

PRIRUČNIK

# MOVE IT FORWARD+

za razvoj održivosti kroz mentoriranje



**PRIPREMIO**

MOVE IT FORWARD+ CONSORTIUM PARTNERS

## **Sadržaj**

Sadržaj	3
UVOD	3
O MIF+ projektu	3
Zašto MIF+ mentoriranje?	4
Modeli mentorstva MIF+ partnerskih organizacija	5
MIF+ mentoriranje	11
Što je to MIF+ mentoriranje?	11
Uloga mentora	12
Trening za mentore	17
Stav mentora	17
Prepoznavanje razlika između vas dvoje način je na koji možete razmijeniti iskustva, učiti jedni od drugih i pomoći vam da bolje odgovorite na potrebe mentorirane osobe.	18
Komunikacija i interakcija	19
Prilozi	23
Prilog 1 MIF+ upitnik o mentoriranju	23
Prilog II Portfelji	27

## UVOD

### **O MIF+ projektu**

**MOVE IT FORWARD+** je projekt čiji je cilj inoviranje i podrška organizacijama u području poduzetničkog i digitalnog obrazovanja s fokusom na žene. Cilj je razviti metodologije i ponuditi nove načine suradnje, mentorstva i odnosa s privatnim sektorom, kako bi sudionice mogle pokrenuti projekte (digitalnog) poduzetništva.

Očekivani rezultati su:

Stvaranje platforme i mreže Move It Forward+ za organizacije zainteresirane za podršku ženskom (digitalnom) poduzetništvu

Unaprijeđenje kolaborativnog dizajna, koncept hackathona kao odskočne daske za razvoj poduzetničkih i digitalnih vještina

Razvoj mentorskih metodologija za razvoj poduzetničkih vještina uključivanjem stvarnih poslovnih žena kao mentorica

Uključivanje velikog broja sudionika pilotiranjem i procjenom održivosti aktivnosti

Move It Forward+ osmišljen je tako da ima izravan utjecaj na:

Organizacije za obrazovanje odraslih

Trenere, mentore i voditelje edukacije

Žene i (buduće) poduzetnice

Šire zajednice i poduzetničke ekosustave

Druge organizacije koje žele provesti Move It Forward+ metodologiju

### **Zašto MIF+ mentoriranje?**

Mentorstvo je logični nastavak nakon prve aktivnosti projekta, a to je Hackathon. Izrada smjernica i jednostavne MIF+ metodologije mentorstva dovodi do razvoja održivosti u programima ženskog poduzetništva.

Ove se smjernice žele koristiti kao osnova za umnožavanje unutar i izvan zemalja projektnog partnerstva.



Smjernice su usmjerene na ova ključna pitanja:

Kako stvoriti održivost za poduzetničke događaje i aktivnosti;

Kako uključiti (volonterske) mentore i stručnjake iz tvrtki;

Kako razviti mentorsku vezu (odnos);

Kako odabrati i obučiti mentore;

Koji su postojeći alati dostupni za olakšavanje procesa mentorstva;

Kako pratiti i surađivati sa sudionicima, nakon i između aktivnosti.

### Modeli mentorstva MIF+ partnerskih organizacija

Svih šest partnera MIF+ konzorcija imaju iskustva u mentorstvu donoseći svoj pristup stvaranju čvrstog i održivog rješenja za 'zajednički temelj' kako bi se provedbom prve aktivnosti, Hackathona, ostvarila planirana održivost u poticanju ženskog poduzetništva. Sudionici se moraju suočiti sa stvarnim ljudima koji su angažirani u svijetu rada. S druge strane, više organizacija iz Europe i šire može se nadahnuti za provedbu mentorstva za žene (buduće) poduzetnice. **Komisija** je 2011. godine otvorila Europsku mrežu mentora za poduzetnice, platformu za mentorstvo i izgradnju vještina koje dobrovoljno savjetuju, osposobljavaju i umrežuju žene koje započinju i vode nove poslove.

### CENTAR TEHNIČKE KULTURE RIJEKA

CTK Rijeka provodi mnoštvo aktivnosti koje otkrivaju sličnosti s gore spomenutim postupkom. CTK Rijeka je važan centar za edukaciju o digitalnim vještinama koje pomažu polaznicima da započnu poslovati u digitalnom svijetu. Volonterski programi CTK Rijeka uključuju:

Croatian Makers liga:

Najveći izvannastavni STEM program u EU: obuhvaća sada više od 150 000 djece u Hrvatskoj;

BootcampIT:

Intenzivna edukacija za Junior developere.

