

## 9. Mentorovanie

**Zhrnutie:** Mentor vyhľadá človeka, ktorý má menej skúsenosti, rozvíja jeho potenciál a pomáha mu uspieť. Lídri sú mentori. Môžeš byť mentorom tak, že ponúkneš možnosť pre vývoj zručností - upozorníš na oblasti, ktoré treba zlepšiť, poskytneš vhodnú radu, budeš vzorom a povzbudíš človeka, aby rozmýšľal sám za seba a pracoval sám na sebe.

### Ciele:

- Vyhodnot' svoju schopnosť byť mentorom.
- Identifikuj a uplatni efektívne mentorské zručnosti.

Lídri potrebujú talentovaných a skúsených ľudí na pomoc s výzvami, ktorým čelia. Efektívni lídri sú mentori, ktorí rozoznávajú potenciál v menej skúsených ľuďoch a pomáhajú im pri vývoji ich zručností a talentov.

### Ako dobre mentoruješ?

Slúžiť ako mentor je výzva aj príležitosť pre osobný rast. Aby si vyhodnotil svoje schopnosti mentorovať, zisti, ako často môžeš úprimne urobiť nasledujúce vyhlásenia. Potom, čo dokončíš celý tento projekt, zopakuj toto cvičenie, aby si zmeral/a svoj pokrok.

*Pred/po projekte – (3)vždy/(2)niekedy/(1)nikdy*

- \_\_\_/\_\_\_ Pozorujem ľudí, aby som zistil/a ich potenciál.
- \_\_\_/\_\_\_ Som dobrý poslucháč.
- \_\_\_/\_\_\_ Keď ku mne prídu ľudia s problémom, povzbudím ich možnými riešeniami.
- \_\_\_/\_\_\_ Vyhradím si čas potrebný na to, aby som pomohol/a iným rozvíjať ich zručnosti.
- \_\_\_/\_\_\_ Rád/a pomáham iným rásť a vylepšovať ich uplatnenie v kariére.
- \_\_\_/\_\_\_ Som taktný/á a citlivý/á k potrebám ostatných.

**Hodnotenie:** *Sčítaj zakrúžkované čísla. Ak je tvoje skóre 22-24 bodov, gratulujem! Máš skvelé facilitátorské zručnosti. Ak je tvoje skóre 17-21 bodov tvoje zručnosti si vyžadujú pozornosť. Ak je tvoje skóre 16 bodov alebo menej, prišiel čas zlepšiť svoje zručnosti. Spočítaj zakrúžkované čísla. Ak je tvoje skóre 17-18 bodov, blahoželáme! Máš vynikajúce mentorské schopnosti. Ak je tvoje skóre 16-17 bodov, tvoje zručnosti sú dobré, ale potrebujú ešte trochu pozornosti. Ak je tvoje skóre 11 bodov alebo menej, je čas, aby si sa zlepšil/a.*

### Mentorovanie

Mentorovanie má niekoľko výhod:

- **Mentorovanie znižuje fluktuáciu.** Mnoho ľudí opustí organizáciu, pretože ich kariéra sa nevyvíja tak, ako dúfali. Mentor môže byť dôležitý v tom, že pomáha takémuto človeku v jeho kariére a presvedčuje ho, aby ostal. Toto je špeciálne pravdivé v tvojom Toastmasters klube. Noví členovia, ktorí majú mentorov, sa skôr aktívne podieľajú na činnosti klubu a je vyššia pravdepodobnosť, že v ňom ostanú.
- **Mentorovanie aktivuje talent.** Často organizácia čelí nedostatku kvalifikovaných ľudí. Mentori môžu pomôcť pri hľadaní a školeniach ostatných, ktorí vyplnia chýbajúce medzery.

- **Mentorovanie vychováva lídrov.** Mentori pomáhajú zdokonaľiť iných, ktorí zaujmú vodcovské miesta. V tvojom klube Toastmasters, mať viac vodcov znamená mať väčšiu množinu kvalifikovaných ľudí, pripravených podeliť si zodpovednosť za chod klubu.

