


Program szkoleniowy dla Mentorów Młodych  
Pracowników i Managerów Zasobów Ludzkich

---

Podręcznik dla kursantów  
Część 2 - Samodzielna nauka online



**UNWIND**



Reducing Workplace Stress for Young People by  
Building Career Management Skills

## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	3
Blok szkoleniowy 1 - Mentorzy w znanych filmach .....	3
Blok szkoleniowy 2 - Co rozumiemy przez mentoring? .....	5
Blok szkoleniowy 3 - Wykorzystanie pierwszej grupy dwunastu prezentacji wideo projektu UNWIND w mentoringu .....	7
Blok szkoleniowy 4 - Korzyści z udanego mentoringu .....	9
Blok szkoleniowy 5 - Wykorzystanie drugiej grupy dwunastu prezentacji wideo projektu UNWIND w mentoringu .....	10
Blok szkoleniowy 6 - Co czyni skutecznego mentora?.....	11
Blok szkoleniowy 7 - Wykorzystanie trzeciej grupy dwunastu prezentacji wideo projektu UNWIND w mentoringu .....	15
Blok szkoleniowy 8 - Proces mentoringu.....	16



Wsparcie Komisji Europejskiej dla opracowania niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

## Wprowadzenie

Ta część programu szkoleniowego jest następstwem nauki w klasie. Ta część zawiera materiały do nauki na około 21 godzin samodzielnej nauki. Możesz samodzielnie zarządzać swoją nauką i wybierać tematy i bloki do nauki, których potrzebujesz.

Przypominamy, że cały program szkolenia składa się z dwóch części: nauki w klasie (21 godzin) i samodzielnej nauki (21 godzin). Program szkoleniowy pomaga osobom, które udzielają wsparcia młodym ludziom na początku ich kariery zawodowej, tj. pracownikom kadr, kierownikom, mentorom, ale także doradcom pracującym w urzędach pracy, trenerom czy nauczycielom pracującym z grupą docelową młodych pracowników.

Po ukończeniu całego programu szkoleniowego, będziesz w stanie:

1. opanować rolę mentora młodego pracownika w przedsiębiorstwie lub organizacji.
2. pomóc nowemu pracownikowi w pomyślnym zarządzaniu okresem próbnym i dobrze dostosować się do nowej pracy.
3. pomóc w sposób empatyczny i skuteczny młodemu pracownikowi, który ma szczególny problem w miejscu pracy.
4. przygotować i prowadzić długoterminowy program mentorski, który pomoże nowym pracownikom rozwinąć niezbędne i praktyczne umiejętności oraz poprawić ich funkcjonowanie w firmie lub organizacji.
5. wykorzystać 36 tematycznych prezentacji wideo projektu UNWIND do dyskusji z młodymi pracownikami, przeanalizować temat, zidentyfikować problem i nabyć nowe umiejętności.
6. stworzyć prezentację na dowolny temat, który będzie im potrzebny do przeprowadzenia mentoringu.

### Blok szkoleniowy 1 - Mentorzy w znanych filmach

#### Cele bloku nauczania

- Bawić się dobrze oglądając film, w którym ważny jest mentoring.
- Lepiej poznać rolę mentora w życiu.

↓ DZIAŁANIE 1 ↓

Każda osoba preferuje inne filmy. Dlatego przygotowaliśmy dla Ciebie cztery opcje. Możesz wybrać gatunek filmu, który ci się podoba. Twoim zadaniem jest wybrać jeden lub dwa filmy z poniższej listy. Następnie obejrzyj wybrany film i:

- skup się na roli, jaką mentor odgrywa w filmie i jakie ma on znaczenie dla podopiecznego.
- obserwuj relacje między mentorem a podopiecznym.

- 1) **Buntownik z wyboru** to amerykański film dramatyczny z 1997 roku w reżyserii Gusa Van Sant'a, w którym występują Robin Williams, Matt Damon, Ben Affleck, Minnie Driver i Stellan Skarsgård. Film jest kontynuacją 20-letniego woźnego z Południowego Bostonu, Willa Hunting'a, nieuznanego geniusza, który w ramach umowy o odroczeniu ścigania po napadzie na policjanta, zostaje klientem terapeuty i studiuje zaawansowaną matematykę u znanego profesora. Poprzez swoje sesje terapeutyczne Will ponownie ocenia swoje relacje z najlepszą przyjaciółką, dziewczyną i samym sobą, stojąc przed ważnym zadaniem skonfrontowania się z przeszłością i myślenia o przyszłości.
- 2) **Kung Fu Panda** to amerykański komputerowo animowany film komediowy wuxia z 2008 roku, wyprodukowany przez DreamWorks Animation. Wyreżyserowali go John Stevenson i Mark Osborne w swoich reżyserskich debiutach, a w roli głównej wystąpili Jack Black, Dustin Hoffman, Angelina Jolie, Ian McShane, Seth Rogen, Lucy Liu, David Cross, Randall Duk Kim, James Hong, Dan Fogler, Michael Clarke Duncan i Jackie Chan. Akcja filmu rozgrywa się w wersji starożytnych Chin zamieszkałych przez antropomorficzne mówiące zwierzęta i obraca się wokół trzmielającej się pandy o imieniu Po, entuzjasty kung fu. Kiedy zły wojownik kung fu o imieniu Tai Lung przepowiada ucieczkę z więzienia, Po nieświadomie nazywa się "Wojownik Smoków", który został przeznaczony do pokonania go.
- 3) **The Intern** to amerykański film komediowy wyreżyserowany, napisany i wyprodukowany w 2015 roku przez Nancy Meyers. W rolach głównych występują Robert De Niro, Anne Hathaway i Rene Russo, a w roli głównej Anders Holm, Andrew Rannells, Adam DeVine i Zack Pearlman. Fabuła filmu opowiada o 70-letnim wdowcu, który zostaje starszym stażystą na stronie internetowej poświęconej modzie.
- 4) **Matrix** to film akcji science fiction z 1999 roku, napisany i wyreżyserowany przez Wachowskich. Występują w nim Keanu Reeves, Laurence Fishburne, Carrie-Anne Moss, Hugo Weaving i Joe Pantoliano i jest to pierwsza część serii Matrix. Przedstawia ona dystopijną przyszłość, w której ludzkość jest nieświadomie uwięziona wewnątrz symulowanej rzeczywistości, Matrix, stworzonej przez inteligentne maszyny, aby odwrócić uwagę ludzi podczas korzystania z ich ciała jako źródła energii. Kiedy programista komputerowy Thomas Anderson, pod hakerskim pseudonimem "Neo", odkrywa prawdę, "wciąga go bunt przeciwko maszynom" wraz z innymi ludźmi, którzy zostali uwolnieni z Matriksa.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Źródłem opisów filmów jest Wikipedia

