme Stili Becerilerini Geliştirme

- Öğrenme güçlü, kendi farklı alanlarda yalan kişilerle öğrenme ve çalışma ilişkileri geliştirmek.
- Uygulama anki güçlü zıt alanlarda becerilerini öğrenme geliştirmek ve.

Ref. David A. Kolb, Dayalı Tecrübeli Öğrenme Sistemleri 1999

4. MÜZAKERE KONUŞMA KURALLARI

Nelere ihtiyacınız var	Cevaplanması gereken sorular
İyi tanımlanmış hedefler	Bu ilişkiden istenen özel öğrenme çıktıları nelerdir?
Başarı kriterleri ve ölçüm	Öğrenme çıktıları başarılı başarı değerlendirilmesi için kriterler nelerdir? Başarı değerlendirilmesi için süreç nedir?
Karşılıklı sorumluluk tarif	Ne sorumlu kim olacak?
Sorumluluk güvencesi	Nasıl biz biz yapacağız söylediklerini yapmak sağlamak mı? - Bizim ilişki içinde takip edecek norm ve kurallar nelerdir? - Bu ilişkinin gizliliğini korumak için yapmanız gereken ne - Bu ilişkinin değil-to-aşan sınırları nelerdir?
Engellerden adresleme için protokoller	Biz tökezleyerek Ne bloklar karşılaşırsınız? Ne işlem biz onlar ortaya çıkarsa onlarla başa çıkmak için yerinde olmalıdır.
Konsensus mentorluk anlaşması	Ne bizim için bu anlaşmanın iş yapmak için eklemek gerekir?
Öğrenme hedeflerine ulaşmak için bir çalışma planı	Süreç nedir? Bu hedeflere ulaşmak için gereken adımlar nelerdir?

Ref. Mentor Kılavuzu, Lois Zachary, 2000, San Francisco

Bazen mentiler zaten belirli hedefleri var ve kendi kişisel vizyonlarını keşfetmek istiyor olmayabilir. mentor için zorluk sonra büyük resim perspektifi geri bağlantı yardımcı ve bu hedeflerin bir vizyon ile uyumlu olduğundan emin olmaktır.

5. KİŞİSEL KARIYER PLANI GELİŞTİRME

- Kariyer yola düşün ve aşağıdaki soruları göz önünde bulundurun:
 - > Ben kariyerimi ilgili bilinçli bir seçim yapmak mı?
 - > Benim şimdiki seçim bana ne yol açmıştır?
- Şimdi, kariyerinizde yol güncel ve dahil bir harita çizmek:
 - > Sizin muhtemel veya seçilen hedef
 - > Yol boyunca Kilometre Taşları
- Ve sonra, dikkate
 - > İşaretler size kariyer yol boyunca okudum
 - > İşaretler cevapsız veya göz ardı olabilir.
- Kariyer yol haritasına uygun yol işaretleri ekleyin.
- Gelecekte neler kavşak, detours veya barikatların karşılaşılabılır?

6. VIZYON BECERİLERİNİZİ KULLANIYOR MUSUNUZ?

"Vizyon günlük olarak kullanabileceğiniz bir sanat ve beceri. sanat gerçekler, fanteziler, kurgu ve eğlenceli bir montaj geleceğe bir portresini tasarımı içerir. beceri kendini yarın düşünmek yetiştirmekdir - sürekli fırsatlar arıyor ve tehditlere yanıt hazırlıyor ..."

Eğer vizyon becerileri egzersiz hangi ölçüde belirlemek için kendinizi değerlendiriniz. Kullanım sıklığı ifade sayıyı daire içine alın.

	Daima		Asla		
Sürekli yeni fikirler ve sizi geliştirecek fırsatlar, uygulama ve şirket için arama musunuz?	5	4	3	2	1
Eğer arkadaşlarınız anlayacaksınız basit yazılı ifadeleri içine vizyon çevirebilir?	5	4	3	2	1
Eğer geleceği görmek için zihinsel görüntüleri kullanıyor musunuz?	5	4	3	2	1
Eğer eylem için bir güç olarak vizyon gücüne inanıyor musunuz?	5	4	3	2	1
Açık ve özlü kadar sizin vizyonu ile güreşmek musunuz?	5	4	3	2	1
Görme heyecanlandırmak ve eylem başkalarını teşvik mi?	5	4	3	2	1
Eğer zihinsel görme olası sonuçlarını prova mı?	5	4	3	2	1
Eğer kendinizi hayal izin musunuz?	5	4	3	2	1
Örgütsel açıdan görme başarısını nasıl değerlendiriyorsunuz?	5	4	3	2	1
Görmenizin organizasyon ayırt edici yetkinlik üzerine inşa mı?	5	4	3	2	1

25 altı Skorlar vizyon becerilerini kullanarak uygulamaya ihtiyaç göstermektedir.

