

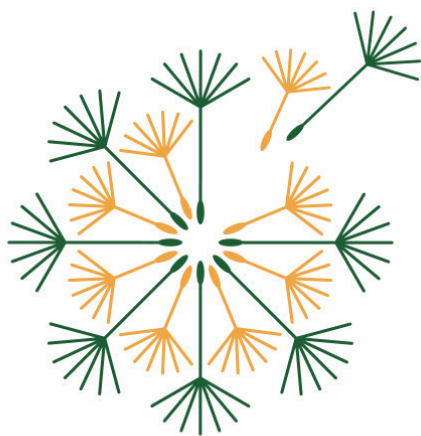
Mali vodič kroz mentorstvo



Program Podeli svoje znanje



Mali vodič kroz mentorstvo



Program Podeli svoje znanje



IMPRESUM

MALI VODIČ KROZ MENTORSTVO
Treće dopunjeno i izmenjeno izdanje

IZDAVAČ:

Evropski pokret u Srbiji
Kralja Milana 31/II
11000 Beograd
www.emins.org

ZA IZDAVAČA:

Zvezdana Kovač

AUTORKE I ISTRAŽIVAČICE:

Svetlana Stefanović
Dina Rakin
Zorana Milovanović
Maša Živojinović

DIZAJN:

Zorana Milovanović

ŠTAMPA:

Grafolik, Beograd

TIRAŽ: 200

ISBN: 978-86-80046-65-5

Beograd, februar 2020. godine



Evropski
Pokret
Srbija

oebs

Organizacija za evropsku
bezbednost i saradnju
Misija u Srbiji

SADRŽAJ

UVOD:	6
Dobrodošlica	6
Cilj vodiča i namena	7
MENTORSTVO:	8
Uvod u mentorstvo	8
Ciljevi mentorstva	10
AKTERKE U MENTORSKOM ODNOSU:	11
Mentorka	11
Mentorina	13
MENTORSKI ODNOS:	15
Koncept mentorskog odnosa	15
Uspostavljanje mentorskog odnosa	17
Faze mentorskog odnosa	19
ALATI ZA POSTAVLJANJE PRAVACA RAZVOJA	
U MENTORSKOM PROCESU:	25
Definisanje očekivanja	25



*“Moć ne dolazi od znanja
zadržanog za sebe, već od
nesebičnog deljenja sa
drugima.”*

UVOD

Dobrodošlica

Svakog dana nam se otvaraju prilike da naučimo nešto novo. Želimo da učimo, da rastemo i razvijamo se i profesionalno i lično. Ali, ponekad jednostavno nemamo dovoljno vremena, ne znamo šta želimo, ne znamo odakle da krenemo ili jednostavno čekamo da budemo spremne.

Čekajući da budemo sto posto spremne, sto posto sigurne, pre nego što započnemo bilo šta, izađemo iz zone komfora i uskočimo u život, nismo ni svesne koliko gubimo time što čekamo da budemo spremne.

Postoje one žene koje su postigle sve što su želele, ostvarile zacrtane ciljeve, osećaju se jako dobro i žele da svoja iskustva i zadovoljstva podele sa drugim ženama. Zato tražite nekog ko vas motiviše i inspiriše, ko će da vas sluša, da vas vodi, ko može da vam da drugu perspektivu, ko može da vam da podršku. Povežite se. Tražite mentorku.

Najbolje se uči, raste i razvija iz primera i uz priče drugih koje su već prošle istim putem.

Budite svesne, oslušnite sebe, kažite šta želite da radite, šta želite da budete, kako da menjate sebe, okruženje i svet. Tražite mentorku koja može da vam pruži ličnu i profesionalnu podršku, može da vam otvori novi pogled, da novu perspektivu. Ali, i budite mentorka nekom kome je potrebna podrška, drugo viđenje i drugačije razmišljanje.

Jer, mentorstvo ohrabruje, motiviše i pokreće.

Mentorstvo je način života, i važno je znati da moć ne dolazi od znanja zadržanog za sebe, već od nesebičnog deljenja sa drugima. Zato uvek razmišljajte o znanjima i veštinama koje su vam potrebne i ko bi mogao da vam pomogne. S druge strane, razmislite sa kim sve vi možete podeliti znanja i veštine koje imate, nekome može značiti puno.

Svetlana Stefanović

Mentorka i ekspertkinja u oblasti mentorstva

Cilj vodiča i namena

Kontinuirano lično i profesionalno usavršavanje i briga za opšte dobro su uspeh za pojedinca, ali i za društvo. Žene su i dalje u nepovoljnijem položaju u društvu u odnosu na muškarce, čak i kada to tako ne izgleda. Iako brojnije od muškaraca, žene se bore da na radnim mestima imaju isti tretman i istu zaradu kao njihove kolege, da napreduju u karijeri u skladu sa rezultatima koje postižu, da jednako dele sa svojim partnerima poslove u domaćinstvu i brigu nad decom.

Profesionalni i lični razvoj muškaraca čini se lakšim, prevashodno zbog društvenih obrazaca i snažne podrške koju muškarci međusobno pružaju jedni drugima. Ženama tek predstoji da stvore svoj društveni obrazac koji će im olakšati usklađivanje privatnog i profesionalnog života i da jedna u drugoj pronađu podršku i zdravu konkurenciju.

Program „Podeli svoje znanje“, zasnovan je na konceptu mentorstva, a usmeren je upravo na izgradnju međusobne podrške žena, kroz deljenje znanja, iskustava, jačanje solidarnosti i promociju dobrih uzora.

Vodič koji je pred vama pružiće vam osnovne informacije o konceptu mentorstva i pomoći vam ukoliko želite da uspostavite mentorski odnos. Prvenstveno je zamišljen kao alatka za individualnu pripremu mentorki i mentorina u okviru programa „Podeli svoje znanje“, ali su principi na kojima se bazira univerzalni i primenjivi u svakom mentorskom radu.



MENTORSTVO

Uvod u mentorstvo

Stalan rad na usavršavanju u svakom polju i u svakom smislu, neophodan je proces kojim svaka žena koja želi da postane uspešna, mora da ovlada. Može se reći da su tu „sva sredstva dozvoljena“, od znanja stečenog kroz formalno obrazovanje, preko svake dostupne literature, seminara, obuka, treninga i svega što može da pomogne u formiranju jedne uspešne ličnosti. Međutim, razvojni put je izazovan i neizvestan i često nedostaje potrebne podrške. Pomoć i savet iskusne osobe, koja je sama prošla tim putem a spremna je da podeli ono što je naučila i iskusila, neprocenjiva je prednost za nekog koga putovanje tek očekuje.

Takva osoba postaje mentorka, svojevrsna vodilja kroz karijeru druge žene – mentorine. Imajući u vidu ideal da učenica uvek nadmaši svog učiteljicu, one koji imaju sreće da pronađu dobru mentorku, vrlo verovatno će se i same u nekom trenutku odvažiti da kao mentorke nastave da podstiču razvoj drugih mladih žena.

Pravo mentorstvo je koncept koji je daleko širi od onoga što je opšte poznato, - nije samo povremena saradnja na fakultetu ili poslu, već stalan, dvosmeran proces učenja za obe strane. Na mentorskom odnosu se neprekidno radi i u stalnom je procesu razvoja.

Iskustvo mentorstva i sam mentorski proces, mentorki i mentorini donosi zadovoljstvo, kako na ličnom, tako i na profesionalnom planu.

Koncept mentorstva

Mentorstvo je interaktivan i uzajaman odnos u kome učestvuju dve osobe – mentorka i mentorina, različitog nivoa iskustva i stručnosti, u kojem stručnija i iskusnija – mentorka, daje podršku manje iskusnoj osobi – mentorini, kako bi doprinela ostvarenju njenih ličnih i profesionalnih ciljeva. U mentorstvu godine nisu važne.

Kroz mentorstvo može da se podeli znanje, mišljenje, može da se da savet, pruži podrška, ukaže na greške. Možda samo nešto od ovoga, a možda i sve. To jedino zavisi od samih mentorki i mentorina. U modelu mentorstva može svako da učestvuje i ostvaruje korist i to tokom čitavog života.

Neretko se dešava da se mentorstvo poistovećuje sa savetovanjem, obukom ili koučingom. Iako, obuhvata elemente ovih razvojnih tehnika, nije isto i zato je važno znati šta mentorstvo jeste, a šta nije.

Mentorstvo jeste:

- ✓ rad jedan na jedan, između mentorke i mentorine; fokusirano isključivo na mentorinu;
- ✓ dvosmerni proces učenja;
- ✓ proces razumevanja i poverenja;
- ✓ orijentisano na razvoj;
- ✓ usmereno ka osobi, ne ka zadatku.

Mentorstvo je više od „davanja saveta“ ili prenošenja iskustva, pre bi se reklo da je mentorstvo usmereno na motivisanje i osnaživanje druge osobe da identifikuje sopstvene ciljeve i izazove, kao i probleme. Služanjem i vođenjem pomaže im se da pronađu načini rešavanja problema i dostizanja ciljeva - ne radeći to umesto njih ili očekujući da u potpunosti primeni isti metod koji je mentorka primenila, već sa razumevanjem i poštovanjem različitih načina rada.

Mentorstvo nije:

- ✗ orijentisano na zadatak;
- ✗ usmereno na mentorku;
- ✗ savetovanje;
- ✗ terapija;
- ✗ prilika za traženje posla;
- ✗ roditeljski odnos.

Ciljevi mentorstva

Kroz mentorstvo se podstiče i ohrabruje stalno unapređenje veština i znanja, odnosno napredovanje u karijeri, ali i lični razvoj. Mentorstvo je značajno, jer utiče na razvoj kako mentorke, tako i mentorine.

Dobiti od mentorstva:

- Profesionalni razvoj kroz razmenu znanja, iskustva, informacija;
- Lični razvoj – razvijanje samopouzdanja, liderskih veština;
- Usmeravanje - posmatranje šire slike i otkrivanje novog i drugačijeg;
- Proširenje mreže kontakata.

