БОЛОВСРОЛ, ШИНЖЛЭХ УХААНЫ ЯАМ

JAPANGOV

THE WORLD BANK

Save the Children

ХАРИЛЦАН СУРЪЯ
ХАМТДАА БҮТЭЭЕ

МЕНТОРИНГ ГАРЫН АВЛАГА

МЕНТОРООС МЕНТОРУУДАД ЗОРИУЛАВ

ОРОН НУТГИЙН ӨСВӨР ҮЕИЙНХЭНД
ХУВЬ ХҮНИЙ УР ЧАДВАР, ЭНТРЕПРЕНЕРШИП
БОЛОВСРОЛ ОЛГОХ ТӨСӨЛ

МЕНТОРИНГ ГАРЫН АВЛАГА

ISBN: 978-9919-9679-4-9

Энэхүү гарын авлага нь Японы Хүүхдийг Ивээх Сангийн Монгол дахь хөтөлбөрийн өмч бөгөөд албан ёсны зөвшөөрөлгүйгээр хэвлэн олшруулах, дахин хэвлэхийг хориглоно.

Төслийн танилцуулга

ОРОН НУТГИЙН ӨСВӨР ҮЕИЙНХЭНД
ХУВЬ ХҮНИЙ УР ЧАДВАР, ЭНТРЕПРЕНЕРШИП
БОЛОВСРОЛ ОЛГОХ ТӨСӨЛ

Энэхүү төсөл нь алслагдмал нутгийн 14-25 насны хүүхэд залуучуудад бие дааж ажил хөдөлмөр эрхлэх, энтрепрешипийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, сэтгэлгээг хөгжүүлэх зорилготой. Хүүхэд, залуусыг энтрепренершип болон өсөлтийн сэтгэлгээтэй болгоход чиглүүлэн дараах үндсэн 6 ур чадвар, 5 мэдлэгийн түвшинг дээшлүүлнэ.

ҮР ДҮН

- Санал бодлоо илэрхийлэх
- Хамтын зүтгэл
- Идэвх санаачилга
- Цагийн менежмент
- Бусдыг ойлгох
- Алдаанаас суралцах
- Төлөвлөх зохион байгуулах
- Идэвхтэй сонсох
- Тодорхойгүй нөхцөл байдал
- Асуулт асуух

ЧАДВАР

Өөрийгөө ойлгох, танин мэдэх
Нийгэм, соёлын орчлыг танин мэдэх
Бүтээлч байдал, инновац
Тунгаан бодох
Харилцаа
Багаар ажиллах

МЭДЛЭГ

Энтрепренершип суурь мэдлэг
Бизнес төлөвлөлт
Санхүүгийн мэдлэг
Нөөцийн зохистой хуваарилалт
Дижитал мэдлэг

Хамрах хүрээ

Энтрепренер сэтгэлгээ суулгах , мэдлэг, ур чадвар эзэмшүүлэх ESEL сургалтад хамрагдах

Бүтээлч шийдэл шалгаруулах тэмцээнд багаараа оролцох

Шалгарсан багууд тэгэлэг авах

Тэтгэлэг авсан багууд менторуудаас туслалцаа авах

5 аймаг

25 сум

6000 суралцагч

ХОВД

БУЛГАН
АЛТАЙ
ЗЭРЭГ
МАНХАН
МӨСТ
ҮЕНЧ

ӨВӨРХАНГАЙ

БАТ-ӨЛЗИЙ
БОГД
ГУЧИН-УС
ХАРХОРИН
САНТ
УЯНГА
ХУЖИРТ

ГОВЬСҮМБЭР

СҮМБЭР
ШИВЭЭ-ОВОО

ЗАВХАН

БАЯНТЭС
ИХ-УУЛ
ТҮДЭВТЭЙ
ТОСОНЦЭНГЭЛ
ТЭЛМЭН
ТЭС

СҮХБААТАР

БАЯНДЭЛГЭР
МӨНХХААН
ОНГОН
ЭРДЭНЭЦАГААН

Гарын авлагын танилцуулга

Аливаа улс орны хамгийн чухал үнэт зүйл бол хүн, харин хөгжлийн түлхүүр нь биет бус үнэ цэнэ буюу тухайн ард иргэдийн оюуны сэтгэлгээ, хамтын хөдөлмөр байдаг. Харин техник технологийн шинэчлэл хурдацтай явагдаж буй өнөө үед хүн төрөлхтөн дасан зохицохуйн хүрээнд аливаад зайлшгүй бүтээлчээр хандаж, асуудлыг шийдэл болгон зорих мэдлэг, ур чадварыг ээмших зайлшгүй шаардлагатай болсон.

Иймээс бид Дэлхийн банк болон Япон улсын Нийгмийн Хөгжлийн Сантай хамтран хөдөө орон нутагт амьдарч буй хүүхэд, залуусыг бүтээлч, энтрепренер сэтгэлгээгээр орон нутагтаа шинэлэг өөрчлөлт авчрах тэтгэлэгт төслүүдийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд нь дэмжиж, зөвлөх багш, ментор болон менти нарын хамтын ажиллагаанд зориулж энэхүү гарын авлагыг боловсруулсан билээ. Та бүхэн орон нутагтаа менторингийн соёлыг түгээж хөгжлийн түүчээ болно гэдэгт итгэлтэй байна. Амжилт хүсэе!

Японы Хүүхдийг Ивээх Сан

- Энэхүү гарын авлага нь алслагдсан сумдын өсвөр үеийнхэн, залуучуудын менторингийн харилцааг амжилттай эхлүүлэн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, хандлага эзэмшихэд хувь хүнд туслах зорилготой .

Бизнесийн менторын хувьд

- Менторингийн үйл явц, өөр төрлийн дүрүүдтэй танилцуулах
- Менторингийн харилцааны гурван үе шатыг ойлгох
- Зөвлөгөө авч буй гарааны бизнес эрхлэгчид ямар арга замаар туслахаа тодорхойлох
- Менторингийн харилцаанд шаардлагатай зарим ур чадвар болон аргачлалыг турших боломж олгоно

Менторингийн зохицуулагчийн хувьд

- Менторингийн харилцааг амжилттай хэрэгжүүлэх дүрэм, зарчмыг тодорхойлж сурах
- Менторуудын мэдлэг, туршлага, ур чадварыг хөгжүүлэхэд туслах
- Гарааны бизнес эрхлэгчид тулгарсан асуудал, хэрэгцээг тодорхойлох
- Ментор болон зөвлөгөө авч буй бизнес эрхлэгчийг танилцуулах, хамтран ажиллах аргачлал гаргах
- Менторингийн харилцаа амжилттай байх хүчин зүйл, нөхцлийг бий болгох, ашиглах бололцоо тус тус бүрдэнэ.

1. Та энэхүү гарын авлагыг уншиж эхлэхийн өмнө үүнээс хүлээж буй зүйлээ тэмдэглэнэ үү. Хавсралт 1-ийг ашиглана.

- Энэхүү гарын авлага нь төслийн зорилтот суралцагчдын энтрепренешипд суурилсан хувь хүний ур чадварыг хөгжүүлэх хүрээнд менторингийн харилцааны арга барил, хэрэглэгдэхүүнийг багтаасан.

Гарын авлагыг дараах байдлаар ашиглаж болно:

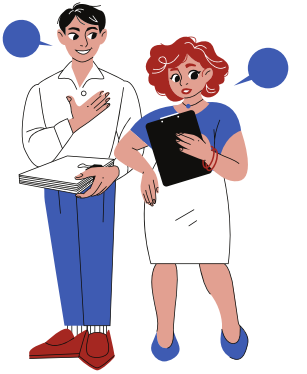
Менторингийн харилцааны талаар мэдлэг, ойлголттой болох;

Менторингийн харилцааны үйл явцыг төлөвлөх;

Гарын авлагыг ашиглах явцад олж авсан чухал санаа эсвэл мэдээллийг бичиж тэмдэглэх;

Менторингийн харилцааны ур дүнг үнэлж дүгнэх;

Менторингийн харилцааны эхлэх цэг, лавлах эх үүсвэр болох;




MENTORING

НЭР ТОМЪЁОНЫ ТАЙЛБАР

Менторинг гарын авлагыг уншаад доорх тайлбаруудыг нөхөж бичнэ үү.

МЕНТОРИНГ

ХАРИЛЦАА

ЗАРЧИМ

МЕНТОР

МЕНТИ

МЕНТОРИНГИЙН ЗОХИЦУУЛАГЧ

[Агуулга]

- ТӨСЛИЙН ТАНИЛЦУУЛГА
- ГАРЫН АВЛАГЫН ТАНИЛЦУУЛГА
- НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

1

МЕНТОРИНГИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ

Менторингийн үүсэл,хөгжил 2
Менторингийн тодорхойлолт 4

9

МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦАА

Менторингийн харилцаанд оролцогч талууд 10
Менторингийн харилцааны зарчим 13
Менторингийн харилцааны үе шат 18

I үе шат: Харилцаа үүсгэх 20
II үе шат: Харилцаагаа хадгалах 30
III үе шат: Харилцааг дуусгавар болгох 40

x

45

МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААГ БАТАТГАХ

Ментордоо талархах нь 46

Амжилттай менти нарын онцлог 48

Шинэ болон туршлага багатай менти нарын гаргадаг нийтлэг алдаа 49

Менторингийн ач холбогдол 50

- ХАВСРАЛТ 1. ӨӨРТ ТОХИРОХ МЕНТОРЫГ ОЛОХ АСУУЛТ 51
- ХАВСРАЛТ 2. АНХНЫ УУЛЗАЛТ:ШАЛГАХ ХУУДАС 52
- ХАВСРАЛТ 3. МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААНЫ ДҮГНЭЛТ 53
- ХАВСРАЛТ 4. МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААНЫ ГЭРЭЭНИЙ ЗАГВАР 54
- НЭМЭЛТЭЭР УНШИХ МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ 56
- АШИГЛАСАН НОМ ЗҮЙ 57

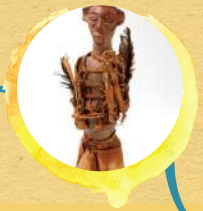
Дэлхийн Банкны санхүүжилтээр Японы Хүүхдийг Ивээх Сангийн хэрэгжүүлж буй ESEL төслийн хүрээнд боловсруулав.

1 МЕНТОРИНГИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ

1.1. Менторингийн үүсэл, хөгжил

“Ментор” гэдэг нэр томъёо нь Грекийн үлгэр домгоос үүсчээ. Домогт аялалд гарахаасаа өмнө Одиссей өөрийн хүү Телемакусыг дотны анд, итгэлт нөхөр Ментор (үнэн хэрэгтээ эмэгтэй хүн буюу зүсээ хувиргасан охин тэнгэр Афин байсан)-ынхоо халамжид итгэн үлдээсэн гэдэг.

Ийнхүү хэн нэгнийг халамжлан хүмүүжүүлж, тодорхой мэдлэг, туршлагатай болоход нь дэмжлэг үзүүлж байсан тухай түүх үүнээс өөр маш олон эх сурвалжид дурьдагдсан байдаг.



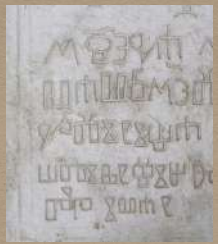
Тухайлбал: Энэтхэгт Гүрү, Хятадад Их багш, Африкт Тосгоны ахлагч болон Хойд Америкт Омгийн ахмадууд мэдлэг, туршлагаараа нийгмийн гишүүддээ хүндлэгдэн залуу үедээ үлгэр жишээ болдог байжээ.

Харин Монголын түүхэн эх сурвалж болох “Монголын Нууц Товчоон”-д менторингийн соёлын нэгэн жишээг дараах байдлаар өгүүлдэг:

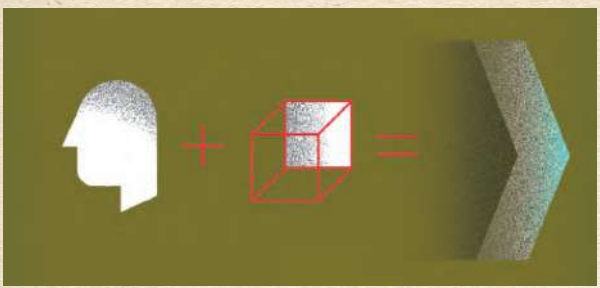
Хонгирад аймгийн Дэй Сэцэн-д Есүхэй баатар өгүүлрүүн: **"Би хөвүүнээ орхиё. Миний хөвүүн нохойноос цочимтгой билээ. Эрхэм худ чи, миний хөвүүнийг нохойноос бүү цочуул!"** гээд хөтөлж явсан морио бэлэг болгон өгч, Тэмүүжинг орхиод Есүхэй баатар буцав.

Социалист нийгмийн үед тухайн үеийн төр засгийн бодлогоор ажилчин ангид шинээр элсэж буй залуу үеийнхэнд халамжлан хүмүүжүүлэгчдийг томилдог байв.
Тухайн халамжлан хүмүүжүүлэгчдийг ментортой төстэй ажил үүрэг хүлээдэг байсан гэх боловч харилцаа, хандлагын хувьд шинэ боловсон хүчнийг даргалдаг, өмнөөс нь шийдвэр гаргадаг байсан зэргийг харгалзан үзвэл яав ч менторингийн харилцаа гэж үзэх боломжгүй юм.

Ерөнхийдөө менторинг нь **насаар ахимаг**, **илүү туршлагатай хувь хүн**ий зүгээс өгсөн үүрэг даалгаврыг хэрхэн хийх болон арилжааны ертөнцөд үйл ажиллагааг хэрхэн амжилттай явуулах талаар мэдлэг, мэдээллээ дамжуулах хүрээнд дагалдан сургах анхдагч ухагдахуунд суурилсан ойлголт юм.



1.2. Менторингийн тодорхойлолт



Менторинг нь бусад хүмүүст хүч чадал, боломжоо өсөн нэмэгдүүлэхэд нь туслах зорилгоор өөрсдийн сурсан мэдсэнийг түгээн хүргэх хүсэл тэмүүлэл болох хүний төрөлх зан араншинд тулгуурладаг.

Менторинг нь хувь хүний хөгжил хийгээд бизнесийн салбар дахь туршлагын хувьд ялгаатай хоёр хүний хоорондын түншлэлээр буюу харилцан туршлагажин суралцах байдлаар илэрхийлэгдэнэ. Ментор нь зөвлөгөө авч буй бизнес эрхлэгчийн тодорхойлсон асуудал, бэрхшээлийг харьцуулан дүгнэх замаар харилцан хөгжих гарцыг хамтдаа тодорхойлж, түүнийг бизнесийн амжилтад хүргэх зөвлөн чиглүүлэгч байна. Энэ нь засан сайжруулах биш харин эерэгээр хөгжүүлэх үйл ажиллагаа юм .

