



Module 3

Rola Mentora



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Spis treści

1. Wprowadzenie do mentoringu
2. Cele i zadania
3. Charakterystyka mentora/ podopiecznego
4. Korzyści z posiadania mentora
5. Bariery w mentoringu
6. Jak nawiązać współpracę z mentorem
7. Analiza przypadków



1. Wprowadzenie do mentoringu

Mentoring definiuje się jako "profesjonalny, działający sojusz, w którym jednostki współpracują ze sobą w czasie, aby wspierać osobisty i zawodowy wzrost, rozwój i sukces partnerów relacji poprzez zapewnienie wsparcia zawodowego i psychospołecznego" (Dahlberg i Byars-Winston, 2019).

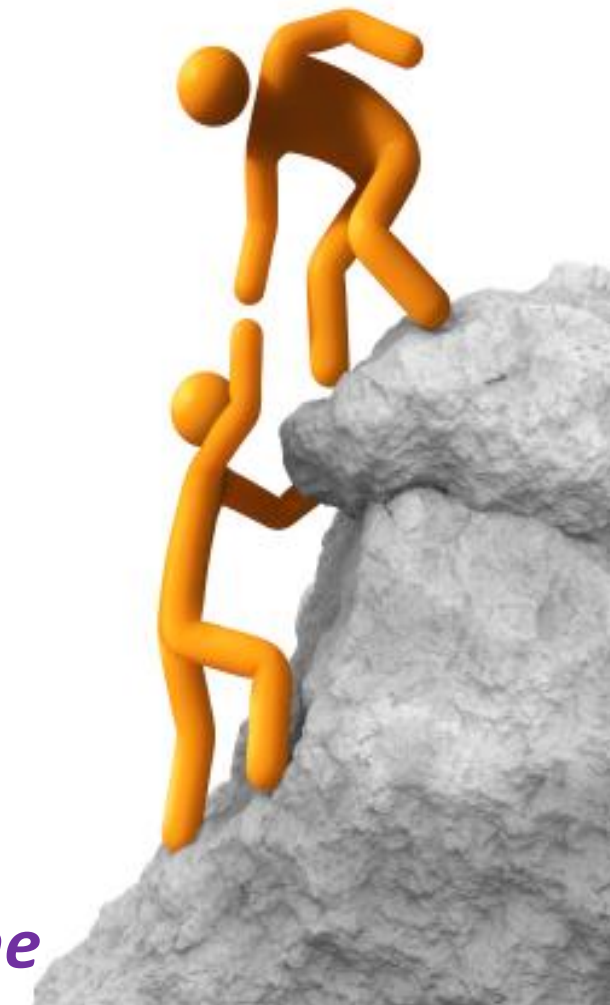


1. Wprowadzenie do mentoringu



Kto jest zaangażowany?

1. **Facylitator:** oferuje wsparcie i zasoby dla ucznia.
2. **Trener:** pomoże danej osobie ocenić różne możliwości uczenia się.
3. **Osoba wspierająca rozwój:** zadba o to, aby osoba ucząca się czuła się komfortowo, była wspierana i zmotywowana podczas przechodzenia przez potencjalnie niewygodny czas nauki nowych umiejętności, zachowań itp.



“Delikatna równowaga w mentorowaniu kogoś nie polega na tworzeniu go na własne podobieństwo, ale na dawaniu mu możliwości tworzenia samego siebie”

(Steven Spielberg)

2. Cele i zadania

Postępując zgodnie z tym modułem, powinieneś;

- ✓ Pełne zrozumienie tego, co wiąże się z zaangażowaniem w mentoring.
- ✓ Zrozumienie cech mentorów i podopiecznych
- ✓ Rozpoznawanie typowych barier w mentoringu i sposobów radzenia sobie z nimi.
- ✓ Wiedzieć, jak najlepiej nawiązać współpracę z mentorem
- ✓ Zrozumienie mentoringu na podstawie różnych rzeczywistych przykładów analizy przypadków.



3. Charakterystyka mentora/podopiecznego

Charakterystyka mentora

- ✓ Ważne jest, aby mentor dokładnie wiedział, co chce osiągnąć poprzez mentoring danej osoby.
- ✓ Mentor powinien jasno określić, w czym podopieczny potrzebuje pomocy.
- ✓ Ramy czasowe umowy mentorskiej powinny być jasne od samego początku.

Wyniki ankiety pokazują, że najważniejszymi cechami mentora są umiejętność przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych, uczciwość, zaufanie i poufność.



