

Mentoring

9:00-9:30	POWITANIE I PRZEDSTAWIENIE GOŚCI I ORGANIZATORÓW Magdalena Jurczyk-Maciuszonek
9:30-10:30	WARSZTATY - CZĘŚĆ PIERWSZA Marta Gołuch, Urszula Jeznach
10:30-10:45	PRZERWA KAWOWA
10:45-12:00	WARSZTATY - CZĘŚĆ DRUGA Marta Gołuch, Urszula Jeznach
12:00-12:30	PODSUMOWANIE SPOTKANIA Andrzej Grześkowiak
12:30-13:00	OBIAD



Prowadzące:
Marta Gołuch
Urszula Jeznach



Ćwiczenie 1.

Przełamanie lodów

Selfie – portret zawodowy

Znaczenie kolorów:

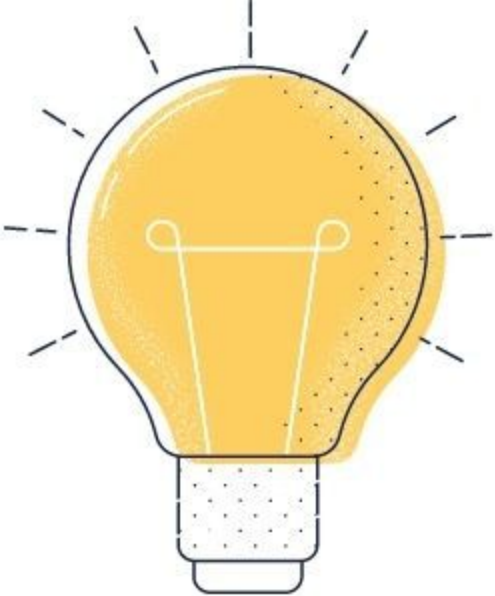
- Żółty – ważna dla Ciebie książka, która Cię zainspirowała do czegoś w życiu osobistym/zawodowym
- Czerwony – jedno ważne osiągnięcie, osobiste lub zawodowe
- Zielony – jedna rzecz, którą bardzo lubisz w swojej pracy
- Pomarańczowy – ulubiony przez Ciebie sposób utrzymania motywacji do działania, zwłaszcza w sytuacjach trudnych
- Niebieski – jedna stresująca rzecz w pracy, co do której chciałbyś/-abyś, aby się poprawiła
- Czarny – jeden cel życiowy/zawodowy, nad którym pracujesz
- Fioletowy – jedna rzecz, która Cię najbardziej relaksuje
- Brązowy – co Ci najbardziej pomogło, gdy stawiałeś/aś swoje pierwsze kroki na ścieżce kariery zawodowej?



WWW.MENTI.COM

3245814





Mentoring - w tradycyjnym ujęciu to długotrwała relacja jednokierunkowa. Przepływ następuje od mentora do mentee. Mentor pełni funkcję wzoru do naśladowania, otwiera przed mentee drzwi do kariery, prowadzi go przez meandry życia, dostarczając wsparcia emocjonalnego i innych korzyści. Należy jednak podkreślić, że postawa i zachowanie mentee w nie mniejszym stopniu decydują o sukcesie lub porażce relacji mentoringowej.

Analiza sytuacji wyjściowej i ustalenie, co i z jakiego powodu ma zostać zmienione.

Ustalenie jaki ma być rezultat i po czym rozpoznamy, że spełnia nasze oczekiwania.

Zaplanowanie działań, które prowadzą mentee od analizy sytuacji wyjściowej do wyznaczonego rezultatu.

Kontrolowanie i korygowanie sposobów, środków oraz wyników częściowych, które są wykorzystywane przez mentee w drodze do określonego na początku rezultatu lub konkretnego wyniku określonego czytelnymi, możliwymi do porównania wynikami.



MENTORING

TO GRA, W KTÓREJ WSZYSCY WYGRYWAJĄ.



"Pomagałem wejść na szczyt Mount Everstu większej liczbie ludzi niż ktokolwiek inny. Moim największym osiągnięciem jest to, że zabrałem tam osoby, które beze mnie nigdy by się tam nie znalazły". Jim Whittaker

"Jestem niewiarygodnie dumny, gdy zawodnicy światowej klasy, po zakończonym rajdzie podchodzą do mnie i pytają, kim jest ten młody Polak. Wtedy z satysfakcją odpowiadam, że to mój uczeń. Sukcesy Martina stały się moimi sukcesami" Krzysztof Hołowczyc

"Udział w programach mentoringowych dał mi przede wszystkim pewność, że są decyzje, które podejmuję świadomie, oraz że istnieje osoba, dla której moja ścieżka naukowa jest ważna" Dr Barbara Piętka

POTENCJALNE KORZYŚCI Z MENTORINGU

Strategia transferu wiedzy, fundamentu, na którym zbudowane są ciągłości kultury organizacyjnej

Świadomość własnego potencjału, lepsze wykorzystanie wiedzy i umiejętności zarówno ucznia, jak i mentora

Stworzenie bezpiecznego środowiska, w którym można uczyć się, podejmować wyzwania, eksperymenty

Uczenie się od młodszej generacji

Polepszenie stosunków interpersonalnych, ukierunkowanie na współpracę

Pomoc w propagowaniu strategii firmy

Poszerzanie sieci kontaktów

Doskonalenie cierpliwości, umiejętności słuchania, przyjęcia innej perspektywy



Ćwiczenie 2.