Mentorovanie si vyžaduje istý typ ľudí. Dobrí mentori sa vyznačujú týmito črtami:

- **Dostupnosť.** Mentori sa urobia dostupnými, vyhradia si čas, ktorý trávia s druhými, pozorujú, starostlivo počúvajú, a ponúknu rady.
- **Trpezlivosť.** Ľudia sa učia rôznou rýchlosťou a niektorí potrebujú viac viest' ako iní. Je dôležité byť ochotný poskytnúť všetko, čo je treba.
- **Citlivosť.** Takt a diplomacia sú životne dôležité. Rola mentora je motivovať a povzbudiť.
- **Úcta.** Ľudia sú rôzni. Mentori rešpektujú tieto odlišnosti. A naopak, mentori sú uznávaní a obdivovaní kolegami, nadriadenými a dokonca aj tými, čo nepatria ku organizácii.
- **Flexibilita.** Mentori sa potrebujú prispôbiť k rôznym situáciám a mali by byť ochotní skúsiť nový prístup ak sa daná mentorská metóda neosvedčí a neprinesie očakávané výsledky.
- **Vedomosti.** Predtým, než pomáhajú iným, získali mentori skúsenosti a znalosti z praxe, vďaka čomu sú rady, ktoré dávajú, nasledovania hodné a perspektívne.
- **Sebavedomie.** Mentori sú si sebou istí a sú priateľskí.
- **Pozornosť.** Mentori sa starajú o iných a naozaj chcú pomáhať. Často aj samotné počúvanie - bez riešenia problémov iných ľudí - môže veľmi pomôcť, pretože umožní druhému človeku sformulovať problém a veci vyjasniť.

### Ako mentorovať

Mentori vytvárajú pozitívne, starostlivé prostredie užitočné pre človeka, ktorého mentorujú. Na vytvorenie takého prostredia urob nasledovné:

- **Ponúkni možnosti na zlepšenie zručností.** Poskytni špeciálne projekty a úlohy, ktoré vybudujú novú zručnosť. Odporuč ľuďom knihy alebo články o tejto zručnosti.
- **Poukáž na oblasti, ktoré potrebujú vylepšenie.** Často má človek medzeru v existujúcich zručnostiach, chýbajú mu niektoré také, ktoré sú potrebné na dokončenie projektu alebo pokrok v kariére. Upozorni na medzeru, potom inšpiruj svojho zverenca, aby robil všetko pre vyplnenie tej medzery.
- **Poskytni účinnú radu.** Poskytni nápady alebo informácie založené na tom, že si skúsenejší v prejednávanej oblasti: "Možno bude užitočné sa pozrieť na dáta z minulého roka".
- **Staň sa vzorom.** Všetci počúvame ľudí, ktorých rešpektujeme a obdivujeme. Buď si vedomý toho, že ľudia pozorujú, ako si poradíš v ťažkej, náročnej situácii.
- **Povzbud' ľudí, aby mysleli sami za seba.** Nerieš problém iných, radšej ich povzbud' aby našli možné riešenia sami. "Máš niekoľko možností. Ktorá je podľa teba najlepšia?"

### Tvoja úloha

Rozviň svoje mentorské schopnosti tým, že budeš pracovať na týchto úlohách.

- Mentoruj nového člena pri prvých troch projektoch manuálu Zručný rečník
- Mentoruj existujúceho člena klubu.
- Člen poradnej skupiny pre člena pracujúceho na „VVV – Vysoko výkonné vodcovstvo“ projekte.

Na vysvetlenie týchto úloh si pozri prílohu.



### Mentoruj existujúceho člena klubu

Hodnotiteľ \_\_\_\_\_ Dátum \_\_\_\_\_

- |  | vždy | niekedy | nikdy |
|--|------|---------|-------|
| • Mentor poskytol podporu, osobný kontakt a uistenie.  | 3    | 2       | 1     |
| • Mentorova komunikácia s novým členom bola vždy rýchla a dôkladná.  | 3    | 2       | 1     |
| • Mentor poskytol príležitosti a zdroje pre rozvoj zručností v oblastiach, na ktoré sa existujúci člen zameriaval. | 3    | 2       | 1     |
- Čo urobil mentor, aby pomohol existujúcemu členovi naučiť sa o Toastmasters?
  
  - Bol úspešný pri pomoci s potrebami existujúceho člena? Prečo áno alebo prečo nie?

### Člen poradnej skupiny pre člena pracujúceho na projekte „VVV – Vysoko výkonné vodcovstvo“

Hodnotiteľ \_\_\_\_\_ Dátum \_\_\_\_\_

- |   | vždy | niekedy | nikdy |
|---|------|---------|-------|
| • Člen poradnej skupiny bol vždy k dispozícii pre schôdzky poradnej skupiny.        | 3    | 2       | 1     |
| • Člen poradnej skupiny mal skúsenosti a vedomosti o princípoch riadenia.           | 3    | 2       | 1     |
| • Člen poradnej skupiny ochotne poskytoval relevantné rady, myšlienky a informácie. | 3    | 2       | 1     |

- Čo urobil člen poradnej skupiny, aby pomohol členovi ukončiť projekt Vysoko Výkonné vodcovstvo?

- Bol člen poradnej skupiny úspešný pri plnení potrieb vedúceho projektu VVV? Prečo áno alebo prečo nie?