

Vademecum Mentoringu

wiedza w pigułce



Publikacja „Vademecum mentoringu” powstała w ramach projektu „Mentoring dla NGOs”, współfinansowanego ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2016.

Projekt jest realizowany przez Fundację Forum Mentorów AHA EFFECT w ramach programu mentorskiego „Mentors4NGOs”.



Autorzy: Alicja Zajączkowska, Hanna Gałusa, Alicja Gotowczyc

Oprawa graficzna: Katarzyna Golcz

Copyright © by Fundacja Forum Mentorów AHA EFFECT

Gdańsk, 2016 rok



Spis treści

Rozdział 1. Wprowadzenie do mentoringu	4
Rozdział 2. Projekt i proces mentorski.....	16
Rozdział 3. Dokumentacja mentoringu.....	27
Rozdział 4. Programy mentorskie	32

Wstęp

Mentoring zaczyna być z powodzeniem wykorzystywany, podobnie jak w biznesie, we wspieraniu efektywności działań menedżerów i liderów społecznych w zarządzaniu rozwojem organizacji. Poprzez procesy mentorskie pobudzana jest kreatywność w tworzeniu wartości biznesowych i społecznych.

Adresatami publikacji „Vademecum Mentoringu” są zarówno mentorzy jak i mentorowani – liderzy organizacji pozarządowych. Publikacja jest praktycznym poradnikiem ułatwiającym mentorom realizację procesów mentorskich. Pozwala także mentorowanym zrozumieć zasady prowadzenia mentoringu i możliwości jego wykorzystania w ramach działań rozwojowych ich organizacji.

Publikacja składa się z 4 rozdziałów. Pierwszy rozdział jest wprowadzeniem do mentoringu, w którym objaśniane są podstawowe pojęcia związane z mentoringiem. Rozdział drugi wyjaśnia, jaka jest struktura procesu mentorskiego i sesji mentorskiej, jak ona przebiega i jakie są zasady jego prowadzenia. W rozdziale trzecim zaprezentowano i objaśniono, w jaki sposób powinien przebiegać proces dokumentowania procesu mentorskiego i jakie dokumenty projektowe powinny być wykorzystywane przez uczestników projektu. Ostatni rozdział opisuje programy mentorskie, jakie są realizowane w ramach niniejszego przedsięwzięcia oraz przybliży pozostałe autorskie programy mentorskie, które realizuje obecnie Fundacja Forum Mentorów AHA EFFECT.

Autorki publikacji mają nadzieję, że „Vademecum mentoringu” ułatwi uczestnikom projektu z sukcesem osiągnąć zakładane cele procesów mentorskich.

Alicja Zajązkowska



Rozdział 1. Wprowadzenie do mentoringu

Hanna Gałusa

Mentoring geneza

Mentoring definicje

Mentoring definicja według Forum Mentorów

Kim jest Mentor

Definicja mentora według Forum Mentorów

Rola mentora w projekcie M4NGOs

Rodzaje mentoringu

Zastosowanie mentoringu

Korzyści z u działu w programie mentoringowym

Mentoring –geneza

Z genezy mentoringu wynika jego istota, a co za tym idzie definicja. Mentoring jest tak stary, jak ludzkość, a jego naturę oraz istotę relacji mentor – podopieczny można odnaleźć chociażby w do dzisiaj zachowanych źródłach literackich, pochodzących z czasów na długo przed naszą erą.

Od około 35 lat mentoring wykorzystywany jest w nowych zastosowaniach, przy czym, jego mechanizm i zasady od wieków pozostają takie same. W latach 80 –tych XX wieku został zastosowany, jako narzędzie wsparcia menedżerów zarządzających w USA. W tej formie trafił na rynek europejski.

Samo słowo pochodzi z mitu opisanego w „Iliadzie”, w którym to Odyseusz wyruszając pod Troję poprosił starszego mędrca, **imieniem Mentor** o opiekę nad żoną i synem podczas swojej nieobecności. Mentor miał za zadanie **wychować, nauczać i doskonalić** syna Odyseusza – Telemacha.

Obecnie mianem mentora określa się osobę o rozwiniętych kompetencjach, godną zaufania i będącą, podobnie jak mistrz, wzorem do naśladowania. Często też nazywamy tak kogoś, kto wywarł na nasze życie duże piętno, był inspiracją i wsparciem.

Mentoring- definicja

Istnieją różne definicje i podejścia do mentoringu i trudne jest wybranie jednej definicji, która będzie obowiązująca.



Poniżej przedstawione są różne definicje mentoringu z literatury specjalistycznej, na podstawie których można wyszczególnić cechy wspólne charakteryzujące mentoring:

„Pomoc jednej osoby dla drugiej w dokonaniu istotnych zmian w wiedzy,

pracy lub myśleniu”. Megginson & Clutterbuck, 2010; za: Megginson i in., 2010.

„Poufna relacja między dwojgiem ludzi, w ramach której mogą mieć miejsce eksperymenty, wymiana doświadczeń i nauka oraz rozwijane są umiejętności, wiedza i intuicja.” Mumford; 1993; za: Megginson i in., 2010

„Pomoc ludziom w stawaniu się takimi, jakimi chcą się stać”. E. Parsloe & M. Wray, 1992; za: Megginson i in., 2010

Na podstawie powyższych definicji można wyodrębnić części wspólne, definiujące mentoring:

- ✓ Mentor to osoba, która wspiera rozwój drugiej osoby.
- ✓ Mentor posiada odpowiednią wiedzę i doświadczenie, najczęściej większe od doświadczenia podopiecznego.
- ✓ Mentor posiada odpowiednie przygotowanie lub/i predyspozycje do tego, by móc dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem.

Tematyka pracy podczas mentoringu jest szeroka, można pracować zarówno nad rozwojem umiejętności, jak i wiedzy.



Mentoring definicja według Forum Mentorów

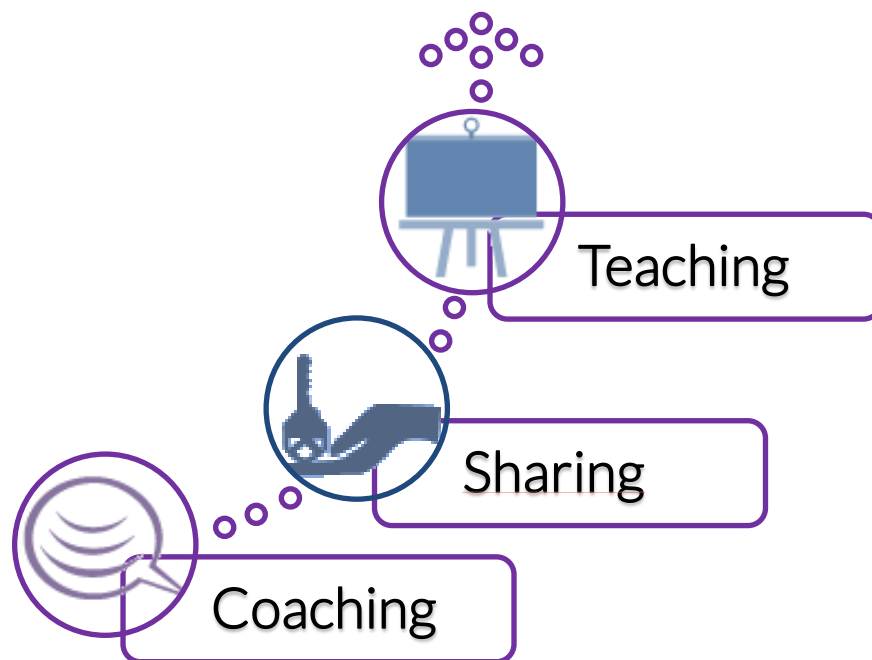
Według definicji Forum Mentorów - **mentoring** to szczególny rodzaj wsparcia, który jest efektem długotrwałej **partnerskiej relacji** pomiędzy stronami zaangażowanymi w proces. Opiera się na **inspiracji**, stymulowaniu i przywództwie. Obejmuje **coaching**, bezpośrednią pomoc w rozwoju, doradztwo i nieformalną wymianę informacji. Polega głównie na tym, by mentorowany, poprzez wsparcie mentora rozwijał swój potencjał i kompetencje.