Jedna od mogućih definicija bila bi da je mentorstvo:

Odnos koji omogućava učenje i istraživanje, kao i razvijanje ličnih potencijala i novih veština u kom jedna osoba, mentorka, podržava karijeru i razvoj druge – mentorine.



Akterke u mentorskom odnosu

Glavne akterke u procesu mentorstva su mentorka i mentorina.

Mentorka je osoba koja vodi i vredan je izvor znanja i iskustva mentorini; Mentorina pruža mentorki mogućnost da njeno znanje i iskustvo dobije novu važnu komponentu.

*Sinergija je u ovom odnosu zagarantovana,
a 2+2 ovde zasigurno daje bar 5.*

Mentorka (engl. Mentor)

Mentorka je ženska osoba spremna da odvoji svoje vreme i ponudi svoju stručnost kako bi vodila profesionalni i lični razvoj mentorine.

Ona je dostupna i otvorena da mentorina od nje uči.

Uloga mentorke je da upravlja odnosom, da sluša i da, kroz postavljanje odgovarajućih, a za odnos značajnih pitanja, otvara prostor za nov pravac razmišljanja ili, jednostavno, da podstiče nov, inovativan i kreativan pristup radu i svakodnevnom životu.

Mentorka:

- 1. Prenosi znanja i veštine**, kao stručnjakinja za određenu temu i svojim iskustvom zajedno sa mentorinom razmatra opcije za dalji razvoj karijere;
- 2. Podstiče profesionalni i lični razvoj;**
- 3. Pruža kontinuiranu i stabilnu podršku** u određenom vremenskom periodu kroz koje upoznaje snage, slabosti, ciljeve i potrebe mentorine;
- 4. Sluša i nudi objektivno mišljenje** o određenoj situaciji;
- 5. Stvara i održava odnos poverenja;**
- 6. Podstiče razgovor i postavlja pitanja;**
- 7. „Vodi“ mentorinu**, usmerava je u pronalaženju sopstvenog puta ka uspehu, daje smernice zasnovane na vrednostima, potrebama, ciljevima i željama mentorine;
- 8. Deli** sa mentorinom važne informacije, mrežu kontakata i svoje iskustvo koje joj pomaže da bude bolja u oblasti u kojoj radi;
- 9. Nudi drugačiji pogled, otvara nove perspektive i uvide** na otvorena pitanja mentorine;
- 10. Ukazuje** na potencijalne izazove sa kojima se i sama susretala;
- 11. Daje povratnu informaciju** uvek i u svakoj situaciji.

Od mentorke se očekuje i spremnost za argumentovanu kritiku, ukazivanje na greške, odlučnost da negativno oceni kada je to neophodno, da ostane dosledna u poštovanju pravila koja su na početku saradnje postavljena. Takođe, kredibilitet i autoritet mentorke raste ukoliko je ona i sama u stanju da primi kritiku, prizna grešku ili koriguje stavove.

Ipak, mentorski odnos nije „jednosmerna ulica“. Kao i mentorina, i mentorka će kroz mentorski odnos steći nova znanja i iskustva, unaprediti postojeće i razviti nove veštine. Otvoriće prostor za razmišljanje i preispitivanje otvorenih pitanja, steći novi uvid o ambicijama, talentima i pogledima drugih generacija. To će uticati i na lično zadovoljstvo mentorke da čini pravu, stvar, osnažujući i pomažući mladim ženama, spremnim da uče i stuču nova saznanja. Takođe, time što joj je ukazano poverenje da bude mentorka, jača i njena lična pozicija u profesionalnoj i privatnoj sferi i šire se njene mreže kontakata.

Svaka mentorka ima cilj da pomogne svojoj mentorini da sagleda sve moguće opcije i da se pozicionira u svojoj profesiji što stabilnije može. Konstantna podrška i kontinuirana motivacija je nov kvalitet koji nastaje kao rezultat mentorskog rada i može da bude baš onaj presudan faktor koji će izdići karijeru jedne uspešne mlade žene.

“Danas se granice između mentorstva i umrežavanja gube. Dobrodošli u svet mentorstva.”

Džuli Vinkl Đulioni



Mentorka na programu Podeli svoje znanje, januar 2019. godine

Mentorina (engl. Mentee)

Mentorina je ženska osoba koja ima potrebu za podrškom koju će joj pružiti mentorka i koja želi da upotpuni znanja koja je stekla, nauči nešto novo i dobije novi pogled, drugačije mišljenje i novu perspektivu.

Mentorina bi trebalo da bude otvorena za nove načine rada i komunikacije, da ima volju da istražuje, da je spremna na izazove i promene, ali i da uvek ima jasan cilj šta želi da dobije od mentorke i mentorstva.

Mentorina je ta koja je odgovorna za svoj razvoj.

Mentorina:

- 1. Pokazuje spremnost i otvorena je** za nove predloge, sugestije, drugačiji pristup izazovima sa kojima se suočava;
- 2. Preuzima akciju** i praktikuje novostečene veštine, jer mentorka nije tu da radi za mentorinu, već da joj pomogne da ona sama radi bolje i efikasnije;
- 3. Postavlja pitanja**, otvara razgovor, istražuje, promišlja;
- 4. Voljna** je da iskoristi mogućnosti koje joj mentorka nudi i da primenjuje naučeno;
- 5. Deli** svoja znanja, veštine i iskustva sa mentorkom;
- 6. Jasno pokazuje spremnost da radi na sebi**, kako na profesionalnom, tako i na ličnom razvoju;
- 7. Posvećena** je razvoju mentorskog odnosa i radu sa mentorkom;
- 8. Poštuje** mentorku i uspostavljena osnovna pravila u mentorskom odnosu;
- 9. Otvoreno prihvata povratnu informaciju**, jer mentorka je tu zbog nje;
- 10. Ima pravo da se ne slaže sa mišljenjem** ili predlogom mentorke,
- 11. Otvoreno komunicira svoje neslaganje** sa mentorkom kako bi podstakla aktivan razgovor.

„Mentorka deli sa mnom svoja znanja i iskustva, voljna je da me upozna sa radom svoje organizacije i sa kolegama i koleginicama, pozvala me je da prisustvujem internim sastancima, deli sa mnom svoja lična iskustva.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje - postani mentorka“
2010/2011

Mentorina je ženska osoba koja ima potrebu za podrškom koju će joj pružiti mentorka i koja želi da upotpuni znanja koja je stekla, nauči nešto novo i dobije novi pogled, drugačije mišljenje i novu perspektivu.

Mentorina bi trebalo da bude otvorena za nove načine rada i komunikacije, da ima volju da istražuje, da je spremna na izazove i promene, ali i da uvek ima jasan cilj šta želi da dobije od mentorke i mentorstva.

Mentorina je ta koja je odgovorna za svoj razvoj.



Mentorina na programu Podeli svoje znanje, januar 2019. godine

MENTORSKI ODNOS

Koncept mentorskog odnosa

Mentorski odnos je uspostavljanje odnosa poverenja u određenom vremenskom okviru između mentorke, koja ima znanja i iskustvo, i mentorine, koja želi da uči i razvija se. Iako je osnovni motiv mentorke njena želja i potreba da podeli svoje znanje i tako pomogne, kvalitetno mentorstvo donosi korist za obe akterke u mentorskom procesu kroz razmenu ideja i iskustava. Veoma je važno da mentorka i mentorina razviju osobine neophodne za uspešan odnos, a koje podrazumevaju sposobnost da slušaju, ohrabre, podrže i daju povratnu informaciju.

Kroz mentorski odnos mentorka pruža podršku i pomoć mentorini da unapredi profesionalne kapacitete i da ostvari planove. Iskrenim savetima i konstruktivnim predlozima daje podršku mentorini u daljem profesionalnom i ličnom razvoju. Ona gradi poverenje, podstičući otvorenost i neposrednost u odnosu.

Mentorski odnos bi trebao biti zasnovan na:

- **Poštovanju** dogovorenih i postavljenih pravila u mentorskom odnosu;
- **Poverenju** da sve što se kaže kao deo mentorskog odnosa ostaje između akterki, osim ukoliko se ne dogovore drugačije;
- **Iskrenosti** o svim temama i u svakoj situaciji;
- **Otvorenosti** da se iskaže mišljenje i ukoliko nije na liniji onog što je mentorka/mentorina rekla, kao i da se odrede teme o kojima se neće razgovarati;
- **Dobroj komunikaciji** koja se određuje pravilima koja se definišu prilikom prvog sastanka.

Mentorka i mentorina su ravnopravne sagovornice, jer kroz dijalog i razmenu mišljenja mogu da nauče mnogo jedna od druge.

S druge strane, mentorski odnos je „neravnopravan“ jer se odnos usmerava i kreira prema potrebama i očekivanjima mentorine.

Za uspostavljanje dobrog mentorskog odnosa bitno je:

- 01 ➤ Razumeti šta mentorina želi;
- 02 ➤ Pomoći mentorini da formuliše svoje ciljeve;
- 03 ➤ Održavati mentorinu odgovornom prema odnosu;
- 04 ➤ Davati povratnu informaciju i sugestiju;
- 05 ➤ Zatvoriti odnos.

U mentorskim odnosima jasno razumevanje uloga obeju strana ima veliki uticaj na uspeh ili na neuspeh. Proces može da se organizuje precizno, da se mentorka i mentorina viđaju jednom nedeljno ili jednom mesečno ili spontano, kada se ukaže potreba. Važno je shvatiti sledeće: **mentorstvo je kontinuiran proces i ne očekujte da vidite i osetite efekte ili rešite problem jednim mentorskim susretom.**

Za kvalitetan mentorski odnos bitno je da su mentorka i mentorina posvećene i aktivne u svom odnosu na način koji je njima najprihvatljiviji. Veoma je važno da uvek postoji svest o široj slici, jer promene koje pravimo u jednoj sferi našeg života neminovno utiču i na druge oblasti. Kako bi se tokom mentorskog odnosa postigao cilj i došlo do dobrih rezultata, neophodno je da se gradi i poverenje.

