

GAYRİMENKULDE KADIN LİDERLER PLATFORMU

Mentorluk Projesi Uygulama Rehberi

□□Programın adı:

Gayrimenkulde Kadın Liderler Mentorluk Programı

□□Programın temel amacı ve hedefi nedir?

Gayrimenkulde Kadın Liderler Platformu; Gayrimenkul sektöründe kadın istihdamını ve kadın yönetici sayısını, sektördeki kadınların varlığını ve etkinliğini artırmayı misyon edinerek, iş yaşamlarında seslerini daha çok duyurmaları, çeşitli iş ortamlarında daha yoğun temsil edilmeleri ve kendilerini ifade edebilmeleri vizyonu ile faaliyetlerine devam etmektedir.

Bu amaçla kurulmuş olan platformun mentorluk projesiyle hedefledikleri aşağıda belirtilmektedir;

1. Gayrimenkul sektöründeki kadın çalışanların, sektördeki liderlerin bilgi ve deneyimlerinden faydalanması,
2. Farklı deneyim ve disiplinlerdeki kadın çalışanların bir araya gelmesi,
3. Kariyerlerinin her aşamasında özel hayat- iş hayatı dengesinin farkındalığını ve aksiyonlarını geliştirmek ve daha bilinçli, disiplinli, kendi güçlü yönlerini, değerlerinin farkında, iç gözlem yeteneği olabilen bireyler olabilmeleri,
4. Mentilerin her seviyede ihtiyaç duyduklarını ifade ettikleri profesyonel yetkinliklerin geliştirilmesi,

Söz konusu hedefler program hedefleri olarak belirlenmiş olup, mentor ve mentiler mentorluk iletişimi çerçevesinde spesifik hedeflerini oluşturacaklardır.

□□**Paydaşları kimdir?**

Gayrimenkul Sektörü çalışanları

□□**Programın Hedef Mentor kitlesi kimdir?**

İlk aşamada GKLP icra kurulu üyeleri ve devamında Gayrimenkul sektöründeki deneyimli liderler hedef mentor kitlesidir. Erkek, kadın eşit sayıda mentor atanması planlanmakta olup; mentorlarda aranan özellikler aşağıda belirtilmiştir.

1. Bu program kapsamında verilecek olan mentorluk eğitimine katılmış olmak
2. İş hayatında minimum 15 yıl tecrübeli olmak
3. Mentorluğunu yaptığı kişilerle ilgili her konuda açık fikirli / hoşgörülü olmak
4. Mentorluk programının gerektirdiği zaman ve enerjiyi ayıracak olmak,
5. Kendisi ve başkalarının kişisel gelişimine önem vermek
6. Öğrenmeye açık olmak ve bu amaçla dinlemek, gözlem yapmak, bilgi ve tecrübe aktarmak.

□□**Programın Hedef Menti kitlesi kimdir?**

Gayrimenkul sektöründeki kadın çalışanlar hedef menti kitlesidir.

Bu kapsamda program;

- Kariyer ve gelişim önceliği olan ve sektörde kariyerini geliştirmek isteyen,
- Mesleğe ara verip dönmek isteyen
- Sektörde kendi işini kurmak isteyen kadın çalışanlar dahil edilecektir.

Programa Kabul Koşulları :

1. Bu program kapsamında verilecek olan mentilik oryantasyon eğitimine katılmış olmak,
2. İş hayatında 5-10 yıl arası tecrübeli olmak,
3. Neden menti programına dahil olmak istediğine ve hedefine dair de 200 kelimelik bir yazı yazmış olmak,
4. Kendisi ve başkalarının kişisel gelişimine önem vermek
5. Mentorluk programının gerektirdiği zaman ve enerjisi ayıracak olmak,
6. Öğrenmeye açık olmak ve bu amaçla dinlemek, gözlem yapmak

□□Mentorluk eğitimi içeriği ne olacaktır?

Mentor Eğitimi içerik

- Mentorluk Nedir
- Sistemin Prensipleri
- Etik Kurallar
- Mentorluk Süreci
- Mentor – Mentî arası iletişim kurmak
- Mentorluk Sürecinde Mentinin Sorumlulukları
- Mentorluk Becerileri
- Öz Yönetim
- Aktif Dinlemek
- Cesaretlendirmek
- Güçlü Soru Sormak

Başlıklar vaka çalışmaları ve uygulamalar ile desteklenecektir.

- **Menti Eğitimi içerik**

Webinar üzerinden gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

- Mentorluk Nedir
- Sistemin Prensipleri
- Mentorluk Süreci
- Mentorluk Sürecinde Mentinin Sorumlulukları
- Menti nasıl olmalı?

Mentorluk ilişkisi ne kadar sürecektir? Seans sayısı/süresi/yöntemi?

Bu proje, gelişimsel mentorluk programı olarak tasarlanmış olup, mentorluk ilişkisi 6 ay sürecektir. Bu süre zarfında mentor ve menti 3 haftada bir, birebir görüşme toplantısı gerçekleştirecektir.

Birebir Görüşme: Mentor ve mentî kendi aralarında belirledikleri bir ortamda, ortalama bir saat ve üç haftada bir olacak şekilde görüşme gerçekleştirilecektir. Her bir görüşme, rehberin ekinde bulunan görüşme formunu doldurarak yürütülecektir.

Görüşmenin yapılandırılmış bir görüşme olmasını sağlayarak, işbu rehberin ekinde bulunan formların düzenli tutulması mentor-menti ve proje koordinatörünün işbirliğindedir.

Mentor ve mentilerin ikinci görüşmeleri sonrasında, mentorluk programının nasıl ilerlediği ile ilgili ara değerlendirme yapılacaktır.

Mentorler ve mentilerin performansı nasıl ölçülecektir?