Mentoring to jedna z najefektywniejszych, bo **nastawionych na praktykę** metod nauki, z powodzeniem wykorzystywana w środowiskach: biznesowym, akademickim, czy obywatelskim.



„Jeśli chcesz gdzieś dojść, najlepiej znajdź kogoś, kto już tam doszedł”. Robert T. Kiyosaki

Mentoring wykorzystuje metody coachingu, dzielenia się doświadczeniem i treningu edukacyjnego.



Kim jest mentor?

Mianem mentora określa się osobę, która dzięki swoim kompetencjom i doświadczeniu w danej dziedzinie jest wzorem do naśladowania i nauczycielem umiejącym tę wiedzę przekazać. Mentor asystuje osobie mentorowanej wspierając jej rozwój (osobisty i zawodowy) i wykorzystując w tym celu przede wszystkim swoją wiedzę, know-how oraz swoje bogate doświadczenie zawodowe i osobiste.

Według Davida Clutterbucka mentor to człowiek doświadczony, który chce podzielić się swoją wiedzą z kimś o skromniejszym doświadczeniu, w relacji charakteryzującej się wzajemnym zaufaniem.

Mentor to przede wszystkim źródło niezapisanej (nieformalnej) wiedzy, autorytet i wzór do naśladowania. Człowiek spójny, uporządkowany wewnętrznie, działający według tego, jak mówi i myśli, osoba, z którą chętnie się rozmawia i którą chętnie pyta się o zdanie.

To ktoś, kto potrafi patrzeć na ludzi i ich działania (procesy) w szerokim kontekście, potrafi analizować, rozmawiać, słuchać, stawiać pytania prowadzące do zrozumienia i wyjaśnienia zachowań, ale samemu nie odpowiadając na nie. Mentor prowokuje podopiecznego do samodzielnego szukania odpowiedzi.

Mentor to także ktoś, kto ma energię (siłę) wewnętrzną i umiejętność przekazywania jej. To również dobry przywódca, który ma zdolność motywowania mentorowanych, wzmacniania poczucia ich własnej wartości. Jednocześnie potrafi inspirować i zachęcać do szukania nowatorskich rozwiązań tak w biznesie jak i w życiu osobistym. Cechuje go empatia - umiejętność postawienia się w sytuacji osoby mentorowanej oraz bezstronność, ale również stawianie wymagań. Posiada umiejętności sprawiedliwej oceny, wnikliwej obserwacji i wyciągania wniosków. Dobrego mentora charakteryzuje również ciekawa osobowość, sukcesy, pasja i postawa przedsiębiorcza. Umie stawiać sobie cele w życiu i z determinacją dąży do ich osiągnięcia.

Definicja mentora według Forum Mentorów

Według definicji Forum Mentorów - mentor to przewodnik, który inspirowe, doradza, konsultuje i wspiera mentorowanego w osiągnięciu jego celów. Dzieli się swoją **praktyczną wiedzą i doświadczeniem** oraz buduje relację z mentorowanym opartą na szacunku i zaufaniu.



„Mentor jest busolą i mapą, ale nie zastępuje mentorowanego w decyzjach czy i gdzie iść, a także jak podróżować”.

Kim mentor jest, a kim nie jest?

MENTOR JEST:	MENTOR NIE JEST:
Wyjątkowo dobrym słuchaczem.	Gadułą.
Osobą dostrzegającą problemy.	Odpowiedzialny za problem.
Dobrym przewodnikiem, facylitorem.	Osobą podejmującą decyzje.
Osobą udzielającą rad wynikających z doświadczenia.	Doraźnym lekarstwem.
Osobą proponującą opcje działania.	Emocjonalną podporą.
Osobą pomocą w określaniu zasobów.	Osobą zapewniającą źródła finansowania.
Osobą świadomą własnych ograniczeń.	Skarbnicą wiedzy.
Osobą kompetentną bądź znającą kogoś takiego.	Specjalistą od wszystkiego.
Osobą wiarygodną, która umie współodczuwać w podopiecznym.	Osobą dokonującą subiektywnych ocen.

Źródło: D. Megginson, D. Clutterbuck, B. Garvey, P. Stokes, R. Garrett-Harris, *Mentoring w działaniu*. Przewodnik praktyczny, Wydawnictwo REBIS, Poznań 2008, s. 179.

Mentorami skupionymi wokół społeczności Forum Mentorów są:

- ✓ Osoby z udokumentowanym, co najmniej 10 letnim doświadczeniem zawodowym na stanowiskach kierowniczych, menedżerskich lub co najmniej 5 letnim doświadczeniem w kierowaniu własną firmą;
- ✓ Liderzy organizacji, uczelni, formalnych i nieformalnych środowisk społecznych;
- ✓ Eksperti w swojej dziedzinie posiadający ugruntowaną wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim praktyczną;
- ✓ Osoby otwarte, posiadające umiejętność budowania relacji, mające doświadczenie w doradzaniu, dzieleniu się wiedzą, prowadzeniu procesów rozwojowych;

i które:

- ✓ uzyskały rekomendacje Konwentu Forum Mentorów do pełnienia funkcji Mentora.

Rola mentora w projekcie Mentors4NGOs

W projekcie Mentors4NGOs mentor to lider, ekspert i ewaluator, który pomaga podopiecznemu znaleźć właściwy kierunek rozwoju jego organizacji w wybranych obszarach.

Główne zadania Mentora w projekcie:

1. Mentor – lider

Zadaniem mentora jako lidera jest przede wszystkim kształtowanie w mentorowanym motywacji, samodzielności i odpowiedzialności za własne decyzje i realizowane zadania, wskazanie podopiecznemu podstawowych zasad realizacji zadań oraz zwrócenie uwagi na elementy i możliwości tkwiące w otoczeniu, które podopieczny mógłby pominąć.

2. Mentor – doradca/ekspert

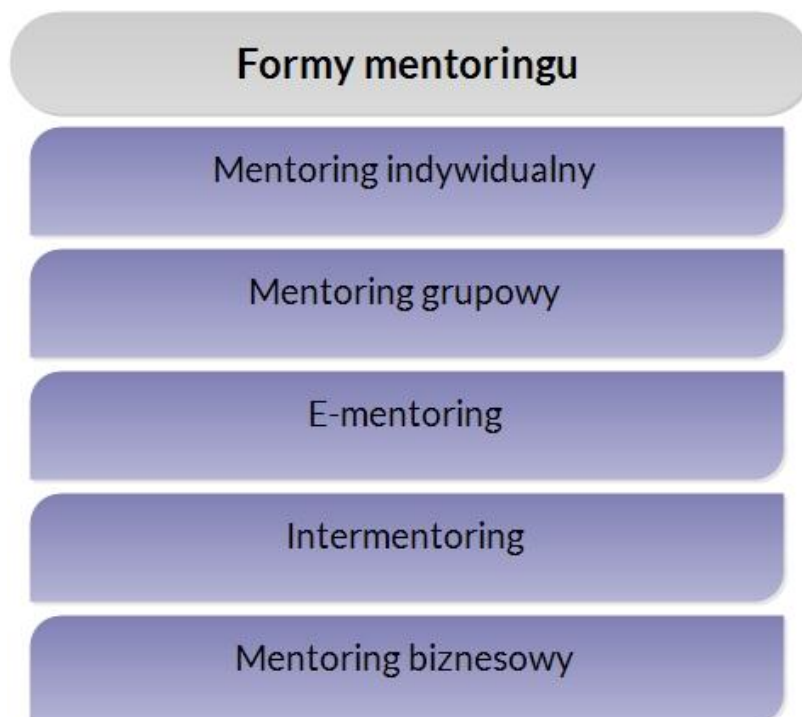
Do głównych zadań mentora w tym zakresie należy ułatwienie i wskazanie im możliwości rozwoju organizacji, a także, służenie radą i pomocą mentorowanym w jednym z poniższych obszarów:

