

Mentoring

Narzędzie rozwoju i
kształtowania kultury
organizacyjnej





Plan

- 1) Istota, pojęcia
- 2) Kluczowe obszary wdrożeń
- 3) Ważne umiejętności
- 4) Rola HR
- 5) Podsumowanie



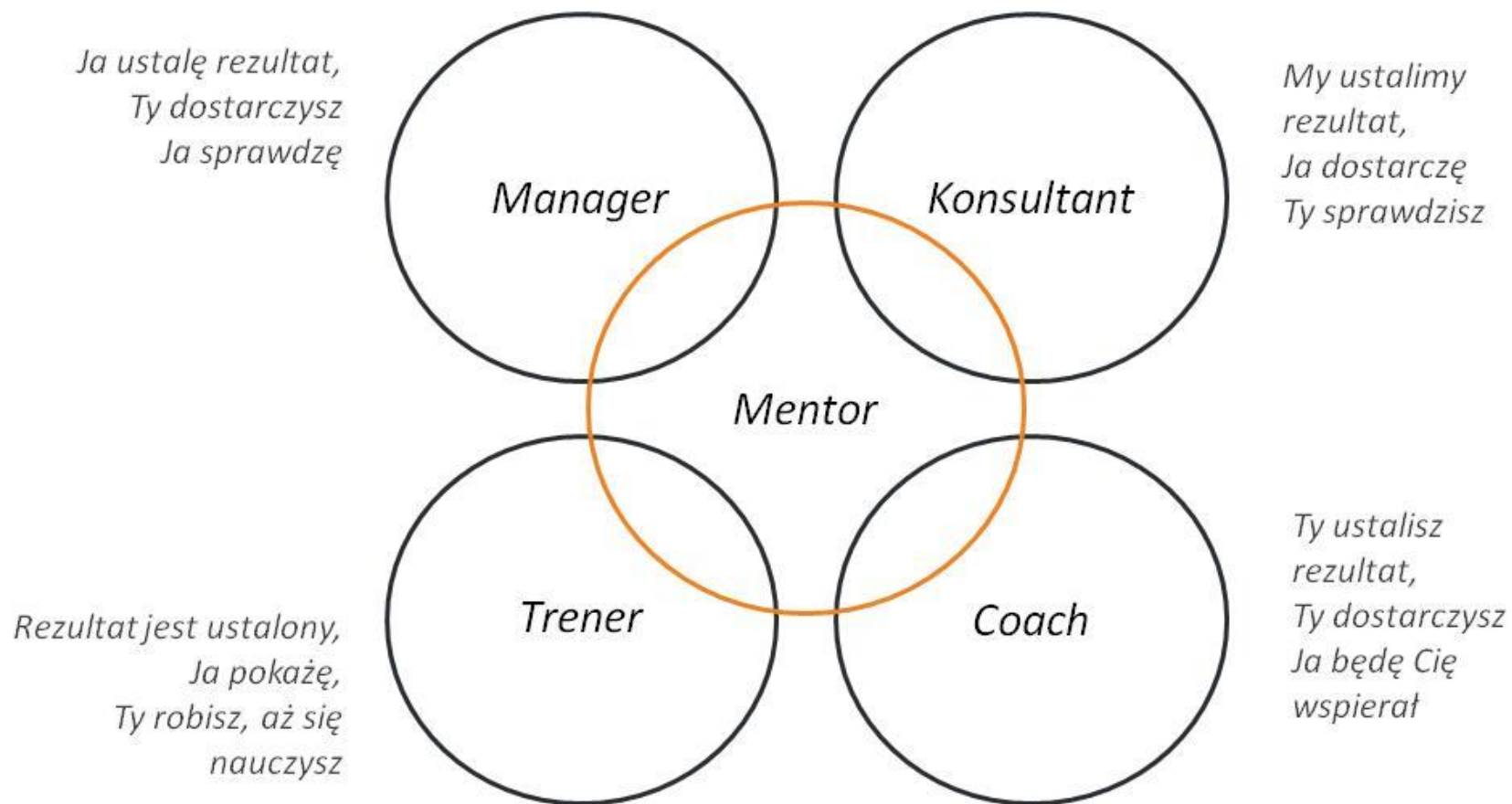
Istota, pojęcia

Mentoring

Wspomaganie pracowników
w osiągnięciu celów rozwojowych i biznesowych
w oparciu o ich potencjał z wykorzystaniem
wiedzy i doświadczenia mentora

Źródło: CoachWise™

Istota, pojęcia



Źródło: CoachWise™

Istota, pojęcia

✓ Czym mentoring jest?

- 1 Relacja jeden-na-jeden
- 2 Relacja dobrowolna
- 3 Relacja dwustronna
- 4 Narzędzie rozwojowe

✗ Czym na pewno nie jest?