*Dugoročno volonterski programi CTK Rijeka:*

- CTK Rijeka ima desetak dugoročnih volontera (koji su samostalno razvili i vode svoje edukacijske programe)
- Volonteri su započeli suradnju s organizacijom kao polaznici programa

**DIGITAL LEADERSHIP INSTITUTE** se bavi oblikom mentorstva kojim će se sudionicama Hackathona 'Move it Forward' pružiti pomoć ako njihov projekt bude proglašen pobjedničkim ili im je potrebno savjetovanje u karijeri. Što DLI radi:

Izgradnja zajednice (kroz mentorstvo):

- *internetska zajednica: članstvo u internetskoj zajednici Digital Brussels, pruža pristup materijalima za obuku, grupnim raspravama i stručnjacima za digitalno stvaranje.*
- *večernja događanja i radionice u zajednici*
- *pristup stručnom savjetovanju*
- *pristup ključnim odabranim partnerima i nekim odabranim uslugama.*

### **DLI-ova studija slučaja: Move It Forward+ mentorstvo i izgradnja zajednice**

Glavni događaj **Move It Forward, za digitalne početnice**, u organizaciji Instituta za digitalno vodstvo, pristupa teško dostupnim ženskim demografskim kategorijama iz ranjivih zajednica, pružajući im vještine, zajednicu i stručnu podršku.

Sam koncept događaja je potaknuti kontinuitet njegovih ishoda i izvan događaja, stvoriti veze između sudionika i njihove zajednice koje će pridonijeti razvoju projektnih ideja od koncepta do samoodrživih proizvoda neovisno o projektu.

Za DLI jedan od glavnih čimbenika postizanja održivosti je izgradnja zajednice stvaranjem jedinstvenog prostora za interakciju s ciljnom skupinom. Iako je nužno usko surađivati s ekosustavom lokalnih dionika kako bi se kontinuirano nadopunjavali postojeći sadržaji i članovima zajednice pružale optimalne mogućnosti za rast izvan zajednice, ključni je čimbenik uspjeha jedinstveno i poticajno okruženje u kojem se može učiti, griješiti bez osuđivanja i stjecanja samopouzdanja.

Tu putanja mentorstva pomaže. Kontinuirana suradnja između sudionika Move It Forward (MIF) događanja, govornika, članova žirija i partnera na događajima stoga je presudna. To se obično postiže nuđenjem mogućnosti mentorstva nakon događaja kao dio "nagrada" dodijeljenih tri najbolja projekta:

- Najbolji projekt: šestomjesečno mentorstvo; 10 sati jedan na jedan s MIF Startup trenerom;

- Najinovativniji projekt: četveromjesečno mentorstvo; 8 sati jedan na jedan s MIF Startup trenerom;
- Projekt s najvećim utjecajem: četveromjesečno mentorstvo; 8 sati jedan na jedan s MIF Startup trenerom;

Budući da su projekti koji se razvijaju tijekom događaja Move it Forward, obično u fazi začeća, često voditelji projekata obično trebaju pristup različitim vrstama znanja (poslovnim, financijskim, digitalnim, marketinškim itd.). Zbog toga su različiti partneri iz zajednice i Move it Forward ekosustava sposobni pružiti različite vrste znanja. Tri nagrađena projekta tako dobivaju pristup partnerima s kojima se mogu savjetovati tijekom razdoblja mentoriranja. Tada se svaka mentorirana osoba povezuje s određenim mentorom na temelju njenih potreba.

Mentorstvo se izvodi licem u lice ili putem interneta, tijekom ili izvan radnog vremena, ovisno o dostupnosti mentorirane osobe/mentora. Često se dogodi da se mentorski poslovi odvijaju u neformalnom okruženju (kafić/bar ili šetnja parkom).

Zbog velikog entuzijazma neposredno nakon događaja, većina MIF partnera spremna je nastaviti s projektnom podrškom i mentorstvom. Ipak, nedostatak financijskih sredstava pokazao je da mentorstvo teško dolazi do svog unaprijed utvrđenog kraja. To znači da se bez kontinuiranog protoka financijskih sredstava mentorski program ne može uspješno dovršiti, a time se lako ometaju željeni ciljevi i razvijanje projektnih ideja od koncepta do samoodrživih proizvoda.