- ✓ Mentoring innowacji
- ✓ Mentoring zmiany
- ✓ Mentoring współpracy z biznesem
- ✓ Mentoring przywództwa

3. Mentor – ewaluator

W tym wypadku mentor pełni rolę osoby ewaluującej postępowanie i skuteczność działania mentorowanego oraz pobudza go do dokonywania samooceny. Ewaluacja powinna odbywać się po każdej sesji oraz na koniec procesu i dotyczyć wszystkich aspektów przyjętej i realizowanej ścieżki rozwoju.

Rodzaje/formy Mentoringu



Mentoring indywidualny

- ✓ indywidualne spotkania, tzw. mentoring tradycyjny
- ✓ relacja w układzie: jednej mentor na jednego podopiecznego

Mentoring grupowy

- ✓ spotkania o charakterze seminaryjnym
- ✓ relacja w układzie: jeden mentor współpracuje jednocześnie z kilkoma podopiecznymi

E-mentoring

- ✓ transfer wiedzy i doświadczenia z wykorzystaniem technologii IT
- ✓ relacja mentor - podopieczny uzależniona od charakteru danego projektu mentoringu i dostępnych technologii

Intermentoring

- ✓ międzypokoleniowy transfer wiedzy i doświadczenia odbywający się wewnątrz organizacji
- ✓ relacja mentor - podopieczny w tzw. odwróceniu ról

Mentoring biznesu

- ✓ mentoring biznesowy skupiony na rozwoju wiedzy oraz kompetencji twardych (np.: know-how organizacji)
- ✓ mentoring biznesowy skupiony na rozwoju kompetencji miękkich (np.: przywództwo)

Zastosowanie mentoringu

Mentoring jako forma wsparcia, szczególnie dynamicznie rozwija się w krajach anglosaskich. W USA mentoring prowadzony jest w szerokim zakresie – zarówno w organizacjach komercyjnych jak i publicznych. W 2004 roku ponad 71% największych firm z listy Fortune 500 w szczególności tych, które należą do przemysłu wiedzy, wykorzystywało strategię mentoringu. W organizacjach tych

wykorzystywany jest przede wszystkim, jako metoda **kształtowania liderów i talentów oraz narzędzie dynamizujące rozwój osobisty i zawodowy pracownika.**

Mentoring jest rozwiązaniem, które można zastosować niemal w każdej dziedzinie życia. Podkreśla wartość człowieka, pokazuje możliwości pomagania innym oraz korzyści płynące ze spotkania z drugim człowiekiem.

Polski rynek usług związanych z mentoringiem dopiero zaczyna się rozwijać, a obszary, w których usługi związane z mentoringiem znajdują odbiorców, to głównie:

- ✓ nowe małe i średnie przedsiębiorstwa,
- ✓ biznes rozwijający się –start-upy,
- ✓ organizacje w procesie sukcesji (przekazywania władzy w organizacji),
- ✓ młodzież i studenci,
- ✓ osoby wykluczone na rynku pracy,
- ✓ podmioty ekonomii społecznej,
- ✓ organizacje pozarządowe.

Korzyści z udziału w programie mentoringowym

Korzyści z udziału w programie mentoringowym osiąga nie tylko osoba mentorowana, ale również mentor i organizacja.

Korzyści, jakie może mieć mentorowany z udziału w programie mentoringowym to:

- ✓ dostęp do know-how mentora i uzyskanie wiedzy nieformalnej i przekraczającej wiedzę standardową, możliwą do zdobycia na studiach, kursach itp.;

- ✓ możliwość skorzystania z sieci kontaktów mentora;
- ✓ konsultacji i weryfikacja pomysłów;
- ✓ odkrycie własnego potencjału, poszerzenie świadomości siebie i własnego otoczenia dzięki stałej informacji zwrotnej od mentora;
- ✓ zidentyfikowanie i rozwinięcie silnych stron oraz ograniczenie wpływu słabych stron na podejmowane działania;
- ✓ inspiracja, pobudzenie ciekawości, potrzeby poszukiwania wiedzy, a także kreatywności i przedsiębiorczości;
- ✓ wzrost motywacji do pracy i do rozwoju;
- ✓ rozwinięcie kompetencji społecznych, komunikacyjnych oraz cech przywódczych.

Według koncepcji nowoczesnego mentoringu, stanowi **on relację, w której obie strony** – zarówno podopieczny i mentor **odnoszą korzyści**. Mentor przekazując wiedzę i dzieląc się swoim doświadczeniem, również odnosi korzyści na wielu płaszczyznach z pełnienia tej roli.

Korzyści osoby pełniącej rolę mentora to:

- ✓ rozwój kluczowych kompetencji interpersonalnych i liderskich,
- ✓ wzrost szans awansu,
- ✓ wzrost prestiżu i uznania,
- ✓ rozwój osobisty, refleksja nad sobą,
- ✓ poszerzenie horyzontów,
- ✓ możliwość wsparcia rozwoju innych,
- ✓ uczenie się nowych umiejętności od mentorowanego,
- ✓ dostęp do szerszej informacji w organizacji przez relacje budowane poza strukturami zależności hierarchicznej,
- ✓ uzyskanie informacji zwrotnej o sobie, swoich kompetencjach w innym kontekście niż w swojej roli zawodowej.

Korzyści dla organizacji to:

- ✓ lepsze przygotowanie pracowników do wykonywanych obowiązków,
- ✓ wykorzystanie potencjału pracowników,
- ✓ wsparcie procesu przekazywania wiedzy wewnątrz organizacji,
- ✓ wzmocnienie kultury organizacyjnej,
- ✓ wsparcie procesu sukcesji,
- ✓ poprawienie jakości komunikacji w ramach organizacji,
- ✓ inspirujący międzypokoleniowy dialog,
- ✓ transfer wiedzy i najlepszych praktyk,
- ✓ kształtowanie przyszłych liderów.



Rozdział 2. Projekt i proces mentorski

Alicja Gotowczyc

Projekt, proces i sesja mentorska

Etapy projektu mentorskiego

Kroki w procesie mentorskim

Struktura sesji w projekcie mentorskim

Projekt, proces i sesja mentorska

Pojęcie projektu stosowane jest powszechnie, a można nim określić zarówno dokument zawierający wskazówki wykonania jakiegoś obiektu, wstępną wersję urządzenia czy też plan działania ukierunkowany na cel. Według K. Frączkowskiego *„Projekt jest to przedsięwzięcie, na które składa się zespół czynności, które są charakterystyczne przez to, że mają datę rozpoczęcia, specyficzne cele i limity, ustalone odpowiedzialności (obowiązki) realizatorów, budżet, rozkład czynności oraz datę ich ukończenia”*.

G.D. Oberlander określa projekt jako *„działanie podejmowane dla powodowania rezultatów oczekiwanych przez stronę zamawiającą”*, a M. Pawlak podobnie wskazuje na to, że jedną z charakterystyk projektu jest to, że *„w trakcie jego realizacji ma zostać osiągnięty konkretny cel”*.