Początki historii Mentora pochodzą z Odysei Homera. Kiedy Odyseusz, król Itaki, wyjeżdża na wojnę trojańską, powierza opiekę nad swoim domem Mentorowi, nauczycielowi i opiekunowi syna Odyseusza. Po wojnie Odyseusz jest skazany na 10 lat wędrówki w celu powrotu do domu. Syn, teraz dorosły i w towarzystwie Mentora, wyrusza w poszukiwaniu ojca. W końcu ojciec i syn łączą się i razem zrzucają wielu, którzy chcieliby zasiąść na tronie Odyseusza. Mając na uwadze te przykłady, przyjrzyjmy się głębiej, co rozumiemy przez mentoring w drugim bloku nauki.

## ↑ KONIEC DZIAŁANIA 1 ↑

### Blok szkoleniowy 2 - Co rozumiemy przez mentoring?

#### Cele bloku nauczania

- Aby zapoznać się z definicją mentoringu
- Aby zrozumieć, na czym polega rola mentora
- Aby zdobyć wiedzę na temat różnych rodzajów mentoringu

## ↓ DZIAŁANIE 2 ↓

### Co to jest mentoring?

Udana kariera zawodowa wymaga ciągłego samodoskonalenia i rozwoju. Po drodze często zdarza się, że czujemy się zagubieni, niepewni lub z głębi serca. Dlatego tak ważny jest mentoring. Posiadanie neutralnej osoby, do której można zwracać się i odrzucać pomysły, może dać nam pewność, że zrealizujemy nasz prawdziwy potencjał.

Mentoring jest formalną lub nieformalną relacją nawiązaną między doświadczonym, znającym się na rzeczy pracownikiem a niedoświadczonym lub nowym pracownikiem. Jest to zasadniczo wspierająca forma rozwoju zawodowego. Koncentruje się na pomocy osobie w zarządzaniu swoją karierą i podnoszeniu umiejętności. Jest to proces ludzki i daje możliwość zaufania podopiecznemu do swojego mentora i nawiązania kontaktu na poziomie interpersonalnym.

Niektóre z kluczowych cech mentoringu obejmują;

- Trwała relacja, która może trwać przez długi czas i może być formalnym lub nieformalnym porozumieniem.
- Mentorzy zapewniają bezpieczne środowisko, w którym pracownicy mogą prowadzić refleksję introspekcyjną bez konieczności osądzania, a mentoring jest budowany na relacji zaufania i wartości.
- Mentor zwykle przekazuje swoje doświadczenie i zazwyczaj jest bardziej zaawansowany w organizacji.
- Spotkania mogą odbywać się wtedy, gdy dana osoba potrzebuje wskazówek i wsparcia.

- Agenda jest ustalana przez osobę podopieczną, a mentor zapewnia jej wsparcie i wskazówki, aby przygotować ją do przyszłych ról.
- Nacisk kładziony jest na karierę i rozwój osobisty
- Mentorzy udzielają dokładnych informacji zwrotnych, a nie porad
- Mentorzy słuchają, współpracują, rzucają wyzwania i odkrywają sposoby na to, by pracownicy stali się samodzielni.
- Powinno być postrzegane jako wzajemne porozumienie, w którym obie strony rozwijają się i doskonałą.

Mentoring powinien być postrzegany jako istotny element rozwoju jednostki. Nie można nie doceniać pozytywnego wpływu dobrego mentora, który może mieć duży wpływ na wybory zawodowe i pewność siebie podopiecznych. Z perspektywy podopiecznego ta dynamika pozwala mu na dostęp do bogatej wiedzy i doświadczenia, a także daje możliwość przekazania mu pomysłów dotyczących jego rozwoju, postępów i przyszłych celów.

### **Kto może być mentorem?**

Mentorzy to zazwyczaj starsi pracownicy z wystarczającym doświadczeniem i wiedzą fachową w danej roli, aby zaoferować wiarygodne porady i spostrzeżenia mniej doświadczonym kolegom. Mentor będzie na ogół (ale nie zawsze) starszy niż podopieczny, ponieważ jego doświadczenie zostało wypracowane w trakcie dłuższej kariery zawodowej. Najważniejszą cechą mentora jest to, że jest chętny i entuzjastycznie nastawiony do podejmowania się odpowiedzialności za mentoring. Mentor musi być poświęcony tej roli, aby zapewnić, że podopieczny będzie miał do niej zaufanie i w razie potrzeby będzie mógł na niej polegać.

Blok 6. będzie bardziej szczegółowy, jeśli chodzi o umiejętności i atrybuty, które czynią z kogoś skutecznego mentora.

### **Czym zajmuje się mentor?**

Mentor jest odpowiedzialny za zapewnienie wspierającej relacji z kolegą. Głównym celem mentora jest zapewnienie profesjonalnej pomocy podopiecznemu w celu wsparcia jego rozwoju zarówno zawodowego, jak i osobistego. Podopieczny powinien czuć się na tyle swobodnie, aby móc zwrócić się do swojego mentora z wszelkimi pytaniami, wątpliwościami i problemami, z którymi boryka się samemu.

Mentor może również służyć jako "rada konsultacyjna", ponieważ nowy pracownik jest asymilowany w firmie. Mentor może pomóc pracownikowi, który kontynuuje pracę, stać się bardziej kompetentny i efektywny w pełnieniu swojej roli. Można go wykorzystać, aby pomóc pracownikom osiągnąć nowy poziom wiedzy, zaawansowania i rozwoju kariery. Relacja z mentorem może mieć również charakter ewaluacyjny w celu oceny asymilacji nowego pracownika do jego roli i praktyk pracy w firmie.

