

“Mentoring – nowa moda? nowa metoda?”

Coraz częściej słyszy się o mentoringu. Rozmowy i informacje o tej metodzie(?), stylu działania(?), strategii rozwojowej(?) krążą w środowisku HR, wśród pracowników, menedżerów. Rośnie zainteresowanie i popularność mentoringu, uruchamianych jest wiele programów mentoringowych w firmach.

Można zastanawiać się czy oto przychodzi nowa moda w obszarze rozwoju kompetencji, podobnie jak kilka(naście) lat temu na coaching? Czy może jest to nowa jakość wśród metodyk rozwijania kompetencji pracowników i, ogólnie mówiąc, ludzi?

Trudno stosować przymiotnik „nowa”, gdy poszukując korzeni tej metody – bo chyba najporęczniejszym określeniem metody – musimy sięgnąć do starożytności. Odyseusz wyruszając pod Troję zlecił mędrcomi imieniem Mentor opiekę nad żoną Penelopą i synem Telemachem. Mentor miał też przygotować Telemacha do objęcia funkcji króla. Wypełniając powierzone sobie zadanie Mentor zwracał uwagę nie tylko na nauczenie sposobu (dziś powiedzielibyśmy „technik”) sprawowania władzy, ale też na wartości i zasady, jakimi powinien się kierować władca. Historia zatoczyła koło, a mityczny Mentor dał imię specyficznej metodzie rozwoju ludzi w odległym mu XXI wieku.

Używając dzisiejszej terminologii należy uznać mentoring za spersonalizowaną formę edukacji dorosłych. Jest to metoda opierająca się na relacji mistrz – uczeń. Relacji osoby doświadczonej zawodowo i życiowo (mentora) z „młodszą koleżanką/kolegą” (mentee) – osobą o mniejszej wiedzy i doświadczeniu, dążącej do podniesienia swoich kompetencji i gotowej do współpracy z mentorem w tym zakresie.

Mentoring to metoda edukacji „punktowej” – odnoszącej się do indywidualnych, konkretnych potrzeb ucznia i wspierającej jego/jej rozwój w tych obszarach. Interesującą i wartościową cechą tej metody jest, podobnie jak w przypadku starożytnego Mentora i Telemacha, równoległe rozwijanie kompetencji „twardych”: zawodowych, profesjonalnych i oddziaływanie mentora na postawy mentee. To oddziaływanie wynika nie tylko z filozofii tej metody, ale także z natury współpracy obu osób.

Warto zwrócić uwagę na trzy aspekty metodyki mentoringu:

- Mentor dzieli się wiedzą i doświadczeniem – ale nie jest podręczną „pamięcią masową”,
- Mentor proponuje i wskazuje możliwe rozwiązania, działania – ale nie zmusza do ich stosowania pozostawiając pole samodzielnym decyzjom mentee,
- Mentor pomaga i wskazuje źródła wiedzy oraz zdobywania doświadczeń – ale jednocześnie silnie inspirowanie ucznia do samodzielnego poszukiwania,

a łącząc te trzy aspekty można użyć metafory: mentor jest busolą i mapą – ale nie zastępuje mentee w decyzjach czy i gdzie iść, a także jak podróżować.

TALENTY JAK NA DŁONI



Proces uczenia i rozwijania przez mentora-mistrza wykorzystuje się dla szybkiego i skutecznego rozwinięcia wybranych kompetencji koniecznej wobec awansu lub objęcia nowej funkcji, w sytuacji rozpoczynania działalności w nowej dziedzinie, w nauczaniu akademickim, przy przygotowywaniu następcy pracownika o unikalnych umiejętnościach i wielu innych.

Kończąc ten felieton przedstawię jeden z warunków skuteczności procesu mentoringu – uczeń musi być przekonany, że jego „mentor to autorytet, za którym warto podążać i go naśladować”. O tym i innych aspektach wykorzystania metodyki mentoringu zarówno w środowisku zawodowym jak i życiu codziennym, o kluczach sukcesu w jej stosowaniu, metodach budowy efektywnej relacji mentor-mentee – w kolejnych felietonach z tej serii.

A odpowiadając na tytułowe pytanie: to nie jest nowa „moda”, ale też nie jest to „nowa” metoda – jest to nieco zapomniana metoda o sprawdzonej skuteczności.

Bardzo ciekawym aspektem jest kwestia efektywnej relacji między Mentorem a Mentee. Tutaj bardzo przydatne mogą się okazać narzędzia diagnostyczne takie jak np. Extended DISC, a w szczególności dedykowany raport: Coaching / Mentoring – Doskonalenie relacji



Do usłyszenia, zapraszam do kolejnych spotkań.

Tomasz Wański
Mentor - Konsultant – Trener
Certyfikowany Konsultant Extended -DISC