Typical characteristics of a mentor:

- Supportive ✓
- Encouraging ✓
- Motivating ✓
- Empowering ✓
- Knowledgeable ✓
- Active listener ✓
- Good communicator ✓
- Offers advice ✓
- Challenges the mentee ✓

3. Charakterystyka mentora/podopiecznego

Charakterystyka podopiecznego

- ✓ Szczerość - w wyrażaniu swoich potrzeb, oczekiwań, problemów i wyników.
- ✓ Otwartość - chęć dzielenia się z mentorem prawdziwymi informacjami w celu uzyskania optymalnego wsparcia.
- ✓ Dobry słuchacz - słucha i bierze pod uwagę rady swojego mentora.
- ✓ Dążenie do sukcesu - zaangażowanie w pracę nad ulepszeniem swojej firmy
- ✓ Pozytywne nastawienie - jest optymistycznie nastawiony do możliwości odniesienia sukcesu
- ✓ Otwartość na naukę - nie tkwi w utartych schematach, jest otwarty na nowe koncepcje.
- ✓ Elastyczność - Ma czas i energię, aby zaangażować się w tę stałą relację.
- ✓ Zaciekawiony - zainteresowany tym, jak najlepiej pracować w swojej dziedzinie.



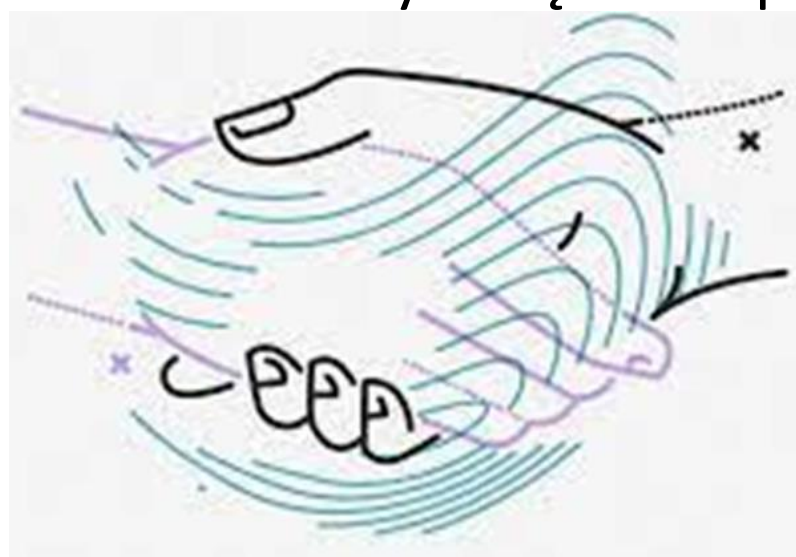
3. Charakterystyka mentora/podopiecznego