Mentoring pomaga pracownikowi poruszać się po krzywej uczenia się nieodłącznie związanej z nową rolą, organizacją lub relacją i może być dostarczony jako dodatek do programu wprowadzenia nowego pracownika.

### **Jakie są różne rodzaje działań mentorskich?**

Mentoring może przybierać wiele różnych form w ramach organizacji. Jeśli wdrażasz program mentorski w swojej organizacji, musisz spróbować określić format, który najlepiej pasuje do pracowników, mentora i podopiecznego.

Tradycyjny mentoring jeden na jednego

- Podopieczny i mentor są dobierani do siebie, albo poprzez program, albo samodzielnie. Mentorzy i mentory uczestniczą w mentorskiej relacji ze strukturą i ramami czasowymi ich tworzenia lub w formalnym programie mentorskim.

Mentoring na odległość

- Relacja mentorska, w której obie strony (lub grupa) znajdują się w różnych miejscach. Czasami nazywany "wirtualnym" mentoringiem i może być stosowany w większych międzynarodowych organizacjach.

Mentoring grupowy

- Pojedynczy mentor jest połączony z kohortą podopiecznych. Wstępna struktura programu jest zapewniona przy jednoczesnym umożliwieniu mentorowi ukierunkowania postępów, tempa i działań.

## ↑ KONIEC DZIAŁANIA 2 ↑

### Blok szkoleniowy 3 - Wykorzystanie pierwszej grupy dwunastu prezentacji wideo projektu UNWIND w mentoringu

#### Cele bloku nauczania

- Obejrzyj i przestuduj pozostałe prezentacje wideo z pierwszej grupy prezentacji wideo UNWIND.
- Przygotuj prezentacje wideo UNWIND do natychmiastowego wykorzystania w Twoim mentoringu.

## ↓ DZIAŁANIE 3 ↓

W części szkoleniowej w sali lekcyjnej mieliście Państwo możliwość pracy tylko z kilkoma prezentacjami wideo projektu UNWIND. Teraz można obejrzeć pozostałe prezentacje wideo i zapoznać się z nimi bardziej szczegółowo. Można je znaleźć na portalu e-learningowym projektu UNWIND.

Link do strony internetowej projektu to <https://www.unwind.work/>

Pierwsza grupa 12 prezentacji wideo UNWIND znajduje się w podsekcji CAREER MANAGEMENT RESOURCE TOOL-KIT. Tematem przewodnim pierwszej grupy tych prezentacji wideo są umiejętności zarządzania karierą.

Poniżej znajdują się tytuły wszystkich prezentacji wideo:

1. Zarządzanie zmianą

2. Rozwiązywanie problemów
3. Inteligencja emocjonalna
4. Pozytywny obraz siebie
5. Budowanie relacji
6. Asertywna komunikacja
7. Adaptacja do zmian organizacyjnych
8. Wykorzystanie technologii do wspierania portali społecznościowych
9. Samoświadomość i okno Johari
10. Mapowanie umysłu
11. Zarządzanie ryzykiem
12. Umiejętności skutecznej komunikacji

Możesz je obejrzeć, ale także przygotować te prezentacje wideo do natychmiastowego wykorzystania w Twoim mentoringu. Oznacza to zapoznanie się z tymi prezentacjami i przygotowanie potencjalnych pytań dla podopiecznego. Jak tylko podopieczny zainteresuje się tematem, wyślij mu link do prezentacji wideo i pytania, które może przemyśleć przed spotkaniem mentorskim. Ta procedura pozwala zaoszczędzić dużo czasu. Podopieczny będzie miał wiedzę na ten temat przed sesją mentorską, co jest wielką zaletą. Pokażmy przykład, jak mogą wyglądać pytania na dany temat.

Powiedzmy, że podopieczny miał głośny konflikt w miejscu pracy. Krzyczał na kolegę, z którym miał konflikt. Ty, jako mentor, i podopieczny zgodziliście się na omówienie tej sytuacji i jej przyczyn podczas kolejnej sesji mentorskiej. Wyślij mu link do prezentacji wideo zatytułowanej Assertive Communication. Poproś go, aby przestudiował prezentację wideo i zastanowił się nad następującymi pytaniami:

- Jaka była przyczyna konfliktu?
- Jakie były twoje potrzeby i interesy, których broniłeś podczas konfliktu?
- Jakich interesów i potrzeb broniła druga strona?
- Dlaczego według pana konflikt się nasilił?
- Jak wyrażałeś swoje uczucia i potrzeby podczas konfliktu?
- Jak często używa się pasywnego, agresywnego i asertywnego stylu komunikacji?
- Co sądzisz o asertywności?
- Znasz jakieś asertywne techniki?
- Czy jesteś w stanie powiedzieć "NIE" na prośby innych ludzi?
- Kiedy ktoś zakłóca twoje prawa, co robisz?
- Jak często używasz zdań "To nie ma znaczenia" lub "Nie obchodzi mnie to"?

W ten sposób można pracować z innymi prezentacjami wideo UNWIND. Możesz przygotować się na różne typowe sytuacje, które zdarzają się w miejscu pracy lub przygotować się na tematy, które często są omawiane podczas spotkań mentorskich. Z pewnością twoi podopieczni docenią możliwość obejrzenia prezentacji wideo na dany temat i wcześniejszego zastanowienia się nad kilkoma pytaniami. Późniejszy mentoring będzie znacznie bardziej efektywny.



## Blok szkoleniowy 4 - Korzyści z udanego mentoringu

### Cele bloku nauczania

- Zrozumienie korzyści płynących z mentoringu dla wszystkich zaangażowanych stron

### ↓ DZIAŁANIE 4 ↓

#### Jakie są korzyści z mentoringu w miejscu pracy?

Mentoring przynosi wartość na wielu poziomach dla podopiecznych, mentorów, przełożonych i organizacji, w której są zatrudnieni. Podopieczni mają możliwość zdobycia praktycznej wiedzy i wglądu od doświadczonego pracownika, który osiągnął poziom wiedzy, do którego osiągnięcia aspirują. Mentorzy mają możliwość poszerzenia swojego repertuaru wiedzy i umiejętności zawodowych poprzez instruktaż i ułatwienia dla innych. Organizacja ma możliwość dalszego rozwoju i upowszechniania bogactwa talentów, umiejętności i wiedzy swoich pracowników.