7. KİŞİSEL VIZYON OLUŞTURMA

Kişisel görüş olmak istiyorum ve ne gelecekte yapmak isteyen bir resmi vardır. Eğer araya koyduğunuzda size sizin için önemli olan, bilinen istiyorum nasıl yapmanız için ne gibi dikkate almak, sizin için neyin önemli olduğunu ve ne tarz ve şeyler yapmanın yolu uyuyor.

Kişisel vizyon genellikle uzakta (zaman bilge) ve statik bir görüntü bir şeydir. Kişisel vizyon geliştirmek gibi, zaman içinde bir noktada bakmak ve oraya nasıl gidiyor hakkında çok fazla olduğunu sanmıyorum. Daha sonra orada gelir nasıl elde gitmek isteyebilirsiniz nerede, bu yüzden şu anda sadece tespit.

Gerçekten sözle için bir şans kalmadan uzun süre sizinle bu vizyonu taşınan olabilir. Eğer bir süre sonra bir çocuk vardı ya da Bunu gelişmiş olabilir. Bir öğretmen, bir patron, bir arkadaş ya da aile üyesi size ilham olabilir. Şimdi resmileştirmek ve yazılı olarak aşağı almak zamanıdır.

Eğer vizyon üzerinde çalışmak gibi iç eleştirmen ve tevazu askıya çalışın. Bu görmek için bir zamandır.

Eğer vizyon yakalanan sonra, bir sonraki adım geri bildirim almak için (? Açıkça mi o başkasının resmini görebilirsiniz yeterince somut mi? Öyle mi gelecek odaklı? Gerçekçi ve yapılabilir? Mi) vizyon ve vizyon taslak ifadesi. Son olarak, sahip yeterlilikleri ve bu vizyona ulaşmak ve daha sonra üzerinde çalışmak istediğiniz hedefleri belirlemek gerekir yeterlilikleri değerlendirmek.

MENTİ KILAVUZU

8. VIZYONUMU DEĞERLENDİRME ÖLÇÜTLERİ

- Bu vizyon bir kişi olarak beni germek mi?
- Bu bana ilham mı?
- Ben işlemek için zorlayarak muyum?
- Benim gelecekteki hedefleri, amaçları ve eylemleri tüm karşı test etmek isteyen miyim?
- Bana mantıklı mı?
- Ben çalışabilirsiniz bir şey mi?
- Ben somut olarak tasavvur edebilir miyim?

Bunlardan herhangi birine hiçbir cevap verirsiniz evet cevap verebilir kadar sizin vizyon beyanı rework.

Eğer evet cevabı verdiyseniz, o zaman bir vizyon beyanı oluşturmak.

9. VIZYONUNUZ HAKKINDA GERİBİLDİRİM ALMAK İÇİN KONUŞMA KILAVUZU

- Ben benim kariyerimi bu şekilde almak istiyorum düşünüyorum ...
- Bu gerçekçi midir?
- Bu yol almak ne anlama geliyor?
- Ben ne bekleyebilirim?
- Yapmam gereken öğrenmek zorunda nedir?
- Ben gereken başka ne olduğunu öğrenmek için yapmanız gereken nedir?
- Bu rotayı yapmazsanız ne anlama gelir?
- Eğer bu listeye eklemek istediğiniz diğer sorular:

10. VIZYONDAN HEDEF KOYMAYA – YETERLİLİK AÇIĞI ANALİZİ

Ne boşluk senin vizyon ve güncel yeterlilik yeterlilik arasında var?