**LED BY HER** je organizacija koja se savršeno uklapa u partnerski konzorcij MIF+ projekta. Zapošljava stručnjake za osnaživanje žena kroz jasne i izazovne aktivnosti:

*Dobar mentor mora:*

- biti iskusan, aktivan slušatelj i pouzdan
- stručan u vezi s karijernim putovima
- stručan u tehnici
- biti komunikativan i razumjeti ljude
- pružiti savjete i povratne informacije
- osjećati osobno ispunjenje ulaganjem u druge.



### *Priprema za mentoriranje:*

- osoba koja se mentorira treba imati predodžbu o svojim specifičnim potrebama
- organiziranje sastanka radi rasprave o mentorskom odnosu
- definirati očekivanja i razjasniti ciljeve
- potpisati ugovor o mentorstvu.

### *Organizacija:*

- uravnotežiti odnos između ugodnog osobnog odnosa i održavanja objektivne profesionalne pozicije za mentora
- jasan raspored i učestalost sastanaka

### *Kvaliteta podudaranja:*

- izgraditi otvoren odnos uz uzajamno poštovanje
- potvrditi sposobnosti/kvalifikacije mentora da odgovori na potrebe i ciljeve mentorirane osobe
- stvoriti i održavati odnos.

### *Stvorite zajednički plan za daljnje aktivnosti i povratne informacije:*

- rasporedi sastanaka: učestalost, redovitost, trajanje i gdje – uživo ili online
- ciljevi i ishodi učenja za svaki sastanak
- praćenje napretka

### *Koraci u provedbi:*

- učenik mora pojasniti svoje ciljeve i željene ishode (1. sastanak)
- mentor i učenik razgovaraju o odgovarajućim ciljevima i koracima tijekom prvih par sastanaka
- tijekom sastanaka početni ciljevi i očekivanja mogu se dodatno razjasniti, usavršiti i možda redefinirati
- pregled učinkovitosti sastanka
- nakon završetka sastanka i mentor i učenik ocjenjuju pozitivan doprinos sastanka.

**NORTHTOWN VILNIUS** je organizacija koja svoj mentorski model provodi kroz tri programa:

- inkubacija, razvoj ideja
- unaprjeđenje, mentoriranje i obrazovanje, financiranje, prototipiziranje i komercijalizacija
- prijenos na tržište



### *Northtown Vilnius - mentori:*

- zaposlenici koji imaju iskustva u inovacijama
- plaćeni zaposlenici, financirani iz EU fondova
- volonteri, partneri organizacije, prijatelji, poznanici, direktori, visokokvalificirane osobe
- sudjeluju u aktivnostima i projektima koji implementiraju neku vrstu inovacije.

### *Kako odabrati dobre mentore?*

- putem preporuka
- putem životopisa
- nužno je da mentori imaju visoko razvijene komunikacijske vještine
- mentor mora pružiti podršku i inspirirati
- mentor mora imati relevantnog iskustva u polju kojim se bavi.

**PROFESSIONAL FOUNDATION** je organizacija koja ima dugo i široko iskustvo s mentorstvom unutar organizacije, s trenerima, učiteljima i studentima. To je postao način zajedničkog života za iskusne i manje iskusne članove, učitelje, studente i učenike. Za mentorstvo koje treba razviti (digitalne) poduzetničke vještine, „inovacija“ se sastoji od usvajanja portfelja temeljenog na mentorstvu koje ima prednost vođenje i mentora i mentoriranih osoba u njihovim aktivnostima kratkim treningom (4 sata) oslanjajući se na dobro organizirane pisane zadatke koji se mogu pratiti i revidirati tijekom aktivnosti mentorstva ili čak i nakon završetka aktivnosti.

### *Portfelj mentorstva može:*

- pomoći ženama pristupiti tržištu rada
- facilitirati razvoj konstruktivnog odnosa među mentorima i osoba koje se mentoriraju
- pomoći razviti osjećaj pripadnosti kod žena u poduzetničkom svijetu.

**WOMEN IN DIGITAL INITIATIVES LUXEMBOURG ASBL** – koordinator MIF+ projekta, je organizacija koja je zabrinuta definicijom mentora:

- to je osoba koja je voljna podijeliti svoje iskustvo s drugima.

### *Dobra struktura i plan:*

- dobro definirani plan na početku programa mentoriranja ključan je za uspješnost aktivnosti
- važno je specificirati vremenski okvir s početkom i krajem svake sesije mentoriranja.

### *Jasni ciljevi:*





- postavite pitanje na početku aktivnosti – što očekujete postići do kraja procesa mentoriranja?
- Definirajte jasne ciljeve koji su ostvarivi u vremenskom periodu mentoriranja.

*Poteškoće za mentore:*

- Pronaći dovoljno vremena za mentoriranje.