W rozumieniu Forum Mentorów projekt jest pewnym konceptem, na mocy którego podejmowane są działania, w tym między innymi prowadzenie procesu mentorskiego, szkolenia, superwizje i konsultacje, które doprowadzą do, z góry zdefiniowanego celu, w zadanym czasie.

Proces mentorski to cykl powtarzających się regularnie sesji mentorskich, trwający średnio 6-12 miesięcy.

Przez sesję rozumiemy jednorazowe, zwykle około 2-godzinne, spotkanie mentora i mentee, na którym para mentorska pracuje nad zdefiniowanym celem sesji.

Etapy projektu mentorskiego

Przygotowując i realizując projekt mentorski przechodzi się przez kilka etapów:



Badanie potrzeb i przygotowanie projektu



Aby przygotować i zrealizować efektywnie projekt warto zadać sobie kluczowe pytania:

- ✓ Kto jest beneficjentem projektu?
- ✓ Jaki jest cel projektu?
- ✓ Jakie działania projektowe przybliżą organizację do realizacji celu?

Punktem kluczowym w przygotowaniu projektu jest spotkanie oczekiwań beneficjenta działań projektowych z propozycją rozwiązań przedstawionych przez realizatora. Żeby dochować pełnej staranności w rozpoznaniu potrzeb dobrze jest zastosować szereg działań umożliwiających zgromadzenie jak najwięcej informacji. Skuteczne są spotkania osobiste, ankiety on-line, wywiady fokusowe. Optymalnymi stronami rozmów są przedstawiciele organizacji - potencjalni beneficjenci projektu oraz realizatorzy.

Dobłą praktyką jest, o ile to możliwe, konsultacja przygotowanych rozwiązań z potencjalnymi uczestnikami projektu. Forma konsultacji może być dowolna, optymalne byłoby przygotowanie szkicu,

przedstawienie na forum uczestników i poddanie go otwartej dyskusji. Działając w ten sposób mamy możliwość wprowadzenia zmian do założeń i aktywności w ramach projektu. Zwiększamy w ten sposób zaangażowanie uczestników.

W programie Mentors4NGOs beneficjentami są organizacje pozarządowe i ich reprezentanci przystępujący do projektu. Szerzej o założeniach projektu można przeczytać w dalszej części Vademecum.

Komunikacja

Komunikacja jest często przysłowiową „piętą Achilleś” w organizacji. Jej brak lub błędy w przekazie mogą wywołać szereg trudnych sytuacji. Dobrą praktyką jest połączenie komunikacji o starcie projektu z wydarzeniem, na którym uczestnicy projektu poznają ostateczne założenia i plan działań. Stworzenie warunków do poznania się stron, mentorów, mentorowanych, umożliwienie im konwersacji na temat wzajemnych oczekiwań, (Co ja mentor mogę zaoferować..., Co ja mentee chcę otrzymać...) daje szansę na skuteczny dobór par mentorskich.



Przystępując do realizacji projektu Mentors4NGOs Forum Mentorów zaprosiło zgłaszające się organizacje do wypełnienia ankiety CAWI (badającej ich oczekiwania i potrzeby) oraz przygotowało spotkanie, na którym przedstawiło założenia projektu, zasady obowiązujące wszystkie strony, opowiedziało o procesie mentorskim i omówiło strukturę sesji. Na spotkaniu organizacje mogły porozmawiać z mentorami, którzy złożyli aplikację i przeszli pozytywnie kwalifikację Konwentu Forum Mentorów. Wszystkie sylwetki mentorów były dostępne na stronie www.forum-mentorow.pl przed zapowiadzianym spotkaniem.

Realizacja projektu

Dobór par mentorskich



Proces mentorski to czas budowania więzi i specjalnej relacji pomiędzy stronami, opartej na wzajemnym zaufaniu.

Dlatego właściwy dobór par mentorskich jest podstawą jego efektywnej realizacji.

Jest wiele metod doboru par:

- ✓ organizator sam, zgodnie ze swoją wiedzą i celem projektu dobiera pary.
- ✓ mentee wybierają sami mentorów na podstawie spotkań i rozmów.
- ✓ mentorzy i mentorowani wskazują optymalne dla siebie pary mentorskie.
- ✓ Na podstawie Riess Motivation Profile – profili motywacyjnych mentorów i mentees – dokonuje się optymalnego połączenia w pary.

Organizacja zamawiająca projekt może wskazać metodę, która odpowiada jej oczekiwaniom.

W ramach Mentors4NGOs, Forum Mentorów stworzyło warunki do wzajemnego poznania się par, na spotkaniu Łoży Mentorów inaugurującej rozpoczęcie projektu. Organizacje mogły wskazać mentora, z którym chcą rozpocząć współpracę.

Sesja „zero”

Sesja „zero” to sesja, na której w dobranej parze mentor i mentee omawiają swoje oczekiwania, cele procesu i kontrakt – między mentorem, mentee, organizacją i organizatorem projektu.

Możliwe są w tym wypadku następujące sytuacje:

- ✓ mentor i mentee decydują się na współpracę, uzgadniają cel i podpisują kontrakt.

- ✓ mentor lub mentee decyduje się na zmianę partnera w procesie, o ile projekt zakłada takie rozwiązanie.

Kontrakt „na proces” oznacza, że para mentorska uzgadnia cel całego procesu i zasady, które będą jej towarzyszyły. Uzgodniony na początku procesu cel może się zmienić w toku spotkań. Ustawienie celu procesu jest nieodzowne do efektywnego działania. Mentor i mentee mogą podpisać kontrakt, który obowiązuje wszystkie pary w całym projekcie, mogą również zakontraktować dodatkowe zasady dotyczące tylko ich współpracy w parze. Ważne jest, by kontrakt zawierał warunki „porządkujące” proces, np. ilość sesji, formę spotkań, obowiązki stron itp.

Uczestnicy programu Mentors4NGOs podpisują kontrakt przygotowany przez Forum Mentorów i przedstawiony na spotkaniu inaugurującym start procesu.

Struktura sesji mentorskich



Ewaluacja wstępna

Analiza sytuacji mentee jest fundamentalnie ważna dla efektywności sesji. Na początku spotkania mentorowany przedstawia obraz sytuacji, przez swój pryzmat postrzegania. Istotne są pytania mentora, które pozwolą spojrzeć obu stronom na rzeczywistość w

szerszej perspektywie. Obraz taki jest podstawą do właściwego postawienia celu sesji, który stawia i argumentuje mentee. Uczestnikami programu Mentors4NGOs mogą być dwie osoby reprezentujące organizację. Wspólnie z mentorem dokonają oglądu sytuacji w swojej organizacji.

Określenie celu sesji

Cel sesji versus plan procesu. Postawiony cel potrzebuje być SMART, ale też współgrać z celem całego procesu.

Cel



Szczegółowy

Mierzalny

Ambitny

Realny

Terminowy

Rozpoczynając pracę na sesji warto omówić zasady obowiązujące na konkretnej sesji w ramach kontraktu.

Stworzenie planu działań

Rozmawiając z mentorowanym zadawaj mentorze pytania, by mentee mógł skorzystać z własnych doświadczeń i znaleźć rozwiązanie. Rób to do momentu, kiedy Twój mentee poprosi Ciebie o pomoc w rozwiązaniu



problemu, we wspólnym wygenerowaniu rozwiązania. Razem stwórzcie plan dalszych działań, adekwatnych do sytuacji.

Działania

Możesz zaproponować mentee swoją pomoc w tych obszarach, w których owa pomoc będzie niezbędna. To mentee zdecyduje, jak i kiedy z niej skorzysta. Ustalcie wspólnie, kiedy mentee zrobi I krok, do czego się zobowiązuje. Wskazane jest, aby na każdej sesji pojawiło się **Zadanie**

do wykonania. Zadanie może dotyczyć działań biznesowych, rozwojowych. Zależy od potrzeb i gotowości mentee. Każde postawione na sesji zadanie, powinno być wspólnie ustalone, zaakceptowane. Warto powrócić do niego na kolejnym spotkaniu, kolejnej sesji, bądź przy okazji innego kontaktu. Pracując w trójce – dwie osoby mentees i mentor wspólnie ustalacie działania, zadania i zakres wsparcia mentora.