Güncel Çekirdek Yeterlilikler	Geliştirilecek Çekirdek Yeterlilikler
-	-
-	-
-	-
-	-

11. ÖĞRENME HEDEFLERİ DEĞERLENDİRİLMESİ

- Spesifik
 - > Bu Menti bu ilişkinin bir sonucu olarak öğrenmek isteyen nedir?
 - > Hedefleri, spesifik somut ve net mısınız?
- Ölçülebilir
 - > Hedefler ölçülen yeteneğine musunuz?
 - > Hangi yollarla başarı ölçülebilir?
- Eylem Odaklı
 - > Gol geleceğe dönük mısınız?
 - > Biz menti hedefleri gerçekleştirilir zaman görmek mümkün ne gibi sonuçlar olmalıdır?
 - > Menti belirlenen hedefleri gerçekleştirerek bir sonucu olarak yapmak mümkün beton Ne gibi şeyler olacak?
- Gerçekçi
 - > Hedefler makul bir zaman çerçevesi içinde ulaşılabilir?
 - > Hedefleri achieve için kullanılabilir olması gereken başka kaynaklar var mı?
- Zamanında
 - > Zaman makul öğrenme amaçlarını gerçekleştirmek için ayrılan?
 - > Bir tamamlanma tarihi amaçları gerçekleştirmek için kuruldu mu?

12. ÖĞRENME FIRSATLARI İÇİN BİR LİSTE OLUŞTURULMASI

- Akla gelen Fikirler:
- Ne gibi fırsatlar, yeni öğrenme maruz kalma ana kadar?
- Fırsat ne tür yeni öğrenme güçlendirmek için var?
- Hangi fırsatların ne tür öğrenme hızlandırmak olabilir bulunmamakta?

13. MENTORLUK ANLAŞMASININ TAMAMLANMASI

Tamamlanmış bir anlaşma oluşturmak için bir temel oluşturur.

İçerik:

Tarih, Mentor Ad, Menti Ad, İletişim bilgileri, Mentorluk İlişki, menti Amaçları, Toplantı Takvimi, Ek Anlaşmalar Beklentileri.

ADIM 3 - 'BİR MENTORLUK İLİŞKİSİ BOYUNCA NELER YAPILMALI?'

BİR MENTORLUK İLİŞKİSİNDE İŞLERİN YÜRÜYÜŞÜ

1. MENTORLUK ORTAĞINIZ İLE TOPLANTI TAKVİMİ GELİŞTİRİLMESİ

Toplantı	Anahtar Konular	Yardımcılar	Zamanlama
1	Birbirlerini tanımaya. Varsayımları netleştirin. Gizliliği tartışın.		
2	Menti kariyer planı / vizyon tartışın. Menti hedefler belirleyin. Öğrenme seçenekleri tartışın. Anlaşmaya varmak.		
3	Konuşma kurallarına anlaş. Tatmin edici ve anlamlı kapanmasını sağlamak.		
4-.....	Konular / sorunları tartışmak. Periyodik değerlendirmeler.		
	İnceleme anlaşması. İlerlemeyi değerlendirin. / Kapatma yeniden tartışmak.		

2. İLİŞKİNİZ İÇİN BİR SÜRE BELİRLEYİN

Etkili mentor ve mentiler bir son değerlendirme ile güncel ihtiyaçlara ve mentorluk ilişkisinin hedeflerine dayalı bir ilişki için bir başlangıç süreyi ayarlayın.

Onlar da ilişki hedeflerini yerine ne kadar iyi değerlendirmek için periyodik gözden kurdu.

3. MENTİLERİN İÇİN YANSITMA FORMU

Mentor için bir kopyasını, her mentorluk oturumundan önce doldurmak için:

Adı:

Tarih:

Konu:

Geçen mentorluk toplantıdan sonra elde ne istiyorsun?

Ne somut olarak çalıştı mı? Ne yaptım? Duygular?

Ne iyi gitti?

Ne kadar iyi değil mi gitti?

Hangi sorular veya açıklamalar benim mentor için var mı?

4. TOPLANTI ÖZETİ - MENTİ

Düşünceleriniz, öğrendiklerinizi yakalamak için mentorluk ortağı ile her toplantıdan sonra komple ve / veya sonraki adımlar kararlaştırılacak:

Tarih

Konular Toplantı

Ne iyi gitti?

Çok iyi ne gitmedi?

Diğer yorumlar:

Sonraki adımlar:

5. İLİŞKİNİN ETKİNLİĞİNİ PERİYODİK OLARAK BİRLİKTE DEĞERLENDİRİN

Bu konuşma ilişki sırasında birkaç kez olmalıdır

• ilişki

> Nasıl yapıyoruz?