Ölçümler programın amaç ve hedeflerinde belirtilenler üzerinden yapılabildiği gibi, eş zamanlı olarak menti ve mentorlar arasında belirlenen spesifik hedefler de dikkate alınarak yapılır.

Genel olarak, buluşma süreleri ve sıklığı, gizlilik, başarılı ilişki kurma, başvuru/ kayıt, eğitim ve sürekli gelişim, eşleştirme, iletişim/ bilgi akışı, destek/ yardım hatları çerçevesinde performans ölçümü belirlenir.

Ölçümlene kriterleri olarak dikkate alınabilecekler;

1. Programın başlangıcından itibaren program akışına uygun ilerlenmesi,
2. Akreditasyon süreçlerinde belirtilen, belirlenen prosedür ve formların tamamlanmış olması(uygulama rehberi ekinde yer almaktadır) ,
3. Aday her mentorun en az bir menti ile eşleştirilmiş olması
4. Programın süresinde tamamlanması
5. Mentor ve mentilerin her birinden alınacak geri bildirimle program hakkındaki öznel değerlendirmeleri(gizlilik kapsamında)

□□Projenin başarı tanımı nedir?

Hedefe ulaşma başarısı ile subjektif de olsa duyurulmasından itibaren kapanış görüşmeleri yapılan kadar, bu rehberde ve uluslararası literatürde tariflenmesi şeklinde yürütülmesi, süreç ve sonuçta memnuniyetin yüksek olmasıdır.

Program süreçlerinin başarı kriterleri aşağıda belirtilenler ile sınırlı olmamak üzere, şöyledir;

1. Program sonuçları

Orjinal hedeflere bağlıdır. Örneğin, memnuniyet yüzdesi, işe alım ve işte tutma, kadınların yönetimindeki yüzdesi, mentor havuzunun büyüklüğü gibi.

2. İlişki süreçleri

Açıklık, beklentilerin belirlenmesi, roller/ sorumluluklar, amaç ve gündemlerin belirlenmesi, eylemlere bağlılık, ilişki geribildirim gözden geçirilmesi, öğrenmenin gözden geçirilmesi, başarılar gibi.

3. İlişki sonuçları

Amaçlarının gerçekleşmesi, promosyon elde edilmesi, ilişkinin programın ardından sürmesi, güven seviyesinin artması gibi.

4. Üçüncü tarafların algıları

Mentorluk brifingi/diğer bilgiler, çalışanın motivasyonu, algılanan buluşma sıklığı, performans iyileşmesi, mentorluk programının değeri.

5. Program yönetimi/idare

Bütçe, destek, faydalar, sonuçlar, kalite güvencesi, sürekli gelişim, sistemlerin belirlenmesi gibi.

Nasıl bir etik kod üzerinden ilerlenecektir? Ekleyiniz

EMCC Mentorluk Etik Kuralları işbu değerlendirme formunun ekinde yer almaktadır.

Nasıl bir dokümantasyonla çalışılacaktır? Ekleyiniz.

EKLER

EK 1 Avrupa Yönderlik ve Koçluk Derneği Yetkinlik Çerçevesi-(www.emccturkey.org)

EK 2 Avrupa Yönderlik ve Koçluk Derneği Etik Kuralları--(www.emccturkey.org)

EK 3 EMCC Mentorluk İşbirliği Protokolü

EK 4 Mentor – Menti Sözleşmesi

EK 5 Mentor- Menti tarafından Kullanılacak Görüşme Takip Formu

EK 6 Mentor Öz Değerleme Formu (kapanış)

EK 7 Menti Öz Değerleme Formu (kapanış)

EK 8 Mentorluk Süreci Değerlendirme Formu (kapanış)

Değerlendirmeyi kimler yapacaktır?

Mentorluk Proje Grubu

Proje ekibindeki bu konudaki sorumlu kişiler

Programda bütün paydaşların görev tanımları ve sorumlulukları

nelerdir?

o Proje Süpervizörü : Pınar Ersin Kollu

o Proje Koordinatörleri : Buket Hayretçi ve Harika Uyanık

o Proje Organizasyon Yönetimi : Burcu Alışık ve Seda Marmara

o Eğitim Gelişim Yönetimi : Gamze Bayraktaroğlu ve Pınar Ersin Kollu

□□Eşleşme kriterleri ve yöntemi ne olacaktır?

1. Mentor ve mentinin aynı şirketten/ rakip şirketten olmamasına,
2. Mentor ve menti arasında yeterli ölçüde yaş/ deneyim farkı bulunmasına
3. Bir mentore 2' den fazla menti atanmamasına dikkat edilecektir.

□□Projenin devamında mentorlere sürekli gelişim için nasıl destekler verilecektir?

- o Eğitimlerin devamı
- o Paylaşım toplantıları
- o Supervizyon çalışmaları

□□Mentilerin süreçle ilgili bilgilendirilmesi ve eğitilmesi nasıl yapılacaktır?

Programın başlamasından hemen önce tüm mentilerin katılacağı bir toplantı düzenlenecek süreçlerle ilgili kendilerine bilgilendirme yapılacaktır. Dileyen mentorlerin de katılabileceği bir etkinlik olacaktır.

□□Yürümeyen mentorluk çalışmaları nasıl ele alınacaktır?

Mentor ve menti arasında doğabilecek uyumsuzluk/ çatışma durumlarında herhangi bir taraftan gelecek ilişkiyi sonlandırma isteği proje grubuna iletilir ve yapılacak değerlendirmenin ardından yeni bir eşleştirme yapılması sağlanır.

□□Gizlilik ve güven konusunun önemi nasıl ele alınacaktır?

Özellikle mentor-menti arası sözleşme vurgulanacak ve mentor-menti arasında gizlilik sözleşmesi imzalanacaktır.