Dopasowanie mentora i podopiecznego



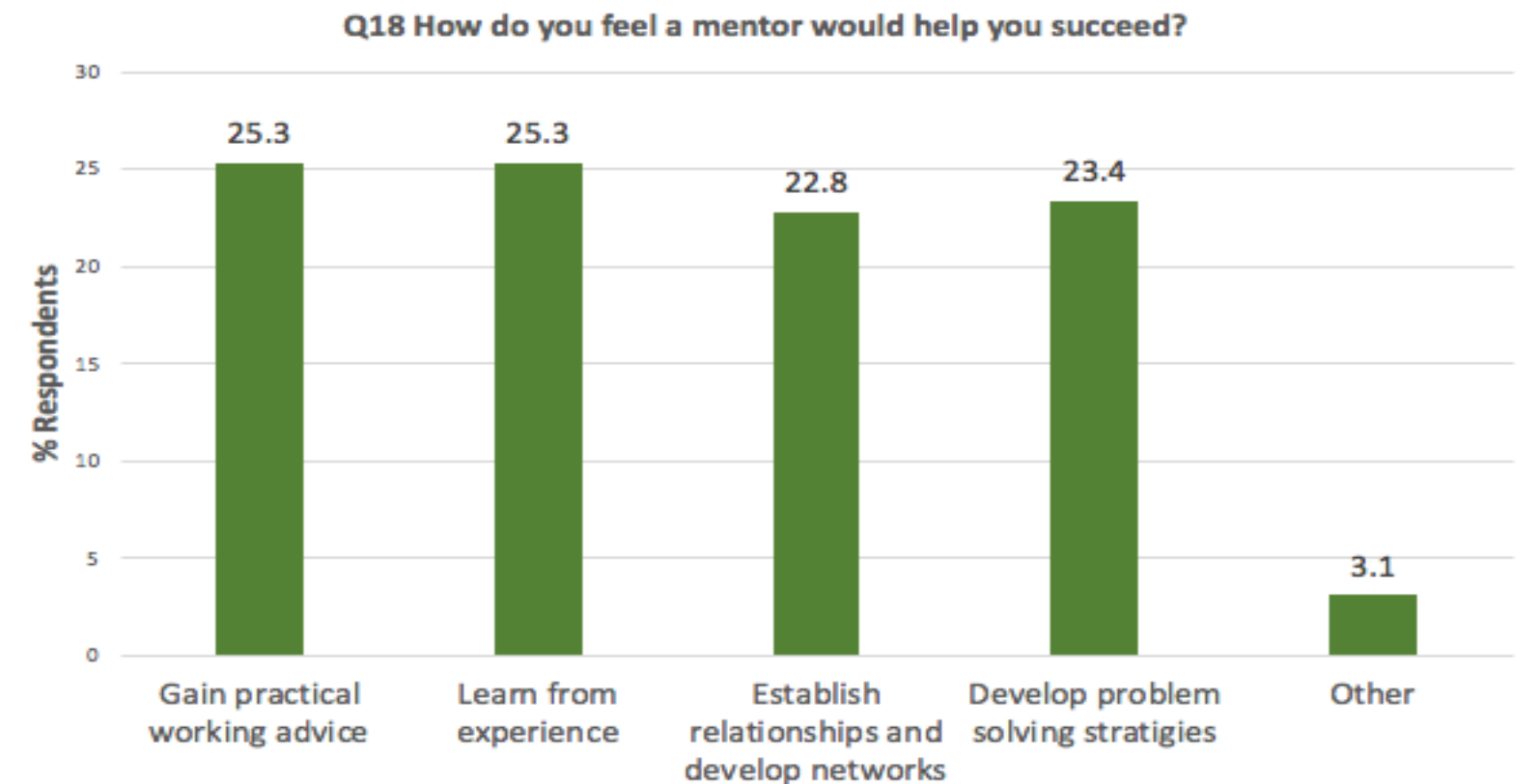
Punkty do rozważenia:

- **Lokalizacja:** Czy mentor i podopieczny znajdują się w miejscu, w którym mogą łatwo spotykać się w celu konsultacji?
 - Jeśli nie, upewnij się, że oboje mają połączenie z Internetem, aby wspierać mentoring cyfrowy.
- **Dostępność:** Upewnij się, że obaj uczestnicy mają wystarczająco dużo czasu i energii, aby poświęcić się mentoringowi.
 - Można to omówić na wczesnym etapie, uzgadniając z wyprzedzeniem godziny spotkań i cele.
- **Preferencje płci**
 - W sektorach, które nie są w równym stopniu zdominowane przez mężczyzn i kobiety, grupa mniejszościowa (w tym przypadku kobiety) może chcieć otrzymać mentoring od innej osoby z grupy mniejszościowej (w tym przypadku innej kobiety), która już pokonała bariery związane z płcią w rozwoju i sukcesie.