> Nasıl bizim etkileşim kalitesi nedir?

> Hangi yollarla biz ilişkimizi güçlendirmek olabilir?

• Öğrenme süreci

> Biz mentinin öğrenme kolaylaştırmak kullanıyorsunuz süreç midir?

> Hangi yollarla / karşılanmazsa araya geldi mentinin öğrenme ihtiyaçları nelerdir?

> Süreç daha iyi çalışması ne yapmak olabilir?

> Ne değiştirmek gerekiyor, güçlendirmek?

> Eğer bu süreçte bir öğrenci olarak kendiniz hakkında ne öğreniyoruz?

• Öğrenme hedeflere doğru ilerleme

> Biz Menti öğrenme hedefleri gerçekleştirmek yönünde ne ilerleme yapıyoruz?

> Bizim en büyük başarısı bugüne kadar nedir?

> Bizim en büyük hayal kırıklığı nedir?

> Ne bize öğrendiklerini hakkında en memnuniyet verir?

Ref. Mentor Kılavuzu, Lois Zachary, 2000, San Francisco

6. İLİŞKİ YARDIM İHTİYAÇLARI

Anlaşmazlıklar ve görüş ayrılıkları herhangi ilişkinin doğal bir parçasıdır. Senin mentorluk ortağı ile tartışmaya için aşağıdaki ipuçlarını kullanın:

- İşbirlikçi, problem çözme şekilde mentorluk ortağı ile açıkça ve samimiyetle konuşun.
- Kişisel sorunları ve pozisyonların gidelim.
- Gerçeklere odaklanın.
- Sorunu açıkla.
- Konunun ortak bir anlayış gel.
- Olası yeni stratejiler beyin fırtınası.
- Başarısının en üst olasılığını sahip stratejiyi seçin.
- Daha fazla bilgi almak için Mentorluk Programı Koordinatörü başvurun.

7. FARKLILIKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ

Herhangi bir ilişkide, zaman zaman orada anlaşmazlıklar ya da yanlış anlamalar vardır ve bir mentorluk ilişkisi farklı değil. Mentorluk ilişkileri ortaklıklar akılda tutulması, bu mentorluk ilişkisi ayarlamalar yapmak istediğinizde kendinizi ifade etme hakkına sahip olduğunu kabul etmek önemlidir.

Ancak, uygun şekilde, profesyonelce ve saygılı farklılıkları gidermek emin olmak için o kadar önemli değil. Bir mentorluk ilişkisi içinde çıkabilirler olabilecek farklılıkların bazı örnekler şunlardır:

Sizinle aynı fikirde değilim tavsiye veya mentorluk alınıyor.

Bunun yerine mentor ile savunarak ya da sadece tavsiye görmezden, merak duygusu ile durumu yaklaşım. Kendinizi ve / veya tavsiye hakkında mentor sorular sorun. Örneğin: "Bu öneri doğru gelmiyor, ama neden emin değilim" ya da "Benim durumum bu fikri oldukça doğru görünmüyor biz uygun ve neden değil ne konuşabilir miyiz.?"

Sizin mentor size planlanan ve aramadı randevu görünmüyor.

Bu merak için başka bir zaman olduğunu. Yerine söyleyerek bilgi bulmak yerine suçlamak amacı ile sizin mentor yaklaşım "Sen dün bizim toplantıyı kaçırdı". "Ben karıştı aldın, biz dün toplantı vardı benim takvimde koymuştun?"

Senin mentor ne yapmalıyım söylüyorum, yerine kendi sorunları çözmek sonra sondaj kurulu onlara güveniyor ve icar gibi hissediyor.

Genellikle, mentorlara tavsiyelerde bulunarak onlar yapmak gerekiyordu ve bunların beklenen budur şeyin olduğunu hissediyorum. Sen mentor kadar ön onları beklediğiniz dile ederek mentorluk becerilerini oluşturmanıza yardımcı olabilir. Ben bunu nasıl yaklaşılması bazı fikirler var hakkında konuşmak istiyorum iş yerinde bir durum var ", ve ben benim fikirlerini dinlemek ve bana sorular sorabilir umut ediyorum: Böyle bir şey diyebilirsiniz Bana doğru çözüme yardımcı olacak. "

Ya da ilişkinin başlangıcında, senin mentor bunları tüm cevapları bilmek beklemeyin, ama birisi kapalı fikir sığrama ve kim kendi sorunlarını çözmeye yardımcı olacak olan arıyoruz olduğunu ön bildirin.