*Kraj mentorskog programa:*

- Idealno mentorski program završava kvalitetnim utjecajem i na mentora i na osobu koja pristupa mentoriranju.



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

## 1. poglavlje - MIF+ mentoriranje

**MIF+ grupa potpore za mentore** odnosi se na osobu u organizaciji koja je odgovorna za mentorski program općenito i za:

- stvaranje baze podataka mentora i osoba koje pristupaju mentoriranju
- pružanje podrške i nadgledanje MIF+ aktivnosti mentoriranja
- uspjeh suradnje između mentora i osoba koje pristupaju mentoriranju
- komunikaciju (minimalno jednom mjesečno) s dionicima
- pronalazak eventualne zamjene u slučaju da inicijalni dodijeljeni mentor/osoba koja pristupa mentoriranju nije zadovoljan/na parom
- prikupljanje povratnih informacija

### **Što je to MIF+ mentoriranje?**

To je individualni odnos podrške usmjeren na učenje i razvoj namijenjen ženama da ostvare svoj potencijal i osnaže svoje (digitalne) poduzetničke vještine u izravnom kontaktu s iskusnom i aktivnom poslovnom osobom koja pripada tržištu rada.

MIF+ Mentorstvo u osnovi je sustav strukturiranog vođenja kojim jedna osoba dijeli svoje znanje, vještine i iskustvo kako bi pomogla drugima da napreduju u vlastitom životu i karijeri. MIF+ Mentorstvo je više od "davanja savjeta" ili prosljeđivanja iskustva u određenom području ili situaciji. Riječ je o motiviranju i osnaživanju žene pod mentorstvom da identificiraju svoje ciljeve i problema te pronalasku načina da ih riješe.

### **Ciljna skupina**

Projektom je osmišljeno direktno surađivati s:

organizacijama koje se bave obrazovanjem odraslih;

trenerima, mentorima, učiteljima;

ženama sudionicama i (budućim) poduzetnicama.

Za praktične aktivnosti poput hackathona i mentorskog programa želimo osigurati uključivanje žena s manje mogućnosti. Osmislit će se posebne smjernice s naglaskom na tome da aktivnosti budu sveobuhvatnije, npr. da se uključe žene koje se ponovno uključuju na tržište rada, žene starije od 50 godina i žene migrantice. Većina uključenih organizacija ima iskustva s ranjivim skupinama (migrantice, žene žrtve nasilja, žene nižih kvalifikacija ili ponovno uključivanje na tržište rada...), pa je uključivanje ovih sudionika neophodno za planirane aktivnosti.

Projekt MIF+ obraća se široj zajednici, dionicima i poduzetničkom ekosustavu, kao i organizacijama izvan partnerskih zemalja. Mentor bi trebao imati nekoliko godina radnog iskustva, posebno u industriji ili u određenim vještinama koje mentorirana osoba ili njezin projekt trebaju. Trebali bi biti dovoljno zreli da s mentoriranom osobom neutralno razgovaraju o projektu i pomognu u rastu i razvoju, kao i u projektu. Mentor bi trebao biti svjestan sebe i svojih vještina i sposobnosti. Također bi se trebali sjetiti da projekt pripada osobi koja se mentorira i da su oni tu da savjetuju, ne upravljaju ili vode projekt.

## Uloga mentora

Mentor bi trebao imati nekoliko godina radnog iskustva, posebno u industriji ili u određenim vještinama koje trebaju mentoriranoj osobi ili njezinom projektu. Trebali bi biti dovoljno zreli da s mentoriranom osobom neutralno razgovaraju o projektu i pomažu u rastu i razvoju, kao i u projektu. Mentor bi trebao biti svjestan sebe i svojih vještina i sposobnosti.

### ➤ Transverzalne (meke) vještine mentora

#### *Aktivni slušatelj*

Aktivno slušanje najosnovnija je vještina koja se koristi tijekom procesa mentoriranja. Aktivno slušanje stvara snažnu vezu za otvorenu komunikaciju i omogućava mentoru da utvrdi potrebe i brige svog učenika.

Primjeri: postavljanje pitanja koja pokazuju interes za ono što učenik govori, obraćanje pozornosti na govor tijela, ne usredotočujte se pretjerano na vlastita iskustva i ne donosite odluke za učenika.

### *Ulijava povjerenje*

Povjerenje je presudno za odnos mentorstva. Mentori mogu s vremenom izgraditi povjerenje držanjem povjerljivih rasprava, održavanjem zakazanih sastanaka i poziva, praćenjem zadataka, dosljednim pokazivanjem interesa i podrške te iskrenošću prema učeniku.