Przyjrzyjmy się bardziej szczegółowo wartości, jaką udany program mentorski może przynieść wszystkim zaangażowanym stronom.

#### Korzyści dla organizacji;

- znaczący wpływ na rekrutację i utrzymanie pracowników
- skuteczne planowanie sukcesji w zespołach
- czyni organizacje zdolnymi do adaptacji do zmian lub nieprzewidzianych okoliczności
- zwiększona produktywność dzięki lepszemu zaangażowaniu i zadowoleniu z pracy
- ułatwia wzrost i rozwój liderów o wysokim potencjale
- wykazuje widoczne zaangażowanie w rozwój personelu i ciągłe uczenie się
- przekazuje i utrzymuje wiedzę instytucjonalną
- wspiera integracyjne, zróżnicowane i sprzyjające współpracy środowisko
- Menedżerowie liniowi i kadra zarządzająca korzystają również z lepszego ukierunkowania i zaangażowania pracowników.

#### Korzyści dla podopiecznego;

- określać wyniki rozwojowe, które obejmują, wiedzę, ulepszenia techniczne i behawioralne
- lepsze zarządzanie celami kariery zawodowej
- rozwijanie szerszej sieci wpływów w ramach organizacji
- zwiększona pewność siebie i samoświadomość, co pomaga budować wydajność i wkład
- otrzymuje wskazówki i wsparcie od szanowanego kolegi
- możliwości rozwoju zawodowego
- zwiększenie wiedzy instytucjonalnej i zrozumienia sposobu funkcjonowania organizacji
- większa świadomość innych podejść do pracy

- buduje sieć współpracowników i poszerza wiedzę na temat różnych obszarów organizacji
- zapewniając poufną tablicę dźwiękową dla pomysłów i wyzwań.

**Korzyści dla mentora;**

- zapewnia spełnienie i satysfakcję z pomagania innym oraz przyczyniania się do rozwoju kolegów i organizacji
- czerpać korzyści z satysfakcji z rozwoju swoich współpracowników i przekazywania ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia
- rozszerza grono współpracowników sieci i buduje poczucie wspólnoty
- wspiera wykorzystanie i rozwój kluczowych kompetencji prowadzących do wzrostu gospodarczego
- zachęca do przeanalizowania metod pracy i alternatywnych możliwości
- zachęca do odnowienia pomysłów i perspektyw na swoją rolę przywódczą.

Poniższy krótki film wyjaśnia korzyści płynące z efektywnego mentoringu w miejscu pracy zarówno dla podopiecznego, jak i dla mentora - <https://www.youtube.com/watch?v=JGvC0eshPQM>.

**↑ KONIEC DZIAŁANIA 4 ↑****Blok szkoleniowy 5 - Wykorzystanie drugiej grupy dwunastu prezentacji wideo projektu UNWIND w mentoringu****Cele bloku nauczania**

- Obejrzyj i przestuduj pozostałe prezentacje wideo drugiej grupy prezentacji wideo UNWIND.
- Przygotuj prezentacje wideo UNWIND do natychmiastowego wykorzystania w Twoim mentoringu.

**↓ DZIAŁANIE 5 ↓**

W części szkoleniowej w sali lekcyjnej mieliście Państwo możliwość pracy tylko z kilkoma prezentacjami wideo projektu UNWIND. Teraz można obejrzeć pozostałe prezentacje wideo i zapoznać się z nimi bardziej szczegółowo. Można je znaleźć na portalu e-learningowym projektu UNWIND.

Link do strony internetowej projektu to <https://www.unwind.work/>

Druga grupa 12 prezentacji wideo UNWIND znajduje się w podsekcji zatytułowanej SKILLS DEVELOPMENT TOOL-KIT. Tematem łączącym drugą grupę tych prezentacji wideo są umiejętności o wysokiej wartości.

Poniżej znajdują się tytuły wszystkich prezentacji wideo:

1. Aktywne słuchanie

2. Jak prowadzić spotkania zespołu
3. Krytyka konstruktywna
4. Mała rozmowa
5. 5 poziomów delegowania
6. Jak delegować zadania
7. Zarządzanie kryzysowe
8. Efektywna praca w zespołach
9. Rozwiązywanie konfliktów
10. Podejmowanie decyzji w celu rozwiązania problemów
11. Wybór członków zespołu
12. Ustalanie priorytetów problemów

Możesz je obejrzeć, ale także przygotować te prezentacje wideo do natychmiastowego wykorzystania w Twoim mentoringu. Oznacza to zapoznanie się z tymi prezentacjami i przygotowanie potencjalnych pytań dla podopiecznego. Jak tylko podopieczny zainteresuje się tematem, wyślij mu link do prezentacji wideo i pytania, które może przemyśleć przed spotkaniem mentorskim. Ta procedura pozwala zaoszczędzić dużo czasu. Podopieczny będzie miał wiedzę na ten temat przed sesją mentorską, co jest wielką zaletą.

W ten sposób możesz przygotować się na różne typowe sytuacje, które zdarzają się w miejscu pracy lub przygotować się na tematy, które często są omawiane podczas spotkań mentorskich. Z pewnością twoi podopieczni docenią to, że mogą obejrzeć prezentację wideo na dany temat i wcześniej przemyśleć niektóre pytania. Późniejszy mentoring będzie znacznie bardziej efektywny.

↑ KONIEC DZIAŁANIA 5 ↑

Blok szkoleniowy 6 - Co czyni skutecznego mentora?