Cechy, zadania
idealnego mentora.



Mentor to synonim mądrego doradcy i przewodnika. Tradycyjnie jest to osoba starsza, doświadczona, która osiągnęła sukcesy w swojej dziedzinie i cieszy się zasłużonym autorytetem. Inwestuje swoją mądrość i doświadczenie w relację, która ma na celu wsparcie młodszego, rokującego ucznia.



Daje osobiste świadectwo, uczy, dzieli się przemyśleniami i wskazówkami, przedstawia możliwości

Chroni, doradza, motywuje, wspiera i pomaga, ale interpretację i decyzję pozostawia swojemu mentee

Jest po trosze nauczycielem, który regularnie dostarcza uczniowi niezbędnej wiedzy

Wpiera w odkrywaniu i maksymalizowaniu potencjału ucznia

Skutecznie komunikuje się z otoczeniem i mentee

Wie jakie pułapki mogą czaić się na drodze ucznia, bo sam taką drogę z sukcesem przebył

Pomaga stawiać wartościowe cele i zagrzewa do ich osiągnięcia

Przekazuje instrukcje w obszarze, który jest ćwiczony

CECHY IDEALNEGO MENTORA

Posiada dużą wiedzę, doświadczenie i chęć dzielenia się nimi

Umiejętnie formułuje konstruktywny feedback

Potrafi aktywnie słuchać, obserwować

Jest otwarty na ludzi

Interesuje się swoim podopiecznym

Posiada umiejętności komunikacyjne

Pasjonuje się swoją dziedziną





CECHY IDEALNEGO UCZNIĄ

Zna swoje mocne i słabe strony

Potrafi uczyć się na błędach nie tylko swoich

Chce się uczyć, uczy się szybko i konsekwentnie

Jest otwarty na komunikaty zwrotne na temat swojej pracy, również na konstruktywną krytykę

Wie, czego oczekuje od mentora

Jest odważny, wytrwały

Rozumie na czym polega rola ucznia

Potrafi słuchać i jasno wyrażać swoje własne opinie

Obraz współczesnego nastolatka

Biegunowość: skrajnie pewny siebie vs skrajnie nie wierzący w swoje możliwości

Trudno znosi negatywne informacje zwrotne

Priorytetem jest akceptacja grupy

Jest niecierpliwy, chce błyskawicznych efektów

Potrafi być kreatywny

Coraz częściej ma problemy z komunikacją interpersonalną

Często nie lubi się uczyć

Nie do końca wie, co chce robić w życiu

Egocentryzm poznawczy - trudności z braniem pod uwagę zdania innych osób

Zaznajomiony ze współczesną technologią



Ćwiczenie 3. Analiza SWOT



RELACJA

Relacja między mentorem, a uczniem jest wertykalna. Nauczyciel stoi na wyższej pozycji niż mentee, co wynika z nabytego przez niego doświadczenia. Choć początkowo granica między nimi jest nieprzekraczalna, z czasem się zmniejsza, ponieważ uczeń zdobywa coraz więcej potrzebnych do wykonywanej pracy umiejętności.

Co jest potrzebne aby zaistniała relacja?

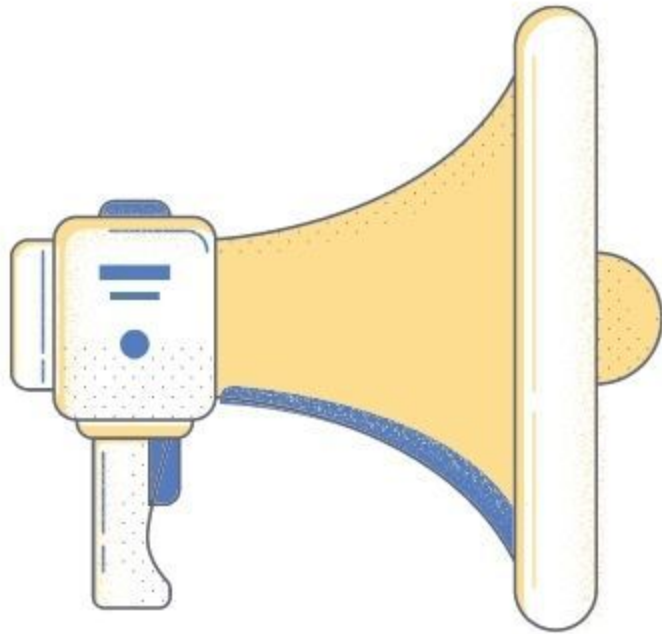
Motywacja obu stron do współpracy

Umiejętności komunikacyjne

Obopólna wyrozumiałość, życzliwość

Zaufanie, szacunek, empatia





Bardzo ważne jest, aby mentor przejął inicjatywę w tworzeniu pozytywnego związku z podopiecznym. Tylko wtedy osoba mentorowana będzie w stanie zrozumieć i dostosować się, jeśli podczas procesu pojawią się drobne problemy.

Trudności, bariery utrudniające współpracę?

Trudności komunikacyjne

Nadmierne ocenianie

Brak wspólnego celu

Brak ustaleń co do przebiegu współpracy, wzajemnych oczekiwań, wymagań, potrzeb itp...

Nieumiejętność odnalezienia się w rolach mentora i ucznia

Źle dobrana para "mentor-uczeń" (niedopasowanie osobowościowe)

Brak motywacji



Dziękujemy za uwagę :)