Ewaluacja sesji

Podsumowanie sesji, ustaleń jest równie ważne, jak zakontraktowanie celu sesji na początku spotkania. Może być ono dokonane przez mentora, mentee lub obie strony. Dobrą praktyką jest podsumowanie tematów i ustaleń poruszonych na sesji. Nieodzownym elementem sesji jest informacja zwrotna, zarówno od mentora do mentee, jak i od mentee do mentora. Obie strony potrzebują wiedzieć, co służy ich współdziałaniu, a co im przeszkadza. Istnieje wiele metod dawania informacji zwrotnych: kanapka, Zetka, Fuko(Z). Możecie zdecydować, jaka forma będzie dla Was najlepsza. Najważniejszą rzeczą jest, aby komunikować wzajemnie swoje oczekiwania.

Podsumowanie

Sesja ewaluacyjna

W toku procesu umawiamy się na sesję, dającą obraz przebytych sesji i ich efektywności. Przewidujemy, mniej więcej w środku procesu, odbycie sesji ewaluacyjnej, na której dokonuje się, w parze mentorskiej, podsumowanie dotychczasowych działań i ich efektów. Sprawdza się na niej poziom realizacji celów cząstkowych oraz to na ile realizowane działania przybliżają parę do osiągnięcia głównego celu procesu. Patrząc „w tył” i „do przodu” monitorujemy dokonania, wprowadzamy korekty

ustaleń (czasami zmienia się cel procesu). Sesja ewaluacyjna jest ważna dla obu stron – mentora i mentee. Procesy mentorskie angażują bardzo silnie obie strony procesu – mentora i mentee.

Lead Mentor

Zdarza się, że w toku procesu pojawiają się sytuacje trudne np. brak realizacji oczekiwań mentee wobec mentora, chęć zmiany partnera procesu i wiele innych. Aby wspierać obie strony powołuje się osobę LeadMentora, który sprawuje nadzór nad procesem. Odbywa spotkania osobiste ze stronami, służy konsultacjami w razie potrzeby. LeadMentor dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem z mentorem. Celem jego działania jest dbałość o profesjonalizację procesu i stworzenie poczucia bezpieczeństwa wszystkim stronom.

Superwizja sesji

Dobłą praktyką jest superwizowanie sesji. Superwizja polega na tym, że w sesji poza parą mentorską, uczestniczy LeadMentor, który obserwuje pracę mentora i przygotowuje dla niego omówienie sesji z informacją zwrotną.

Forum Mentorów prowadzi superwizje odbywanych sesji, w trakcie procesu mentorskiego jedna, wybrana sesja jest prowadzona przy udziale superwizora. Celem superwizji jest dbałość o jakość prowadzonych przez mentora sesji i wzmocnienie jego kompetencji.

Ewaluacja

Kończąc proces i projekt niezbędnym jest dokonanie ich ewaluacji. Można i potrzeba ewaluować poszczególne **procesy**, ale również cały **projekt**. Jest to szczególnie ważne dla biznesu i organizacji, gdyż mentoring jest nowym narzędziem podnoszenia kompetencji i rozwoju ludzi w organizacji. Czas trwania projektu to około 12-24 miesięcy. Jest to optymalny okres na przeprowadzenie działań i ewaluacji,

uwzględniając zróżnicowane metody pracy (w tym charakter i częstotliwość spotkań) w pierwszym i kolejnym roku trwania projektu. Ewaluacji można dokonać zarówno na drodze ankiet, spotkań indywidualnych, ale także diagnozy efektów dokonanych przez organizację – zlecniodawcę.

Forum Mentorów również dokona ewaluacji Mentors4NGOs i o jej wynikach poinformuje uczestników IV Konferencji Forum Mentorów, podsumowującej projekt w grudniu 2016 roku.

Podsumowanie projektu

Podsumowanie projektu w postaci wydarzenia, to coś, czego nie może zabraknąć. Dobrą praktyką jest prezentacja efektów prac par mentorskich przed większym forum. W prezentacji tej biorą udział zarówno mentorzy, mentorowani, przedstawiciele organizacji, organizatorzy całego projektu, jak i zaproszeni Goście, np. pracownicy organizacji. W ten sposób promuje się dzielenie wiedzą w organizacji dając uznanie uczestnikom projektu.

Konferencja podsumowująca projekt Mentors4NGOs została zaplanowana na grudzień 2016.

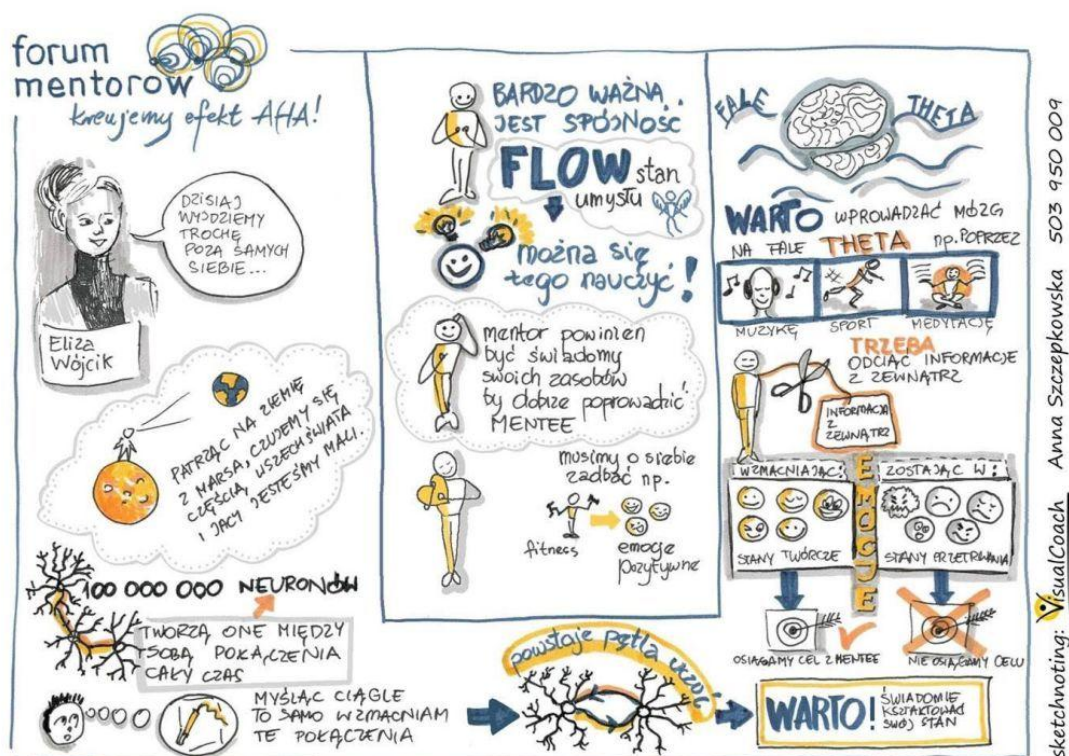


„Mentors share. Mentors care. Mentors dare.

„Mentorzy dzielą się z innymi. Mentorzy dbają. Mentorzy mają odwagę...
dokonywać znaczących zmian w swoim życiu zawodowym
przez przekazywanie młodszemu pokoleniu, które kiedyś ich zastąpi
swojej wiedzy, energii oraz wartości”.