Ментор болон менторинг гэх үгсийг одоогоор монгол хэл уруу албан ёсоор хөрвүүлэн орчуулаагүй билээ.
Гэсэн хэдий ч, олон улс дахь менторингийн жишээ, туршлагууд арвин бөгөөд түүн дээрээ тулгуурлан судлаачид дараах тодорхойлолтуудыг гаргажээ.

Илүү туршлагатай болон арай бага туршлагатай хувь хүмүүсийн хоорондох бие биенээ харилцан хөгжүүлэх харилцаа.

Коллин, 1979

Туршлага солилцох болон харилцан суралцах үйл явцаар мэдлэг, ур чадвар болон гярхай байдлаа хөгжүүлж болох найдвартай харилцаа.

Мамфорд, 1993

Мэдлэг, ажил эсвэл аливаа зүйлийг тунгаан бодоход нь жинтэй өөрчлөлт хийхэд хэн нэг нь нөгөөдөө туслах явдал юм.

***Меггинсон &Клаттербак,** 1995*

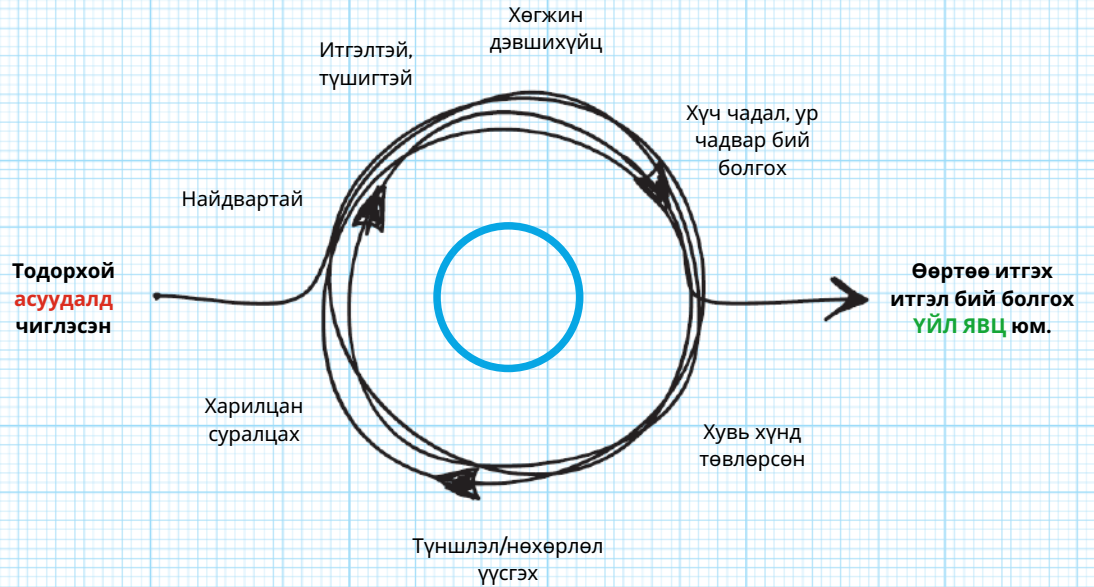
Менторууд амьдралын туршлагаараа хуримтлуулсан мэргэн цэцэн сургаалиа шинэ үеийнхэнтэй хуваалцах үйл явц юм.

***Боб Гарви,** 2017*

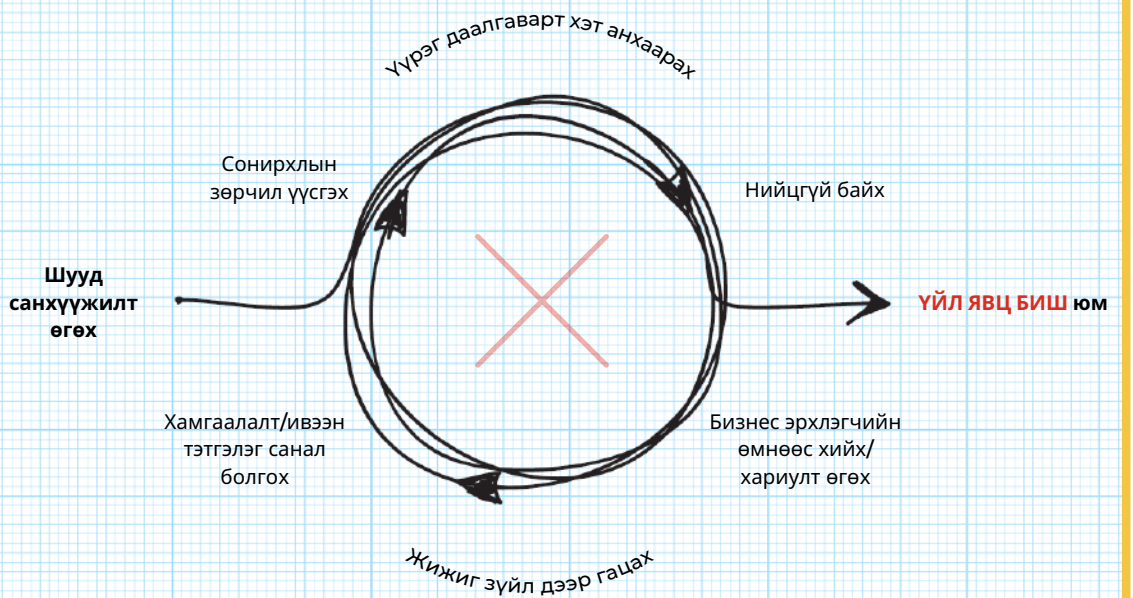
Менторинг нь бизнес эрхлэгчдэд бизнесээ эхлэх болон өргөжүүлэх авьяас чадвар болон гярхай байдлаа хөгжүүлэхэд нь туслах бодит практик арга зам/хандлага юм.

Олон улсын залуусын бизнесийг дэмжих сүлжээ
(Youth Business International)

Менторинг нь :



Менторинг нь :



МЕНТОР БОЛОН МЕНТИ НАР ХАМТЫН АЖИЛЛАГААНДАА ДАРААХ НӨХЦЛҮҮДИЙГ ХҮЛЭЭН ЗӨВШӨӨРВӨЛ МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААГ ДУУСГАВАР БОЛГОНО.

ЗЭЭЛИЙН ГЭРЭЭ

БУСДЫН ЭСРЭГ ХУЙВАЛДААН

ИВЭЭН ТЭТГЭЛЭГ

ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТ

ТҮРЭЭСИЙН ГЭРЭЭ

АВИЛГАЛ

ДАРАА ТӨЛБӨРТ ҮЙЛЧИЛГЭЭ

ҮНЭГҮЙ АЖИЛ ГҮЙЦЭТГЭЛ

ГЭРЭЭТ АЖИЛ

ХАНГАН НИЙЛҮҮЛЭЛТ

2 МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦАА

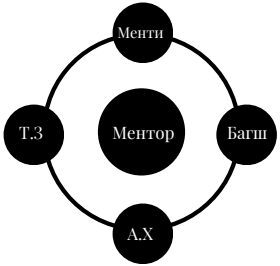
2.1. Менторингийн харилцаанд оролцогч талууд

Менторингийн харилцаанд оролцогч талуудтай байдаг. Эдгээр нь ментор, менти, ментигийн асран хамгаалагч, багш болон зохицуулагч нар юм.

Ментор нь

Менторингийн харилцааны гол цөм, сайн дурын үндсэн дээр өөрийн ажил, амьдралын мэдлэг, туршлагыг менти нарт хуваалцаж буй нийгмийн манлайлагч, зөвлөн чиглүүлэгч юм. Түүнчлэн менти болон бусад оролцогч талуудыг хоорондоо ойлголцох, хамтран ажиллахад нь гүүр болдог. Менторын ажил, үүргийн хуваарьт:

- **Хувь хүний хөгжлийн төлөвлөгөөг дэмжих;**
- **Ментидээ зорилгоо бодитоор тодорхойлон, биелэгдэхүйц төлөвлөгөөтэй болгох ажлууд тусгагддаг.**



- **Явцаа хянаж, эргэх холбоогоор хангах;**
- **Үлгэр жишээ үзүүлэн, мэдлэг, ур чадвараа өвлүүлэх;**
- **Аливаа асуудлыг шийдэхэд ментид туслах;**
- **Байнга сэтгэлийн болон техникийн дэмжлэг, урам зоригоор хангах үйл хэргүүд багтдаг.**

Менторууд

- Бизнес эрхлэгчид
- Хоршооны гишүүд
- Төрийн албан хаагчид
- Багш, эмч нар
- Тэтгэвэрт гарсан ахмад настангууд
- Сайн дурын ажилтнууд байх боломжтой.

Харвардын Их Сургуулийн профессор Линда Хиллийн хийсэн судалгаагаар сайн менторыг дараах байдлаар тодорхойлжээ.

- Өндөр шаардлага тавьдаг байх;
- Өөрийн цаг зав, хүч чармайлтыг зориулдаг байх;
- Ментидээ туршлага суух боломжийг бүрдүүлж өгдөг байх, хүч сорьсон ажлуудад менти нараа чиглүүлэх.

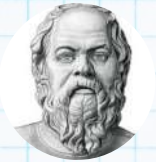
Сэтгэл судлаач Тимоти Батлер, Жеймс Волдруп нарын үзсэнээр дараах төрлийн хүмүүс ментор байх боломжтой байна.

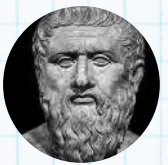
Зарим хүний хувьд бусдад зааж сургах нь хорвоо дээрх хамгийн сайхан ажил байдаг. Тэд чин зүрхний дуудлагаа даган менти нартаа зөвлөж, тусалж, сурлага, карьерийн хувьд сайжраасай хэмээн өөрийгөө зориулдаг... Ийм зүтгэл гаргах олон шалтгаан байж болно. Тухайлбал, өөрийнх нь ачаар хэн нэгэн хүн амжилт олж, ур дүнг хүртсэн бол сэтгэл ханамжтай хүн байхад, хэн нэгэнд хэрэгтэй байгаагаа мэдрэх дуртай өөр нэгэн байж болно.

Иоркийн Их Сургуулийн профессор Боб Гарви, аливаа менторын:

1) Мэдлэг,
2) Туршлага,
3) Хувь хүний ур чадвар болон зан авир нь менторингийн харилцаанд чухал нөлөө үзүүлдэгийг дурдсан.

Linda A Hill, Becoming A Manager, Harvard Business School Press, 1992, p.218
Timothy Butler & James Waldroop, "Jobs Sculpting: The Art of Retaining Your Best People", Harvard Business Review, September-October 1999, 144-152.
Geof Alred, Bob Garvey & Richard Smith, The Mentoring Pocketbook, Management Pocketbooks Ltd, 2006, p. 63





Хэн нь Хэний ментор вэ ? : *Нэрийг нь бичээд тохируулж холбоорой*

2.1. Менторингийн харилцаанд оролцогч талууд

Менторингийн харилцаанд оролцогч талуудтай байдаг. Эдгээр нь ментор, менти, ментигийн асран хамгаалагч, багш, төслийн зохицуулагч нар юм.

Менти нь

Өөрийн багийн тэтгэлэгт төслийг хэрэгжүүлэх явцад сайн дурын менторын дэмжлэгтэйгээр энтрепренершипд суурилсан хувь хүний ур чадвар, мэдлэгийн түвшинг ахиулах хүсэл сонирхолтой **14-25** насны зорилтот бүлгийн оролцогч юм.

Менторингийн харилцааны үнэ цэнийг ойлгон, үр дүнтэй хамтын ажиллагааг бий болгоход

МЕНТИ НАР:

- Сорилтод бэлэн
- Нээлттэй бөгөөд шударга
- Асуудлыг хэлэлцэж сурсан
- Жишээ болон алдаанаасаа суралцдаг
- Зөвлөмж хүлээж авдаг
- Бусдыг сонсдог
- Өөрийнхөө талаар сайтар эргэцүүлдэг
- Менторингийн харилцаандаа сэтгэл хангалуун
- Өөрийгөө зоригжуулдаг
- Сониуч
- Менторингийн харилцаагаа өргөжүүлдэг
- Олон талт мэдлэгээ хуваалцдаг
- Өөртөө итгэх итгэлээ нэмэгдүүлдэг;
- Карьер хөгжилдөө ихэд анхаарах үүрэгтэй.

Ментигийн асран хамгаалагч нь

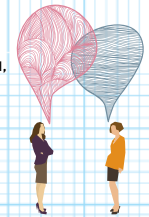
Ментигийн эцэг эх болон тэднийг албан ёсоор төлөөлөх ах, эгч, эмээ, өвөө зэрэг гэр бүлийн эсвэл ойрын хамаатны гишүүд байна. Тэд ментортой мөн холбоотой ажиллаж менторингийн үйл явцыг илүү үр дүнтэй болгоход дэмжлэг үзүүлнэ.

Төслийн зохицуулагч нь

Менторингийн харилцаанд ментор, менти нарыг холбох, менторингийн харилцааны амжилтыг үнэлэх, уг харилцааны явцад дэмжлэг үзүүлэгч юм. Тодорхой хугацааны давтамжтайгаар эргэх холбоотой ажиллаж улиралд ядаж нэг удаа менторингийн явцын тайланг бичгээр ментор ба менти нараас хүлээн авч, тэдний хувь хүний болон хэрэгжүүлж буй багийн төслийн хөгжил дэх ахиц, амжилтыг үнэлж баталгаажуулдаг.

Багшийн хувьд

Менти нарыг суралцах явцад дэмжлэн үзүүлэгч, ерөнхий боловсролын эсвэл насан туршийн боловсролын төвд ажилладаг байна.



2.2. Менторингийн харилцааны зарчим

Менторингийн харилцаанд дараах үндсэн зарчим баримтална:

Тогтвортой харилцах:

- Менторинг нь урт хугацааны харилцаа юм. Ментор нь зөвлөгөө авч буй суралцагч залууст шаардлагатай тохиолдолд тусалж чадах мэргэжлийн зөвлөх рүү явуулж болно.

Найдвартай байх:

- Менторингийн харилцаа нь нууцлалын гэрээ хийхийг шаарддаг. Үүнийг ихэвчлэн "Энд хэлсэн зүйл эндээ л үлдэнэ" гэж тайлбарладаг. Хэрэв нөхцөл байдал аль нэг талыг менторингийн зохицуулагчид мэдээлэл өгөхийг шаардвал үүнийг эхэн үедээ буюу харилцааны гэрээ дуусах үед зөвшилцсөн байх хэрэгтэй.

Итгэл хүлээхүйц бөгөөд дэмжсэн байх:

- Ментор болон менти нар итгэлд суурилсан харилцааг бий болгох хэрэгтэй. Энэ нь хоёр тал өөрсдийн оролцоог хүндэлж, амлалтаа биелүүлэн найдвартай гэдгээ харуулсан үед бий болно. Мөн хоёр тал хувийн амьдралынхаа зарим зүйлийг зохистой хүрээнд нээхэд бэлтгэлтэй байх ба санал хүсэлтийг харилцан солилцоход бэлэн байна.