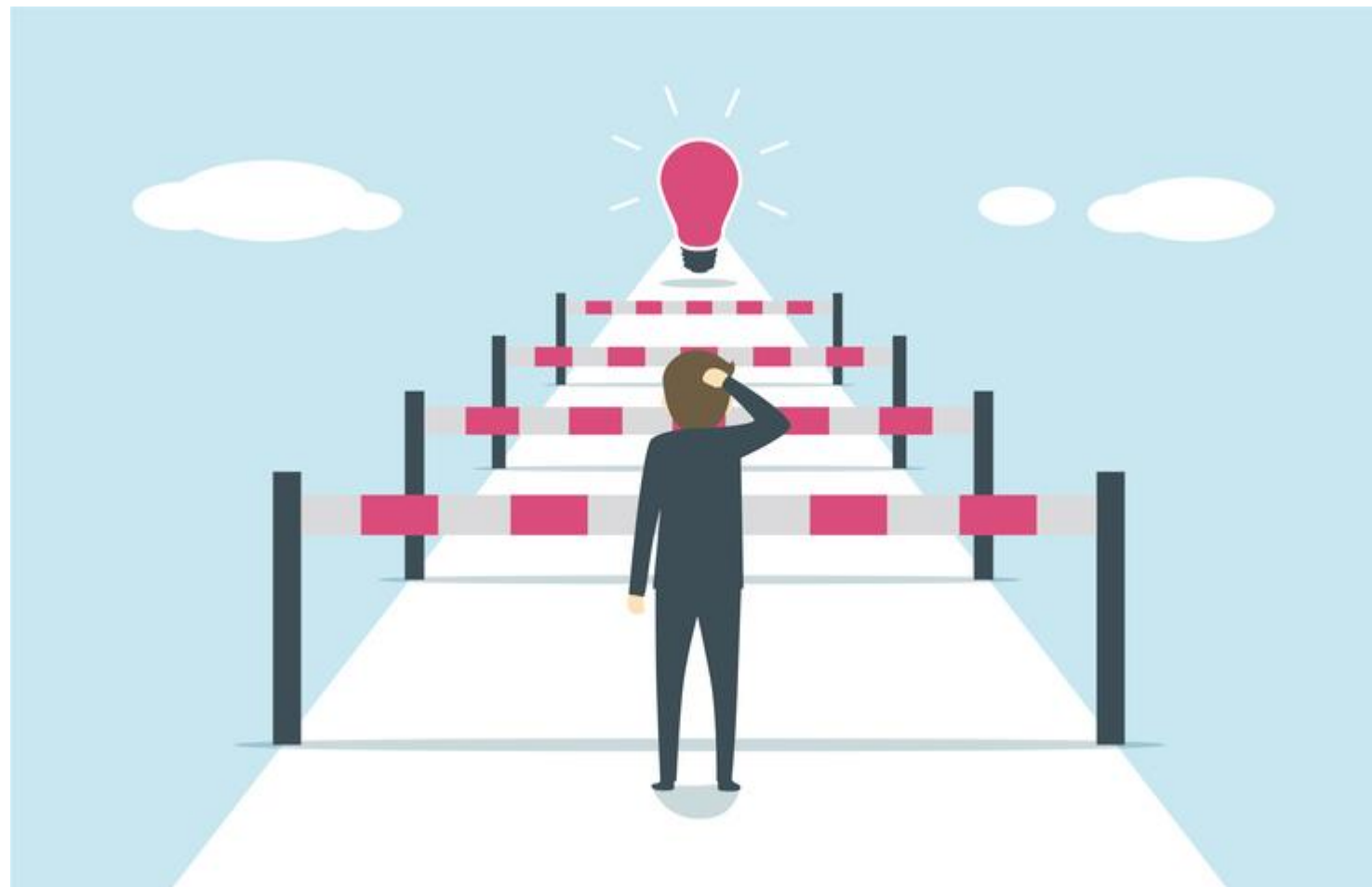


4. Korzyści z posiadania mentora

- Istnieje szereg korzyści, które można uzyskać dzięki uczestnictwu w mentoringu. W sektorze rolno-spożywczym obejmują one;
 - Uczenie się na cudzych doświadczeniach, błędach i sukcesach
 - Zdobywanie wiary w swoje możliwości
 - Posiadanie stałego źródła wsparcia i wskazówek
 - Zwiększone możliwości nawiązywania kontaktów
 - Uzyskanie praktycznych porad
 - Rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów



5. Bariery w mentoringu



Typowe bariery w mentoringu

- Brak pewności siebie (aby podejść do mentora lub zostać mentorem)
- Obawy dotyczące kosztów
- Kwestie geograficzne
- Niespecyficzne dla sektora
- Trudno jest znaleźć mentorów dostosowanych do płci
- Brak czasu
- Różnice kulturowe

5. Bariery w mentoringu

Bariera	Jak temu zaradzić?
Brak pewności siebie	Przygotuj się z wyprzedzeniem, określ swoje cele, zbadaj korzyści płynące z danej roli.
Obawy dotyczące kosztów	Ustalenie i omówienie budżetu z partnerem na wczesnym etapie.
Kwestie geograficzne	Jeśli odległość jest problemem, upewnij się, że obie osoby mają dobre połączenie internetowe.
Niespecyficzne	Omówienie podstaw w celu sprawdzenia zgodności sektorów
Wybór płci mentora	Wykorzystaj wydarzenia networkingowe jako okazję do poznania innych kobiet w branży.
Brak czasu	Wcześniej ustal zobowiązania czasowe i ćwicz planowanie czasu w ciągu dnia.
Różnice kulturowe	Omówienie wszelkich kwestii kulturowych na wczesnym etapie współpracy



6. Jak nawiązać współpracę z mentorem

- ✓ Proaktywne działanie w celu znalezienia i nawiązania współpracy z profesjonalnym mentorem.
- ✓ Wyjaśnij, co chcesz zyskać dzięki temu doświadczeniu.
- ✓ Regularne nawiązywanie kontaktów z innymi osobami z branży
- ✓ Jasno określ swoje oczekiwania, zobowiązania czasowe i budżet.
- ✓ Highlight issues as they occur – do not be afraid to ask for help

87,3% respondentów ankiety stwierdziło, że nawiązałoby współpracę z mentorem, gdyby mieli taką możliwość.