**Cele bloku nauczania**

- Aby zrozumieć cechy dobrego mentora
- Zrozumienie korzyści płynących z mentoringu dla wszystkich zaangażowanych stron

↓ DZIAŁANIE 6 ↓

**Charakterystyka i zestaw umiejętności dobrego mentora**

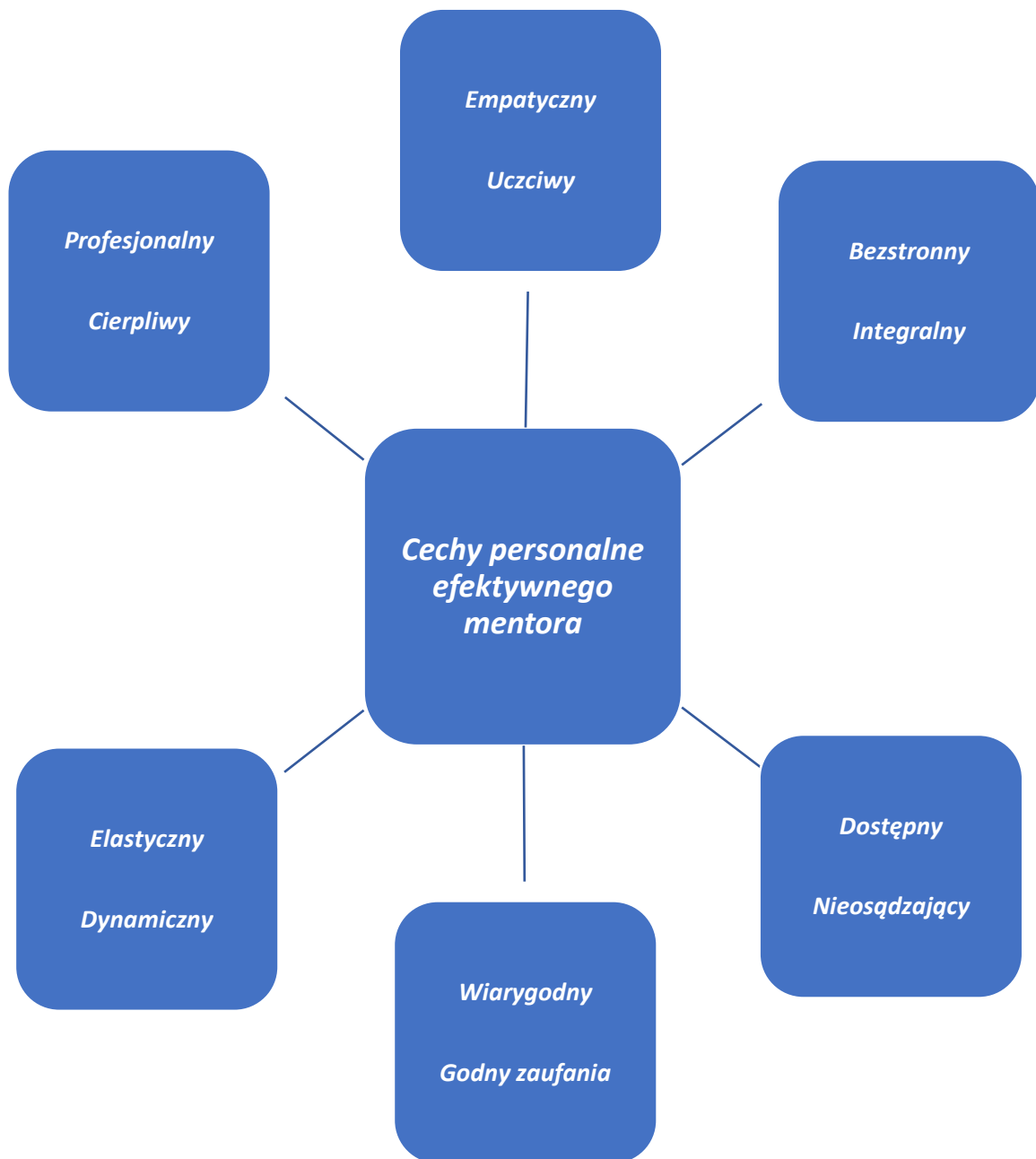
Ważnym aspektem mentoringu w każdym środowisku edukacyjnym lub zawodowym jest odpowiedniość osoby odpowiedzialnej za prowadzenie mentoringu. Mentoring może być trudnym i frustrującym procesem, wymaga specyficznego rodzaju charakteru i umiejętności, aby był w pełni efektywny.

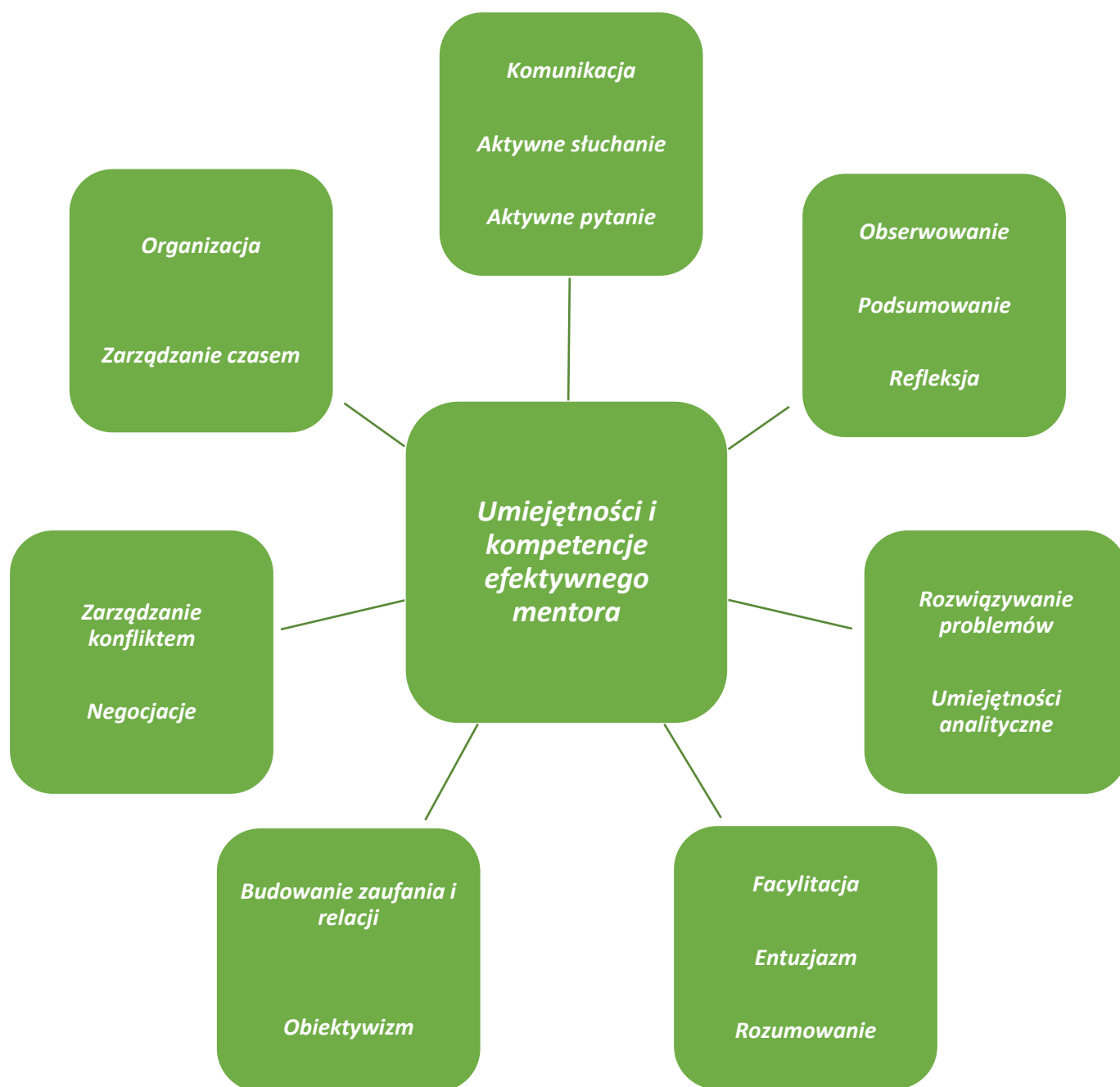
Dobry mentor musi być czymś więcej niż tylko odnoszącym sukcesy człowiekiem. Dobry mentor musi mieć skłonność i chęć do rozwijania innych ludzi. Wymaga on gotowości do refleksji i dzielenia się własnymi doświadczeniami, w tym własnymi porażkami.