Neophodno je da znate **šta želite da postignete kroz mentorski odnos.** Zato preporučujemo da pre upuštanja u čitav proces mentorstva razmislite zašto u njemu želite da učestvujete i napravite listu vaših očekivanja i onoga što vi možete da pružite.

Ključ uspešnog mentorskog odnosa leži u **dobrom i osmišljenom planu.** Bitno je da uložite sebe u koncept mentorstva i da postanete deo njega.

Dobar mentorski odnos za mentorinu znači oslonac za "samostalni odskok do cilja". I to ne znači da mentorina nije dovoljno jaka ili da je bespomoćna, već da joj je u određenom trenutku potrebna pomoć, jednostavno drugačije mišljenje ili pogled iz drugog ugla. Mentorka je ta koja će joj u tom trenutku pružiti podršku i pomoć, da sama otkrije više o svojim profesionalni, mogućnostima. Na primer, ukoliko se mentorina upušta u biznis, razgovor sa iskusnom poslovnom ženom i razmena ideja mogu da doprinesu ostvarenju zacrtanih ciljeva. boljem realizaciji.

Podrška koju mentorina dobija od mentorke nije samo na profesionalnom, već i na ličnom planu. Mentorka u svom celokupnom životnom iskustvu pronalazi savete i ohrabrenje za svoju mentorinu, pružajući joj tako i emocionalnu podršku.

Uspostavljanje mentorskog odnosa

Nakon deset godina realizacije Programa, nekoliko stvari se izdvojilo kao ključno za uspostavljanje dobrog mentorskog odnosa.

Uspostavljanje mentorskog odnosa počinje na prvom sastanku upoznavanja. Kad mentorka i mentorina znaju šta žele od mentorskog odnosa, sve postaje mnogo lakše.

Izdvojile smo nekoliko saveta za uspešno uspostavljanje odnosa i načina komunikacije.

a) Utvrdite okvirni plan rada – ovde će vam pomoći lista koju ste prethodno sastavile, i samo ukoliko znate konkretne ciljeve upuštanja u program mentorstva, moći ćete da napravite plan aktivnosti.

Savet za mentorine: napravite spisak želja i onoga što u osnovi želite da naučite od mentorke.

Savet za mentorke: iz iskustva predložite neke aktivnosti na kojima biste mogle zajedno da radite.

b) Definišite želje, lični razvojni plan, pravce i probleme – mentorina treba da napravi spisak želja - šta želi da nauči, kojim veštinama da ovlada, na koje načine to želi da postigne i probleme koje trenutno ima, a koji je sprečavaju u ostvarenju planova. Mentorka, s druge strane, takođe, treba da napravi spisak načina na koji želi i može da usmeri, podstakne, osnaži i učini ostvarivim želje svoje učenice.

c) Bitno je da uspostavite dobru komunikaciju – preuzmite inicijativu, uspostavite kontakt i tada dogovorite šta i kako želite da radite.

Savet za mentorine: obrazložite mentorki svoju listu želja.

Savet za mentorke: budite proaktivne, otvorene i podsticajne.

d) Učestalost sastanaka – važno je da dogovorite način i učestalost komunikacije. Potrudite se da utvrdite svoj dan u nedelji ili u mesecu kada ćete posvetiti vreme mentorskom odnosu. Sastanak je najbolji način da razmenite informacije, produbite odnos i razmotrite mogućnosti njegovog unapređivanja. Učestalost sastanaka ne utiče presudno na kvalitet mentorskog odnosa, ali je veoma važno održavati kontinuitet.

Savet za mentorine: isprobajte više kanala komunikacije (mejl, telefon,

Skajp, Mesindžer, lični susreti) kako biste pronašle onaj koji je najefikasniji. Na programu Podeli svoje znanje, od 2019. godine uvedena je komunikacija preko online platforme – Slack – zato što su uočeni potencijali za povećanjem dinamike, neposrednosti i otvorenosti komunikacije, usled opcija i funkcija pristupačnih za veći broj korisnika.

Savet za mentorke: odvojite vreme u svom planeru za mentorinu, a ukoliko ne možete da planirate to u slobodno vreme, pozovite je na vaš posao.

e) Izveštaji nakon mentorskih sastanaka i samoevaluacija – kako bi pratile i razvijale mentorski odnos, korisno je nakon sastanka da i mentorka i mentorina napišu kratke izveštaje koji bi razmenile (mejlom, telefonom) i to koristile za lično unapređivanje i nadogradnju odnosa.

Savet za mentorke i mentorine: same sebi zadajte zadatke, lakše ćete ih ispunjavati i neće vam biti opterećenje.



FAZE U MENTORSKOM ODNOSU

U svakom mentorskom odnosu postoje određene faze koje se razlikuju po intenzitetu i vremenskom trajanju.

FAZA 1: Izgradnja odnosa i pregled sadašnjeg stanja – početak svakog odnosa znači upoznavanje i sticanje poverenja, kao i utvrđivanje vrednosti koje i mentorka i mentorina dele i na koji način mogu da doprinesu dobrom mentorskom odnosu. Prvi sastanak je polazna tačka i ujedno predstavlja sam početak u postavljanju dobrih odnosa za dalji rad i razvoj mentorskog odnosa. Bilo bi dobro da pre samog sastanka mentorka i mentorina izlistaju potrebe i očekivanja, i da to iskomuniciraju međusobno prilikom sastanka.

Lista pitanja koja sledi nastala je tokom razvoja programa „Podeli svoje znanje“

Pitanja na koja mentorina odgovora su:

- Šta očekujem da dobijem od ovog mentorskog odnosa?
- Koje su moje snage, koja su moja postignuća?
- U kojim oblastima mi je potrebno poboljšanje?
- Da li sam u mogućnosti da napravim prioritete kojima ću se baviti?
- Koje su prioritetne oblasti na kojima želim da radim u ovom mentorskom odnosu?
- Kako učim i stičem nova znanja i da li sam spremna da izađem iz zone komfora?
- Koji su moji kratkoročni, srednjoročni i dugoročni ciljevi?
- Šta me motiviše da učim i da se razvijam?
- Kako da znam da li imam uspešan mentorski odnos ili ne?
- Kako provodim slobodno vreme?

Pitanja na koja mentorka odgovora su:

- Šta očekujem da dobijem od ovog mentorskog odnosa?
- Na koji način mogu najbolje da pomognem mentorini?
- Koja znanja, veštine i iskustva su mi bila najdragocenija u razvoju?
- Kako prenosim znanja i na koji način mogu da odgovorim na potrebe mentorine?
- Koje su najvažnije lekcije koje sam naučila do sada u svom radu i životu?

Za izgradnju odnosa važno je postaviti osnovna pravila koja će se poštovati u mentorskom odnosu.

- **Koliko često se sastajemo?** – bilo bi poželjno da to bude jednom mesečno, ali dinamiku definišu mentorka i mentorina u skladu sa svojim obavezama.

- **Koliko nam traju sastanci?** – optimum je 90 minuta, ali mogu da traju i duže i kraće u zavisnosti od fokusiranosti i efikasnosti mentorke i mentorine tokom sastanaka.

- **Gde se sastajemo?** – ne postoji dobra preporuka, i svaki mentorski par će birati prostor u kom se oseća ugodno. To može biti uvek isti prostor, a može i da se menja, može da bude šetnja u prirodi. Poželjno je izbegavati sastanke u radnim prostorima mentorke ili mentorine, jer ponekada nema potrebnog mira. Ukoliko mentorka i mentorina nisu iz istog grada onda će se dogovoriti o virtuelnoj komunikaciji.

- **Na koji način komuniciramo?** – najbolje je dogovoriti koji način komunikacije će se koristiti tokom mentorskog odnosa, koji je najlakši i najbrži, gde su i jedna i druga dostupne da li je to imejl, sms, poziv, vajber, vtcap i sl.

- **Koje su nam granice u mentorskom odnosu?** - (telefonski pozivi, mailovi, traženje pomoći, itd) – definisati kada mentorina može da kontaktira mentorku, koliko se komunicira između sastanaka, način na koji se komunicira.

- **Kako definišemo teme sastanaka?** – inicijativa bi trebalo da bude na strani mentorine i ona bi trebalo da postavlja teme u skladu sa onim što joj je u datom trenutku potrebno. Važno je samo da se to komunicira sa mentorkom par dana pre sastanka.

- **Kako pratimo ono što radimo?** – bilo bi dobro tokom mentorskog sastanka voditi beleške, u formi nekih dogovora ili ideja koje su pokrenute, a kako bi se na tome moglo raditi kasnije.

- **Kako merimo napredak i da li mentorski odnos funkcioniše ili ne?** - nakon svakog sastanka ohrabruju se mentorka i mentorina da urade kratku samoevaluaciju/razmišljanje nakon sastanka, a kako bi se sumiralo ono što je rečeno tokom sastanka.

Dobro je da nakon svakog sastanka odgovore na pet pitanja:

- da li sam zadovoljna sastankom?
- tri reči koje opisuju trenutni odnos?
- koje dve stvari su me motivisale, pokrenule tokom sastanka?
- šta smo postigle/naučila?

Pregled sadašnjeg stanja je sledeći korak, a to podrazumeva procenu položaja mentorine koja će poslužiti kao dobra osnova za dalji mentorski rad. Mentorka ovde ima odlučujuću ulogu, jer postavljanjem pitanja i vođenjem razgovora ona sagledava i širu sliku onoga gde se mentorina trenutno nalazi, a podstiče i mentorinu da ponovo promišlja ono što joj je potrebno. Ovo je neka vrsta pravljenja profila mentorine – gde se nalazi u profesionalnom, a gde u ličnom razvoju, koja znanja, veštine, resurse, kontakte, mreže ima.