Philip G. Zimbardo (2013)

W ramach realizowanych projektów mentorskich Forum Mentorów zaprasza mentorów do poprowadzenia spotkań i warsztatów. Poniżej graf obrazujący warsztat poświęcony neuronom lustrzanym przygotowany przez Elizę Wójcik.





Rozdział 3. Dokumentacja mentoringu

Alicja Zajączkowska

Platforma „Wirtualny Mentor”

Wykaz dokumentów

Dokumentacja projektowa

Kontrakt mentorski

Zestawienie sesji mentorskich

Raport z sesji mentorskiej

Raport końcowy z procesu mentorskiego

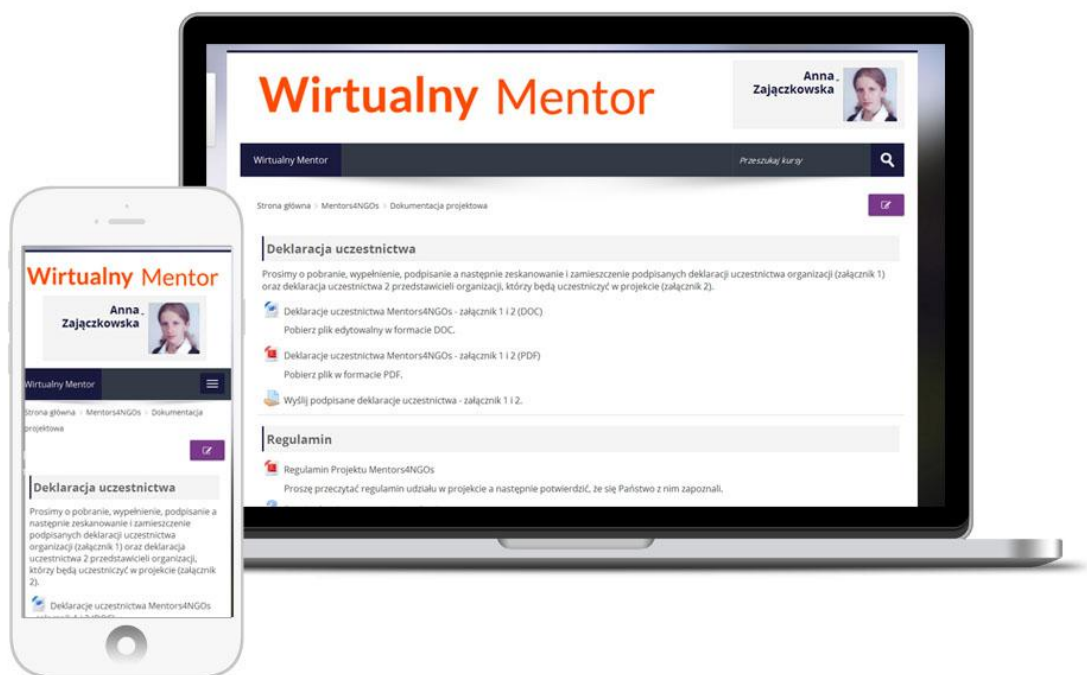
Platforma „Wirtualny Mentor”

„Wirtualny Mentor” to platforma internetowa (działająca także na urządzeniach mobilnych), która została stworzona specjalnie na potrzeby realizacji programów mentorskich prowadzonych przez Fundację Forum Mentorów.

Platforma „Wirtualny Mentor” za pomocą systemu elektronicznego wspiera współpracę mentora i osób mentorowanych.

„Wirtualny Mentor” umożliwia:

- ✓ monitorowanie procesu mentorskiego (dostęp do wzorów dokumentów oraz ich archiwizowanie, śledzenie postępów prac);
- ✓ prowadzenie w sposób interaktywny indywidualnych i grupowych sesji mentorskich poprzez wideo konsultacje;
- ✓ umieszczanie i dostęp do materiałów edukacyjnych. W bazie wiedzy została zamieszczona m.in. niniejsza publikacja „Vademecum mentoringu”.



Wykaz dokumentów Programu M4NGOs



Uczestnicy Programu M4NGOs (mentorzy i organizacje) są zobligowani do dostarczenia do Fundacji podpisanych dokumentów potwierdzających ich udział w Projekcie zgodnie z wymaganiami wynikającymi z umów o współfinansowanie Projektu. Powinni także dokumentować proces mentorski wykorzystując przygotowane formularze dokumentów.

Wykaz dokumentów w Programie M4NGOs

Dokumentacja dla organizacji/osób mentorowanych	Dokumentacja dla mentora
Elektroniczna ankieta rekrutacyjna Regulamin Projektu: Załącznik 1: Deklaracja uczestnictwa Organizacji w Projekcie. Załącznik 2: Deklaracja uczestnictwa osób oddelegowanych przez Organizację do udziału w Projekcie.	Elektroniczna aplikacja na mentora Umowa zlecenie Załącznik 1: Raport z sesji mentorskiej Załącznik 2: Zestawienie sesji mentorskich Załącznik 3: Sprawozdanie końcowe
Kontrakt mentoringowy (ten sam dokument dla organizacji i mentora)	

Dokumentacja projektowa



Organizacja, która przystąpi do programu M4NGOs, jest zobligowana do potwierdzenia faktu zapoznania się z Regulaminem projektu, który został umieszczony na platformie „Wirtualny Mentor”. Musi także wypełnić i podpisać dwa dokumenty: „Deklaracja uczestnictwa Organizacji w Projekcie” oraz „Deklaracja uczestnictwa osób oddelegowanych przez Organizację do udziału w Projekcie”. Organizacja wskazuje 2 osoby do projektu, które muszą wyrazić zgodę na przetwarzanie przez Fundację ich danych osobowych. Dokumenty te powinny zostać pobrane z platformy „Wirtualny Mentor”, wypełnione, podpisane, a następnie zeskanowane i zamieszczone w wersji elektronicznej na platformie.

Kontrakt mentorski



Dokumentem, który ustala zasady współpracy między mentorem a mentorowanymi przedstawicielami organizacji jest „*Kontrakt mentorski*”. W trakcie pierwszego spotkania tzw. „sesja 0” strony współpracy decydują, co będzie celem mentoringu i wybierają jeden obszar/zagadnienie, na którym będzie się koncentrować proces mentorski oraz określają, jaki konkretny rezultat chcą wypracować. W „*Kontrakcie mentorskim*” przywołuje się zobowiązania stron porozumienia oraz reguluje kwestie związane z organizacją procesu mentorskiego, poufnością i własnością intelektualną, czy sytuacjami szczególnymi/problemowymi. Dokument ten można pobrać z platformy „*Wirtualny Mentor*”. Wypełniony i podpisany przez strony umowy dokument należy zeskanować i umieścić na platformie.

Dokumentowanie czasu sesji mentorskich



Łączny czas sesji mentorskich dla organizacji w programie M4NGOs wyniesie od 20 do 24 godz. w zależności od projektu, w ramach którego będą one współfinansowane. Dokument „*Zestawienie sesji mentorskich*” służy mentorowi do ewidencjonowania przeprowadzonych sesji mentorskich. Mentor pobiera ten dokument z Platformy „*Wirtualny Mentor*”. Wypełnia go sukcesywnie po każdej sesji, dając do podpisu osobie mentorowanej. Dokument ten będzie podstawą do rozliczenia umowy zlecenia zawartej z mentorem przez Fundację Forum Mentorów. **Oryginał** należy dostarczyć wraz z rachunkiem do koordynatora projektu.

Dokumentowanie przebiegu sesji mentorskiej



W sesjach mentorskich uczestniczy 1-2

przedstawicieli organizacji oddelegowanych do Projektu.

Możliwe formy współpracy z mentorem to:

- ✓ spotkania osobiste (minimum 1 spotkanie osobiste w miesiącu trwające do 3 godzin, łącznie nie mniej niż 12 godz.),
- ✓ spotkania online,
- ✓ konsultacje telefoniczne,
- ✓ konsultacje mailowe.