6. Jak nawiązać współpracę z mentorem



- **Jaki jest obecnie dostęp do mentorów w Europie?**
 - **Irlandia:** Local Enterprise Office, Empower Female Entrepreneurship
 - **Wielka Brytania:** Cherie Blair Foundation, MentorsMe, Santander Mentoring Program, WFA Mentorship Program
 - **Belgia:** Project Management Institute Belgium Grow Mentoring Program
 - **Włochy:** WIIS Italy Mentoring Program
 - **Polska:** LeaderShe, Stowarzyszenie Kobiet VIVE, Program Mentoringowy Fundacji Liderki Biznesu, Program mentoringowy Mother Empower, Sieć Przedsiębiorczych Kobiet

7. Analiza przypadku

Julia Brightman – CremeBrewlait, Wielka Brytania

- Biznes spożywczy - stoły z deserami, lokalnie pozyskiwana żywność domowej roboty
- 4 ½ roku działalności
- Według Julii, kiedy rozpoczynała swoją działalność, było niewiele możliwości mentoringu. Uważa, że teraz jest ich więcej, zwłaszcza od czasu Covid-19.
- Julia byłaby zainteresowana zostaniem mentorką



agriwomemaware.eu



7. Analizy przypadków

Malinówka – Gospodarstwo Agroturystyczne, Poland

- Biznes chlebowy, Hodowcy pszczół, Warsztaty
- Według Magdaleny w tym rejonie Polski nie ma mentorów
- Ludzie niechętnie dzielą się pomysłami/doświadczeniami (kulturowymi)
- Magdalena chętnie podzieli się swoim doświadczeniem, wiedzą i zostanie mentorem



7. Analiza przypadku

Elena Salviucci – Cantina Campotondo Farm, Włochy

- Winiarnia w Toskanii
- Elena uważa, że mentoring jest bardzo ważny, zwłaszcza mentoring finansowy i mentoring biznesowy.
- Według Eleny istnieje zapotrzebowanie na więcej mentoringu 1 na 1 (dostosowanego do Twojej firmy).



ELENA



PAOLO



SABRINA



7. Analiza przypadku

Aisling Roache – Velvet Cloud, Irlandia

- Biznes jogurtów i serów z mleka owczego
- Według Aisling, kiedy zakładała swoją firmę, w branży mleka owczego było niewielu mentorów. Jedyny dostępny mentor znajdował się w znacznej odległości i miał niewiele czasu dla małych firm. Aisling i jej rodzina musieli szukać mentora / sieci kontaktów w innych krajach, np. w Wielkiej Brytanii i Francji, gdzie mleko owcze było bardziej popularne.
- Pomysł panelu mentorskiego - gdzie można skontaktować się z mentorem w sprawie konkretnych pytań pojawiających się w biznesie.