FAZA 2: Trasiranje pravaca rada – kada smo stekli poverenje i utvrdili gde se mentorina trenutno nalazi prelazi se na drugu fazu u kojoj se dalje radi na postavljanju ciljeva i u kojoj se definišu usmerenja za dalji razvoj, ali i rad tokom mentorskog procesa. U ovoj fazi je neophodno otvoreno razgovarati o željenim rezultatima odnosa, i šta se želi ostvariti i kojim redosledom. Kada se definiše pravac i gde želimo da budemo kroz određeni vremenski period, važno je uzeti u obzir prostor između onog što imamo sada i onog što želimo da imamo kroz određeni vremenski period. To će svakako

Pitanja koja u ovoj fazi mogu da pomognu:

- Šta mentorina želi da postigne?
- Šta je brine?
- Koji su delovi razvoja u ovom trenutku prioritetni?
- Koja vrstu znanja, veštine, podrške, pomoći mentorina očekuje?
- Koju vrstu znanja, veštine, podrške, pomoći mentorka može da pruži?
- Šta će se smatrati napretkom?

FAZA 3: Napredak i aktivno učenje – treća faza traje najduže i predstavlja srž mentorskog rada. U ovoj fazi se radi na postizanju onog što je postavljeno kao cilj, definisanju aktivnosti, pripremi plana rada i realizaciji planiranog. Mentorka tokom ovog perioda pruža podršku, ohrabruje, deli svoja iskustva, priče, daje drugačiju perspektivu, daje povratnu informaciju, postavlja pitanja, podstiče promišljanje, sagledavanje svih elemenata u datom trenutku.

Tokom ovog procesa mentorka pomaže mentorini da se suoči sa preprekama i izazovima, podstiče je da promišlja postavljene ciljeve i ispituje da li su odabrane metode rada efikasne ili je neophodno prilagoditi ih trenutnoj situaciji, osnažuje.

Savet za mentorke u ovoj fazi:

- Postavljajte otvorena pitanja – šta, gde, kako, kad;
- Slušajte;
- Nudite drugačije viđenje, u vidu različite mogućnosti, koristite lične primere i vašu tačku gledišta;
- Pokažite razumevanje i interesovanje.

Kako se **procenjuju postignuti rezultati** tokom ove faze? Jednostavno. Najbolje je postavljati vrlo konkretna pitanja, koja će vam ponuditi uvid u postignuto, pokazati gde je potrebno još rada.

- Šta si do sada postigla?
- Koje aktivnosti si realizovala?
- Šta si naučila iz procesa?
- Do kojih si činjenica/podataka došla?
- Šta je najbolje funkcionisalo?
- Šta te plaši u procesu?
- Šta bi uradila drugačije?
- Šta još možeš da uradiš?
- Šta želiš da ostvariš?
- Šta moraš da uradiš da se to dogodi?
- Kako ćeš početi?
- Koji su rizici pred tobom?

Taktike koje mogu koristiti u ovoj fazi su sledeće:

- Redovno proveravajte napredak;
- Aktivno slušajte/savetujte;
- Pitajte i dajte povratne informacije;
- Pružite pravovremenu podršku;
- Stvarajte odgovarajuće uslove za olakšavanje učenja;
- Tražite povratne informacije;
- Produktivno koristite zajedničko vreme;
- Ocenite postignute ciljeve;
- Dajte konstruktivnu kritiku;
- Savetujte samo u oblasti u kojoj imate znanja, ali u redu je i ako nemate;
- Ne stidite se teških razgovora;
- Proslavite svaki mali uspeh!

Osamostaljivanje – ovo je trenutak u mentorskom odnosu koji dovodi do neznatne promene uloga i to znači da je mentorina spremna da preuzme odgovornost za svoje odluke, vodi proces i pokazuje izgrađeno samopuzdanje, dok sa druge strane mentorica pita, reaguje i podstiče. Kada se nađete u ovoj fazi držite se i dalje definisanog usmerenja, kako sastanci ne bi postali dokolica. Ukoliko se bliži ostvarivanje cilja, može doći i do opadanja motivacije

FAZA 4: Završetak odnosa – poslednja faza je poslednji mentorski sastanak. On se koristi za retrospektivu onog što je u određenom vremenskom periodu urađeno, osvrt na čitav mentorski proces, davanje završnih sugestija i komentara mentorice i mentorine. Uvek je dobro podsetiti se onog što je bilo dobro i što vam je tokom mentorskog procesa najviše pomoglo, ali takođe i gde je prostor za unapređenje mentorskog odnosa. Dobro je da se predvide neki dalji koraci i pravci u kojima bi mentorina želela da se kreće. Ukoliko želite da nastavite i dalje da se viđate, napravite neki okviran plan šta biste mogle zajedno da radite i obavezno planirajte proslavu kojom ćete obeležiti vaš mentorski rad.

Dakle...



U redu je biti osetljiv i emotivan kada se mentorski odnos završava;



Pronađite svoj način da izrazite svoja osećanja o mentorskom iskustvu;



Dajte i primite zahvalnicu;



Čak i ukoliko ste razočarani postignutim, izdvojite stvari koje su bile pozitivne i koje ste stekle tokom mentorskog odnosa;



Odvojite vreme za refleksiju o onom što ste tokom mentorskog odnosa naučile;



Identifikujte stvari oje ćete uraditi drugačije u sledećem mentorskom odnosu;



Proslavite postignuća!



ALATI ZA ODREĐIVANJE PRAVACA RADA U MENTORSKOM ODNOSU

Definisanje očekivanja

Pristup koji možete da koristite u identifikovanju očekivanja birate same i može da bude više ili manje detaljan. Moguće je da do sada zaista niste razmišljale o konkretnim očekivanjima ili ste imale nejasnu ideju šta zapravo želite da ostvarite kroz proces mentorstva, ali ono što je važno je da te svoje misli zapišete.

Primer koji navodimo se konkretno odnosi na razvoj karijere, ali ovu metodologiju možete da koristite u svim situacijama kada je potrebno da identifikujete svoja očekivanja i svoje ciljeve. Savet: kada razmišljate o svojim očekivanjima, ne zaboravite „širu sliku“ koja obuhvata karijeru, porodicu, zajednicu i lično blagostanje. Odakle da krenete? Od pitanja.

Da bi mentorski odnos bio uspešan, neophodno je da se unapred definišu određeni koraci:

1. Identifikujte svoja očekivanja

Neophodno je da znate šta želite da postignete kroz mentorski odnos.

Zato preporučujemo da pre upuštanja u čitav proces mentorstva razmislite i napravite listu vaših očekivanja. Mentorka i mentorina moraju da nedvosmisleno znaju zašto se upuštaju u mentorski odnos i šta žele njime da postignu. Osnovno pitanje na koje treba da znati odgovor jeste zašto se to radi. Bez jasne vizije i definisanog očekivanja postoji velika opasnost da mentorski proces bude neuspešan.

Primer 1:

Korak 1: Identifikovanje očekivanja

Pitanje: Šta ja želim?

Odgovor:

„Želim da identifikujem posao/oblast/poziciju gde će moji talenti i osobine doći do izražaja“

„Želim da otvorim mogućnost da učim od mlađih generacija“

Tek kada definišete šta je to što želite, možete da razmišljate o tome kako ćete to da ostvarite. Možete da definišete više ciljeva.

2. Identifikujte šta vam je sve potrebno da biste ispunile svoja očekivanja

Kada znate šta su vaši ciljevi, možete da počnete da razmišljate o tome šta vam je potrebno da biste ispunile ta očekivanja.

Ova lista može da uključuje razvoj novih veština, neophodne nove kontakte, neke specifične savete ili samo moralnu podršku.

Primer 2

Korak 2: Identifikovanje potreba

Pitanje: Šta mi je sve potrebno da bih ostvarila svoj cilj?

Odgovor: Potrebno mi je da:

- definišem svoje talente i osobine
- razvijem sposobnost da promovišem sebe
- pripremim biografiju
- naučim da uspešno pregovaram
- unapredim postojeća znanja
- otvorim neke nove sfere za lični razvoj.

3. Izaberite svoju strategiju

Sada znate šta želite i šta vam je potrebno da ostvarite cilj.

Ovaj korak se odnosi na to kako da ispunite svoja očekivanja. Ponekad vaš put do cilja može da bude veoma jednostavan i da podrazumeva da obavite nekoliko telefonskih poziva odgovarajućim osobama ili organizacijama. Međutim, u većini slučajeva to i nije tako i potrebno je osmisliti strategiju. Planiranje specifičnih aktivnosti vam u velikoj meri može pomoći da ostvarite svoje ciljeve.

Primer 3

Korak 3: Izbor strategije

Pitanje: Kako da to ostvarim?

Odgovor: To mogu da ostvarim na sledeći način:

- odvojicu vreme da zabeležim svoje misli;
- pitaću druge šta misle koje su moje jake, a koje slabe strane;
- trudiću se da koristim prilike gde mogu da upoznam ljude na sličnim pozicijama;
- kupiću knjigu i/ili pohađam seminar;
- posmatraču stručnjakinje;
- tražiću povratnu informaciju.

4. Definišite tip mentorke

Ovaj korak vam omogućava da razmislite o ulozi koju mentorka može da ima u vašem životu, a s druge strane otvara mogućnost da se odredite kom tipu mentorke pripadate i gde možete da date najviše.

Mentorka može da ima razne uloge i da ih kombinuje tokom trajanja mentorskog odnosa.

Mentorka može da ima ulogu:

- Učiteljice koja pomaže da se saznaju nove stvari;
- Kouča koji pomaže da se nauče nove veštine;
- Pokroviteljke koja unapređuje sposobnosti i osobine drugih i pomaže da razvoj specifičnih profila;
- Zaštitnice koja pomaže da se umanje nepotrebni rizici;
- Uzora koji pruža dobar primer veština ili osobina koje su cenjene i koje se žele razvijati;
- Konsultantkinje koja pomaže da se definišu i pojasne otvorena pitanja;
- Liderke koja pomaže da se definišu ključni koraci koji se moraju napraviti;
- Savetnice koja daje primer šta bi ona uradila u sličnoj situaciji;
- Vodilje, osobe koja vodi sopstvenim primerom;
- Pristalice koja pomaže razvoj samopouzdanja;
- Prijateljice koja ima razvijen osećaj empatije.