- 1 Opiekowaniem się
- 2 Byciem powiernikiem
- 3 Zwolnieniem z dyscypliny
- 4 Dawaniem rad

Źródło: CoachWise™

Istota, pojęcia

Zastosowania

Biznes: Rozwój menedżerów, talentów, ekspertów
Rozwój przedsiębiorczości

Uczelnie: Przyszli absolwenci, doktoranci

Kształcenie: Transfer praktycznej wiedzy i
zawodowe umiejętności (lekarze, inżynierowie)

Istota, pojęcia

- Mentor
- Uczestnik / „Mentee”
- Program
- Projekt
- Zarządzający
- Sponsor

Istota, pojęcia

Wsparcie awansów

- Mentor Kadra Dyrektorska (2 szczeble powyżej uczestników)
- Uczestnik Specjaliści przygotowywani do awansu menedżerskiego
- Program Zaplanowanie i przeprowadzenie drogi do awansu
12 spotkań w odstępach miesięcznych
- Projekt Proces, etapy uruchomienia programu
- Zarządzający Manager ds. Coachingu i Mentoringu (pół etatu)
- Sponsor Prezes Zarządu

Istota, pojęcia

Program Youth Business Poland

- Mentor Doświadczony przedsiębiorca, menedżer
- Uczestnik Początkujący przedsiębiorca (do 300 rocznie)
- Program Rozwój przedsiębiorstwa i przedsiębiorcy, 6 spotkań w odstępach miesięcznych
- Projekt Proces, etapy uruchomienia programu
- Zarządzający Kierownik projektu (pół etat)
- Sponsor Książę Walii, Karol

Kluczowe obszary wdrożeń

- Istota programu
- Zespół i zarządzanie
- Tworzenie par Mentor-Uczestnik
- Wsparcie i monitorowanie programu
- Proces mentoringu
- Ewaluacja programu

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

- Istota programu
- Zespół i zarządzanie
- Tworzenie par Mentor-Uczestnik
- Wsparcie i monitorowanie programu
- Proces mentoringu
- Ewaluacja programu

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

Istota programu

- Kwalifikacje zespołu zarządzającego programem
- Role i obowiązki w projekcie:
 - Przywództwo (sponsor)
 - Zarządzanie projektem
- Informacje i zasoby wykorzystane we wdrożeniu programu

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

Tworzenie par Mentor-Uczestnik

- Identyfikacja Mentora: proces znalezienia odpowiednich Mentorów
- Ocena Mentora: określenie motywacji Mentora oraz jego mocnych stron, które może zaoferować Mentees
- Wprowadzenie i ocena Mentee: ocena potrzeb rozwojowych Mentee
- Dopasowanie Mentor-Mentee: proces dopasowywania par (matching)

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

Tworzenie par Mentor-Uczestnik

- Inicjacja relacji mentoringowej: wprowadzenie dla Mentorów i Mentee –
- proces pomocy w zrozumieniu procesu mentoringu, roli, oczekiwań i celów
- Proces mający na celu ich wsparcie w rozwijaniu relacji.
- Kształcenie: proces identyfikacji potrzeb szkoleniowych oraz ich realizacja

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

Wsparcie i monitorowanie programu

- Bariery w osiągnięciu sukcesu : zidentyfikowanie co działa, a co nie działa i dlaczego
- Proces likwidowania barier

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

Proces Mentoringu

- Sposób monitorowania wdrażania mentoringu
- Sprawdzenie, czy relacja z Mentorem pomaga Mentee w realizowaniu potrzeb rozwojowych
- Sprawdzenie, czy relacja mentoringowa pomaga Mentee w realizacji jego indywidualnych celów

Źródło: CoachWise™, IMA

Kluczowe obszary wdrożeń

Ewaluacja programu

- Sprawdzenie, czy program mentoringu spełnia swoje cele i zadania
- Sukces programu w zakresie realizacji wszystkich celów programu

Źródło: CoachWise™, IMA

Umiejętności

Mentor



Katalizowanie

Pętla dialogu:
mówię,
słucham,
odzwierciedlam



Opiniowanie

Diagnoza sytuacji,
ocena osoby,
normalizacja
względem otoczenia



Doradzanie

Dzielenie się wiedzą,
proponowanie
rozwiązań, oferowanie
zasobów



Wspieranie

Zauważanie postępów,
docenianie,
celebrowanie

Źródło: CoachWise™, IMA



Umiejętności

Uczestnik

- Potencjał, potencjał, potencjał
- Motywacja
- Otwartość
- Determinacja
- Organizacja własna

Źródło: CoachWise™, IMA

Umiejętności

Uczestnik

- Potencjał, potencjał, potencjał
- Motywacja
- Otwartość
- Determinacja
- Organizacja własna

Źródło: CoachWise™, IMA



Rola HR

Specyfika powoływania „wirtualnego” zespołu mentorów, realizującego program w wolnym czasie, dodatkowo w stosunku do swoich podstawowych zadań powoduje konieczność:

- stałej uwagi
- okazywania uznania, doceniania
- utrzymywania uwagi Sponsora
- ciągłości, systematyczności działań

Źródło: CoachWise™



Rola HR

Specyfika powoływania „wirtualnego” zespołu mentorów, realizującego program w wolnym czasie, dodatkowo w stosunku do swoich podstawowych zadań powoduje konieczność:

- stałej uwagi
- okazywania uznania, doceniania
- utrzymywania uwagi Sponsora
- ciągłości, systematyczności działań

Źródło: CoachWise™

Podsumowanie

Wdrażanie programów mentoringowych daje organizacjom wartość niedostępną w żaden inny sposób.

Mentoring tworzy kulturę współdziałania, współodpowiedzialności, wspierania się i dzielenia się wiedzą

Programy mentoringowe wymagają szczególnej uważności i planowaniu na etapie ich inicjowania oraz ciągłości i systematyczności w ich zarządzaniu.

Źródło: CoachWise™