Хөгжихүйц байх:

- Менторын үндсэн үүрэг нь менти-ийн үйл хөдлөлийг хянах явдал бөгөөд энэ явцад хуримтлуулсан туршлагыг ирээдүйд илүү утга учиртай шийдвэр гаргах үед ашиглана. "Түлхэх"-ээс илүү "татах" арга хандлагатай үед ментор үүнийг хийж чадна. Өөрөөр хэлбэл менти нь тулгарч буй бэрхшээлдээ шийдэл олоход ментор шууд хариулт өгнө гэж найдахгүй байх.

- *"Татах" ба "түлхэх" нь ментор, менти-ийн харилцааны арга бөгөөд дэлгэрэнгүйг хуудас 42-оос харна уу.*

Ур чадвар нэмэгдэх:

- Гарааны бизнес эрхлэгчид шаардагдах олон тооны ур чадвар бий. Тухайлбал, бизнес төлөвлөлт, мөнгөн гүйлгээний тайлан, борлуулалт, маркетинг, бусадтай танилын хүрээгээ тэлэх ажиллагаа г.м. Менторын үүрэг нь менти-ийн сул, давуу талыг илрүүлэхэд нь туслах, мөн түүнд тусламж шаардлагатай үед уг тодорхой хэсэгт илүү дэмжлэг үзүүлэх дасгалжуулагчаар ажиллахад оршдог.

Хувь хүнд төвлөрсөн байх:

- Менторын анхаарал зөвхөн менти-ийн бизнес, өөрөөр хэлбэл шууд өгөх үүрэг даалгаврыг биш, менти буюу хүнээ тойрсон байх шаардлагатай. Менти-ийн хувийн нөхцөл байдалд ментор заримдаа ихээхэн анхаарал хандуулах шаардлага гардаг.

Учир нь ихэвчлэн хувийн асуудал менти-ийн бизнест сөргөөр нөлөөлөн асуудал үүсгэсэн байдаг. Ийм тохиолдолд менторт сайн сонсогч байх чадвар хэрэг болно. Ментид тулгараад буй хувийн болон/буюу бизнесийн асуудлынхаа талаар нээлттэй ярихыг нь урамшуулна гэсэн үг. Уг асуудал нь тодорхой болонгуут шийдэл олох боломж нэмэгдэнэ.

Түншлэл/нөхөрлөл бий болгох:

-Харилцаа үргэлжлэх хугацаа нь хоёр тал хамт цагийг өнгөрүүлэхдээ бүтээлч, сонирхолтой байхыг шаарддаг. Энэ нь харилцааны эхэнд боломжгүй боловч эхний хэдэн сардаа аль болох хурдан бий болгох хэрэгтэй. Харилцааны эерэг шинж тэмдэг нь хоёр тал уулзалтаа тэсэж ядан хүлээх явдал байх бол сөрөг шинж тэмдэг нь уулзалтууд тогтмол, богино хугацааны мэдэгдлээр цуцлагдах үед илэрнэ.
Харилцаа "эрүүл" байгаа эсэхийг шалгахын тулд байнга дүгнэлт хийх нь маш чухал[1].

[1] Хавсралт 2. Анхны уулзалт: Шалгах хуудас

Харилцан туршлага хуримтлуулах:

Хоёр тал хамт өнгөрүүлж буй хугацаандаа харилцан ашигтай байхыг хүсдэг. Менти-ийн хувьд ерөнхийдөө энэ нь ирээдүйтэй, амжилттай бизнес бүтээн босгох явдал байх бол менторын хувьд ашиг тус нь олон янз байдаг. Жишээ нь, нийгэмдээ эргүүлэн өгөх, амьдралыг өөрөөр харах, менти-ийн хүсэл тэмүүлэл, ололт амжилтаас урам авах гэх мэт.

Өөртөө итгэлтэй байдлыг бий болгох:

Менторын үндсэн үүрэг бол менти өөртөө туслахад нь дэмжлэг үзүүлэх явдал юм. Харилцаа дуусгавар болох үед "гарах бодлого"-ыг хэрэгжүүлэх нь хоёр талд чухал.

Энэ нь ялангуяа менти-ийн хувьд бие даах итгэлтэй бөгөөд боломжтой гэдгээ харуулах хэрэгтэй гэсэн үг. Мөн менти нь менторингийн харилцаа дуусгавар болох үед ямар тусламж, дэмжлэг менторын зүгээс нээлттэй байгааг мэдэх хэрэгтэй.

[1] Хавсралт 2. Анхны уулзалт: Шалгах хуудас

Менторингийн харилцаанд ул зөвшөөрөх дараах зүйлс бий:

Шууд санхүүжилт хийх

Ментор нь гарааны бизнест санхүүжүүлэгчээр ажиллах. Энэ нь хараат байдлыг бий болгох магадлалтай бөгөөд үүнээс зайлсхийх хэрэгтэй.

Сонирхлын зөрчилтэй байх

Ментор эсвэл менти нь менторингийн харилцааг илэрхий санхүүгийн/бизнесийн түншлэл маягтай болгон өөрчлөхийг хүсэх тохиолдол гардаг. Ийм зүйл тохиолдсон үед менторингийн зохицуулагчид мэдээлэх хэрэгтэй бөгөөд өөр нэгэн менторыг томилох шаардлагатай.

Нийцгүй байх

Энэхүү харилцаа нээлттэй байх ёстой. Хэрэв аль нэг тал мэдээллээ хуваалцахгүй байвал хохиролтой байх бөгөөд менторингийн харилцаа сайжрахад саад болдог. Хэрэв ийм зүйл тохиолдвол менторингийн зохицуулагчид мэдээлэх хэрэгтэй.

Үүрэг даалгаварт товлорсон байх

Өмнө дурьдсанаар бизнесийн үүрэг даалгаварт хэт төвлөрснөөр ментор нь менти амжилт олоход саад хийх болно. Иймээс зөвхөн даалгаварт төвлөрөхөөс зайлсхийх шаардлагатай.

Ментийн өмнөөс хийх, хариулт өгөх

Менторын хэт их зааварчилгаа, зөвлөгөө нь бизнес эрхлэгч (менти)-ийг хүчийг сулруулна.

Энэ нь "Насанд хүрэгч-Насанд хүрэгч" хэв шинжээс илүүтэй "Эцэг, эх-Хүүхэд" хэв шинжийг үүсгэдэг. Хэрэв ийм харилцаа гарвал бага ярьж илүү ихийг олж мэд.

Хэт дэлгэрэнгүй

Менторын үүрэг нь бизнесээ илүү өргөн цар хүрээтэй харахад бизнес эрхлэгч (менти)-ид туслах явдал мөн.

Энэ үед бизнес эрхлэгч (менти) нь жижиг зүйл дээр гацахгүйгээр байгаа сонголтуудыг олж харж чадна. Ийм замаар тэрээр бүтээлч шийдэл олж шийдвэр гарган ирээдүйн бизнесээ хөгжүүлж чадна.

Хамгаалалт

Менти нь энэхүү харилцааг тулгарч буй, хөнөөлтэй байж болох нөхцөл байдлаас хамгаалалт эрэх зорилгоор ашиглах үе гарна..

Ийм зүйл тохиолдвол ментор нь менти-ээр уг асуудлын талаар яриулж, тэрээр үүрэг хариуцлагаа хүлээх талаас нь дэмжиж туслах хэрэгтэй. Шаардлагатай тохиолдолд хяналтаас гарахаас сэргийлж менторингийн зохицуулагчийг эртхэн оролцуулбал зохино.

2.3. Менторингийн харилцааны үе шат

Ментор ба бизнес эрхлэгч (менти)-ийн харилцааны гурван гол үе шат байдаг бөгөөд үе шат бүр дараагийнхдаа нөлөөлдөг. Тодорхой цагийн хуваарь байхгүй ч эхний юмуу хоёр дахь уулзалт дээр дараах үе шатуудад анхаарал хандуулах нь зүйтэй.

Харилцаа үүсгэх:
Бие биенээ таньж мэдэх болон үндсэн дүрмүүдийг зөвшөөрөх

Харилцаагаа хадгалах:
Зорилгоо тодорхойлох, сорилтуудыг илрүүлэх, шийдвэр олох

Харилцаагаа дуусгавар болгох:
Бие даасан байдал бий болгож өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх

Зураг 3. Менторингийн харилцааны үе шат

1 ҮЕ ШАТ

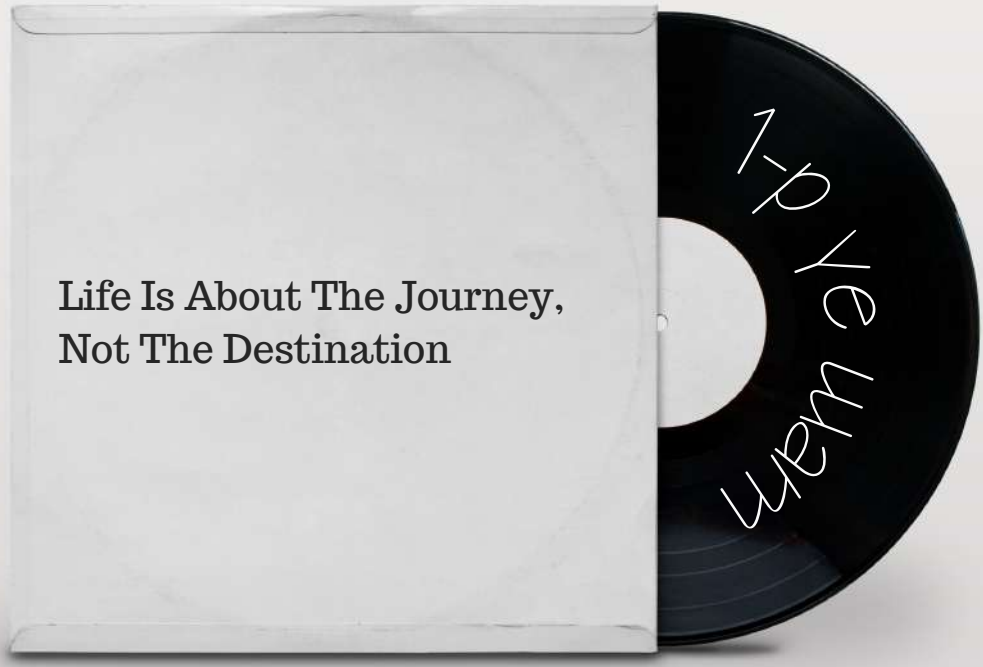
- Ментор болон бизнес эрхлэгч (менти) харилцан бие биенээ танин мэдэж, цаашдын хамтын ажиллагаанд итгэлцэл, ойлголцлыг зохицуулах үндсэн дүрмээ хүлээн зөвшөөрөх. Энэ нь 2-р үе шатанд илүү өргөн хүрээтэй асуудлыг судлах найдвартай суурь болж өгнө.

2 ҮЕ ШАТ

- Зорилтоо судалж бэрхшээлээ тодорхойлох. Ойролцоогоор 6-24 сарын дараа (2 жилийн харилцаа гэж үзвэл) харилцаагаа дуусгавар болгох буюу 3-р үе шатны талаар бодож эхлэх нь чухал.

3 ҮЕ ШАТ

- Бизнес эрхлэгч (менти)-ийн бие даасан байдлыг бий болгож өөртөө итгэх итгэлийг хөгжүүлэх. Энэ нь бизнес эрхлэгч (менти) бие даах бүрэн бэлтгэлийг хангах болон нэг нь нөгөөгөөсөө хараат байхаас сэргийлэхэд нэн чухал үе юм.


Life Is About The Journey,
Not The Destination

2.3.1. Харилцаа үүсгэх: I-IX

I. Үндсэн дүрмээ батлах

- Зөвхөн зөвшилцсөн бол ментор болон бизнес эрхлэгч (менти) нэг нэгнийхээ хувийн амьдралын талаар олж мэдэж болно.
- Ментор болон бизнес эрхлэгч (менти) нэг нэгнийхээ төлөвлөгөөт цагаас хэтэрсэн хүсэлт гаргаж болохгүй бөгөөд батлагдсан хуваарийг дагахыг харилцан зөвшөөрнө.
- Бизнес эрхлэгч (менти) нь зөвхөн менторын зөвшөөрлөөр түүний нэр хүндийг ашиглана.
- Ментор нь бизнес эрхлэгч (менти)-ид зөвшилцсөн зорилгодоо хүрэхэд туслах боловч гарааны бизнес эрхлэгч (менти) бизнесээ бие даан явуулахыг нь зөвшөөрнө.
- Хоёр тал харилцааны хөгжил, сар бүрийн өсөлтөө дүгнэж, уулзалт бүр сэтгэлд бүрэн нийцсэн эсэхийг хамтран үнэлнэ.
- Ментор нь бизнес эрхлэгч (менти)-ийнхээ зөвшөөрөлтэйгөөр түүний талаарх мэдээллийг бусад хүмүүст задална. Хоёр тал хоёулаа **Нууцлалын Гэрээг** зөвшөөрнө.

II.Нууцлалын Гэрээ ба хил хязгаар

- Менторингийн уулзалтын үеэр хэлсэн аливаа зүйл оролцсон талуудад нээлттэй бөгөөд тэдгээр хүмүүсийн зөвшөөрөлгүйгээр бусдад түгээж болохгүй.

Харилцаа үүсгэх I-IX

III.Эхний уулзалтын өмнө анхаарах зүйл

1. Эхний уулзалт хаана болохыг тодорхойлох, олон нийтийн газар байх хэрэгтэй юу?
2. Менторингийн зохицуулагчтэй гурван талын уулзалт байх уу? Хэрэв тийм бол хэн юу хийх вэ?
3. Оролцогч тал бүр гарын үсэг зурах шаардлагатай ямар нэг юм бий юу?
4. Хил хязгаарын талаар ямар асуудал байж болох, хамрах хүрээ нь юу байх, хэн нь тэдгээрийг тодруулах вэ?
5. Уулзалт хэр удаан үргэлжлэх хандлагатай вэ?
6. Хэн дараагийн уулзалтыг зохион байгуулах вэ?
7. Бичлэг хийх хэрэгтэй юу? Хэрэв тийм бол хэн хийх вэ?
8. Хэрэв нэг тал нөгөөдөө тааламжгүй бол яах вэ?
9. Эхний уулзалтыг үйл ажиллагааны төлөвлөлтөд оруулах уу?
10. Уулзалт хэр албан буюу албан бус байх шаардлагатай вэ?
11. Бие биенийхээ талаар хэр их мэдэх хэрэгтэй вэ, жишээ нь бизнесийн суурь, бизнес санаа, бизнес эрхлэгчийн хобби, сонирхол гэх мэт?
12. Хэрэв гарааны бизнес эрхлэгч холбогдохгүй бол юу болох вэ?