Definisanje ciljeva

Postavljanje ciljeva je vodič kroz život. Ciljeve postavljamo svakog dana, kada ujutru ustanemo (kratkoročni) do onih koji nas vode kroz život (dugoročni). Postavljanje ciljeva zato i jeste najteži posao. Kod postavljanja ciljeva važno je da oni budu pametni tj. na engleskom SMART.

- S** - (specific) specifično, konkretno, prepoznatljivo, jasno, razumljivo,
- M** - (measurable) merljiv rezultat, može se proveriti je li i u kom stepenu ostvaren
- A** - (achievable) ambiciozan, ostvarljiv s raspoloživim resursima u određenom vremenu
- R** - (resource bond) realan, računa na realno raspoložive resurse
- T** - (time constrained) ima definisano konačno vreme za ostvarenje

Dakle cilj mora biti jasan, merljiv, dostižan, izazovan i vremenski određen.

Dobro postavljeni ciljevi su neophodni za uspešan mentorski odnos. Dešava se da mentorina dođe sa dobro definisanim ciljevima, ali to je više izuzetak nego što je pravilo. Mentorine uglavnom dolaze sa opštom idejom o onom što žele da nauče tokom mentorskog odnosa, to može dovesti do nezadovoljstva u mentorskom odnosu ili do neispunjavanja očekivanja. Ali, ta ideja je polazna tačka za mentorku u procesu pomoći u uspostavljanju ciljeva.

Ukoliko možete da na niz pitanja odgovorite pozitivno onda to znači da je vaš cilj uspešno postavljen. Ako to nije slučaj, onda je potrebno još malo rada na postavljanju ciljeva.

Da li je cilj usmeren na budućnost? – uspešno suočavanje sa onim što je sada i ovde, vodi do kreiranja liste onoga što je potrebno uraditi iz čega proizilaze aktivnosti koje je neophodno realizovati;

Da li je cilj realan? – ukoliko radimo na cilju za koji u datom trenutku nemamo ni znanja, ni veština, ni vremena dovodi samo do nezadovoljstva;

Da li je cilj izazovan za mentorku? – najbolje je naći ravnotežu između izazovnog i dostižnog cilja. Ciljevi koji se brzo ostvaruju unosi dobru energiju i zadovoljstvo;

Da li je cilj konkretan i specifičan? – kada su ciljevi nejasni, previše opšti teško je ostvariti ih, i nisu merljivi;

Da li cilj zahteva od mentorine ulaganje vremena, energije i truda? – mentorke nisu posvećene odnosu ukoliko ne vide trud svoje mentorine;

Da li cilj doprinosi rasti i razvoju mentorine? – ukoliko se ne vidi napredak, može da utiče na dalji razvoj odnosa;

Ciljevi po SMARTu su:

- Treba da ubrzava i poboljšava profesionalni i lični razvoj mentorine;
- Može biti defnisan u jednoj rečenici ili više izjava – ali, mora da bude jasan, koncizan, sveobuhvatan i u skladu sa zahtevima SMART cilja;
- Predstavlja izazov za mentorku;
- Fokusiran na budući razvoj mentorine;
- Konkretan i jasan;
- Traži kvalitativni ili kvantitativni oblik poboljšanja koji se može meriti;
- Povezan je sa pitanjem - zašto?
- Zahteva više od jedne strategije za postizanje.

Postoje ciljevi koje postizete i koje predstavljate.

Ciljevi koje postizete su kratkoročni, merljivi i uočljivi, fokusirani su na znanja, veštine, radne veštine.

Ciljevi koje predstavljate su nevidljivi, nemerljivi, jer uključuju karakter, unutrašnje sposobnosti i lični razvoj.

The logo for SMART is displayed in a stylized, colorful font. The letters are filled with a pattern of white lines, giving them a geometric, crystalline appearance. The colors transition from red on the left to orange, yellow, green, and finally teal on the right.

USPEŠAN MENTORSKI ODNOS

Prvi susret

Za svaki dobar odnos, prvi susret je od izuzetne važnosti i dobra polazna tačka za postavljanje osnova za dalji razvoj mentorskog ili bilo kojeg drugog odnosa. Istovremeno prvi sastanak je i međusobno upoznavanje i predstavljanje.

Neophodno je da i mentorica i mentorina pripreme plan o čemu će na prvom sastanku razgovarati.

U dogovoreno vreme na dogovorenom mestu, a po mogućstvu van radnog prostora mentorice i mentorine.

Preporučljivo je kratko međusobno predstavljanje na početku. Zatim bi bilo dobro da mentorina predstavi ono što joj je potrebno da dobije iz mentorskog odnosa, potom zajedno sa mentorkom postavi ciljeve i definišu okvire za dalji rad (koliko puta će se viđati, kako će komunicirati i slično). Preporučljivo je da sastanak ne traje duže od 90 minuta.

Nakon prvog susreta sačiniti kratku belešku sa podvučenim značajnim dogovorima za mentorski rad. I možete da krenete na „putovanje“ kroz mentorstvo.

Saveti za uspešan mentorski odnos

- **Izlistajte sebi zaduženja** - nemojte dozvoliti da vam vreme prođe uzalud jer, ako imate „prazan hod“, nećete izvući maksimum iz ovog iskustva. Ukoliko nemate dogovorene aktivnosti, poradite na tome. Mentorice treba da se raspitaju o mogućnostima uključivanja mentorine u aktivnosti svoje firme, organizacije i sl, prisustvovanju internim sastancima ili dodatnim zaduženjima. Mentorina treba da prati, podstiče i pita za mogućnost dodatnog angažovanja, novih oblika i produbljivanja saradnje sa mentorkom - ugrabite svaku moguću priliku za usavršavanje svojih sposobnosti i učite na svakom koraku. Razmenjujte savete i kritike. I najvažnije - tražite mišljenje!
- **Ostavite utisak** – Budite svoje, pokažite želju i volju da se aktivno uključite, budite radoznale - interesujte se za poslovanje i funkcionisanje firme, organizacije, za aktuelne projekte i buduće planove, proučavajte

brošure i pravilnike na koje naidete; zauzmite proaktivan stav - preuzmite inicijativu i tragajte za novim saznanjima. Mentorke, pokažite interesovanje za želje i sklonosti mentorine, oslušnite njene nesigurnosti, prepoznajte njene šanse i potencijale, ohrabrite je da iznese ideje, budite oprezno kritične. Budite otvorene i komunikativne, vedre i optimistične.

- **Budite konkretne i fokusirane na vaš cilj** – Mentorine, nemojte od mentorke da tražite da rešava sve vaše probleme. Nemojte zloupotrebljavati njeno vreme ili dobru volju. Što je mentorka uspešnija u svom poslu, to je njeno vreme dragocenije. Pre nego što nazovete mentorku, pripremite se i zapišite ključna pitanja na koja želite da dobijete odgovore. Mentorka mora jasno da razume šta želite da ostvarite kroz mentorstvo.

- **Umrežavanje** – Kroz mentorski odnos ćete upoznati veliki broj osoba koje bi, kako poslovno, tako i privatno, mogle uticati na vaš dalji razvoj i karijeru. Shodno tome, mentorstvo je prava prilika za umrežavanje, odnosno stvaranje mreže poslovnih i ličnih kontakata. Sklapanje poznanstva, ostvarivanje kontakata, umrežavanje, šansa za pravljenje značajnih koraka u profesionalnom razvoju ulivaju poverenje.

- **Recite hvala** - Zahvalite se svojoj mentorki za vreme i trud koji ulaže u mentorski odnos, možda i na neki simboličan način. Stavite joj do znanja koliko vam je pomogla i od srca zahvalite na uslugama, savetima i pomoći. Ako dođete u fazu da osetite da vam mentorske usluge više nisu potrebne, recite to svojoj mentorki. Tokom života, na neke mentorke ćete se oslanjati jedan dan, a neke godinu, a neke ćete želeti zadržati ceo život. S druge strane, mentorke - zahvalite se svojoj mentorini od srca na vremenu i aktivnom slušanju, na novim predlozima ili novim pogledima na stvari. Uvek je pitajte za savet i ostavite joj prostora da može da vas kontaktira i nakon što se program završi. Stavite joj do znanja da ste i vi učili tokom mentorskog procesa.

Važno je da mentorskom odnosu pristupite otvoreno i sa pozitivnim stavom kako biste obe najviše naučile, jer je to, konačno, osnova uspostavljanja mentorskog odnosa.

Uspešno mentorstvo ima:

- Dobro definisane ciljeve
- Podršku okruženja
- Posvećenost uključenih akterki
- Odgovornost

Principi koji su potrebni za uspešan mentorski odnos:

- Budite svoje i autentične;
- Budite direktne i otvorene;
- Slušajte se;
- Dajte i tražite povratnu informaciju
- Poštujte poverljivost;
- Budite optimistične;
- Poštujte vreme;
- Pravite razliku između činjenica i mišljenja.

Šta ako mentorski odnos ne ispuni očekivanja?

Nažalost, moguće je da sam mentorski odnos ne ispuni očekivanja i to je nešto na šta se treba pripremiti. Uzroci nezadovoljstva mogu biti vrlo različiti i zbog toga samo vi možete odlučiti kako da odreagujete u datoj situaciji. Jedan od načina jeste i preispitivanje očekivanja, jer može da se desi da očekivanja nisu usklađena sa realnim mogućnostima za njihovo ostvarivanje. Zapamtite da mentorski odnos jeste način da saznate šta možete da očekujete u svojoj daljoj karijeri, možda i da proverite da li je to ono čemu želite da se posvetite. Ipak, neki problemi mogu da se pojave neočekivano i nezavisno od vas. Ukoliko naiđete na problem, pokušajte zajedno doći do rešenja. **Ne očekujte više nego što same možete da ponudite.**

Mentorski odnos može biti neuspešan zbog:

- Nedovoljne angažovanosti mentorke ili mentorine
- Prezuzetosti mentorke
- Strahopoštovanja mentorine
- Nepostojanje povratne informacije
- Previše saveta

KORISTI I DOBITI OD MENTORSKOG ODNOSA

Koristi i dobiti od mentorskog odnosa mogu biti višestruke, ali samo ukoliko se pružene prilike najbolje iskoriste. Mentorstvo može poslužiti kao dobra platforma i osnova za uspostavljanje mreže, a samim tim ojačavaju se veze i razmena iskustava i promoviše razmena i deljenje znanja. I za mentorku i mentorinu proces pruža sticanje novih i unapređenje postojećih znanja, ali i za uzajamno osnaživanje.

