

psyche | mentoring

GURU

Z ograniczoną odpowiedzialnością



Mentoring robi zawrotną karierę. Mentorów, którzy mają być wzorem do naśladowania dla młodych pracowników, wyznaczają firmy. Na rynku nie brakuje też programów mentoringowych, w ramach których specjaliści w różnych dziedzinach udzielają porad mniej doświadczonym kolegom. Jak z tego korzystać, żeby skorzystać? A może ty sama mogłabyś być mentorką dla innych? Sprawdzamy!

TEKST KAROLINA WASIELEWSKA, GIRLSGONETECH.PL

Każdy z nas ma w pracy osoby, które podziwia. To może być szefowa, która znakomicie organizuje pracę i umie zainspirować swoich podwładnych, czy kolega, który doskonale tłumaczy innym skomplikowane problemy. Programy mentoringowe, które teraz prowadzi wiele firm, ale też organizacji społecznych, mają nas zbliżyć do osób, od których możemy się czegoś pożytecznego nauczyć.

– To powrót do dawnych technik uczenia się od starszych – mówi Izabela Kielczyk, coach i psycholog biznesu. – Tu nie zawsze chodzi o wiek, raczej o staż i umiejętności. Z drugiej strony, tych nabywa się z wiekiem, więc mentor na ogół będzie od nas starszy. Dlatego może spojrzeć na nasze problemy z dystansem, podpowieć drogi wyjścia z trudnych sytuacji. Taką pomocą służy swoim podopiecznym Patrycja Radek, która odpowiada za projekty strategiczne we wrocławskim Centrum Badań EIT+ i od kilkunastu lat zajmuje się rozwojem biznesowym firm. Udało jej się połączyć pierwotne wykształcenie – chemię – z zarządzaniem i marketingiem, którymi zainteresowała się później: – Wiem, że można to zrobić, i teraz często pomagam osobom, które chciałyby w ramach swojej działalności łączyć różne ważne dla nich kierunki rozwoju – wyjaśnia Patrycja. Dlatego chętnie przyjęła propozycję mentorowania w ramach programu Lean in STEM, który łączy doświadczone kobiety z branży technologicznej ze studentkami i dziewczynami stawiającymi pierwsze kroki w życiu zawodowym.

Warto skorzystać z takiej pomocy, ale tak, aby pod okiem mentora czy mentorki rzeczywiście rozwinąć własny potencjał. Warto też zostać mentorką dla innych, jeśli mamy doświadczenia, którymi możemy się z nimi podzielić. Nie jest to jednak łatwa rola – i od tego zaczniemy.

Mentor mentorowi nierówny

W gabinecie Izabeli Kielczyk nieraz pojawiały się osoby, które dostały „z przydziału” rolę mentorów w swoich firmach i... wpadły w poploch. Nie otrzymały żadnych wskazówek od szefa, a nie do końca sobie wyobrażały, że mogłyby „pouczać” kolegów i koleżanki, z którymi do niedawna były na równej pozycji. – Przełożony, który chce uruchomić w swojej firmie program mentoringowy, wcale nie ma łatwego zadania. Musi znaleźć osobę, która będzie miała umiejętności i będzie potrafiła przekazać je innym, a to nie tak często idzie w parze – zaznacza ekspertka. Według niej, dobry mentor powinien być także niezłym psychologiem: Każdy człowiek jest inny, więc nawet jeśli korzystamy ze wsparcia kogoś, kto odniósł sukces, sami raczej go nie odniesiemy, powtarzając jego ścieżkę jeden do jednego. Mentor powinien dostrzec w nas cechy, których być może sam nie ma, ale które pomogą nam uwolnić nasz potencjał. Także Patrycja Radek nie ma wątpliwości, że w relacji mentor

– uczeń obie strony mogą uczyć się od siebie nawzajem. – Moje dziewczyny może nie otworzyły mi oczu na rzeczy, o których dotąd nie miałam pojęcia, ale utwierdziły mnie w przekonaniu, że determinacja się opłaca. Jedną z jej podopiecznych, Martę, zgłosiła się do Patrycji w ramach programu Girls Go Start-up dla dziewczyn, które planują rozwój własnego biznesu w branży technologicznej. Potrzebowała wsparcia mentorki, bo musiała stworzyć cały model biznesowy z uwzględnieniem marketingu czy zarządzania ludźmi, a w tym brakowało jej doświadczenia. W takiej sytuacji zadaniem mentora często jest wzmocnić pewność siebie osób, którym pomaga: – Wiele z nich przychodzi z ciekawymi pomysłami, ale nie są pewne, że dadzą radę je zrealizować. Dlatego trzeba je motywować i ośmielać do kolejnych kroków – tłumaczy Patrycja Radek. Jest i druga strona medalu: gdy ktoś ma kiepski pomysł, to mentor może go przekonać, żeby nie marnował na niego czasu: – Warto delikatnie, ale rzeczowo przedstawić mu np. dlaczego dany projekt nie ma szans się opłacić. To nie może być miażdżąca krytyka! Lepiej zasugerować: „A może spróbuj to zrobić tak i tak?” i razem dokładnie przeanalizować pomysł – zdradza swój sposób Patrycja. A kiedy mimo mądrego mentoringu i zaangażowania podopiecznych coś się „posypie”? – Mentor powinien również pokazywać im, że porażka nie musi przekreślać ich planów. Przecież jemu też nie wszystko się udało! Może nawet opowiedzieć o swoich gorszych momentach i o tym, jak sobie wtedy poradził – twierdzi Izabela Kielczyk. Bo podopieczni nie oczekują od mentora, że będzie doskonały i nieomylny. Gdyby taki był, wpędziłby ich w kompleksy!

Mentor to osoba, której chce się słuchać. Jej autorytet nie musi wynikać z wysokiego stanowiska czy sławy, którą cieszy się w danej branży. Bywa i tak, jak w książce i filmie „Diabeł ubiera się u Prady”, gdzie wszyscy