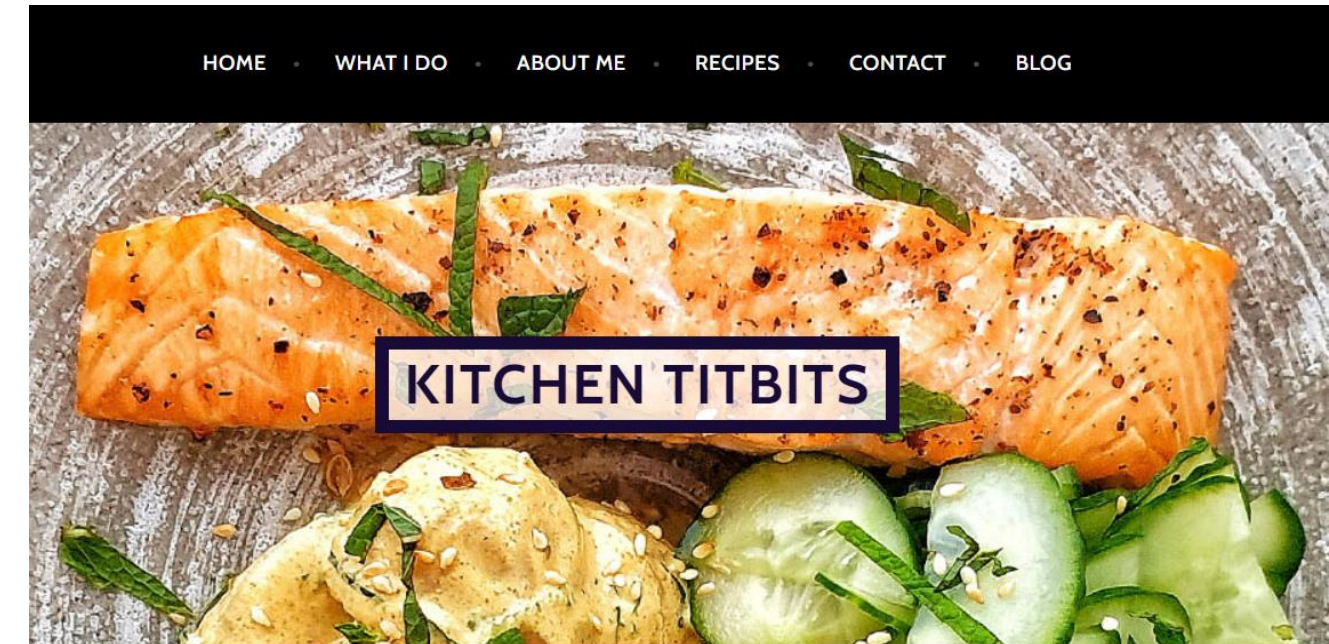
7. Analiza przypadku

Sarah Adler – Kitchens Titbits, Wielka Brytania

- Planowanie posiłków i rodzinny biznes mentorski.
- Sarah obawiała się kosztów mentora i uważa, że istnieje wielu mentorów dla startupów i firm o ugruntowanej pozycji, jednak brakuje mentorów dla firm w pośredniej fazie rozwoju.
- Sarah uważa, że skorzystałaby z pomocy mentora, ale ma trudności ze znalezieniem mentora i nie wie, do kogo się zwrócić.



agriwomenaware.eu



Transforming mealtimes from stressful to stress-free

A collage of food images and a portrait. On the left, there is a 3x3 grid of nine small images showing various dishes: fried balls, soup, fried items, a salad, a bowl of food, a plate of meat, a bowl of red sauce, another bowl of food, and more fried balls. To the right of this grid is a vertical photograph of Sarah Adler, a woman with brown hair, wearing a white apron with the 'KITCHEN TITBITS' logo over a teal top. She is standing in front of a stone wall and smiling.A row of six logos for partner organizations. From left to right: ATU (Atlantic Technological University), ropal (Rural Prosperity), University of Bedfordshire, AGRICOLTORI ITALIANI TOSCANA (Italian Farmers of Tuscany), The Polish Farm Advisory and Training Centre, and macra (Your club, your people).

5. Źródła

1. Dahlberg & Byars – Winston 2019
2. <https://adviceskillsacademy.org.uk/wp/wp-content/uploads/2019/02/ASA-mentoring-programme-guidance-2019.pdf>
3. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784324/RoseReview_Digital_FINAL.PDF (p. 68 Matching mentors and mentees)
4. <https://www.localenterprise.ie/Discover-Business-Supports/Mentoring/>
5. <https://www.asha.org/students/mentoring/excmentor/>
6. <https://www.aiche.org/chenected/2019/02/networking-benefits-having-mentor>
7. www.enterprisenation.com
8. <https://cherieblairfoundation.org/what-we-do/flagship-programmes/mentoring/>
9. mentorsme.co.uk



5. Źródła (cd.)

10. <https://www.santanderbreakthrough.co.uk/inspiring-your-success/how-mentoring-can-help-you-and-your-business/santander-breakthrough-women>
11. <https://lidershe.pl/>
12. <https://www.fundacjaliderekbiznesu.pl/en/>
13. <https://kobietyvive.pl/>
14. <https://mother-empower.mamopracuj.pl/>
15. <https://siecprzedsiębiorczychkobiet.pl/>
16. <https://www.empowerher.ie/empower-start-programme/>
17. <https://pmi-belgium.be/profes-devel/grow-mentoring-program>
18. <https://wiisitaly.org/en/mentoring-programme/>