Kako će mentorski odnos izgledati zavisi od akademskih, profesionalnih, ličnih interesovanja, opštih saveta i ideja vodilja mentorki i mentorina. Misija i ciljevi su da se osnaži profesionalni razvoj žena. Takođe, može se pomoći promociji razmeni znanja i iskustva između mentorke i mentorine. *Održavajte aktivan odnos i nakon formalnog završetka mentorskog odnosa.*

Uvek možemo da uradimo više za sebe, prepoznamo svoje potencijale, ostvarimo ciljeve i kreiramo život u kome se osećamo ispunjeno i zadovoljno.

Mentorina može da podstakne mentorku da uključi neke nove pristupe u svoje radno okruženje ili u svakodnevni život, da unese neka nova razmišljanja i da nauči nove stvari.

Mentorka može da podstakne mentorinu da uči o sebi, razvija svoje potencijale, preduzima akcije kojima će unaprediti svoj život i ostvariti sopstvene vizije i ciljeve. Da bi mentorstvo bilo uspešno, mentorina mora biti spremna na promenu – a mentorka će joj pomoći da lakše ostvari svoje mogućnosti i bude zadovoljnija i uspešnija, kako na ličnom tako i na profesionalnom planu.

Rad na ličnom i profesionalnom razvoju nam pomaže da postignemo više u različitim sferama života, ubrzamo svoj poslovni uspeh, unapredimo karijeru ili povećamo kvalitet svog života, te preuzmemo odgovornost za ostvarenje svojih potencijala i ciljeva. Nadamo se da će i ovaj mali Vodič doprineti ostvarenju tog cilja.

Želimo vam uspešno mentorstvo i ne zaboravite, sto onih koje hoće su jače od hiljadu onih koji moraju!

O PROGRAMU PODELI SVOJE ZNANJE

Program „Podeli svoje znanje“ je **jedinstven program koji otvara mogućnost za lični i profesionalni razvoj žena**. Zasnovan je na konceptu mentorstva, a usmeren je upravo na izgradnju međusobne podrške žena, kroz deljenje znanja, iskustava, jačanje solidarnosti, promociju dobrih uzora, umrežavanje i osnaživanje žena. U Srbiji se sprovodi **od 2010. godine. Program zajednički sprovode Ambasada Sjedinjenih Američkih Država u Beogradu, Erste Banka, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju i Evropski pokret u Srbiji.**

Cilj programa „Podeli svoje znanje“ je profesionalno i lično osnaživanje žena, kroz razmenu iskustava i znanja. Vođen je idejom da uspešne i stručne žene, liderke iz različitih profesija, podele svoja znanja i iskustva sa mladim ženama sličnih interesovanja kako bi doprinele stvaranju prilika za mlade žene za unapređenje svog puta u karijeri, sa namerom da postignu pozitivan pomak i postave zdrave osnove za buduću dugoročnu saradnju.

Model mentorstva je razvijen u svetu i uspešno se realizuje uskoro svim društvenim sferama, od nauke, preko biznisa, do politike. Uzimajući u obzir naše okruženje i društvene prilike, model je prilagođen ciljnoj grupi u Srbiji. Proces evropske integracije Srbije je transformivni proces izgradnje demokratskog, prosperitetnog i održivog društva, a osnažene i uspešne žene jedan su od stubova takvog društva.

Program i koncept se baziraju isključivo na volonterizmu i entuzijazmu mentorki i mentorina, a njihova spremnost i posvećenost su ključni faktor uspeha mentorskog odnosa.



Program čine četiri komponente:

1. Rad sa mentorkom – kroz sastanke 1na1 i neformalne razgovore, uzajamno motivisanje i mobilizacija mentorina i mentorki, otvaranje mogućnost za mlade žene da pokrenu svoje karijere ili promene oblasti rada, da se dalje razvijaju i usavršavaju.

2. Zajednički događaji – okrugli stolovi i radionice i različiti događaji koji okupljaju mentorine i mentorke, kao i alumnistkinje, ali i druge zainteresovane. Radionice su namenjene osnaživanju i jačanju različitih veština koje im nedostaju. Okrugli stolovi su namenjeni razgovoru sa različitim ženama iz različitih profesija, kao i na njihove lične priče i izazove sa kojima se kao žene susreću u svom radu;

3. Individualna podrška mentorinama i mentorkama;

4. Mentorska šetnja – tokom jednog ciklusa Programa organizuju se dve mentoske šetnje. Osmomartovska šetnja kojom se obeležava Dan žena i u okviru koje se organizuje diskusija na lokalnu na trenutno aktuelnu temu za položaj žena u društvu. Osmomartovska mentorska šetnja je deo globalne inicijative Vital Voices Global Leadership Network u okviru koje se svake godine u nekoliko država širom sveta organizuje niz mentorskih šetnji, u istom danu.

Druga mentorska šetnja u okviru završnog događaja Programa, na kojem mentorke i mentorine dobijaju sertifikate i u okviru razgovora na različite teme podižu svest o značaju mentorstva, kao i umrežavanju i deljenju znanja.

U periodu **od 2010. godine do 2019. godine** u okviru Programa održano je:

- ✦ **30 radionica,**
- ✦ **20 okruglih stolova,**
- ✦ **13 mentorskih šetnji,**
- ✦ **5 studijskih poseta.**

Od 2010.godine u okviru Programa kreiran je **201** mentorski par, koje su činile ukupno **384** mentorki i mentorina. Posebnu vrednost Program čini aktivan Alumni klub koji broji preko **250** aktivnih alumnistkinja.

Od 2012. godine uključivanjem Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju u realizaciju Programa, jedan od glavnih doprinosa je obezbeđivanje snažnijeg mehanizma za veću inkluziju Romkinja i žena sa rurala kao učesnica u Programu.

Snažniji fokus na uključivanje Romkinja i žena sa rurala, omogućava da se pozitivnim delovanjem, motivisanjem i podrškom za učešće u Programu razbiju predrasude i stereotipi koji postoje na obe strane – unutar većinske grupe, ali i unutar marginalizovanih grupa i stvore atmosfera i uslovi za kreiranje jednakih šansi.

Partnerske organizacije i sam Program neguje i širi vrednosti solidarnosti, ravnopravnosti, tolerancije i inkluzivnosti u društvu.

Pozitivna diskriminacija realizuje se sa ciljem ohrabrivanja Romkinja i žena sa rurala da prepoznaju Program kao mesto gde mogu da ravnopravnim učešćem iskoriste šanse za profesionalni i lični razvoji i postanu deo inkluzivne i solidarne ženske zajednice u našem društvu.

Pozitivna diskriminacija zasniva se na podsticanju Romkinja i žena sa rurala da se prijave za učešće u Programu, kroz organizovanje outreach info-sesija za prijavu učešća. Posebna metoda za ove dve grupe žena koristi se u cilju otklanjanja stereotipa i predrasuda o nepogodnosti Programa za njihov razvoj, kao i u cilju davanja doprinosa povećanju inkluzije i razvoju celokupne ženske zajednice. Outreach sesije organizuju se u kontinuitetu od 2014. godine. U novembru i decembru 2019. godine organizovane su 3 outreach info-sesije u Kruševcu, Žitištu i Mionici za prijavu učešća u programu Podeli svoje znanje za Romkinje i žena sa rurala. Ovakva metoda omogućava kandidatkinjama Romkinjama i ženama sa rurala da se direktno

Program omogućava:

- **Unapređenje** ličnih znanja i veština;
- Ekonomsko i profesionalno **osnaživanje** pozicije žena u Srbiji;
- **Razvoj i unapređenje** ženskog liderstva, kao i percepcije istog;
- **Kreiranje** mreže novih liderki;
- Intergeneracijsku i intrageneracijsku **saradnju**;
- **Prenošenje znanja i iskustava** u okruženje
- **Promociju** uspeha i dostignuća žena.



Inovativnost i konstantan rad na širenju i unapređenju Programa rezultirali su pokretanjem **podcast serijala pod nazivom “We Show – We Grow” u sardnji sa Fakultetom dramskih umetnosti u Beogradu**. Podcast će se emitovati mesečno tokom 2020. godine, sa ciljem deljenja znanja i iskustva, primera uspešnih priča alumnistkinja na Programu sa širom društvenom zajednicom.

Serijal se sastoji od 24 epizode koje će u autentičnom prostoru Fakulteta dramskih umetnosti snimati sjajni tim mladih i uspešnih saradnika za dizajn zvuka, video snimanje i produciranje sa Fakulteta. Sve epizode u okviru serijala “We Show - We Grow” biće emitovane na zvaničnom **Youtube kanalu Evropskog pokreta u Srbiji**, a uz deljenje sadržaja na društvenim mrežama partnerskih organizacija i samog Programa.

Alumnistkinje su o Programu rekle...