IV.Менторингийн уулзалтын сэдвүүд

Гарааны бизнес эрхлэгч залуус менторингийн уулзалтын үед дараах сэдвийн хүрээнд ярилцах нь зохимжтой. Үүнд:

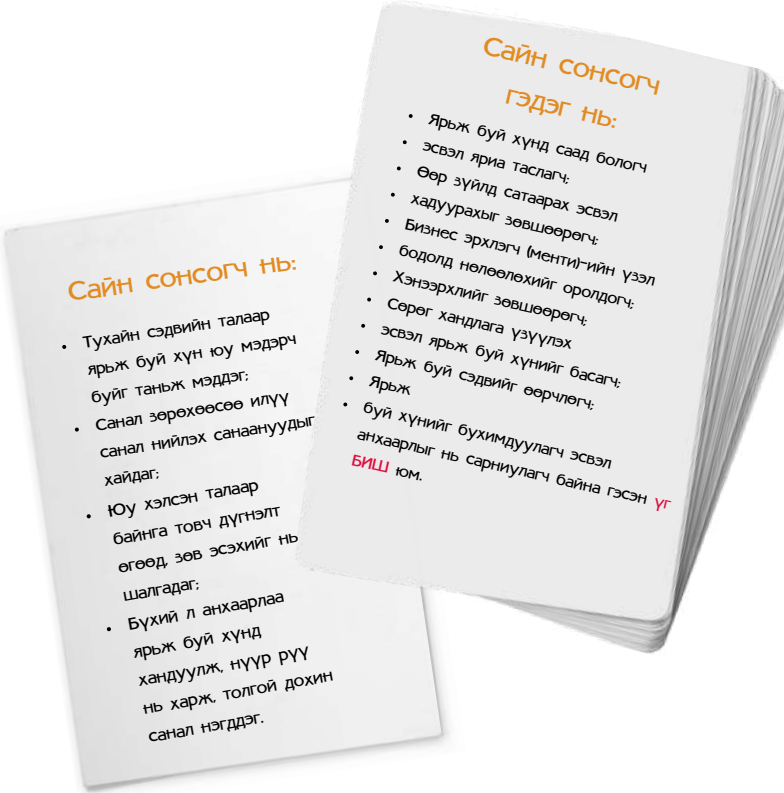
- **Бизнес**
- **Менторингийн харилцаа**
- **Ажил мэргэжлийн хөгжил**
- **Манлайлал**
- **Шинээр сурсан зүйл**
- **Асуудал, сорилт**
- **Хүмүүстэй ажилласан туршлага**
- **Үр дүн, гүйцэтгэл**
- **Цагийн менежмент**
- **Хувийн асуудал**
- **Гэр бүл**

Дээрх сэдвийн холбогдох асуултуудыг хавсралтаар оруулав.[8]

Менторинг ур чадварын дасгал ажил

Та одоо бусад менторууд хэрхэн “зөвлөн чиглүүлэг өгөх”-ийг ажиглах болно. Түүнийг “МӨРӨӨДЛИЙН МЕНТОР”-ийн хувьд юуг сайн хийсэн болон сайн хийгээгүй талаар юу бодож буйгаа бичээрэй.

Аливаа менторын хувьд менти болон тэдний багш, асран хамгаалагчдыг СОНСОХ ур чадвар хамгийн чухал бөгөөд сонсох, ойлгох, дэмжих, санал бодлоо хуваалцах үйл явцын ээлж дараалыг ямагт баримтлах шаардлагатай.



V.Менторуудад зориулсан зөвлөмж

- Менторууд менти нартай уулзах үед өөрсдийн эмпатик зан авир, боловсон харилцаа, эерэг хандлага, үлгэр жишээч үйл хөдлөлийг ямагт үзүүлж байх нь чухал. Тиймээс менторуудад зориулан дараах санамжийг Канадын боловсролын байгууллагаас 1996 онд боловсруулан гаргажээ.

Дээрх уулзалтын сэдэвтэй холбоотой асуултуудыг хавсралт 4-өөс харна уу.
L'Ecole Avant Tout, High School Teon Mentoring Handbook, Government of Canada Initiative, 1996

Чин сэтгэлээсээ дэмждэг гэдгээ илэрхийл

Үг хэллэгээр:
< Чиний хийж буй ..... надад таалагдаж байна.
< Чи ..... хийхэд маш сайн юм.
< Чи ..... -ийг яаж хийхээ маш сайн мэднэ.
< Чамайг энэ бүгдийг чадна гэдгийг мэдэж байсан юм.
< Чи өдөр бүр уйгагүй хичээн зүтгэсэний үр дүнд чадлаа шүү.
< Маш гайхалтай зүйл бүтээжээ.
< Чамайг үргэлж бусадтай хамт амжилт гаргаж чадна гэдэгт итгэдэг.

Биеийн хэллэгээр:
< Инээмсэглэ
< Нүд ирмэ
< Толгой дохь
< High Five

Сайшаалын үгээр харилцаагаа бататга

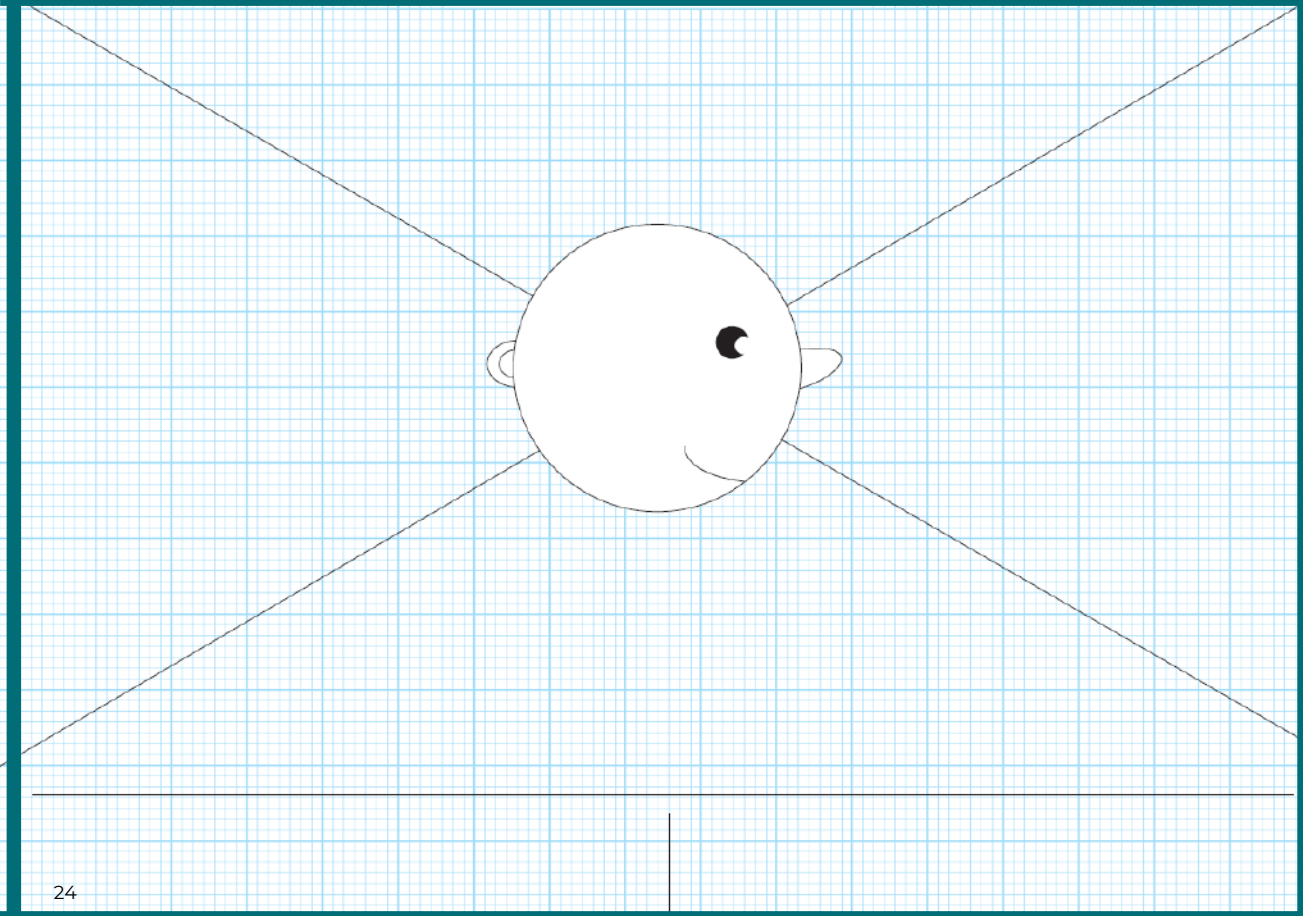
< Баярлалаа.
< Талархаж байна.
< Сайшааж байна.
< Маш сайхан байна.
< Дахин уулзаж байгаадаа баяртай байна.
< Би чамайг бүрэн ойлгож байна.
< Гайхалтай...
< Чи маш сайн байна. Цааш нь энэ эрчээрээ яваад байгаарай.
< Чи надад ч бас тусалж байна.
< Бид чиний хичээл зүтгэлээр маш том ажлын ард гарлаа.

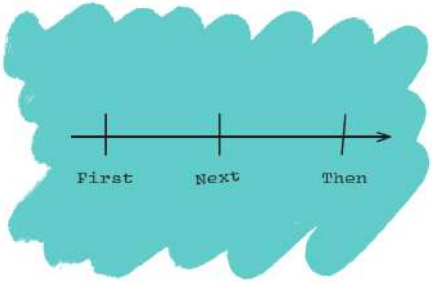
Цаашдын хүчин чармайлтыг мэдрүүл

< Маш их саад бэрхшээлтэй ч, чамайг давж гарна гэдэгт бүрэн итгэлтэй байна.
< Их хичээл зүтгэл, чармайлт хэрэгтэй. Оновчтой, зөв эхлүүлсэн шүү.
< Чиний ур чадвар өдөр ирэх тусам сайжирч байна.
< Бие даан ажиллахад одоо бэлэн боллоо.

Өөрийн зан авир, хандлагыг тодорхойл

< Аливаа зүйлийн үр дүн гэж бий.
< Үүнийг хийж байгаадаа сэтгэл ханамжтай, аз жаргалтай байгаа нь чухал.
< Үүнийг хийсэн гэдгээрээ бахархах хэрэгтэй.
< Илүү сайныг хийх тал дээр анхааараарай.
< Чи маш их зүйлийг сурч байна.
< Хамт олныхоо нэг хэсэг болох хэрэгтэй.





VI.Менти нарт зориулсан зөвлөмж

- Та өөрийгөө болон эрхэлдэг бизнесээ бусдад танилцуулах хэсэг хамгийн чухал бөгөөд хэнд ч ойлгомжтой байх хэрэгтэй. Үүний нэгэн адил ментортой байна гэдэг нь таны хувьд юу болох, менторингийн харилцаанаас юу хүсэж байгаагаа сонирхолтой, ойлгомжтой илэрхийлэх нь хамгаас чухал.

Тэгвэл үүний тулд яах хэрэгтэй вэ?

Менторийн ажлыг үнэлэхийн тулд хавсралт 7-г ашиглаж болно.

1.Хэрэгцээ, шаардлагаа тунгаан бод

Танилцуулга бэлтгэхийн өмнө бизнесийнхээ тухай, мөн давуу ба сул талаа сайтар бод. Үүний дараа бизнесийн тань үнэт зүйл юу болох, урт хугацааны зорилго болон алсын хараа зэргээ оновчтой тодорхойлох нь таны хүсэлтийг хүлээж авах эсэхэд чухал нөлөөтэй.

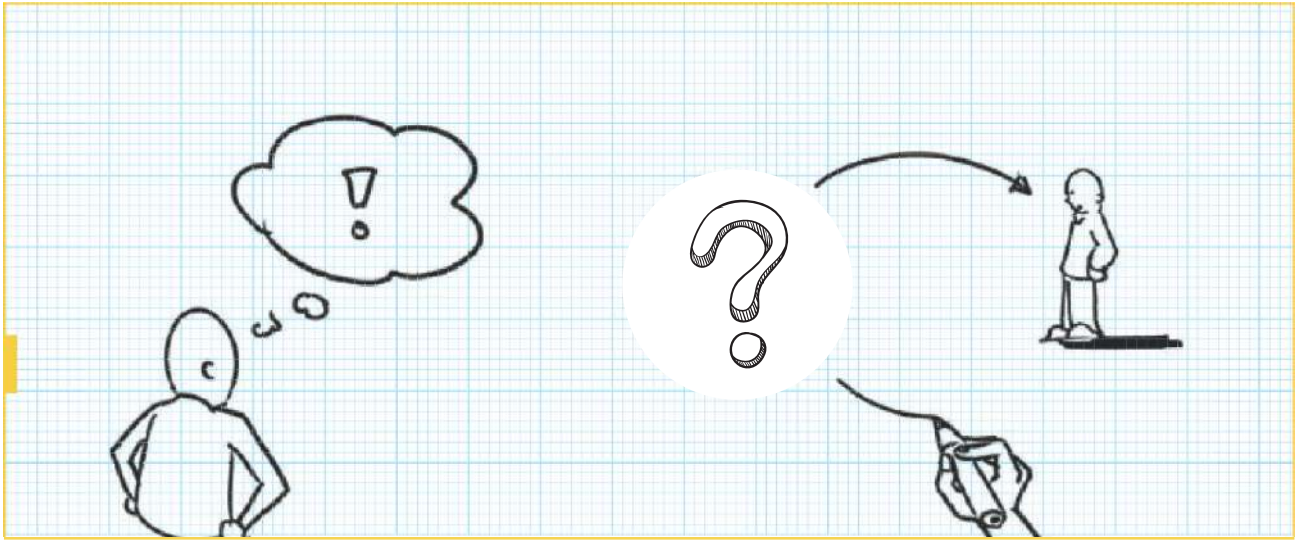
2. Тодорхой бай

Менторууд бүр янз бүрийн туршлага, мэдээлэлтэй өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой байдаг. Иймд "МИНИЙ БИЗНЕСТ ТУСЛААЧ" гэх нь тийм ч оновчтой бус. Эс бөгөөс менторингийн харилцаа хаанаас эхлэх, яаж явагдах зэрэг нь ойлгомжгүй болдог. Тэгэхээр юун түрүүнд шаардлагатай хэрэгцээгээ сонго. Мөн менторооосоо ямар төрлийн мэдлэг, ур чадвар хүлээж буйгаа, тэр ч байтугай тухайлсан салбарын туршлагатай эсэхийг нь хүртэл харгалзан үзэх хэрэгтэй.