Dokument "*Raport z sesji mentorskiej*" służy do zapisu przebiegu danej sesji mentorskiej. Można pobrać go elektronicznie z platformy „*Wirtualny Mentor*”, wypełnić i przesłać na platformę w wersji PDF (nie wymaga podpisu i skanowania).

Podsumowanie procesu mentorskiego



Na zakończenie procesu mentorskiego mentor

i mentorowani wypełniają wspólnie dokument „*Sprawozdanie końcowe z procesu mentorskiego*”. Dokonują oceny stopnia osiągnięcia celów przyjętych w kontrakcie mentorskim, potwierdzają wypracowanie rezultatów, identyfikują korzyści z mentoringu i opisują ustalone kierunki dalszego rozwoju organizacji. Przeprowadzają także ewaluację współpracy pod kątem osiągnięcia zakładanych wskaźników projektowych.

Dokument „*Sprawozdanie końcowe*” można pobrać elektronicznie z platformy „*Wirtualny Mentor*”, wypełnić i przesłać na platformę w wersji PDF (nie wymaga podpisu i skanowania).



Rozdział 4. Programy mentorskie

Alicja Zajączkowska

„Mentors4NGOs”
„Mentoring innowacji”
„Mentoring zmiany”
„Mentoring współpracy z biznesem”
„Mentoring przywództwa”
„Mentors4Biznes”
„Patron” MetaPomoc
O Forum Mentorów

O Programie Mentors4NGOs



Program mentorski Mentors4NGOs jest realizowany przez Fundację Forum Mentorów w okresie od marca

do grudnia 2016 roku w ramach dwóch projektów:

1. „Mentoring dla NGOs”, współfinansowany z Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2016 oraz
2. „Mentors4GdańskNGOs”, współfinansowany przez Gminę Miasta Gdańska.

Program M4NGOs jest skierowany do przedstawicieli pomorskich/gdańskich organizacji pozarządowych, które skorzystają z usług mentora biznesu oraz wezmą udział w warsztatach szkoleniowych. Dzięki uczestnictwu w kilku miesięcznym programie mentorskim organizacje będą miały możliwość usprawnić procesy planistyczne i zarządcze, sprzyjające zwiększeniu zakresu i skali działań społecznie użytecznych oraz działalności gospodarczej. Celem programu jest także integracja dwóch środowisk organizacji pozarządowych i biznesu - dyfuzja doświadczeń i wiedzy oraz zacieśnienie relacji ze społecznością mentorów współpracujących z Forum Mentorów. W ramach programu M4NGOs:

- ✓ 26 organizacji skorzysta z sesji mentorskich.
- ✓ Odbędzie się 400 godzin sesji mentorskich.
- ✓ 30 organizacji skorzysta z warsztatów szkoleniowych.
- ✓ Powstanie 26 dokumentów będących efektem współpracy organizacji z mentorem.

W ramach programu M4NGOs organizacje mogą skorzystać z wybranego programu mentorskiego: **Mentoring Innowacji, Mentoring Zmiany, Mentoring Współpracy z Biznesem, czy Mentoring Przywództwa.**

Mentoring Innowacji

Program Mentoring Innowacji jest nakierowany na kreowanie i wdrażanie innowacji społecznych, czyli nowych rozwiązań we wspieraniu adresatów działań organizacji. Mentor pomaga w rozwijaniu kreatywności i tworzeniu nowych, innowacyjnych produktów/usług. Mentor zachęca do śledzenia nowości w branży, identyfikowania nowych wyzwań i trendów społeczno-gospodarczych. Analiza trendów pozwala dostrzec zmiany, zrozumieć je i odpowiednio przystosować się do szans i zagrożeń, jakie ze sobą niosą dla organizacji i jej klientów. Mierzalnym efektem procesu mentorskiego może być wspólne wypracowanie założeń nowego produktu/usługi organizacji w oparciu o narzędzia biznesowe np. Model Canvas.

Business Model Canvas



To jeden z najpopularniejszych szablonów modelu biznesowego, w którym możemy zdefiniować kluczowe założenia biznesowe nowego produktu/usługi. Opracowany został przez Alexa Osterwaldera i zaprezentowany w książce „Tworzenie modeli biznesowych. Podręcznik wizjonera.”

<https://canvanizer.com/new/business-model-canvas>

<https://www.youtube.com/watch?v=iU89u0PXGlc>

Innowacyjność a konkurencyjność

Rolą mentora w programie Mentoring Innowacji jest uświadomienie mentorowanej organizacji, iż kreatywność jest obecnie najsilniejszym źródłem konkurencyjności. Wcześniejsze strategie odwoływały się do zadowolenia klientów. Bazowały na dwóch podejściach: lepsza jakość produktu za wyższą cenę lub jak najniższe koszty i najtańsze produkty. Obecnie samo zadowolenie klientów już nie wystarcza. Trzeba ich zachwycić nowością. W praktyce możemy mieć do czynienia z innowacją o charakterze pionierskim lub adaptacyjnym.

Innowacje pionierskie – pojawiają się jako iskra geniuszu, intuicji, kreatywności, niestandardowe podejście do określonego problemu, są to rozwiązania dotąd nieznane.

Innowacje adaptacyjne - naśladowcze – to nowe zastosowanie rozwiązań wprowadzonych wcześniej, tzw. „nowości zapożyczone”, a czasami nawet „odkurzone”. Są to nowoczesne rozwiązania stosowane już gdzieś indziej, ale dostosowane do specyficznych potrzeb i używane w odmiennym kontekście przez innych.

Techniki twórczego myślenia w mentoringu

Rolą mentora winno być pobudzanie kreatywności uczestników programu stosując techniki twórczego myślenia takie jak: planowanie scenariuszowe, klasyczna burza mózgów, *brainwriting* czy *buzz session*, budowanie skojarzeń, zadawanie prowokacyjnych pytań „podważanie niepodważalnego”.



1. „Trening twórczości”, E. Nęcka, J. Orzechowski, A. Słabosz, i B. Szymura, GWP: Gdańsk 2005
2. „Sześć kapeluszy myślowych”, E. de Bono, Wydawnictwo One Press: Gliwice 2007

Mentoring Zmiany

Program Mentoring Zmiany jest nakierowany na wsparcie organizacji w zakresie tworzenia planów długofalowych, strategii rozwoju oraz ekonomizacji jej działań. Mentor może wzmacniać umiejętności wprowadzania zmian przyczyniających się do przechodzenia do kolejnych faz w cyklu życia organizacji. Kluczowym zadaniem mentora jest wspieranie procesu tworzenia planu rozwojowego organizacji w zakresie działalności społecznie użytecznej oraz gospodarczej. Mierzalnym rezultatem procesu mentorskiego w ramach programu Mentoring Zmiany może być m.in. opracowanie założeń strategii rozwoju organizacji, uwzględniającej rozwój działalności gospodarczej.

Strategia to hazard, której stawką jest przyszłość

Im dłużej organizacja funkcjonuje, tym kwestia zarządzania strategicznego i planowania działań w dłuższym okresie staje się istotniejsza. Jest to ważne zwłaszcza dla tych organizacji, które podejmują działalność gospodarczą i chcą osiągnąć sukces na poziomie biznesowym. Zarządzanie strategiczne, czyli połączenie myślenia strategicznego z zarządzaniem, to sposób przewidzenia przyszłości oraz zaplanowanie i realizacja działań umożliwiających stabilne funkcjonowanie organizacji. Istotą zarządzania strategicznego jest budowanie spójnych, powiązanych z dokumentem strategii, planów operacyjnych. Mentor może wesprzeć organizację w określeniu tego, gdzie organizacja jest w tej chwili, dokąd chce dotrzeć i jak może to zrobić. Te trzy elementy są esencją planowania strategicznego.