Umiejętności, których należy szukać u mentora:

- Pragnienie rozwoju i pomocy innym. Dobry mentor jest szczerze zainteresowany pomaganiem komuś innemu bez żadnej "oficjalnej" nagrody. Dobry mentor robi to, ponieważ naprawdę chce wiedzieć, jak ktoś inny odnosi sukces.
- Zdolność i dyspozycyjność do angażowania czasu rzeczywistego i energii w relację mentorską. Dobre intencje to za mało - mentoring wymaga czasu!
- Aktualna i istotna wiedza branżowa lub organizacyjna, wiedza specjalistyczna i/lub umiejętności. Najlepsi mentorzy posiadają głęboką wiedzę w obszarze, który podopieczny chce rozwijać.
- Gotowość do dzielenia się porażkami i osobistymi doświadczeniami. Mentorzy muszą dzielić się zarówno swoimi historiami "jak ja zrobiłem to dobrze", jak i historiami "jak ja zrobiłem to źle". Oba te doświadczenia dają cenne możliwości uczenia się.
- Postawa nastawiona na wzrost i naukę. Najlepszymi nauczycielami zawsze byli i zawsze będą ci, którzy sami pozostaną ciekawymi uczniami. Czy wolałbyś, aby doradzał ci ktoś, kto ma zamknięty umysł, bo wie wszystko, czy ktoś, kto ma otwarty umysł, bo zawsze chce pogłębić swoją wiedzę?
- Umiejętności w rozwijaniu innych. Obejmuje ona rzeczywiste umiejętności: aktywnego słuchania, zadawania mocnych, otwartych pytań, autorefleksji, przekazywania informacji zwrotnych i dzielenia się historiami, które zawierają osobiste anegdoty, przykłady przypadków i szczerze spojrzenie.

Na poniższych wykresach przedstawiono szereg umiejętności, kompetencji i cech, które może posiadać skuteczny mentor. Nie wszystkie z nich są istotne i jest mało prawdopodobne, aby każdy z mentorów posiadał wszystkie wymienione cechy. Jednak wiele z niezbędnych atrybutów może zależeć od dynamiki relacji, większość mentorów będzie rozwijać swoje umiejętności w miarę zdobywania większego doświadczenia w radzeniu sobie w różnego rodzaju sytuacjach.





Ta rozmowa jest dogłębnym spojrzeniem na to, jak możesz być skutecznym mentorem w miejscu pracy - [https://www.youtube.com/watch?v=G3q8kEn\\_nsg](https://www.youtube.com/watch?v=G3q8kEn_nsg).

↑ KONIEC DZIAŁANIA 6 ↑

## Blok szkoleniowy 7 - Wykorzystanie trzeciej grupy dwunastu prezentacji wideo projektu UNWIND w mentoringu

### Cele bloku nauczania

- Obejrzyj i przestuduj pozostałe prezentacje wideo trzeciej grupy prezentacji wideo UNWIND.
- Przygotuj prezentacje wideo UNWIND do natychmiastowego wykorzystania w Twoim mentoringu.

### ↓ DZIAŁANIE 7 ↓

W części szkoleniowej w sali lekcyjnej mieliście Państwo możliwość pracy tylko z kilkoma prezentacjami wideo projektu UNWIND. Teraz można obejrzeć pozostałe prezentacje wideo i zapoznać się z nimi bardziej szczegółowo. Można je znaleźć na portalu e-learningowym projektu UNWIND.

Link do strony internetowej projektu to <https://www.unwind.work/>

Trzecia grupa 12 prezentacji wideo UNWIND znajduje się w podsekcji STRESS MANAGEMENT RESOURCE TOOL-KIT. Tematem przewodnim drugiej grupy tych prezentacji wideo są umiejętności zarządzania stresem.

Poniżej znajdują się tytuły wszystkich prezentacji wideo:

1. Sen i stres
2. Czym jest gniew i jak sobie z nim poradzić
3. Co to jest stres i jak go kontrolować
4. Jak inni ludzie kształtują twoją osobowość
5. Systemy wsparcia w twoim życiu
6. Wsparcie w nowym środowisku
7. 4 A zarządzania stresem
8. Przerwa w pracy
9. Zarządzanie czasem
10. Uporządkuj swoje życie
11. Prokrastynacja
12. Style myślenia podatne na gniew i stres

Możesz je obejrzeć, ale także przygotować te prezentacje wideo do natychmiastowego wykorzystania w Twoim mentoringu. Oznacza to zapoznanie się z tymi prezentacjami i przygotowanie potencjalnych pytań dla podopiecznego. Jak tylko podopieczny zainteresuje się tematem, wyślij mu link do prezentacji wideo i pytania, które może przemyśleć przed spotkaniem mentorskim. Ta procedura pozwala zaoszczędzić dużo czasu. Podopieczny będzie miał wiedzę na ten temat przed sesją mentorską, co jest wielką zaletą.