3.Цэгцтэй бич

Менторынхоо хэлсэн үг, өгүүлбэр бүрийг шууд буулгаж байх нь учир дутагдалтай. Тиймээс өөрийн ойлголт, хэрэглэхэд амар үг өгүүлбэрээр танилцуулгаа бич. Танилцуулгаа цэгцтэй байдлаар бичихэд тань дөхөм болох зорилгоор дараах зөвлөмж өгч байна. Үүнд:

- **Таны хувьд бизнес тань хэр чухал вэ ? Яагаад?**
- **Таны биенесийн алсын хараа юу вэ? Үүнд хүрэх урт болон богино хугацааны зорилго тань юу вэ?**
- **Бизнесээ өргөжүүлж хөгжүүлэхэд хаана гацаад байна вэ?**
- **Бизнесийн асуудлаа шийдэх ямар алхам хийсэн бэ?**
- **Та менторооосоо ямар мэдлэг, туршлагад нь суралцах вэ?**
- **Та менторoо ямар чадвартай байгаасай гэж хүсэж байна вэ?**
- **Менторингийн харилцааны үр дүнд та юу сурсан байх вэ?**



VII.Ментортой хамтран ажиллах зөвлөмж

1. Хийхийг хүсэж буй зүйлээ тодорхой болго:

Өөрөөсөө асуу:

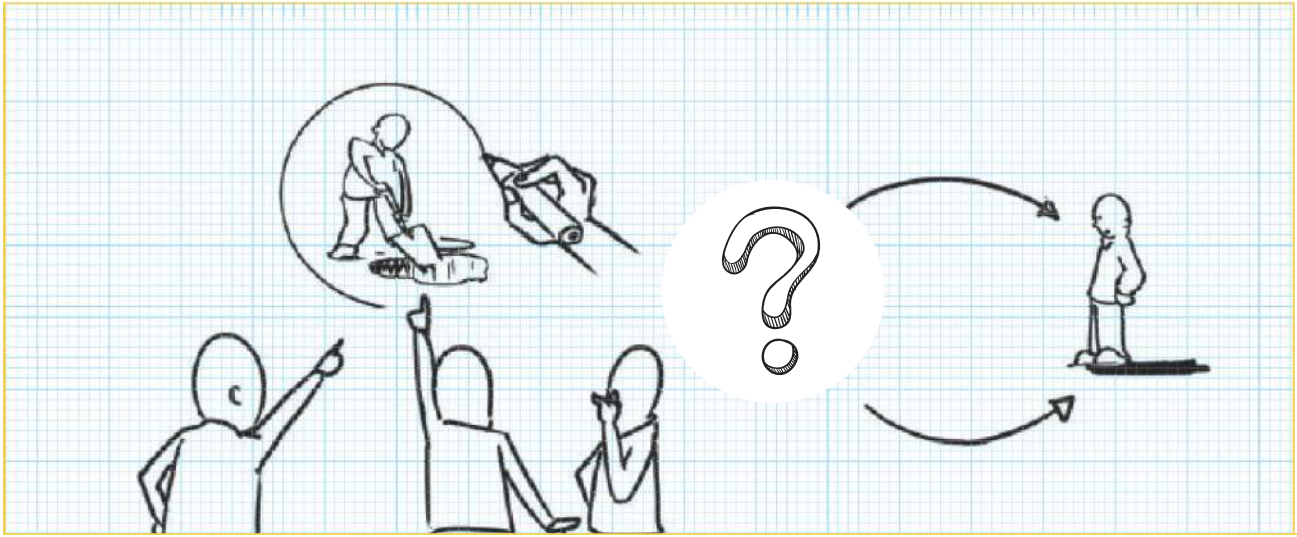
Бизнесээ өргөжүүлэхэд тань саад болж буй зүйл яг юу вэ?

Энэхүү асуултад хариулснаар Та бизнесийнхээ үндсэн, гол асуудлыг олж харах болно. Үүнээс гарах үр дагаврыг шийдвэрлэхэд ментор яаж оролцох, ямар хувь нэмэр оруулах нь тодорхой харагдах болно. Жишээлбэл та ментортоо хандан:

Би хангалттай мөнгө хийж чадахгүй байна" гэж хэлбэл маш өргөн хүрээний, шалтгаан нь тодорхой бус байна.

Үүнийг илүү лавшруулан:

"Би ашигтай ажиллахын тулд хангалттай харилцагч нарыг татаж чадахгүй байна. Яах вэ?" гэх нь илүү ойлгомжтой болно. Оновчтой хариулт нь ментортойгоо хамтран ажиллахад илүү дөхөм болно.



2. Таны тавьсан зорилго бодит байдалтай хэр нийцэж буйг эргэн нэг хараарай:

- **Өнөөгийн нөхцөл байдалтай хэр ойр, биелэгдэхүйц эсэхийг үнэлэх хэрэгтэй.**

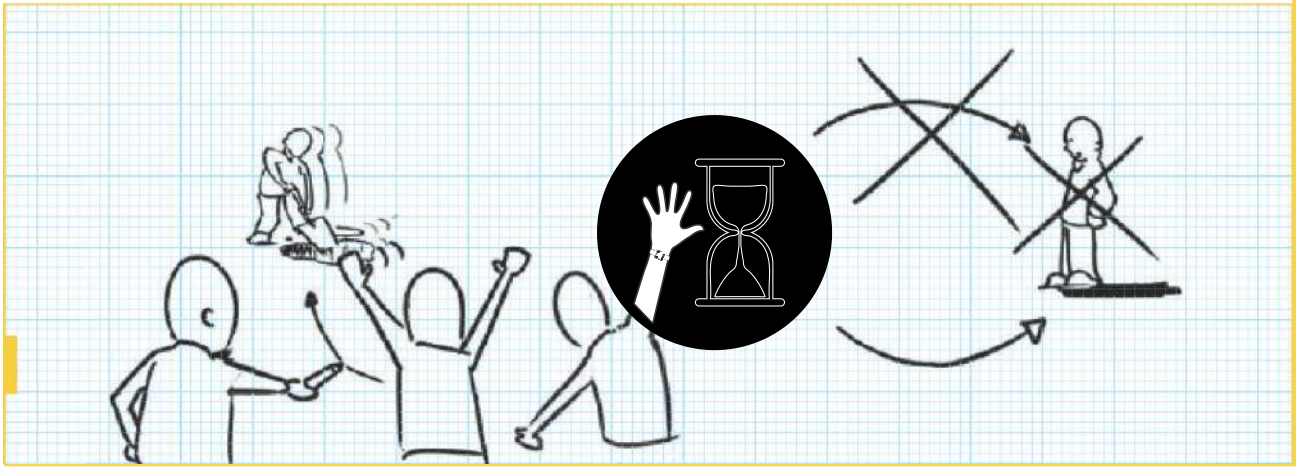
Үүний тулд дараах асуултыг өөртөө тавь:

Зорилгодоо хүрэхэд шаардагдах нөөц боломж, цаг хугацаа байна уу?

Та зорилгодоо хүрэхийн тулд өөрийгөө бүрэн дайчилж чадаж байна уу?

Зорилгодоо хүрэхийн тулд саад болох зүйлийг үл анзааран ажиллаж байгаагаа харж байна уу?

Эдгээр асуултын хариултын хүрээнд зорилгоо олон талаас нь эргэн нэг хараарай. Энэ талаар ментортойгоо ярилцах нь илүү үр дүнтэй, сайхан ярилцлага болох болно. Таны ментор мэдлэг, туршлагаа хуваалцах нь өөрийн нөхцөл байдлыг ойлгох сайхан боломж юм.



3. Амжилтад хүрэх хамгийн дөт замаа тодорхойл:

Та зорилгодоо хүрэхэд ямар боломжит шийдэл байгаа эсэхийг эргэн нэг хараарай. Амжилтад хүрэх замаа чухам ямар хэмжүүрээр хэмжихээ тодорхойлоорой.

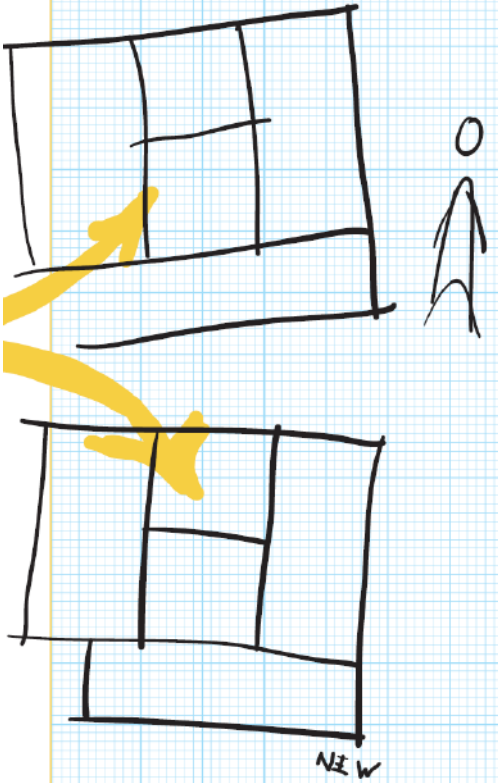
Жишээлбэл, ашгийн хэмжээ, шинэ харилцагчийн тоо, борлуулсан бүтээгдэхүүний тоо гэх мэт хэмжүүр байж болно. Ментортойгоо уулзан ажлаа дүгнэхдээ өөрийн гаргасан хэмжүүрээ ашиглах нь ажлын явцыг дүгнэхэд илүү хялбар болно.

4. Ажил гүйцэтгэх хугацаагаа тодорхой болго

Менторууд таны ажлын хуваарийг их сонирхдог. Тиймээс та зорилго, хэмжүүр болон үр дүнгээ тодорхойлохдоо ажил дуусах хугацааг давхар нягталж байх хэрэгтэй. Хугацаагаа зөв тогтооход:

- **Төслийн эхлэх хугацаа хэзээ вэ?**
- **Өдөр, долоо хоног, сараар зорилгодоо хүрэх хугацаануудаа тэмдэглэж, өөртөө сануулж бай.**

*Ингэснээр ажлын гүйцэтгэлийг ментортоо тайлагнахад илүү амар болно.



5. Амжилтад хүрэх стратеги гарга:

Ажил дуусах хугацаа болон хүлээгдэж буй үр дүн зэрэг нь тодорхой болсны дараа ментортойгоо хамтран үйл ажиллагаа бүрийнхээ үе шатуудыг гаргана. Ингэхэд менторын тань үнэлшгүй зөвлөмж тус болох болно. Мөн үндсэн стратегийг багаараа хамтран гаргасны дараа багийн гишүүн бүрийн үүргийг тэмдэглэнэ. Энэхүү үүрэг бүр нь бичил зорилготой байх бөгөөд энэ нь өдөр, долоо хоног, сараар хэмжигдэж болно.

6. Ажлын явцаа тогтмол хяна:

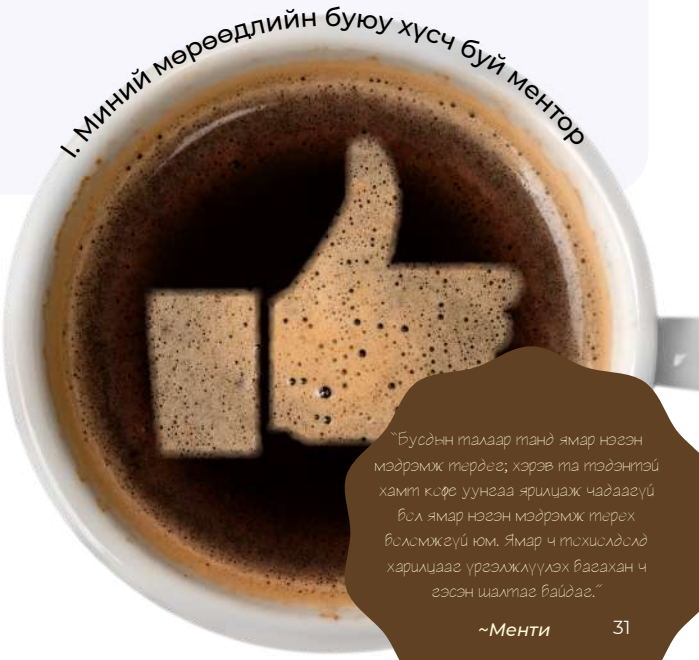
Төлөвлөгөө гаргах нь ментортойгоо хамтран ажлын явцаа хянах боломж олгоно. Энэ нь хүлээгдэж буй үр дүндээ хэр ойр эсхүл хол байгааг илтгэнэ. Ингэсэнээрээ таныг илүү зоригжуулж бас урамшуулах болно.

Менторингийн анхны уулзалт нь зорилгоо тодорхойлоход чиглэсэн байх бөгөөд илүү үр бүтээмжтэй менторингийн харилцаа бий болгох туршлага дээр суурилна.

2-р ye шam

2.3.2. Харилцаагаа хадгалах: I-III

Та ментор хайж байна гэж төсөөл.
Та мөрөөдлийнхөө менторыг ямар шинж чанартай байхыг хүсч байна вэ? Дараах дасгалаар Та тэдгээр шинж тэмдгийг тодорхойлж болно.



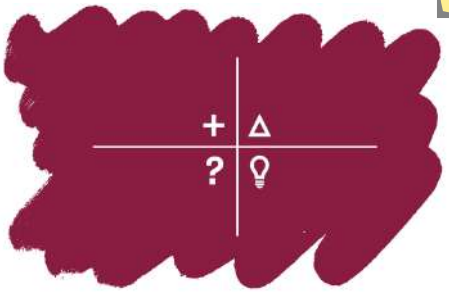
"Бусдын талаар танд ямар нэгэн мэдрэмж тердег; хэрэв та тэдэнтэй хамт кофе уунгаа ярилцаж чадаагүй бол ямар нэгэн мэдрэмж терех боломжгүй юм. Ямар ч тохиолдолд харилцааг үргэлжлүүлэх вагахан ч гэсэн шалтаг байдаг."

~Менти

Миний ментор ийм байвал:

- Миний хүндэлж чадах нэгэн
- Намайг аюулгүй, ая тухтай байлгах нэгэн
- Миний санааг хуваалцаж чадах нэгэн
- Намайг зөвхөн ярихаас илүү арга хэмжээ авахыг урамшуулдаг нэгэн
- Асуудалд бүтээлч шийдэл олоход туслаж чадах нэгэн
- Миний итгэж чадах нэгэн.

Менторингийн хандлагаа хөгжүүлэх дадлага ажил



Доорх дасгал нь Танд менторингийн хандлагаа хөгжүүлэхэд тусална.

Яг одоо ажил дээрээ тулгарч буй хувийн нэг бэрхшээлээ сонго. Та үүнийг яагаад бэрхшээл гэж харж байна вэ? Ментор тань уг бэрхшээл болон түүний учир шалтгааныг тодорхойлоход хамтарч ажиллах бөгөөд урагш ахих ямар сонголт байгаа, мөн үр дагаврыг нь бодож үзэхэд тусална.