Mentoring Współpracy z Biznesem

Program Mentoring Współpracy z Biznesem koncentruje się na zagadnieniach związanych z podejmowania współpracy z innymi partnerami, zwłaszcza z biznesem i sektorem publicznym. Organizacja wraz z mentorem może wypracować nowe podejście zarówno do partnerstwa przy rozwiązywaniu problemów społecznych, jak i pozyskiwania funduszy na swoją działalność. Mentor może wesprzeć proces tworzenia sieci powiązań organizacji w ramach partnerstw międzysektorowych. Może także pomóc organizacji w podejmowaniu inicjatyw w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu. Kluczowym zadaniem procesu mentorskiego może być m.in. wypracowanie założeń strategii fundraisingowych, programu współpracy z biznesem, czy strategii CSR.

CSR - społeczna odpowiedzialność biznesu

Obecnie również od organizacji pozarządowych wymaga się postępowania zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu. Zakłada ona prowadzenie działalności w sposób przejrzysty, zgodny z etyką, poszanowaniem praw pracowniczych i przejrzystości w zakresie finansów. Realizację tych zasad ułatwiają standardy, które powstały specjalnie dla sektora pozarządowego np.:

- ✓ The Caux Round Table Principles,
- ✓ Wytyczne Global Reporting Initiative dla Organizacji Pozarządowych, czy
- ✓ Norma ISO 26000, która może być stosowana zarówno przez organizacje komercyjne, jak i niekomercyjne.

Rolą mentora może być pomoc w przeanalizowaniu działań organizacji pod kątem stosowania się do zasad społecznej odpowiedzialności.

Spółeczna odpowiedzialność NGOs

OBSZARY ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ W NGOs



Źródło: Alicja Marcinek Badanie „Spółeczna odpowiedzialność organizacji pozarządowych” – 2014,
http://www.csrprofit.com/id.100041.Badanie_CSR_w_NGOs

Strategie fundraisingowe

Fundraising – to proces zdobywania funduszy lub darowizn rzeczowych poprzez proszenie o wsparcie osób indywidualnych, firm, fundacji dobroczynnych lub instytucji rządowych. W fundraisingu nie chodzi o pieniądze, lecz o budowanie relacji. W ramach programu Mentoring Współpracy z Biznesem mentor może pomóc organizacji opracować strategię pozyskiwania funduszy na działalność uwzględniającą zarówno wpływy z grantów, sponsoringu, działalności gospodarczej, ale także darowizn od osób fizycznych i biznesu. Pomocna tu będzie wiedza o tym jak w ramach kampanii fundraisingowej przyciągnąć do organizacji sponsorów, media i przychylność społeczności lokalnych.

Mentoring Przywództwa

Program Mentoring Przywództwa nakierowany jest na wypracowanie rozwiązań kreujących miejsca pracy w organizacji. Mentor wzmacnia umiejętności liderów organizacji w zarządzaniu zespołem, w tym wolontariuszami oraz pracownikami. Uczy jak być przywódcą i liderem oraz jak wyłaniać następców profesjonalnie przygotowanych do przejęcia władzy i zarządzania organizacją w przyszłości. Mentor wspiera lidera w rozwoju osobistym, podpowiada jak prowadzić ocenę pracy i motywacji członków zespołu, jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami, czy z procesem podejmowania decyzji. Mierzalnym rezultatem procesu mentorskiego w ramach programu Mentoring Przywództwa może być m.in. opracowanie struktury organizacyjno-personalnej organizacji, czy założeń modelu kompetencji.

Rozwój talentów



Dbanie o rozwój oraz umiejętność analizy i zaspokajania potrzeb związanych z kształceniem i rozwojem kadr to obecnie jedno z najważniejszych zadań lidera organizacji uczącej się, czyli struktury nastawionej na zmianę, doskonalenie, sprostanie wymogom konkurencyjności. Mentor może wspierać lidera



organizacji zarówno w zaplanowaniu jego rozwoju jako przywódcy, a także ścieżki kariery zawodowej poszczególnych członków zespołu organizacji.

Mentoring, uznawany jest za jedną z najefektywniej metod wspomagających rozwój i odkrywanie tkwiącego w człowieku potencjału.

Program Mentors4Biznes (M4B)



Fundacja Forum Mentorów realizuje program mentorski Mentors4Biznes, którego założenia powstały w trakcie spotkań Łoży Mentorów w 2015 roku, dzięki wspólnej pracy liderów trójmiejskiego biznesu. W programie, który trwa od stycznia do 30 czerwca 2016 roku uczestniczy 24 przedsiębiorców działających na rynku dłużej niż rok. Są oni wspierani wolontarystycznie przez 20 mentorów biznesu. Uczestniczą w sesjach mentorskich, szkoleniach i doradztwie eksperckim, mają także możliwość spotkania liderów biznesu skupionych w środowisku Forum Mentorów. Program ma za zadanie wspomóc w zarządzaniu zmianą, a w szczególności: doskonaleniu procesów, dostosowaniu oferowanych produktów/usług do realiów rynkowych, poprawie jakości zarządzania organizacją, redefinicji strategii rozwoju, czy zmianie wizerunku firmy.

Program mentorski „Patron” MetaPomoc



Program „Patron” realizowany jest przy współpracy z Fundacją MetaPomoc. Celem programu jest wsparcie mentorskie młodych osób, wychowanków placówek opiekuńczych, domów dziecka i rodzin zastępczych, którzy po osiągnięciu pełnoletności rozpoczynają samodzielne życie. Mentorami są osoby wywodzące się z sektora biznesu, społecznego i publicznego, które są gotowe zaangażować się w wolontarystycznie w nawiązanie długotrwałych relacji wspierających młode osoby będące w procesie usamodzielniania. Program mentoringowy jest uzupełnieniem działań Fundacji MetaPomoc nakierowanych na wsparcie w remoncie i wyposażeniu zaplecza mieszkalnego przekazywanego wychowankom z zasobów miejskich.

O Fundacji Forum Mentorów AHA EFFECT



Celem działania Forum Mentorów jest krzewienie kultury mentoringu i profesjonalizacja procesów mentorskich.

Tworzymy społeczność mentorów, forum współpracy osób, które są specjalistami w swojej dziedzinie i chcą dzielić się wiedzą i doświadczeniem z innymi. Poprzez procesy mentorskie pobudzamy kreatywność w tworzeniu wartości biznesowych i społecznych – inspirując wywołujemy „efekt aha”.

Działania Forum Mentorów

1. **Wydarzenia:** prowadzimy cykliczne spotkania Łoży Mentorów, konferencje oraz spotkania z mistrzami, umożliwiając wymianę doświadczeń środowiska zainteresowanego mentoringiem.
2. **Edukacja:** upowszechniamy wiedzę i dobre praktyki z zakresu mentoringu. Rozwijamy kompetencje mentorów w oparciu o programy rozwojowe wykorzystujące narzędzia coachingu, ewaluacji oraz edukację biznesową.
3. **Mentoring:** realizujemy procesy mentorskie w oparciu o autorskie programy w obszarze mentoringu biznesowego i społecznego.
4. **Baza Mentorów:** prowadzimy elektroniczną bazę mentorów, kojarzymy mentorów i pośredniczymy w nawiązaniu współpracy z osobami, organizacjami zainteresowanymi usługami mentorskimi.



Fundacja Forum Mentorów współpracuje z:



Forum Mentorów AHA EFFECT

Grunwaldzka 472 Olivia Four,
80-309 Gdańsk

biuro@forum-mentorow.pl
www.forum-mentorow.pl
facebook.pl/forummentorow