8. MENTİLER İÇİN BECERİ ENVANTERİ

Bir süre için bir mentorluk ilişkisi içinde olmuştur zaman, aşağıda listelenen mentorluk becerileri açısından rahatlık seviyesi değerlendirmek için zamanı geldi. Nasılsın? Eğer iyileşme görüyor musunuz? Eşiniz mi?

Beceriler	Çok Rahat	Orta derecede rahat	Rahatsız	Üzerinde çalışma gerekiyor
İstekler geribildirim				
Geribildirim Elçilerin				
İlişkiler kurar				
İyi kişisel becerilerini gösterir				
İkilemler, hisler ve duygular ifade				
Dürüst motivasyonları, değerleri ve davranışları kendine değerlendirir				
Gizlilik korur				
İlişkileri korur				
Müzakere becerileri				
Ağ becerileri				
Yeni davranışlar çalışıyor ile ilgili olarak risk almaya				
Öz-yönelimli öğrenme				
Değerler farklar				

9. İLİŞKİ DEĞERLENDİRME ÖZETİ

Eğer birkaç kez bir araya geldi sonra kullanın. Aşağıdaki soruları kullanarak ilişkiyi Appraise. Yıl boyunca periyodik ilişkiyi değerlendirmek için devam edin.

- Sizin ve mentorluk ortağı ilişkinizin hedefleri hakkında net olduğunu ne kadar memnunsunuz?
- İlişki için 3-5 memnuniyet kriterleri nelerdir? Ne ölçüde karşılandığını için?
- Hangi yollarla mentiye performansını etkileyen bu ilişkide öğrenme nedir?
- Ne başarı (varsa) Menti o ilişkiye bağlıyor ki karşılaştı?
- Şimdiye kadar ilişkinizin en yararlı sonuçlar nelerdir?
- En az kullanışlı sonuçlar nelerdir?
- Eğer mentorluk temas sıklığı ne kadar memnunsunuz?
- Birlikte vakit geçirmek nasıl ne kadar memnunsunuz?
- Senin mentorluk ilişkisini karşılaştığı en büyük zorluk nedir?
- Ne üç şey size öğrenmeyi ve mentorluk ilişkisinde yer alan memnuniyetini artırmak için yapabileceği?

10. İLİŞKİNİN SONA ERME ZAMANININ GELMİŞ OLABİLECEĞİNİ GÖSTEREN İŞARETLER

Belirteç	Olası Nedeni
Ben, sıkılmış ilgisiz ve benim hocası ile bir araya zaman başka şeyler düşünüyorum.	Ben sadece hareketleri gidiyorum ve bu ilişkinin benim için anlamlı ve önemli değildir.
Biz bir gündem var olup olmadığı buluşuyor.	Biz sadece karşılaşmak için toplantı ve bizim toplantı için gerçek amaç yoktur.
Ben bu ilişkiyi sürdürmek için harcamak gerekir zaman kıskanmak. Ben katılmak zorundadır diğer daha önemli ve acil konularda vardır.	Mentorluk şu anda benim için yüksek bir öncelik değil. Ben artık ilişki uğraşıyorum.
Benim mentor ile konuşmak şeyler tükendi.	Biz birbirimizin zaman harcıyorsun.
Güven tutarlı ihlal edilmiştir.	Benim mentor güveniyorum ve ben paylaşmayı tercih ne seçici olmaya gerek yok.
Benim mentor beni dinler ama üzerinden takip etmez.	Benim jantlar eğirme ve vaktimi harcıyorum.
Biz aylardır toplantı yapılmış ve ilerleme görünmüyor.	Başkası iyi benim mentorluk ortak ihtiyaçlarını doldurmak olabilir.
En toplantılardan sonra, benim mentor benim pilleri dışarı enerjisini boşaldıktan gibi, dışarı basamak hissediyorum.	Bu sağlıklı bir ilişki değildir.
Bu tek yönlü bir ilişki olduğu görünmektedir.	Ben bu ilişkiye katkıda gelen varsa, tatmin biraz olsun.
Sadece benim mentor birlikte olmak hoş olmayan ve acı verici.	Sevdiğim ya da benim mentor saygı yok.