Хавсралт 6. Мөрөөдлийн ментор тодорхойлох хуудас
Хавсралт 8- Бэрхшээл тодорхойлох

А. Санал хүсэлт

Ур чадварын дасгал бүрийн дараа Таныг хамтрагч ментортоо мэргэжлийн санал хүсэлт өгөхийг хүснэ.
Санал хүсэлт нь Таныг асуултад хариулахад тусална:

- **Би хэр сайн байна вэ?**
- **Миний давуу тал юу вэ?**
- **Миний сайжруулах шаардлагатай зүйл юу вэ?**

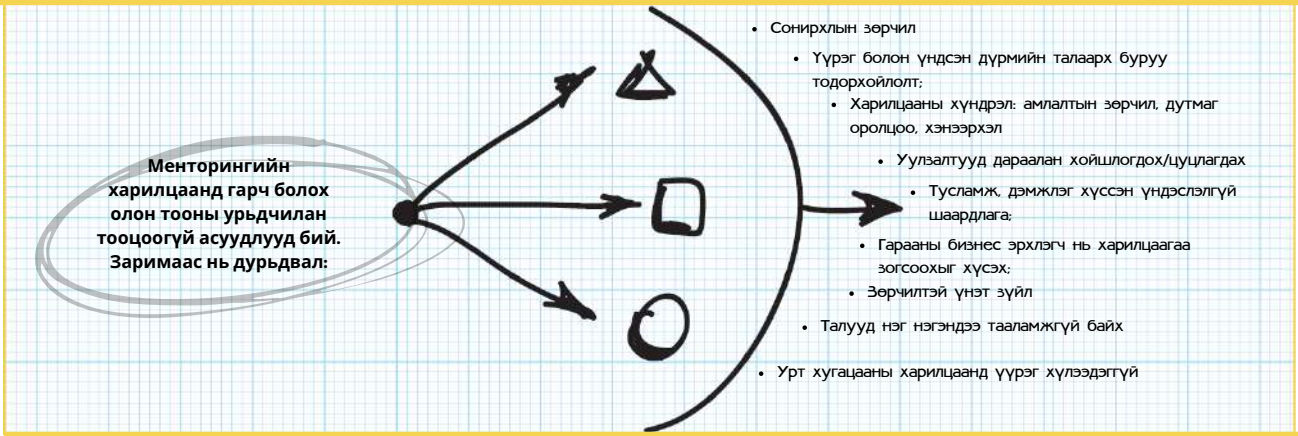
Б. Мэргэжлийн санал хүсэлт нь дараах шинжтэй байна:

< Энэ нь үнэлж дүгнэсэн биш тайлбарласан байдаг, жишээ нь та юу харснаа эсвэл яг юу болсныг сайн муу гэж шүүлгүй тайлагнах.
< Энэ нь ерөнхий биш тодорхой байна, жишээ нь санал хүсэлтийг бодитой байлгах, тайлбар нь ерөнхий биш, тодорхой үйл явдлыг тодорхойлох хэрэгтэй.
< Сайн санал хүсэлт нь сонсогчийн хэрэгцээг харгалзан үзэж зөвхөн тухайн хүн уг санал хүсэлтийг хэрэглэх тохиолдолд л санал болгодог.
< Үр дүнтэй санал хүсэлт нь өөрчилж болох зан авир дээр төвлөрдөг, жишээ нь хэн нэгэнд өөрчилж чадахгүй зүйлийг нь хэлэх нь бага үнэ цэнэтэй!

В.Мэргэжлийн санал хүсэлт нь:

- **Тулгасан биш санал болгосон;**
- **Цагаа олсон;**
- **Хоёр талд ойлгомжтой байна.**

II. Менторингийн харилцаанд тулгарч буй бэрхшээл



А) Харилцан туршлагажин суралцах гол арга барил:

Олон улсын туршлагатай менторууд үргэлж бие биетэйгээ мэдлэг, туршлагаа солилцохын сацуу менти нараасаа ч суралцдаг байна. Тиймээс менторингийн харилцааны явцад суралцахуйн ухаан голлох байр суурийг эзэлдэг. Ялангуяа ментор болон менти нарын хоорондын харилцан туршлагажин суралцахуй нь менторингийн харилцааг коучинг, консалтинг зэргээс илүү ялгаж өгдөг

1984 онд АНУ-ын боловсролын салбарт туршлагажин суралцахуйн талаар сэтгэл судлаач, боловсролын онолч Дэвид Колбын сонирхолтой онол, загварууд нийтлэгдсэн. Колбын үзэж байгаагаар, туршлагаас суралцах гэдэг нь туршлагаа солилцох, өөр өөр хэлбэрийг өөр өөр хослуулсан хослуулсан мэдлэгээс гарах үр дүн юм.

Түүний гаргасан онол нь суралцагчийн дотоод танин мэдэхүйн үйл явц дээр тулгуурласан нь сайн дурын үндсэн дээр харилцан суралцах сонирхол бүхий ментор болон менти нарт илүү тохиромжтой гэдэг нь харагдаж байна. Иймд менторингийн харилцааны үед ментигийн суралцахуйн үйл явцыг Колбын туршлагажин суралцахуйн загварт дараах байдлаар хөрвүүлж ойлгож болно.

Колбын суралцахуйн мөчлөг

"Менторингийн харилцаа"

Ментор дээрх суралцахуйн мөчлөгийг ашиглан ментигээ сурч, хөгжихөд нь тусална.
Алхам бүр дэх түлхүүр асуултуудыг илүү дэлгэрүүлэх боломжтой.

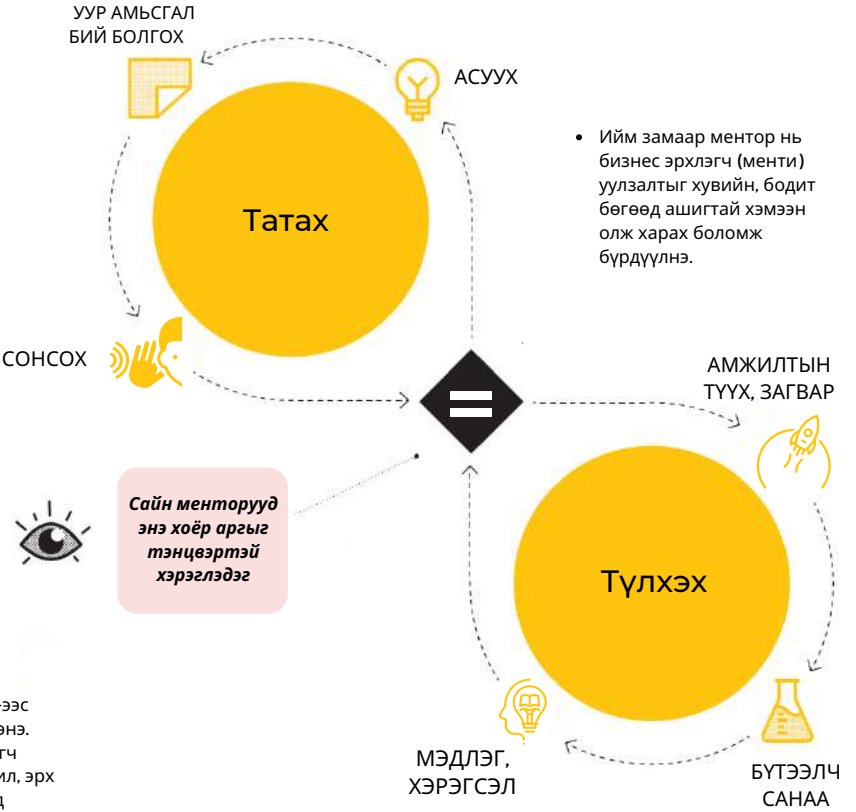
Арга 1:

Татах ба Түлхэх

Ментор болон менти-ийн хоорондох харилцаанд хоёр гол аргыг хэрэглэдэг:

“Татах” арга нь бизнес эрхлэгч (менти) хөтөлбөр, сонирхол болон зорилтоо хуваалцах боломжтой уур амьсгал бий болгох чадварыг менторoос шаарддаг. Сайтар сонсож, зөв асуулт асууж, асуултад бизнес эрхлэгч (менти)-ээр өөрөөр нь чөлөөтэй яриулснаар ийм уур амьсгал бий болгоно.

“Түлхэх” арга нь урамшуулах чадварыг менторoос шаарддаг. Бүтээлч санаа, мэдлэг, амжилтын түүх, загвар, хэрэгсэл, тэргүүлэх бодол болон эрдэм мэдлэг олгоно.



- Ийм замаар ментор нь бизнес эрхлэгч (менти) уулзалтыг хувийн, бодит бөгөөд ашигтай хэмээн олж харах боломж бүрдүүлнэ.

Эргэлзсэн үед тэд “Түлхэх”-ээс илүү **“Татах”** аргыг хэрэглэнэ. Яагаад гэвэл бизнес эрхлэгч (менти) нь өөрийн эзэмшил, эрх мэдэлд үлдэх ёстой бөгөөд хөтөлбөрөө биелүүлэх ёстой.

Арга 2:

5C ба GROW

1.Тодорхой бүтэцтэй арга хэрэглэх:

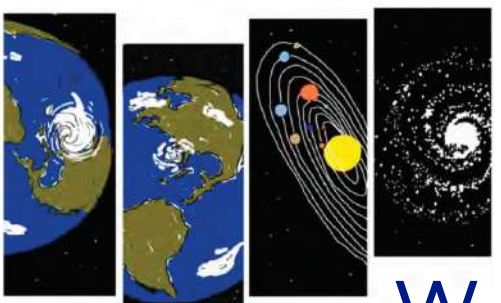
Бизнес эрхлэгч (менти) нь хөтөлбөрийнхөө төлөө хариуцлагыг гартаа авах хэрэгтэй хэдий ч ментор нь тодорхой бүтэцтэй арга хэрэглэж түүнийг дэмжих чадвартай байх хэрэгтэй

5C-ийн арга нь менторoос хэрэглэх аргаа төлөвлөж гол үе шат бүрт ямар асуулт асуухаа урьдчилан бодохыг шаарддаг.

5C

Challenges	Бэрхшээл
Choices	Сонголт
Consequences	Үр дагавар
Creative solutions	Бүтээлч шийдэл
Conclusions	Дүгнэлт

2.Өөр нэгэн туршиж үзсэн, шалгагдсан загвар бол GROW юм:



G з R б O с W у

- **Зорилт**

  Өнөөдөр Та юуны талаар ярилцахыг хүсч байна вэ?

- **Бодит байдал**

  Яг одоо (Таны бизнест) юу болж байна вэ?

- **Сонголт**

  Ямар ямар сонголтыг бодож үзсэн бэ?
  Эерэг ба сөрөг тал нь юу вэ?

- **Урагш давших**

  Богино ба дунд хугацаанд та юу хийх вэ?

Асуудал шийдвэрлэх

Бизнес эрхлэгчид шийдэл олоход туслах нь хэлэлцээний тань багахан хугацааг эсвэл өөртөө итгэх итгэл болон хувийн дэмжлэгийг бий болгоход хэдэн долоо хоног ч зарцуулж болно. Менторинг нь үргэлжид богино хугацааны шийдэл олох тухай байдаггүй ч гэсэн асуудлыг сонсож тусган авснаар бизнес эрхлэгч нь өөртөө тохирсон шийдэл хайж олох боломжтой болно

Бүтээлч санал хүсэлт өгөх

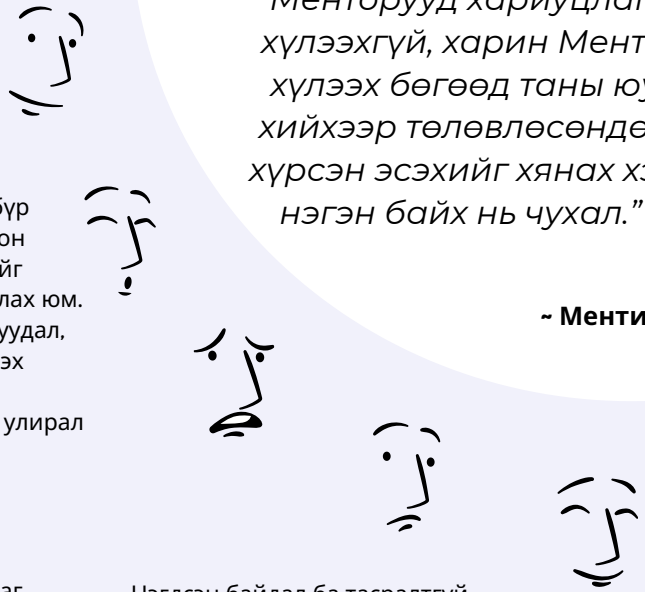
Ментор нь бизнес эрхлэгч (менти)-ээ сорих шаардлагатай тохиолдол гарч болно. Үүнийг тус дөхөмтэй байдлаар хийхэд санал хүсэлт шаардагдана. Энэ нь бизнес эрхлэгч бодит нөхцөл байдлаа хүлээн зөвшөөрөхөд хүндрэлтэй байгаа үед ашигтай.

Бүтээлч санал хүсэлт өгөхөд бодож үзэх зарим зүйл:

- Байгаа байдалд нь анхаарал хандуулах
- Тодорхой байх
- Цагаа хянамгай сонгох
- Эерэг болон сөрөг шүүмжлэлийг тусад нь байлгах
- Санал хүсэлт авч өгөхөд бэлтгэлтэй байх
- Шударга байх

“Менторууд хариуцлага хүлээхгүй, харин Менти хүлээх бөгөөд таны юу хийхээр төлөвлөсөндөө хүрсэн эсэхийг хянах хэн нэгэн байх нь чухал.”

