

Wyjątkowa relacja

Mentoring to nie program i narzędzie – to szczególna relacja. Zrozumienie tego czyni dużą różnicę. Spotykam ostatnio wielu ludzi, którzy dzielą się doświadczeniami i opowiadają o zrealizowanych projektach mentoringowych. A ja słucham bardzo uważnie – wszak tytuł „matki polskiego mentoringu” zobowiązuje.

Joanna Malinowska-Parzydło

Słucham i doceniam zarówno wartość opowieści, osobistego i firmowego doświadczenia, jak i zaufanie, którym obdarza mnie druga osoba gotowa się nimi podzielić. I dlatego, zanim przejdę do tematu dzisiejszego felietonu, podzielę się trzema historiami. Z dwóch powodów.

Pierwszy jest taki, że opowiadane historie to potężne narzędzie komunikacji w rękach profesjonalnego HR-owca i/lub mentora. Drugi jest taki, że uważam, iż świat HR i profesjonalnych wydawnictw branży HR zasłużył na to, aby zacząć konwersować w sposób mniej formalny, bliższy odbiorcom, budujący markę i zaufanie do przedstawicieli HR jako osób innowacyjnych, wrażliwych na historie i potrzeby ludzi, ciekawych i wartościowych profesjonalistów. Dlatego m.in. nie napiszę suchego tekstu o powstaniu Akademickiego Centrum Mentoringu na Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

Zacznę od wpisanej w tytuł felietonu wartościowej relacji, a nie od programu, centrum i innych kwestii projektowo-organizacyjnych. Tym bardziej że przed chwilą skończyłam komentarz poświęcony HR-owi właśnie i rekomendacjom, jak zwiększać zawodową skuteczność w czasach, gdy w USA wieszczą się koniec biurokratyzowanego i niestrategicznego HR. Ale to w Stanach Zjednoczonych

– w końcu każdy ma taki HR, na jaki zasłużył i na jaki pracuje.

Opowieść o człowieku

Wczoraj miałam wpisane w kalendarz dwa wydarzenia biznesowe. Ważne. Pierwszym było spotkanie z przedstawicielką HR, uczestniczką pierwszej polskiej edycji programu Fundacji Hillary Clinton Vital Voices sprzed czterech lat. Edycji – moim zdaniem szczególnej – właśnie ze względu na jakość zbudowanych relacji. Byłam wówczas mentorką innej mentee, prowadząc równocześnie warsztaty dla wszystkich uczestniczek. Jednak to nie same warsztaty zdecydowały o jakości relacji ze spotkaną wczoraj i pozostałymi uczestniczkami. Całkowicie niepowtarzalnymi okazały się wielogodzinne rozmowy o życiu dwudziestki kobiet w szlafrokach z logo hotelowego spa, snujących opowieści o świecie, ludziach, doświadczeniu, błędach, sukcesach i o nas samych, autentycznych, bo pozbawionych ubrań, korporacyjnych i życiowych masek, makijażu i powodów, żeby udawać kogoś innego.

Po tym spotkaniu miałam wirtualne już spotkanie na skype z moją obecną mentee, która mnie sobie znalazła i skutecznie zrekrutowała. Cóż mam powiedzieć?

► Kluczowe kompetencje profesjonalnego mentora

1. Komunikacja (skuteczna, profesjonalna, w relacjach 1:1, technologiczna).
2. Motywowanie siebie i innych.
3. Zarządzanie procesem/projektem mentoringowym.
4. Ukierunkowywanie na rozwój i cele.
5. Budowanie relacji nastawionej na podopiecznego.
6. Aktualizowanie wiedzy eksperckiej/zawodowej powiązanej z nazwanym i oferowanym doświadczeniem.

■ Źródło | kompetencje zostały zdefiniowane podczas warsztatu otwartego – DoPSM – Dzień Otwarty PSM na Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

Cieszę się na każde nasze spotkanie, które w przypadku Natalii jest jak powrót do przeszłości, a równocześnie jak planowanie międzygalaktycznego lotu na nową planetę. Kiedy rozmawiamy, mam wrażenie, że konwersuję z samą sobą – tyle że z moją wersją sprzed 20 lat. Uwielbiam rozmowy o rozwoju Natalii, jej wyzwaniach, dylematach, planach, naszych Gallupowych podobieństwach. Jasne, że zamierzam ją wspierać bez względu na (nie)formalny charakter naszej pracy. Już ją zaprosiłam do wspólnych projektów. Jeden odpalimy pilotażowo na YouTube, ucząc się wspólnie nowej kompetencji, a potem dzieląc się doświadczeniami z Wami.

Trzecia historia wiąże się z Anią, doświadczonym i dojrzałym (mimo młodego PESEL-u) menedżerem HR, która zrozumiała wartość mentoringu i wpisała go nie tylko w rzeczywistość korporacyjną, lecz także w obszar ekspercki, wokół którego chce budować swoją markę lidera i profesjonalisty HR. Dwa dni warsztatowe spędzone z Anią były dla mnie wspaniałą inspiracją.

Ciekawość i głód poznawania

Dlaczego zaczęłam od historii ludzi? Ponieważ mentoring to nie centrum, event i punkt w agendzie biznesowej. Mentoring nie jest ważnym tytułem na korporacyjnej wizytówce Karoliny, bohaterki pierwszej mojej opowieści. Nie jest też tożsamy z faktem, że Ania w swojej firmie organizuje program mentoringowy, który może zgłosić jako dobrą praktykę do Programu Mentoring Best Practice.