Ref. Mentor Kılavuzu, Lois Zachary, 2000, San Francisco

ADIM 4 - 'MENTORLUK İLİŞKİSİ NASIL SONLANDIRILMALIDIR?'

1. KAPANIŞ

Mentorluk ilişkiler, kişisel gelişim hedefleri dayanan ve hala o belirli alanlarda kalkınmayı ihtiyaç olarak sadece sürece sürmelidir. Bazı mentorluk ilişkileri görev nispeten kısa bulunmaktadır. Diğer mentorluk ilişkileri dolayısıyla daha uzun bir süre taahhüdü gerektiren, geniş kalkınma alanı kapsayacak ve.

2. MENTI MENTORLUK İLİŞKİSİNİN ETKİNLİĞİNİ DEĞERLENDİRİR (KAPANIŞ TOPLANTISI İÇİN)

- Görüşler ve öğrenilenler
 - > Düşünceler: Bu mentorluk sonucunda kritik Ne öğrendiklerini kazanmıştır? Nasıl öğrendiklerini uygulayarak kendinizi görüyorsunuz?
- Deneyimin Kalitesi
 - > Düşünceler: kişisel ve profesyonel sizin için bu deneyimi anlamlı yapılmış ne olacak? Ne kişisel ve profesyonel sizin için daha anlamlı yapmış olabilir? Belirli olun.
- Kişisel gelişme
 - > Düşünceler: Nasıl kendi geliştirme ilerlemeyi değerlendiriyorsunuz? Performans Nasıl geliştirilmiş olabilir?

3. KAPANIŞ TOPLANTISI İÇİN MENTOR DA HAZIRLANIR

- Mentinin ilerlemesini özetler
 - > Dikkat: Kritik beceri ve davranışları menti mentorluk ilişkisi sırasında kazanmıştır nedir? Beceri ve davranış nasıl değişti? Ne gelişim alanları daha dikkat edilmesi gereken hedefli?
- Mentinin gelecekteki potansiyelini özetler
 - > Düşünceler: Ne mentinin beş yıl içinde onun / onu yeteneği ile yapıyor görüyorsunuz? Menti Ne benzersiz becerileri, duyarlılıklarını ve davranışları görüntüleniyor?
- Daha da gelişmesi için tavsiyeler
 - > Düşünceler: Siz veya birisi onun / onun gelişiminde daha mentiye alabilir biliyor musun? Ne faaliyetler veya öğrenim durumları geliştirme sürecini devam edecekti?

4. KAPANIŞ TOPLANTISI

Bu iki formlar dayanarak, kapatma toplantıda uygun olacaktır iki seçeneğe belirlemek:

- Yeniden değerlendirmek ve mentorluk anlaşması yeniden kurmak
 - > İlerleme yorum yazın daha fazla mentorluk ihtiyacı gösteriyorsa ve mentor devam ilgilenen varsa, o zaman, gözden geçirebilirsiniz yeniden kurmak ve mentorluk sözleşmesini yenilemek.
- Mentorluk ilişkisini bitirmek.

5. NİHAİ DÜŞÜNCELER

Mentorluk ilişkiler, bakış açıları genişleyen yeni beceri ve yeteneklerini öğrenme, risk almak ve yeni ufuklar keşfetmek, büyüme ve gelişme için harika fırsatlardır. Aferin zaman, mentorluk ilişkisi gerçekten hayat değiştiren etkileri olabilir.

KAYNAK:

- The Mentee's Guide: Making Mentoring Work for You, Lois J. Zachary, Lory A. Fischler, ISBN: 978-0-470-34358-6, 2009
- Wake Forest University Mentoring Resource Center Mentee Handbook 8.1.2012
- Ref. The Mentor's Guide, Lois Zachary, 2000, San Francisco
- Ref. David A. Kolb, Experienced Based Learning Systems, 1999

Proje numarası:
2013-1-PT1-LEO05-15778

Projenin süresi:
24 ay
Oktober 2013 - Eylül 2015

www.bmw-eu.net

Bu proje Avrupa Komisyonu [Avrupa Birliği Hayatboyu Öğrenme Programı] desteği ile finanse edilmiştir. Bu rapor sadece yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Avrupa Komisyonu burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu tutulamaz.