„Program je fantastičan. Otvorila se mogućnost da učenice dobiju više znanja i, još važnije, mogućnost za iskustvo iz oblasti za koju su zainteresovane, kao i recept kako da se suoče sa realnošću u svakodnevnom životu. Program budi veru i daje snagu.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje - postani mentorka“
2010/2011

„Smatra me ravnopravnom i osobom od koje može po nešto da se nauči, iako ima mnogo više iskustva od mene, svestrana je, pa je zanima i oblast kojom se ja bavim.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje - postani mentorka“
2010/2011“

„Program mentorstva predstavlja značajnu stepenicu u razvoju moje poslovne karijere, jer sam dobila mogućnost da učim od najbolje u svojoj oblasti. Toplo preporučujem svima da se uključe u program mentorstva, jer je to idealna prilika za stvaranje značajnih kako poslovnih kontakata, tako odličnih prijateljskih veza.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje postani mentorka“
2012/2013





„Zahvaljujući programu „Podeli znanje, postani mentorka“ upoznala sam grupu sjajnih, ambicioznih i preduzimljivih žena, koje su me svojim iskustvima inspirisale da stremim još višim ciljevima. Kroz rad i upoznavanje sa mentorkom, koleginicama i predavačicama shvatila sam šta je mentorstvo zapravo i poželela da i sama jednog dana budem nekome mentorka. Za mene je mentorstvo nesebično prenošenje znanja i iskustva i upravo je to ono što ovaj program nudi, a što, na žalost, u našoj zemlji još uvek nije uobičajena pojava. Takođe, ovaj program je prava baza ženske solidarnosti i saradnje i zbog toga predstavlja značajan doprinos jačanju položaja žena u Srbiji.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje - postani mentorka“
2012/2013

„Stalna inspiracija će biti ceo ovaj program za mene, na svakom sastanku sam dobila još podrške, još pozitivne energije, još podstreka i inspiracije i saznanje da je ovo samo početak zajedničkog rada.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje - postani mentorka“
2013/2014

„Program me je osnažio kao Ženu, sazrela sam i primenila način razmišljanja, komunikacije, realnih ciljeva, naučila sam da tražim stvari koje želim. Dobila sam želju da budem bolja, da dajem još više od sebe i da se više trudim da ostvarim ono što želim. Takođe sam dobila motivaciju da bolje i više oslušujem sebe.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje - postani mentorka“
2015/2016

„Program mi je dao puno samopouzdanja, otvorio mi je nove vidike, zelju da se borim za ravnopravnost i pružio mi podršku i utehu da nikada ne odustajem. Pokrenuo je lavinu ideja, imam veći elan, sigurnija sam u sebe. Podigao je nivo samopouzdanja, uticao na fokusiranost ciljeva i prioriteta, proširio moju mrežu kontakata u okviru programa, ali i u svojoj sredini, povećao predispozicije za zapošljavanje. Davao mi je posebnu snagu i motivaciju i budio duh i samopouzdanje koje se odrazilo na različitim poljima u mom životu profesionalnom, društvenom, spiritualnom, pa i u ljubavnom, da budem iskrena.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje“
2016/2017

„Preuzela sam inicijativu na raznim životnim poljima, aktivnija sam, otvorenija, spremnija za izazove, hrabrija, vrednija. Posao mi je ove godine napredovao, upisala sam još jedan master, počela sam da učim novi jezik.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje“
2017/2018

„Program, a posebno odnos sa mentorkom je mi je pružio mogućnost izgrađivanja fantastičnog role modela, kao i osećaja da sam na pravom putu, što mi je dodatno donelo sigurnost u poslovnom okruženju.“

Izjava alumnistkinje programa „Podeli svoje znanje“
2018/2019



Prilog 1. O MENTORSTVU

ŠTA JE ZA VAS MENTORSTVO?

ŠTA MENTORSTVO MOŽE DA VAM DONESE?

KOJE REČI OPISUJU MENTORSTVO?

Prilog 2. KAKO IZGRADITI DOBAR MENTORSKI ODNOS?

KOJI JE VAŠ DUGOROČNI CILJ?

KOJI JE VAŠ KRATKOROČNI CILJ #1?

AKTIVNOSTI KA POSTIZANJU CILJA

MERE USPEHA

VREME DOSTIZANJA

Prilog 3. KAKO IZGRADITI DOBAR MENTORSKI ODNOS?

KOJE SU TVOJE PROFESIONALNE PREDNOSTI?

SA KOJIM LIČNIM I PROFESIONALNIM IZAZOVIMA SE HVATATE U KOŠTAC?

DEFINISANJE PRAVILA U MENTORSKOM ODNOSU

Prilog 4. Postavljanje osnovnih pravila

Koliko se puta sastajemo mesečno? _____

Koliko nam traju sastanci? _____

Gde se sastajemo? _____

Kako komuniciramo? _____

Koje su nam granice u odnosu? _____

O čemu ne razgovaramo? _____

Kako definišemo teme? _____

Kako pratimo? _____

Kako merimo napredak? _____

Prilog 5. MENTORSKI SPORAZUM

Dogovoren dana _____ između

MENTORKA (ime i prezime)

MENTORINA (ime i prezime)

1) Ciljevi koje želimo da postignemo, rezultate koje ćemo ostvariti i vremenski okvir za njihovo ostvarivanje u mentorskom odnosu su sledeći: (svi ciljevi treba da budu zajednički postavljeni i upisani po prioritetu, i treba da budu usmereni na specifične delove profesionalnog i ličnog osnaživanja na koje će se mentorka i mentorina fokusirati tokom svog rada)

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

2) Mentorka će uraditi sledeće: (opisati način pomoći i aktivnosti koje će mentorka preduzeti u mentorskom odnosu, kako bi ciljevi bili ostvareni)

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

3) Mentorina će uraditi sledeće:
(opisati način na koji će mentorina ostvarivati ciljeve)

•

•

•

•

4) Bićemo u kontaktu _____ puta mesečno tokom mentorskog programa.

Srešćemo se lično _____ tokom mentorskog odnosa.

Komuniciraćemo putem _____ (dopisati način telefon, mejl, društvene mreže itd.)

5) Svi razgovori se smatraju poverljivim, a informacije će biti deljene u cilju postizanja što uspešnijeg mentorskog odnosa.

MENTORKA

DATUM

MENTORINA

DATUM

Prilog 6. PITANJA ZA MENTORINU (I i II sastanak)

Profesionalni profil:

- Recite mi nešto o vašem obrazovanju
- Recite mi nešto o radnom iskustvu
- Šta biste voleli da radite u budućnosti?
- Koje jezike govorite?

Lični profil:

- Sa kojim izazovima se svakodnevno susrećete (posao, kuća, politički sistem i sl.)
- Kako biste okarakterisali sebe kao osobu? Ili kako biste voleli da vas prijatelji opišu?

Mreže:

- Da li imate mrežu kontakata? Kolika je?
- Ko čini vašu primarnu mrežu kontakata?

Vizija:

- O čemu sanjate?
- Ako ste vi kreatorka vašeg života šta biste voleli da radite za 5 godina? Gde biste voleli da budete?

Slobodno vreme:

- Šta radite u slobodno vreme?
- Da li imate neki hobi?
- Šta biste bili da niste ovo što jeste?

Par:

- Šta očekujete od mentorke?
- Šta želite da proizađe iz našeg odnosa?
- U kojim oblastima želite da vam pomognem?
- Koje osobine ima vaša idealna mentorka?
- Koliko često biste voleli da smo u kontaktu?
- Imate li neke posebne želje?

Dodatno:

- Da li ima nešto što bih još trebalo da znam?
- Kako vi meni možete da pomognete?
- Da li imate pitanja za mene?

Prilog 7. PITANJA ZA MENTORKU (I i II sastanak)

Profesionalni profil:

- Koliko je formalnog, a koliko neformalnog obrazovanja potrebno u vašoj oblasti rada?
- Koje su lične osobine potrebne kako bi neko radio u vašoj oblasti rada?
- Kako funkcioniše vaša firma, organizacija i sl?
- Koji je specifičan put u karijeri u vašoj organizaciji? A u oblasti rada?
- Koji su novi izazovi u oblasti u kojoj radite sada?

Lični profil:

- Sa kojim izazovima se svakodnevno susrećete (posao, kuća, politički sistem i sl.)
- Koji su uspesi na koje ste posebno ponosni?
- Da li ste imali mentora? Kako ste sa njim radili?
- Šta vas motiviše, inspiriše, pokreće na akciju?

Mreže:

- Kako ste našli vaš prvi posao?
- Kojoj mreži je najbolje pripadati u vašoj oblasti rada?
- Koju biste mi mrežu preporučili?
- Koje sajtove, časopise preporučujete da čitam u ovoj oblasti?

Vizija:

- Šta još želite da postignete u oblasti u kojoj radite?

Slobodno vreme:

- Šta radite u slobodno vreme?
- Da li imate neki hobi?
- Šta biste bili da niste ovo što jeste?

Par:

- Šta očekujete od mentorine?
- Kako mislite da je najbolje da započnemo naš odnos?
- U kojim oblastima možete da mi pomognete?
- Koliko često biste voleli da smo u kontaktu?
- Da li imate neke dileme oko našeg odnosa?

Dodatno:

- Da li ima nešto što bih još trebalo da znam?
- Šta biste želeli da naučite od mene?
- Da li imate pitanja za mene?

Prilog 8. AGENDA MENTORSKOG SASTANKA

90 minuta

Prvih 10 - 15 minuta – promene koje su se desile od prethodnog sastanka

30 minuta – dogovorena tema razgovora

30 minuta – novi izazovi i pitanja

Poslednjih 10-15 minuta – zaključci sastanka i kreiranje okvirnog plana za naredni sastanak

Prilog 9. MENTORSKI DNEVNIK

Datum

Dogovori

Do kada

Ko je odgovoran

Beleške:

...

...

Tri stvari koje sam danas naučila.....

Dve akcije ili promene koje ću napraviti.....

Jedna stvar koju nikada neću zaboraviti.....

Prilog 10. REFLEKSIJA O SASTANKU

Da li sam zadovoljna sastankom?

Tri reči koje opisuju trenutni odnos?

Koje dve stvari su me motivisale, pokrenule tokom sastanka?

Šta smo postigle/naučila?

Šta bih mogla drugačije da uradim?