~ Менти

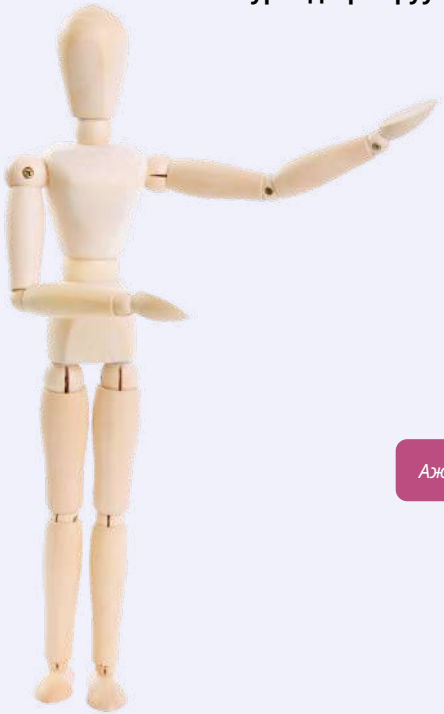


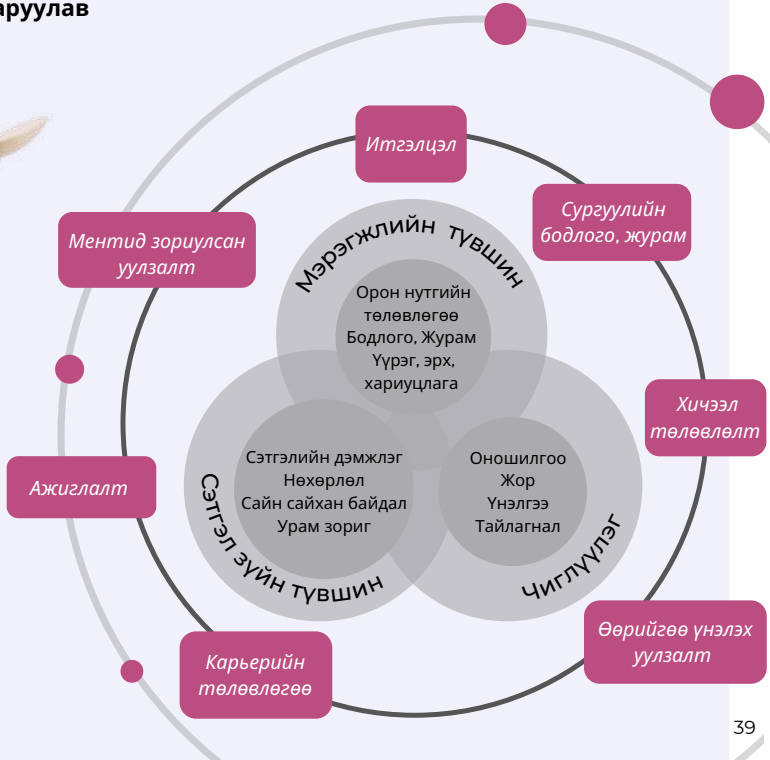
Дүгнэлтийн зорилго нь хүн бүр хамтран ажиллаж чадах болон урагш ахихыг хүсч буй гэдгийг мэдэрч байгааг баталгаажуулах юм. Энэ нь эхэн үеийн аливаа асуудал, таагүй хүлээлтийг шийдвэрлэх боломж олгоно. Иймэрхүү дүгнэлтийг хамгийн багадаа улирал бүр хийх нь зүйтэй.

Менторингийн харилцааны ерөнхий үр дүн нь анхны зорилготой хэр төстэй байгааг дүгнэж цэгнэхэд тустай. Мөн түүнчлэн ямар ашиг тус гарсан, зардал (цаг хугацаанаас хамааран) батлагдсан эсэхийг бодож үзээрэй.

Нэгдсэн байдал ба тасралтгүй дээшлэх хүсэл аль аль нь дээд зэргийн гүйцэтгэлтэй байдаг болохоор ашигтай харилцааг хадгалахад нэн чухал.

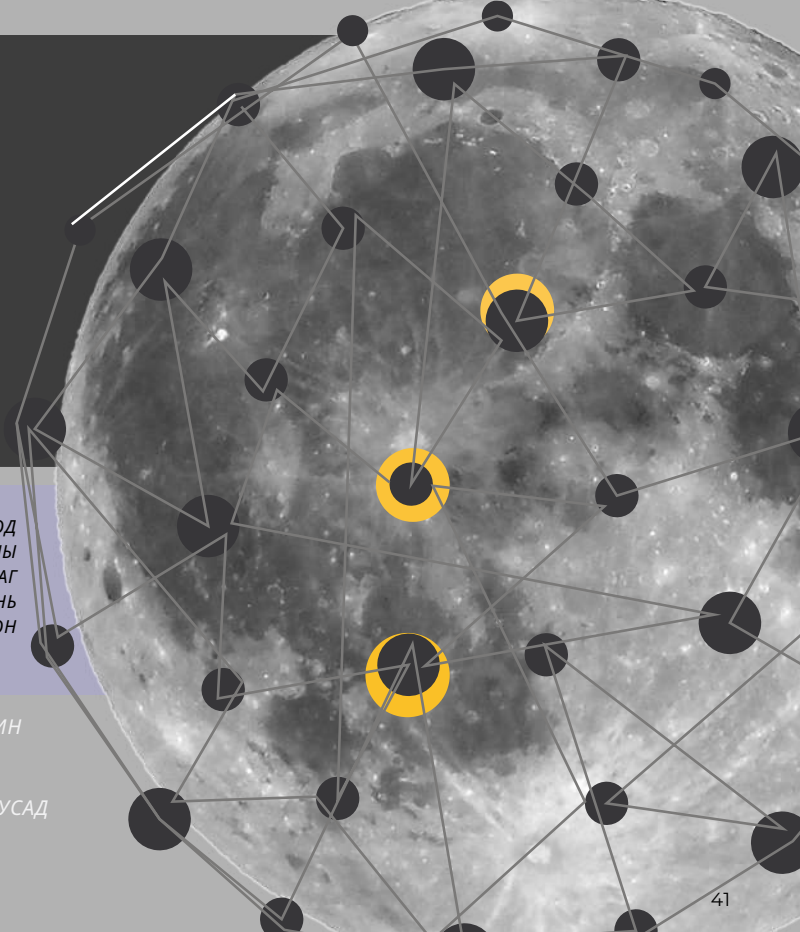
- **Менторингийн харилцаанд анхаарах хэсгийг дараах зураг дээр харуулав**





Ъ-р ye шam

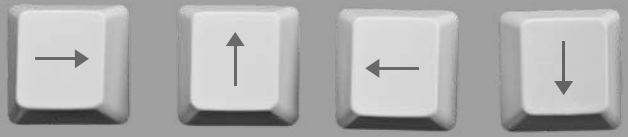
2.3.3. Харилцааг дуусгавар болгох:



ХАРИЛЦААГ АМЖИЛТТАЙ ДУУСГАВАР БОЛГООД ЦААШ ЯВАХ НЬ МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААНЫ ХЭВИЙН ЭРГЭЛТИЙН НЭГ ХЭСЭГ ЮМ. ХАРИЛЦААГ АМЖИЛТТАЙ БОЛГОХ ГОЛ ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУД НЬ МЕНТОР, БИЗНЕС ЭРХЛЭГЧ (МЕНТИ) БОЛОН МЕНТОРИНГИЙН ЗОХИЦУУЛАГЧ БОЛНО.

ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН АМЖИЛТЫН ГОЛ ХҮЧИН ЗҮЙЛС НЬ ЮУ БОЛОХ ТАЛААР АВЧ ҮЗЭХИЙН ЗЭРЭГЦЭЭ МЕНТИГИЙН ЗҮГЭЭС ДАРААХ АСУУЛТУУДЫГ ХАРИУЛАН ТАЙЛАН БЭЛДЭЖ БУСАД ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДАД ТАНИЛЦУУЛНА.

Харилцааг дуусгавар болгох



- МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААГ ЭХЛҮҮЛЭХЭД ТАВЬЖ БАЙСАН АНХНЫ ЗОРИЛГО ҮР ДҮНДЭЭ ХҮРСЭН ҮҮ?
- УУЛЗАЛТУУДЫН ЯВЦАД ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ, ҮР ДҮНГҮҮД ШИНЭЧЛЭГДСЭН ҮҮ?
- ХӨГЖЛИЙН ЯВЦАД САААД, БЭРХШЭЭЛҮҮДТЭЙ ТУЛГАРСАН УУ, ХЭРХЭН ШИЙДСЭН БЭ?
- ЦААШДАА БИЕ ДААН МЕНТОРТОЙ БОЛЖ ЧАДАХ УУ?
- МЕНТОРНГИЙН ХАРИЛЦААНЫ ҮНЭ ЦЭНЭ, АЧ ХОЛБОГДОЛЫГ ТОДОРХОЙЛЖ ЧАДСАН УУ?
- МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААНЫ ҮЙЛ ЯВЦЫГ САЙТАР ОЙЛГОСОН УУ?
- МЕНТОР ЭСВЭЛ МЕНТИГЭЭ СОЛИХ ШААРДЛАГА ГАРСАН УУ?
- АМЖИЛТ НЬ ХЭРХЭН ХАРАГДАЖ БАЙНА ВЭ?

Харилцааг дуусгавар болгоход анхаарах зүйлс

- ХАРИЛЦАА ДУУСГАВАР БОЛГОХ ҮЕ ШАТЫГ ХЯНАМГАЙ ТӨЛӨВЛӨЖ, МЕНТИЙГ БЭЛТГЭСНЭЭР ДУУСГАВАР БОЛГОХ ҮЙЛ ЯВЦ ААЖМААР АМЖИЛТТАЙ ЯВАГДАЖ ЧАДНА.

- ХАМТЫН АЖИЛЛАГААНЫ ҮР ДҮНГЭЭ ТЭМДЭГЛЭЭРЭЙ..

- МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААНЫ ҮР ДҮНГ ТӨСЛИЙН АМЖИЛТЫН ТҮҮХ БОЛГОН ОРОН НУТГИЙН ИРГЭД, БАЙГУУЛЛАГУУДТАЙ ХУВААЛЦААРАЙ.

- МЕНТОР БОЛОН МЕНТИ НАР АЛИВАА СЭТГЭЛИЙН ХӨДЛӨЛӨӨ ХЯНА.

- МЕНТОРИНГИЙН ЗОХИЦУУЛАГЧИЙН ҮҮРЭГ ХЭЗЭЭД ЧУХАЛ ГЭДГИЙГ САНА.

- МЕНТИ НАРЫГ ХӨГЖИЖ, УРАГШЛАХАД НЬ ДЭМЖЛЭГ ҮЗҮҮЛЭХ ТАЛААР БОДОЖ ҮЗ.

- ХАРИЛЦААНЫ АМЖИЛТЫГ ТОДОТГО.

- ТЭМДЭГЛЭХ ХУУДСУУД НЬ ХАРИЛЦААГ ДҮГНЭХЭД ТУСТАЙ; ЧУХАЛ БОЛОН ЧУХАЛ БУС ҮЙЛ ЯВДЛЫГ ТЭМДЭГЛЭ.

МЕНТОРЫН ЭЕРЭГ НӨЛӨӨ

“Хэрэв намайг ментортой болгоогүй бол би хэрэгтэй мэдлэг, туршлага олж авахгүйн дээр бизнесийн оновчтой санаа гаргаж чадахгүй байсан.”

Ментигийн сэтгэгдэл

• МЕНТИ НЬ МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААГ ТОХИРОЛЦСОН ХУГАЦААНААСАА ӨМНӨ ОРХИХ ТОХИОЛДОЛ ГАРДАГ УЧИР ГАРЧ БОЛЗОШГҮЙ ЭРСДЭЛ, ШАЛТГААНЫГ БОДОЖ ҮЗЭЭРЭЙ.

• МЕНТИТЭЙ БАЙНГЫН ХОЛБООТОЙ БАЙХЫГ ХҮСЧ БУЙ МЕНТОРУУД ХАМТЫН АЖИЛЛАГААНЫ АРГА БАРИЛ, ЗОРИЛГО, ҮР ДҮНГЭЭ БОДОЖ ҮЗЭЭРЭЙ.

• МЕНТОР БОЛОН МЕНТИГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫГ ОЙЛГОХОД МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААГ ҮНЭЛЭН ДҮГНЭЭРЭЙ.

3 МЕНТОРИНГИЙН ХАРИЛЦААГАА БАТАТГАХ

Ментордоо талархах нь...

Бизнес эрхлэгч (менти) нар менторууддаа талархах нь зүй ёсны хэрэг юм. Менторуудын дэмжлэгтэйгээр өмнөхөөсөө илүү ахиц гаргаж байгаа нь тэдэнд байнга талархахын зэрэгцээ энэ нь хамтын ажиллагаагаа урт хугацаанд хадгалах үндэс болдог. Олон оронд бизнес эрхлэгч (менти) нар менторууддаа дараах хэлбэрээр баярласнаа илэрхийлдэг байна.

Талархсан ил захидал өгөх

Ямар нэгэн тэмдэглэлт баяр болон бусад онцгой өдрийг тохиолдуулан гараар бичсэн ил захидлыг ментордоо илгээх нь бизнес эрхлэгч (менти)-ийн зүгээс ментордоо илүү анхаарал тавьж байгааг илтгэдэг.

Өөрийн менторт талархах чин сэтгэлийн илэрхийллийн нэг илрэл бол өөрийн гараар бичсэн талархлын захидал юм. Тодорхой баяр ёслолыг тохиолдуулан өгсөн ч болно.

Ментортой хамт амжилтаа тэмдэглэх

Менторын зүгээс танаас хүсдэг хамгийн чухал зүйл бол таныг амжилтад хүрэхийг харах явдал юм. Та өөрийн менторын дэмжлэгтэйгээр хүссэн зорилгодоо хүрч, өмнө нь хэцүү бэрх гэж бодож халширдаг байсан зүйлийнхээ ард гарах зэрэг нь Таны ментор болон Та хоёрын хамтын ажиллагаа тул ментор тань амжилтын баярын тань онцгой бөгөөд чухал зочин байх нь дамжиггүй юм. Ингэх нь Таны менторын хувьд бусдад бодит өөрчлөлт, эерэг үр дүнг авчрахад үнэтэй хувь нэмэр оруулснаа мэдрэх мөч юм.

Жижиг ч атугай зүйлийг тэдэнтэй хуваалц

Халуун кофе, өөрийн бизнесийн бүтээгдэхүүний дээж эсхүл хамт авахуулсан зураг зэргээ тэдэнд өгөх нь тэд Таны хувьд ямар чухал хүн гэдгийг мэдрүүлэх алхам юм.

Үлгэр жишээ менторингийн үр дүнгээ бусадтай хуваалц

Менторууд тань үйл хэрэг, бизнесийн хөгжил дэвшил, амжилтад чухал нөлөө үзүүлсэн нь маргаангүй. Иймд Та тэдний тухай өөрийн сэтгэгдэл, талархал, танд бий болгосон чухал ур чадварыг илэрхийлсэн өгүүлбэрийг олон нийтийн мэдээллийн сүлжээний нэг хэсэг болох:

Фейсбүүк, Твиттер, Линкедин, мөн #баярлалаа MENTOR

ашиглах зэргээр бусадтай үр дүнгээ хуваалцаж бас болох юм.

Тэднийг ГАЙХШРУУЛ

Талархал илэрхийлэх хамгийн өвөрмөц, сайхан илэрхийлэл бол тэдний сэтгэлийг хөдөлгөсөн, хүлээж байгаагүй гэнэтийн байдлаар талархлаа илэрхийлэх явдал юм. Жишээ нь, шалтгаангүй сайхан үгтэй мессэж бичих, урмын үгсээр дүүрэн мэндчилгээ хэлэх нь Таны менторыг өдрийн турш сайхан мэдрэмжтэй, сэтгэл дүүрэн байлгах болно.

Та ямар ч хэлбэрээр талархаж болно. Гагцхүү утга учиртай байх нь чухал. Тэд өөрийн ажил, амьдралын үнэтэй туршлагаа цаг бүр Тантай хуваалцаж байдаг билээ.