Zgłoszenie dobrej praktyki zrealizowanego programu mentoringowego do publikacji należy przestać na adres: bestpractice@mentoring.org.pl, podając następujące informacje: nazwę firmy/organizacji, dane kontaktowe, założenia programu, miary sukcesu, opis realizacji programu oraz wnioski z programu.

Prawdziwy mentoring to ciekawość w oczach moich podopiecznych, kiedy szukając swoich odpowiedzi, zadają mi ważne pytania. To pasja, wzajemne poznawanie się, poczucie bezpieczeństwa, zrozumienia, zaufanie, podzielenie wspólnych wartości, przyjemność z wymiany doświadczeń i w końcu frajda z dzielenia się czasem i uważnością. Sama dedefiniuję sobie tę relację z roku na rok od wielu lat. Ale przecież dziś miało być o Akademickim Centrum Mentoringu.

Dobre praktyki profesjonalnego mentoringu

Oficjalna inauguracja Akademickiego Centrum Mentoringu nastąpi w październiku 2015 r. Centrum powstaje na Uczelni Łazarskiego w Warszawie, która od początku wspiera ideę mentoringu i Polskie Stowarzyszenie Mentoringu. Ma być zarówno miejscem budowania najlepszej wiedzy i praktyk, know-how z zakresu mentoringu (polska szkoła mentoringu), jak i ośrodkiem integrującym wszelkie zasługujące na propagowanie inicjatywy i dobre praktyki z obszaru profesjonalnego mentoringu. Dlatego inaugurację połączymy z Okrągłym Stołem organizacji propagujących w Polsce profesjonalny mentoring. ►

► Cele i potrzeby Akademickiego Centrum Mentoringu

1. Kontynuacja debaty zainicjowanej w 2012 r. pt. „Studenci. Pracodawcy. Uczelnie. Trójkąt dramatyczny czy sojusz na rzecz rynku pracy?”.
2. Angażowanie studentów różnych Uczelni w:
 - a) ocenę efektywności projektów i programów mentoringowych oferowanych przez biznes studentom i absolwentom;
 - b) projektowanie programów mentoringowych łączących najbardziej utalentowanych studentów z biznesem;
 - c) projekt „Misja Mentoring” – zbieranie dobrych praktyk zagranicznych programów mentoringowych przez studentów uczestniczących m.in. w Erasmusie.
3. Wspólne debaty środowiskowe:
 - a) Mentor społeczny a profesjonalny;
 - b) Okrągły Stół profesjonalnych organizacji mentoringowych.
4. M2M – Forum Młodych. Rozwijanie ścieżki „transfer kompetencji technologicznej” – z udziałem zachodnich uczelni i projektów międzynarodowych.
5. „Inkubator innowacyjności” – tworzenie narzędzi do pomiaru postaw, wartości, kompetencji niezbędnych dziś w biznesie, które powinny być rozwijane na polskich uczelniach wyższych.
6. Kontynuacja Mentoring Best Practice Forum – kwartalnego eventu połączonego z prezentacją dobrej praktyki mentoringowej z polskiego rynku.

Osoby działające w organizacji propagującej w Polsce profesjonalny mentoring lub pragnące ją zgłosić do udziału w Okrągłym Stole, proszone są o kontakt z: marina@mentoring.org.pl (w temacie maila należy wpisać: „Okrągły Stół”).

Akademickie Centrum Mentoringu (ACM) postawiło przed sobą cele, które będą weryfikowane w zależności od potrzeb partnerów profesjonalnych, branżowych, akademickich, społecznych i biznesowych (patrz ramka: „Cele i potrzeby Akademickiego Centrum Mentoringu”).

Zaangażowani ludzie

Każde stowarzyszenie lub centrum mentoringowe będzie działać i rozwijać się w takim tempie jak zaangażowani wokół niego ludzie. Polskie Stowarzyszenie Mentoringu zaprasza do współpracy w każdym charakterze, jeśli tylko idea mentoringu gra komuś w duszy jako mentorowi, mentee, koordynatorowi projektu mentoringowego w naszym Stowarzyszeniu lub w firmie, osobie zainteresowanej zbudowaniem dobrej praktyki w swojej firmie lub branży. Tyle zrealizujemy, ile wspólnie zgromadzimy „zasobów” zaangażowania, czasu, pasji, celów osobistych i biznesowych. Doświadczenie nauczyło nas, że nie więcej.

Celem Polskiego Stowarzyszenia Mentoringu jest m.in. dzielenie się dobrymi praktykami, dlatego poniżej prezentujemy wyniki naszych środowiskowych prac nad modelem kompetencji profesjonalnego mentora (patrz ramka: „Kluczowe kompetencje profesjonalnego mentora”), który jest osobą nie tylko doświadczoną, lecz także kompetentną. W kolejnym numerze przedstawiona zostanie lista zdefiniowanych postaw, które powinien prezentować profesjonalny mentor. ■

Zapraszamy serdecznie do współpracy w Warszawie i regionach. Osoby zainteresowane integracją ludzi wokół idei mentoringu poza Warszawą są proszone o kontakt z koordynatorem sieci ogólnopolskiej: jakub@mentoring.org.pl, w Warszawie zaś z: marina@mentoring.org.pl.

Terminy comiesięcznych spotkań Polskiego Stowarzyszenia Mentoringu publikowane są na stronie: <https://www.facebook.com/PolskieStowarzyszenieMentoringu>.



Joanna Malinowska-Parzydło
jest założycielką Polskiego Stowarzyszenia Mentoringu.