Prilog 11. SMART CILJEVI

Ciljevi	Opis	SMART ciljevi
Specifični	Ko, koji, šta, gde, kada, kako?	Povećanje pratioca mog brenda na društvenim mrežama
Merljivi	Koliko se očekuje? Šta se očekuje?	Udvostručiti
Akcioni	Objasniti rezultate	Veće angažovane, više istraživanja, postavljanje raličitih tema za koje je moja ciljna grupa zainteresovana
Realistični	Šta je realistično i relevantno uraditi? Kako to unapređuje	Napraviti plan akcije i krenuti
Ograničeni vremenom	Do kada?	Godinu dana

Prilog 12. EVALUACIONI FORMULAR

Ovaj izveštaj ukratko procenjuje ostvarenje dogovorenih ciljeva i aktivnosti. Za to služi Mentorski sporazum koji zajednički popunjavaju:

MENTORKA (ime i prezime)

MENTORINA (ime i prezime)

Prvi sastanak mentorine i mentorke održan je

1) Mentorski odnos je počeo _____ i završio se _____ .

2) Sledeći ciljevi i rezultati u periodu mentorskog odnosa su ostvareni:

	neostavren	delimično	zadovoljavajuće	potpuno
Cilj 1 _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cilj 2 _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cilj 3 _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cilj 4 _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3) Svaki cilj je ostvaren kroz sledeće aktivnosti:

(ukratko opisati preduzete aktivnosti tokom mentorskog odnosa a u cilju postizanja određenog definisanog cilja)

Cilj 1 - aktivnosti

Cilj 2 - aktivnosti

Cilj 3 - aktivnosti

Cilj 4 - aktivnosti

4) Sve preduzete aktivnosti su bile relevantne za dostizanje postavljenih ciljeva definisanih Mentorskim sporazumom.

slabo delimično zadovoljavajuće potpuno

Komentari (opisati sve dodatne aktivnosti koje su se pokazale dobri, šta je bilo dobro, a šta bi trebalo izmeniti itd.)

5) Broj sastanaka i redovnost komunikacije definisan Mentorskim sporazumom

slabo delimično zadovoljavajuće potpuno

Komentari (dopisati sve relevantne razloge za dobru ili lošu komunikaciju)

6) Zajednički opisati mentorski odnos, svako iz svog ugla (po 500 karaktera mentorka i mentorina), o postignućima, onom što je bilo dobro i šta je bilo loše, šta biste uradile drugačije, o izazovima, preprekama, rezultatima itd.

7) Dodatni komentari:

Prilog 13. ZATVARANJE ODNOSA

ŠTA BIH DRUGAČIJE URADILA?

ŠTA SAM NAUČILA?

ŠTA DALJE?

Prilog 14. STUDIJE SLUČAJA MENTORSKIH ODNOSA

Studija slučaja 1 – Otvorenost i komunikacija

Pr. Početak i formalnost

„Na prvom sastanku sam bila na distanci i poslovna, jer nisam znala šta i kako da očekujem. Nisam sigurna ni koliko mi je mentorka pristupačna. Potpisale smo mentorski sporazum i odredile dalje smernice, za sada se pridržavamo plana.“

Svaki početak je neko istupanje iz zone komfora, potrudite sa da budete otvorene i neformalne, kako biste na najbolji način iskomunicirale šta vama je potrebno, a povratno, kako bi mentorka shvatila gde, kako i na koji način može da vam pomogne.

Pr. Metod komunikacije

„Mentorka i ja već neko vreme komuniciramo isključivo putem e-mail-a, vibera ili skype-a. Komunikacija je redovna, ali nikako da se dogovorimo za sastanak uživo. Imam dosta obaveza, a osećam i da je mentorka prezauzeta. Bojim se da će to prouzrokovati da kasnimo sa rokovima i napretkom...“

Komunikacija može biti efikasnija ukoliko ne zavisi od redovnog viđanja. Ostanite otvorene prema različitim vidovima održavanja odnosa, postavljajte pitanja i komunicirajte o tome šta vama odgovara kao i šta odgovara mentorki. Sklad se gradi uz otvoreni stav i otvorenu komunikaciju.

Pr. Proaktivnost u komunikaciji

„Nisam sigurna u kom pravcu se razvija mentorski odnos, obzirom da mi mentorka ne odgovara na sve mejlove. Ne osećam se slobodno da je češće kontaktiram. Neprijatno mi je da uznemiravam nekoga ako taj neko ne odgovara, jer imam osećaj da ću ispasti nekulturna i navalentna.“

Svi upadamo u frku sa vremenom, s vremena na vreme. Pitajte da li je upala u gužvu i predložite šta biste mogle da uradite po pitanju svog razvoja dok taj period ne prođe. Proaktivnost je od obostrane koristi, a od velikog značaja će vam biti povratna informacija.

Studija slučaja 2 – Očekivanja

Pr. Očekivanja u vezi sa klikom u mentorskom odnosu

„Moja mentorka je br. 1 ime u našoj oblasti i profesionalka koju maksimalno poštujem, ali nažalost nisam sigurna da dobijam dovoljno iz našeg mentorskog odnosa. Insistirala sam da dobijem tu mentorku, baš zato što smatram da bi mi njeno iskustvo bilo od ogromnog značaja. Šta više, primećujem da bi druge mentorke i mentorine na programu bile više zainteresovana za moju ideju i saradnju, ali one ipak nisu moja mentorka.“

Iskustvo je pokazalo da se znanje i podrška razmenjuju i množe u svim pravcima. Možda će se desiti da vam u toku Programa, ipak zatreba neko ko uopšte nije iz vaše oblasti. Možda će se desiti da vam je mentorka odlična, ali da brzo postignete to što vam je trebalo. Osvrnite se oko sebe u toku Programa, sve mentorine i mentorke zajedno čine riznicu znanja i podrške, te budite slobodne da komunicirate o tome.

Pr. Definisane ciljeva i prioritizacija

„Imamo dobru komunikaciju, mentorka je profesionalna i spremna da sa mnom deli svoje znanje. Čini mi se da je možda malo i prestroga, jer mi šalje literaturu iz oblasti u kojoj želim da se razvijam i proverava dokle sam stigla u čitanju. Nemam puno vremena da se posvetim klasičnom „učenju“, pa mi to pomalo stvara frustracije... Inače je sve super.“

Ciljevi mogu i da se redefinišu tokom Programa, kao što i prioriteti mogu da se promene. Budite otvorene u odnosu sa mentorkom, razgovarajte o svim promenama koje prolazite na Programu. Ako niste sigurne da je metod odgovarajući i čemu služi u tom trenutku, pitajte mentorku da vam pojasni. Ukoliko i dalje smatrate da postoji drugi način da dobijete više, otvoreno i slobodno predložite.

Studija slučaja 3 – Proaktivnost

Pr. Vođenje strogom dinamikom

„Na početku smo mentorka i ja uspostavile plan i program, kao i dinamiku rada. Čini mi se da na nekim stvarima isuviše gubim vreme, dok mi za neke druge stvari treba više vremena. U svakom slučaju, uspevamo da ispunimo dogovoreno.“

Promene su u redu. Predlažite i otvoreno komunicirajte o aktivnostima koje vas vode do cilja. Dinamika i treba da bude dovoljno fleksibilna i prilagodljiva trenutnim okolnostima.

Pr. Povlačenje u odnosu sa mentorkom

„Odlično sarađujemo. Mentorka mi daje zadatke s vremena na vreme, a ja ih u roku završavam. Još nisam sigurna da postížem konkretne rezultate, ali pretpostavljam da će i za to doći vreme.“

Mentorstvo nije obaveza, već avantura iz koje treba da izvučete maksimum za sebe i otvorite se pred drugim ljudima po pitanju svojih talenata i sposobnosti. Predlažite mentorki šta god vam padne na pamet, a može koristiti vašem zajedničkom napretku.

Studija slučaja 4 – Trošenje vremena

Pr. Nestrpljenje i zatvorenost

„Upoznala sam mentorku sa svojom idejom i planovima.. U prvi mah sam bila sigurna da me je odlično razumela, međutim sada već insistira da ideje i planove prilagodim nekim uslovima za koje nisam sigurna da mi odgovaraju. Već sam došla i do operativne faze, a čini mi se da ona isuviše insistira na strateškom planiranju. To je razlog zašto mi se čini da se mimoilazimo u razmišljanjima.“

Vreme se ne troši samo kada se ništa ne radi, već i kada se stvari rade na pogrešan način. Ostanite otvorene za savete i predloge svojih mentorki, ukoliko vam nije jasno zašto mentorka insistira na drugim fokusima i perspektivama, poštujujte njeno iskustvo i postavljajte pitanja. Uzmite u obzir šta vam predstavlja, možda od drveta ne vidite šumu. Opet, na kraju je odluka samo vaša.

Pr. Čekanje

„Od mog postavljanja ciljeva, nismo ništa radile, zadala mi je da postavim u wordu očekivanja i ciljeve što sam uradila na početku još, trebalo je da se nađemo ali nema vremena.“

Preispitajte svoja očekivanja. Mentorstvo je odnos „uzimanja i davanja („giving and taking“), dajte od sebe jasnost i direktnost, kao i inicijativu. Setite se da se samo na konkretna pitanja, dobijaju konkretni odgovori. Razmislite o tome koji metodi komunikacije i rada vam odgovaraju i budite spremne da o tome otvoreno razgovarate sa mentorkom.

***Želimo vam uspešno mentorstvo i ne zaboravite,
sto onih koje hoće jače su od hiljadu onih koje moraju!***



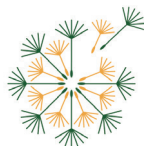
www.facebook.com/ProgramMentorstva



@Mentorstvo



@Mentorstvo



www.emins.org/podeli-svoje-znanje
mentorstvo@emins.or



**Evropski
Pokret
Srbija**



Organizacija za evropsku
bezbednost i saradnju
Misija u Srbiji

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

37.018.48
005.966.5:159.947.3

MAI vodič kroz mentorstvo : program Podeli svoje znanje / [Svetlana Stefanović ... et al.].
- 3. dopunjeno i izmenjeno izd. - Beograd : Evropski pokret u Srbiji, 2020 (Beograd : Grafolik). -
25 str. ; 28 cm

Podatak o autorima preuzet iz impresuma. - Tiraž 200.

ISBN 978-86-80046-65-5 (broš.)

1. Стефановић, Светлана, 1979- [аутор]
а) Психологија успеха б) Менторство

COBISS.SR-ID 333084679