W ten sposób możesz przygotować się na różne typowe sytuacje, które zdarzają się w miejscu pracy lub przygotować się na tematy, które często są omawiane podczas spotkań mentorskich. Z pewnością twoi podopieczni docenią to, że mogą obejrzeć prezentację wideo na dany temat i wcześniej przemyśleć niektóre pytania. Późniejszy mentoring będzie znacznie bardziej efektywny.

↑ KONIEC DZIAŁANIA 7 ↑

Blok szkoleniowy 8 - Proces mentoringu

**Cele bloku nauczania**

- Zrozumienie etapów procesu mentorskiego
- Zrozumienie praktycznych aspektów procesu mentorskiego

↓ DZIAŁANIE 8 ↓

**Usystematyzowane fazy mentoringu**

Relacje mentorskie są bardziej udane i mają większy wpływ, gdy mają pewną strukturę. Czteroetapowa struktura, która ma być stosowana na etapie przed, na początku, w środku i na końcu partnerstwa, może wyglądać tak;

1. Planowanie w zakresie mentoringu i znalezienie mentora: tworzenie dobrego dopasowania
2. Spotkania fazy inicjacyjnej: budowanie relacji i opracowanie umowy mentorskiej
3. Spotkania w połowie fazy: cele rozwojowe i dalszy sukces
4. Zakończenie stosunku formalnego: zamknięcie i ocena

Etapy te najlepiej występują w określonym czasie, trwającym od sześciu do dwunastu miesięcy, a w razie potrzeby nawet dłużej. Czas trwania każdej z tych faz będzie różny w zależności od potrzeb i osobistego stylu zarówno mentora, jak i podopiecznego. W trakcie spotkań w połowie fazy upewnij się, że analiza postępów i kontrola postępów są zakończone.

**1. Planowanie w zakresie mentoringu i znalezienie mentora: tworzenie dobrego dopasowania**

Stworzenie dobrej relacji pomiędzy mentorem a podopiecznym jest niezwykle ważne. Rozpoczęcie szeroko zakrojonego programu mentorskiego w organizacji może być procesem złożonym, polegającym na dopasowaniu wszystkich nowych członków personelu do odpowiedniego mentora. Proces ten powinien być podejmowany indywidualnie dla każdego przypadku, z uwzględnieniem rodzaju osobowości, wieku i doświadczenia każdego podopiecznego dopasowanego odpowiednio do jego potencjalnego mentora. Ta relacja będzie kluczowa dla rozwoju nowego pracownika, więc znalezienie odpowiedniego mentora będzie kluczowe dla powodzenia procesu mentoringu dla wszystkich stron.



## 2. Spotkania fazy inicjacyjnej: budowanie relacji i opracowanie umowy mentorskiej

Po dopasowaniu mentora i podopiecznego ważne jest, aby podczas wstępnego spotkania obu stron ustalić pewne kluczowe cele;

- **Zapoznanie się** - Poświęć trochę czasu na poznanie się, zbudowanie relacji, podzielenie się historią kariery i poznanie tego, co być może masz ze sobą wspólnego. Spotkanie w innym miejscu niż biuro może zachęcić do rozmowy w bardziej swobodnym i neutralnym otoczeniu.
- **Werbalizacja swojej wizji i celów** mentoringu - Ważne jest, aby ustalić, że zarówno mentor, jak i indywidualne oczekiwania podopiecznego stanowią dobre połączenie. Skorzystaj z okazji i zagłęb się we wzajemne motywacje, takie jak: dlaczego chciałeś uczestniczyć w procesie mentoringu, co masz nadzieję uzyskać z relacji i co masz nadzieję osiągnąć w dłuższej perspektywie. Omówcie swoje style uczenia się i komunikacji, abyście mogli dobrze współpracować. Podopieczny powinien określić cele zawodowe, mocne strony i talenty oraz wskazać, w jaki sposób mentor może udzielić mu wsparcia. Przeanalizujcie wiele ról mentora i określcie, które z nich najlepiej wspierają cele tej konkretnej relacji. Ważne jest również, aby określić swoje preferencje, bariery i postrzegane ograniczenia, aby dostarczyć jak najwięcej informacji w celu zapewnienia sukcesu. Ponadto należy omówić kwestię poufności, w tym tego, co jest, a czego nie wolno dzielić się z innymi.
- **Ustalenie parametrów relacji** - Tutaj negocjuje się ustalenia dotyczące mentoringu, w tym ustalenia dotyczące celów, oczekiwań, czasu trwania relacji, poufności, procesów informacji zwrotnej i logistyki spotkań. Podopieczny powinien wziąć na siebie odpowiedzialność za zorganizowanie i zarządzanie spotkaniami. Ustalenie, czy należy kontaktować się ze sobą poza zaplanowanymi spotkaniami. Te podstawowe zasady zapewniają niezbędne ramy dla optymalizacji relacji mentorskiej.
- **Stworzenie umowy mentoringu** - Umowa ta określa oczekiwania i cele, jak również specyfikę relacji. Umowa powinna zawierać informacje kontaktowe, ustalać harmonogram spotkań, określać cele i zadania obu stron, ustalać terminy przeglądu postępów oraz termin ich realizacji. Po jej wynegocjowaniu i zakończeniu, jesteś gotowy do rozpoczęcia relacji mentorskiej.

## 3. Spotkania w połowie fazy: cele rozwojowe i dalszy sukces

Głównym wyzwaniem stojącym przed relacją mentorską jest wymagane zaangażowanie czasu. Proces mentoringu jest traktowany jako dodatkowa odpowiedzialność obok zawodowego i osobistego harmonogramu. Relacja mentorska wymaga czasu, energii i pracy, aby zapewnić sukces. Aby pomóc w zrównoważeniu tych aspektów, dobrze zorganizowane spotkania mogą zminimalizować stratę czasu i energii.

