



Polskie
Stowarzyszenie
Mentoringu

Mentoring. Czy to jest dla mnie?

„Gdyby nie mój Mentor, nie poradził/a/bym sobie z tym tematem!”

„Do tej pory widział/a/em to inaczej, dopiero po procesie mentoringowym, widzę, jak jest.”

Jak często ostatnio słyszałeś/aś takie stwierdzenia od kolegów i koleżanek z Twojej branży? Bo ja coraz częściej i to nie tylko w moim „mentoringowym” środowisku. Może w końcu warto się nim zainteresować?

Po latach świetności coachingu, który nadal w Polsce ma się dość dobrze, na polski rynek usług rozwojowych wszedł mentoring. Trochę jakby tylnym wejściem, bo najpierw najwięcej było możliwości mentoringowych w ramach fundacji w programach np. dla młodych przedsiębiorców i w większych międzynarodowych organizacjach w wewnętrznych programach mentoringowych.

Obecnie, również dzięki Polskiemu Stowarzyszeniu Mentoringu, mentoringowe podejście do rozwoju rozwija się bardzo prężnie w różnych kierunkach.

Ktoś mógłby zapytać, „...ale o co tyle szumu?”, a o to, aby w relacji opartej na wartościach móc w szczególnie sprzyjających warunkach pracować nad sobą i swoim rozwojem w określonym wcześniej celu mentoringowym.

W czasach, kiedy nie możemy, a nawet nie powinniśmy liczyć na to, aż nasz pracodawca „nas rozwinie”, ponieważ w większości firm to pracownik jest odpowiedzialny za własny rozwój, warto postawić na dedykowaną dla siebie metodę rozwoju. Pracownicy często zostają sami z ogromnym rozwojowym niedosytem. Są „wysyłani” na szkolenia i nie wiedzą, w jakim celu akurat ten temat jest wybrany dla nich. Często nie mają innej możliwości rozwoju, niż przez otrzymanie masy nowych obowiązków i uczenie się w praktyce na własnych błędach.

A teraz zastanówmy się, o ile również i Twoje życie byłoby prostsze, jeśli mógłbyś/ mogłabyś w bezpiecznej atmosferze korzystać z już „otwartych przez kogoś drzwi”. Współpraca z życzliwym Tobie sparring partnerem, który szczerze powie Ci, co myśli o Twoim pomysle, wesprze Cię w trudnym momencie, zada właściwe pytania i pierwszy będzie z Tobą świętował Twój sukces.

Mentoring może spełnić wszystkie te funkcje, właśnie dzięki wyjątkowej relacji z Mentorem, ponieważ *jest to wsparcie jednej osoby przez drugą (poza linią raportowania) w dokonywaniu przełomowych postępów w obszarze wiedzy, myślenia i doświadczenia (D. Megginson i D. Clutterbuck, 1995r.).*



Jedną z najbardziej trafnych definicji mentoringu, jakie słyszałam jest taka, że **mentoring to pomoc w odnajdywaniu w sobie, siły, nadziei i potencjału, a Mentor to jest ta osoba, która pomaga nam to w sobie uaktywnić.**

Życzę Ci powodzenia w celnym doborze Mentora i wytrwałości w pracy nad swoim celem mentoringowym!

Aby sprawnie poruszać się po kolejnych artykułach o mentoringu przygotowałam dla Ciebie mój autorski słowniczek najważniejszych zagadnień w mentoringu:

MENTOR

Partner w rozwoju dla Mentee. Osoba, która potrafi i lubi dzielić się swoją wiedzą, nie zatrzymuje jej dla siebie. Jest autorytetem w swojej dziedzinie. Potrafi docenić i celebrować zarówno małe kroki jak i wielkie sukcesy Mentee. Wierzy w potencjał Mentee nawet wtedy, kiedy on/a sam/a w to nie wierzy. Nie dyktuje wprost, tylko proponuje różne rozwiązania. Nie tworzy swoich klonów i nie używa relacji ze swoim Mentee do autoprezentacji siebie i swoich dokonań. Pracuje w relacji partnerskiej z Mentee, w szczerości, zaufaniu, poufności i uważności na drugą osobę.

MENTEE

Osoba gotowa rozwijać się w obranym przez siebie kierunku (patrz punkt CEL) w relacji z drugą osobą, jaką jest Mentor. Decydując się na tę rolę, bierze na siebie odpowiedzialność organizacji wszystkich spotkań, a także rezerwacji czasu i wykonywania wszelkich prac rozwojowych zleconych przez Mentora (niekoniecznie po każdej sesji). Jest gotowy do budowania relacji rozwojowej z Mentorem w zaufaniu i poufności dzieląc się z nim wszelkimi swoimi przemyśleniami w danym temacie. Nie oczekuje wprost rozwiązań swojej sprawy. Jest gotowy/a na weryfikację swoich pomysłów i przemyślenie rozwiązań z życia i doświadczenia Mentora, pod kątem ich przydatności do realizacji obranego przez siebie celu mentoringowego.

CEL

Autorem wstępnego celu mentoringowego jest zawsze Mentee. To jest baza do rozpoczęcia procesu mentoringowego. Cel ten może ewaluować w trakcie procesu, ponieważ nakładana jest na niego perspektywa Mentora i wnioski z rozmów Mentor – Mentee. Cele mentoringowe mogą dotyczyć różnych kwestii od rozwoju zawodowego/kariery (mentoring kariery), przez pracę nad określonymi kompetencjami Mentee, aż po budowanie Mentee w nowej roli, np. jako lidera zespołu.

PROCES

Z reguły proces mentoringowy zaczyna się od wstępnej sesji tzw. „chemicznej” lub „zerowej”, które nie liczą się do procesu. Po niej zapada partnerska decyzja z obu stron, czy proces będzie kontynuowany. Najczęściej w ramach jednego procesu odbywa się od kilku do 12 sesji w ciągu od kilku miesięcy do roku.



REFLEKSJA

Mówi się, że w mentoringu jednym z ważniejszych elementów jest refleksja. Czemu? Dlatego, że daje ona inną, tzn. szerszą perspektywę Mentee. Z reguły osoby, które decydują się na proces mentoringowy nie miały dotychczas czasu na to aby się zatrzymać i strategicznie zastanowić się nad swoim celem / życiem zawodowym etc. Chwila refleksji i poszerzenie perspektywy dzięki interakcji z Mentorem daje Mentee to, czego nie mógłby/mogłaby dać sobie sam/a.

O Autorze:

ANNA JARZĘBSKA

Z wykształcenia psycholog (Uniwersytet SWPS), z doświadczenia HR'owiec i wykładowca. Obecnie z zamiłowania zawodowego Expert ds. Mentoringu i Mentor Kariery.

Swoją karierę zawodową zaczynała w sprzedaży i logistyce, od 1998 roku związana z HR, szczególnie w zakresie mentoringu, talent acquisition i talent & development.

Od 2013 r. oprócz talent acquisition, odpowiadała za wdrożenie i zarządzanie Programami Mentoringowymi wewnątrz organizacji, jak i Programami Cross Mentoringu.

Wspiera organizacje we wprowadzaniu programów mentoringowych i edukacji ich uczestników.

Prowadzi konsultacje jako Mentor Kariery dla osób poszukujących pracy lub/i zainteresowanych zmianą zawodową.

Jest dyplomowanym coachem (ICC), terapeutą (TSR II stopnia) i mentorem (Mind Partners / David Clutterbuck).