Амжилттай менти нарын онцлог

Менти нар хичээл зүтгэл, дадал, туршлагаараа менторингийн харилцааны чанарыг тодорхойлогч нь юм. Амжилттай менти нар:

- Ямар ч сорилтод бэлэн;
- Нээлттэй бөгөөд шудрага;
- Хийж буй зүйлдээ хариуцлагатай байдаг;
- Ментортойгоо асуудлаа нээлттэй хуваалцдаг;
- Ахиц гарах явц дахь эрсдэлийг тооцдог;
- Менторингийн харилцааг байнгын бөгөөд тогтвортой харилцаа гэж үздэг;
- Менторингийн харилцаа дуусгавар болсон ч түүний хувьд үнэ цэнэтэй хэвээр байдаг.

ШИНЭ БОЛОН ТУРШЛАГА БАГАТАЙ МЕНТИ НАРЫН ГАРГАДАГ НИЙТЛЭГ АЛДАА

Дээрх алдааг гаргадаггүй бизнес эрхлэгч (менти) болохыг эрмэлзэж бизнес эрхлэгч (менти) бэлтгэх сургалтад хамрагдах хэрэгтэй. Менторингийн харилцааны үр ашгийг нэмэгдүүлэхийн тулд бизнес эрхлэгч (менти) нар дараах зүйлсэд анхаарах хэрэгтэй. Үүнд:

- Менторингийн харилцаанд идэвхгүй оролцох;
- Бэлэнчлэх сэтгэлгээгээр хандах;
- Менторингоос бэлэн хариу хүлээх;
- Юу хийхээ заалгах сонирхолтой;
- Халтуурдах;
- Сонсохыг хүссэн үгээ л сонсдог;
- Эргэх холбоо байхгүй, сураггүй алга болдог;
- Хов живийг урьтал болгодог г.м

- Сайн сонсогч байх, сонссоноо ойлгодог байх;
- Бусдаас урам зориг харамладаггүй байх;
- Аливааг олон талаас нь тунгаадаг байх;
- Сэтгэл зүйн дэмжлэг өгдөг байх;
- Өөртөө итгэлтэй байх;
- Мэдлэгийн уурхай байх;

Менторингийн ач холбогдол

Менти нарын хувьд

- Бүтээмж болон гүйцэтгэл сайжирна.
- Ажил амьдралдаа ахиж дэвших боломж баталгаажна.
- Мэдлэг нэмэгдэж, ур чадвар сайжирна.
- Манлайлах чадвар нэмэгдэнэ.
- Өөртөө итгэх итгэл, сэтгэл амар байдал, хүчин зүтгэл болон сэдэл илүү нэмэгдэнэ.

Менторын хувьд

- Гүйцэтгэл сайжирна.
- Өөрийгөө үнэлж, ажлаасаа сэтгэл ханамж авна.
- Шинэ ур чадвар, мэдлэгтэй болно.
- Манлайллын шинэ замаа нээнэ.
- Хамтран ажиллагсад болон хэрэглэгчээ илүү сайн ойлгодог болно.
- Бусдаас хүндлэл олно
- Нийгэмд үлгэр жишээч манлайлагчаар тодорхойлогдоно

Сургагч багшийн хувьд

- Менторудын мэдлэг, туршлага, дэмжлэгт ойр байна.
- Хувь хүний болон мэргэжлийн ур чадвар сайжирна.
- Ажилдаа амжилт, өөртөө итгэлтэй байдал болон сурагч, эцэг эхчүүдийн зүгээс хүлээн зөвшөөрөгдөнө.
- Багшлах, заах ур чадвар, арга барил илүү хөгжинө.

Асран хамгаалагчийн хувьд

- Хүүхдүүдийн ажил хөдөлмөрийн карьерт сэтгэл зовох нь багасна.
- Хүүхдүүдийн авьяас, ур чадвар дэмжигчидтэй байна.

Өөрт тохирсон менторыг олохын тулд дараах асуултыг өөртөө тавиарай

- Энэ хүн миний бодлыг илүү бодитой, үр ашигтай болгож чадах уу?
- Бид хоёрын туршлагын хоорондох зай их үү бага уу?
- Ментор маань суралцах, хөгжихийг эрмэлздэг үү?
- Бид харилцан бие биенээ хүндэтгэж чадах уу?

Анхны уулзалт: Шалгах Хуудас

- **Эхний уулзалт дээрээ юун тухай ярилцахаа шийдээд гол санаануудыг агуулсан ТӨЛӨВЛӨГӨӨ хийгээрэй.**

Ментор үүнийг хүлээнэ:

Менти үүнийг хүлээнэ:

Менторингийн харилцааны дүгнэлт

Бидний харилцаанд юу нь сайн тохироод байна вэ?
(Тус тусдаа бөглөөд дараа нь тэмдэглэлүүдээ харьцуулаарай)

Юу нь болохгүй байна вэ?

Ментор болон Менти хоёуланд нь:
Энэ харилцааг илүү амжилттай болгохын тулд бид юун дээр ажиллах хэрэгтэй вэ?

Менторингийн харилцааны гэрээний загвар: Ментор

Овог, нэр:
Огноо:

Миний бие тус төслийн МЕНТОР болсоноор дараах нөхцлүүдийг хүлээн зөвшөөрөв:

• Тухайн төсөл болон орон нутгийн байгууллагын зүгээс менторингийн үйл ажиллагаанд тавигдсан шаардлага, дүрэм, ёс зүйн хэм хэмжээг ёсчлон дагана.
• Менти нарын хувь хүний ур чадварыг хөгжүүлэхэд шаардлагатай зөвлөгөө, дэмжлэгийг үзүүлэхийн төлөө өөрийн цаг, хүчин чармайлтыг бүрэн дайчлан ажиллана.
• Менти нарт гэрээ байгуулсанаас хойш хамгийн багадаа нэг жилийн хугацаанд дэмжлэг үзүүлнэ.
• Менторингийн уулзалтын жилийн хугацаан дахь товыг гарган хөтөлбөрийн зохицуулагч болон багш, эцэг эхэд мэдэгдэнэ.
• Менторингийн уулзалтыг сард хамгийн багадаа гурван удаа зохион байгуулна.
• Менти нартай долоо хоног бүр холбоотой байна.
• Менти нарын багш, асран хамгаалагч, гэр бүлийн гишүүд болон сургагч багш нарт сар бүрийн явцын тайлагналыг хүргэнэ.
• Төлөвлөсөн огноо, цаг хугацаанд менторингийн уулзалтуудыг зохион байгуулна, хэрэв уулзалтын өдөр, цагийг өөрчлөх болбол 3 өдрийн өмнө ментид мэдэгдэнэ.
• Менторингийн харилцаанд тулгарч буй асуудал, бэрхшээлийн талаар орон нутгийн хөтөлбөрийн ажилтанд мэдэгдэнэ.
• Ментигийн зүгээс хуваалцсан аливаа мэдээллийн нууцлалыг хадгална, шаардлагатай тохиолдолд асран хамгаалагч, гэр бүлийн гишүүдэд мэдэгдэнэ.
• Менторингийн уулзалтын явцад архи, тамхи зэрэг согтууруулах болон мансууруулах бодис хэрэглэхгүй байна.
• Ментигийн хамт замын хөдөлгөөнд оролцох явцад авто замын дүрэм болон эрүүл, аюулгүй ажиллагааг баримтлана.
• Өөрийн гэрийн хаяг, ажлын хаяг, албан болон гар утасны дугаар, цахим хаяг өөрчлөгдөхөөр болбол энэ тухай орон нутгийн хөтөлбөрийн ажилтан болон сургагч багш, менти болон түүний асран хамгаалагч, гэр бүлийн гишүүдэд мэдэгдэнэ.
• Менторингийн сургалт, уулзалт болон хөтөлбөрийн бусад арга хэмжээнүүдэд идэвхитэй оролцоно.
• Гэрээ дуусгавар болоход менторингийн харилцааны тайланг хөтөлбөрийн ажилтан, сургагч багш болон ментигийн асран хамгаалагч, эцэг эхэд хуваалцана.
• Менторингийн харилцааны гэрээ дуусгавар болсон ч цаашид албан бусаар менторийн хувиар зөвлөгөө, дэмжлэгийг үргэлжлүүлэн үзүүлэхэд бэлэн гэдгээ илэрхийлж байна.

Гарын үсэг

Ментор: ..... Менторингийн зохицуулагч: ..... Менти: .....

Менторингийн харилцааны гэрээний загвар: Менти

Овог, нэр:
Огноо:

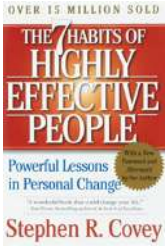
Миний бие тус хөтөлбөрийн МЕНТИ болсоноор дараах нөхцлүүдийг хүлээн зөвшөөрөв:

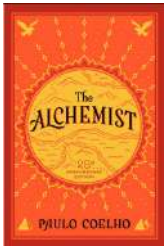
• Тухайн хөтөлбөр болон орон нутгийн байгууллагын зүгээс менторингийн үйл ажиллагаанд тавигдсан шаардлага, дүрэм, ёс зүйн хэм хэмжээг ёсчлон дагана.
• Менторын зүгээс үзүүлэх хувь хүний ур чадварын зөвлөгөө, дэмжлэгийг цаг, хүчин чармайлт гарган авна.
• Гэрээ байгуулсанаас хойш хамгийн багадаа нэг жилийн хугацаанд менторoос дэмжлэг авна.
• Менторингийн уулзалтын жилийн хугацаан дахь товыг ментортой хамтран гарган хөтөлбөрийн зохицуулагч болон багш, эцэг эхчүүдэд мэдэгдэнэ.
• Ментортой нэг сард хамгийн багадаа гурван удаа уулзана.
• Ментортой долоо хоног бүр холбоотой байна.
• Сургуулийн багш, асран хамгаалагч, гэр бүлийн гишүүд болон хөтөлбөрийн ажилтанд сар бүрийн явцын тайлагналыг хүргэнэ.
• Төлөвлөсөн огноо, цаг хугацаанд менторингийн уулзалтад оролцоно, хэрэв уулзалтын өдөр, цагийг өөрчлөх болбол 3 өдрийн өмнө менторд мэдэгдэнэ.
• Менторингийн харилцаанд тулгарч буй асуудал, бэрхшээлийн талаар орон нутгийн хөтөлбөрийн ажилтанд мэдэгдэнэ.
• Менторингийн уулзалтын явцад архи, тамхи зэрэг согтууруулах болон мансууруулах бодис хэрэглэхгүй байна.
• Менторын хамт замын хөдөлгөөнд оролцох явцад авто замын дүрэм болон эрүүл, аюулгүй ажиллагааг баримтлана.
• Өөрийн гэрийн хаяг, ажлын хаяг, албан болон гар утасны дугаар, цахим хаяг өөрчлөгдөхөөр болбол энэ тухай орон нутгийн хөтөлбөрийн ажилтан болон сургагч багш, ментордоо мэдэгдэнэ.
• Менторингийн сургалт, уулзалт болон хөтөлбөрийн бусад арга хэмжээнүүдэд идэвхитэй оролцоно.
• Гэрээ дуусгавар болоход менторингийн харилцааны тайланг хөтөлбөрийн ажилтан, сургагч багш болон асран хамгаалагч, эцэг эхэд хуваалцана.

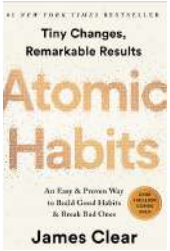
Гарын үсэг
Ментор: ..... Менторингийн зохицуулагч: ..... Менти: .....

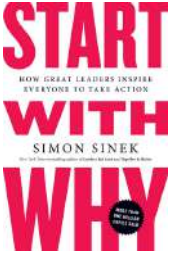
НЭМЭЛТЭЭР УНШИХ МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

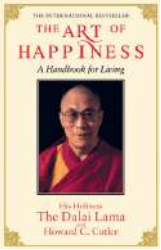
1. **“Өндөр бүтээмжтэй хүмүүсийн 7 дадал”** Стевен Ковиг
2. **“АЛХИМИЧ”** Пауло Коэльо
3. **“Энгийн дадал”** Жэймс Клир
4. **"Яагаад гэдгээс эхэл"** С. Синек
5. **"Аз жаргалын урлаг"** Далай лам, Жефф Вэйнер
6. **"Ад үзэгдэх зориг "** Кишими Ичиро

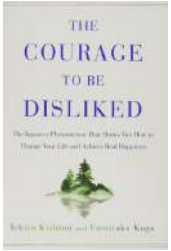






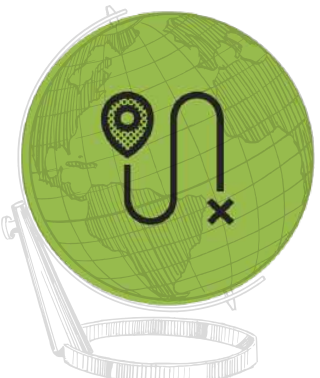






АШИГЛАСАН НОМ ЗҮЙ

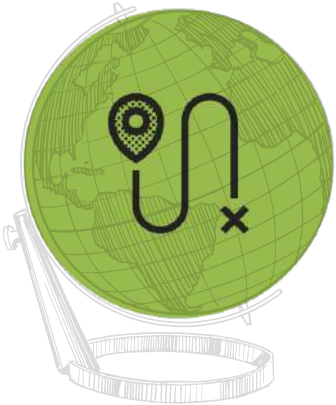
1. **Бизнес менторингийн сургалтын гарын авлага,** Bolortsetseg.G, 2014, Залуу Бизнесийг Дэмжих Санаачлага Хөтөлбөр, Хөгжлийн Шийдэл ТББ
2. **Mentoring Handbook**, John Cull, 2013, Youth Business International
3. **Mentoring Pocketbook**, Robert Garvey, 2016, St. York University
4. **Coached to LEAD**, Susan Battley, 2006, Jossy Bass,



“Ментор, менти хоёрыг холбоход тэдний хоорондын тохирох нөхцөл, сонирхолыг урьтал болгон авч үзэх хэрэгтэй. Хэрэв тэд зохицохгүй бол олон сайхан мэдлэг, туршлага, ур чадвар байгаад ч хэрэггүй.”

Майкл Зэй, Менторингийн хөтөлбөрийн зохицуулагч

Save the Children



" It is not the result but everything is in the journey "

Anonymous mentor

ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ БАЙГУУЛЛАГА

Дэлхийн Банкны менежмент, Японы Нийгмийн Хөгжлийн Сангийн буцалтгүй тусламжаар Хүүхдийг Иззэх Сан хэрэгжүүлж байна.

ХОЛБОО БАРИХ ХАЯГ

https://www.savethechildren.mn
https://www.facebook.com/www.savethechildren.mn/
https://twitter.com/savechildrenmn
976-11-329365
mongolia.secretary@savethechildren.org

Энэхүү гарын авлагыг орон нутгийн өсвөр үеийнхэнд хувь хүний ур чадвар, энтрепренершип боловсрол олгох төслийн хүрээнд боловсруулав.