- **Jak najlepsze wykorzystanie czasu spotkania** - Regularny i zaplanowany kontakt jest najważniejszy, sprawdź swoje kalendarze i zaplanuj spotkania co najmniej trzy miesiące wcześniej. Najłatwiej jest dotrzymać terminu ponownego spotkania. Podopieczny powinien ustrukturyzować spotkanie i stać się dobrym w jak najlepszym wykorzystaniu ograniczonego czasu spotkań. Podopieczny powinien przygotować się do spotkań z wcześniej ustalonym porządkiem obrad, jak również z konkretnymi pytaniami i pomysłami. Mentor powinien mieć podpowiedzi do dialogu i być przygotowany na to, co ma być omawiane w porządku dziennym.

- **Rozciągnięcie możliwości uczenia się** - Podopieczny może uczestniczyć w zaplanowanych wcześniej spotkaniach mentora, aby wyciągnąć wnioski z tych interakcji. Odprawa może odbyć się w drodze powrotnej ze spotkania lub podczas nieformalnych rozmów. Mentor i podopieczny mogą pracować obok siebie nad projektem. Opracowanie produktywnych linii komunikacji, w tym za pomocą poczty elektronicznej lub telefonu.

Podczas spotkań mentorskich, mentor i podopieczny powinni określić kilka bieżących działań rozwojowych, nad którymi powinni pracować. W tym celu konieczne jest, aby podopieczny zgłębił swoją osobistą wizję i wyartykułował konkretne cele dla mentora. Te cele rozwojowe powinny być włączone do programów regularnych spotkań i mogą obejmować:

- Wspólne rozmawianie o wcześniejszych doświadczeniach, celach, planach, umiejętnościach, ścieżkach kariery, strategiach rozwiązywania problemów
- Uczestnictwo w spotkaniach, warsztatach, konferencjach i innych wydarzeniach wraz z późniejszą dyskusją
- Wspólna praca nad zadaniami, a nawet nad projektem, która pozwala mentorowi na odwzorowanie umiejętności i technik zarządzania projektami i radzenia sobie w trudnych sytuacjach.
- Dyskusje następcze i podsumowania mają zasadnicze znaczenie dla procesu uczenia się i rozwoju i powinny być wykorzystywane przez obie strony przy każdej okazji.

Regularne kontrole postępów są integralną częścią procesu mentorskiego i umożliwiają obu stronom ocenę powodzenia relacji. Zaplanuj okresowe sprawdzanie postępów w ustalonych ramach czasowych relacji. Mogą one być włączane do regularnie zaplanowanych spotkań. Ciągła ocena polega na tym, że zarówno mentor, jak i podopieczny zadają sobie następujące ważne pytania w trakcie całego procesu mentoringu;

1. Jakie cele lub zadania staramy się obecnie osiągnąć?
2. Jakie cele lub zadania pozostają?
3. Jaki poziom sukcesu osiągnęliśmy do tej pory w tym procesie?
4. Czy idziemy w dobrym kierunku? Czy dalsza realizacja naszych początkowych celów i zadań zaprowadzi nas tam, gdzie chcemy iść?
5. Jakie zmiany lub poprawki są potrzebne do naszego pierwotnego planu?
6. Czy odkryliśmy wcześniej niezidentyfikowany cel, czy cel?

#### **4. Zakończenie stosunku formalnego: zamknięcie i ocena**

Wiele formalnych relacji mentorskich zakończy się w pewnym momencie, zwłaszcza jeśli zostaną one nawiązane w ramach procesu wprowadzenia nowego pracownika. Ważne jest, aby formalna relacja mentorska zakończyła się w zorganizowany i produktywny sposób. Można to osiągnąć, korzystając z listy kontrolnej dotyczącej zamknięcia, która zawiera następujące elementy;

1. Przeprowadzenie przeglądu celów i postępów podopiecznego
2. Zapewnienie, że żadne ważne cele nie zostały pominięte
3. Omówienie, w jaki sposób związek będzie się przejawiał po zakończeniu formalnego mentoringu
4. Przygotowanie do przeglądu końcowego

## 5. Przeprowadzenie końcowego przeglądu i oceny

Końcowy przegląd jest instrumentem umożliwiającym określenie, co zostało osiągnięte i co każda ze stron zyskała. Celem jest przedyskutowanie zakończenia relacji, zidentyfikowanie osiągnięć pary mentor-mentadżer i zbadanie, czego oboje nauczyliście się w trakcie procesu.

### Praktyczne aspekty procesu mentorskiego

Podczas wdrażania programu mentorskiego ważne jest, aby wziąć pod uwagę codzienne praktyczne aspekty procesu mentorskiego oraz to, jak będą przebiegać interakcje między mentorem a podopiecznym. Proces ten można podzielić na 3 kluczowe etapy, w każdym z nich istnieją obowiązki zarówno dla mentora, jak i dla podopiecznego;

1. eksploracja - badanie problemów zidentyfikowanych przez mentora lub podopiecznego
2. rozwijanie nowego zrozumienia - określanie potencjalnych obszarów rozwoju
3. planowanie działań na rzecz poprawy - tworzenie osiągalnego i realistycznego planu działań do naśladowania

W poniższych tabelach wyszczególniono strategie i metody stosowane w każdym z trzech etapów.

Poszukiwania	
Strategie	Metody
Przejęcie prowadzenia	Aktywne słuchanie
Zwrócenie uwagi i rozwijanie swojej relacji	Zadawanie pytań otwartych
Wyjaśnienie celów i założeń mentoringu	Negocjowanie porządku dziennego
Wsparcie i doradztwo	

Opracowanie nowego porozumienia	
Strategie	Metody
Wsparcie i doradztwo	Aktywne słuchanie
Udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych	Zadawanie pytań otwartych i zamkniętych
Trenowanie i pokazywanie umiejętności	Rozpoznawanie mocnych i słabych stron
	Ustalenie priorytetów
	Określanie potrzeb rozwojowych
	Udzielanie informacji i porad
	Dzielenie się doświadczeniami i anegdotami

Planowanie działań na rzecz poprawy	
Strategie	Metody
Zbadanie możliwości działania i ich konsekwencje	Zachęcanie do nowego i kreatywnego sposobu Myślenie
Uczestniczenie w procesie mentoringu i relacji	Pomoc w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów
Negocjowanie planu działania	Uzgodnienie planów działania

	Monitorowanie postępów i ocena rezultatów
--	--

↑ KONIEC DZIAŁANIA 8 ↑