### *Ne osuđuje*

Mentor treba poticati i nadahnjivati svog učenika prenošenjem vjere u njegovu sposobnost osobnog i profesionalnog rasta i postizanja svojih ciljeva. Korištenje pozitivnih riječi pomoći će podržati, ohrabriti i prenijeti razumijevanje. Ako se učenik muči, pomozite mu da pronađe rješenje, umjesto da se pretjerano usredotočite na sam problem i kako se to dogodilo jer to osnažuje osjećaj neuspjeha.

#### ➤ **Tehničke (tvrde) vještine mentora**

Mentori moraju posjedovati osobni i profesionalni kredibilitet kako bi bili u mogućnosti što bolje pružiti podršku osobama koje mentoriraju.

### *Profesionalno umrežavanje*

Mentor bi trebao biti spreman identificirati kontakte u njihovoj mreži na službeni ili neformalni način kako bi pomogao mentoriranom osoblju u postizanju njihovih ciljeva. Oni također mogu stvoriti mogućnosti za mentorirane ljude da se sretnu sa profesionalcima koji će im pružiti informacije ili mogućnosti za razvoj znanja i vještina mentoriranog kao podršku projektu.

### *Stručnost u smislu karijere i karijernih opcija / tehnička stručnost*

Mentor mora imati znanje iz određenog područja kao što je marketing ili prikupljanje sredstava. Ovo profesionalno iskustvo omogućava mentoru da podrži mentoriranu osobu da riješi problem ili donese tešku odluku za svoj projekt. Ova stručnost također može pomoći mentoriranoj osobi da razjasni stvarna pitanja i da razmišlja strateški.



## Uloga mentorirane osobe

Mentorirana osoba sudjelovat će na sastancima s mentorima (uživo ili online), unutar kojih će otkriti vještine, tendencije, profesionalne interese, potičući da slijedi i razvija karijeru. Naučit će prevladati prepreke stvorene stereotipima i predrasudama razvijajući samopoštovanje i samopouzdanje, promičući načela ravnopravnosti spolova.

Kroz aktivnost mentorstva, očekuje se da će mentorirana osoba biti:

U mogućnosti kontrolirati dnevni red, preuzeti odgovornost za svoj razvoj, umjesto očekivanja 'brzih rješenja' od mentora

Predana, pohađati planirane sesije, poduzimati planirane radnje s mentorom

Spremna preuzeti inicijativu za izazov kad mentor osjeti da će to biti od koristi

Profesionalac u odnosu s mentorom je točan, poštuje dogovorena osnovna pravila i otvoreno i iskreno razgovara s mentorom. (Clare Wakeham)

## 2. Poglavlje – postavljanje MIF+ programa mentorstva

### Regrutiranje volonterskih mentora

Program mentorstva ne može dobro funkcionirati bez mentora volontera, pa je očita potreba da se jednostavno prikupi odgovarajući broj mentora za postizanje rezultata koji su projektom MIF+ zamišljeno ostvariti. Selektiranje – selekcija je usmjerena na mentore s poduzetničkim vještinama koji su spremni uključiti se u ovu aktivnost - jamči ne samo da će mentorstvo postići svoje rezultate, već će i stručnost angažiranih mentora biti na visini zadatka. I dok mnogi programi koriste formalni postupak provjere kako bi uklonili nepodobne volontere, oni također mogu uštedjeti vrijeme osoblja i programske resurse tako što odlučuju o tome tko će uopće biti regrutiran. Najuspješniji su programi koji identificiraju motivacije svojih potencijalnih volontera i razgovaraju s njima izravno tijekom procesa regrutiranja.

Regrutiranje mentora je uspostavljanje osobnih veza, čak i kada koristite strategije masovnog marketinga. Najbolji način regrutiranja novih mentora je zavirivanje u krugove prijatelja, obitelji, profesionalnih kolega i društvenih grupa koje pružaju vaši postojeći mentori. Vaši mentori vjerojatno znaju mnoge druge koji dijele slične vrijednosti i koji bi preuzeli sličnu mentorsku obvezu. Oni također mogu pružiti snažno osobno iskustvo. Mentorstvo je najintenzivnije volontersko opredjeljenje koje možete tražiti od nekoga. Mnogi ljudi s kojima razgovarate NEĆE imati vremena, osobnosti, vrijednosti i predanosti da budu mentori u našem programu.

Postoje selekcijska pitanja koje možete postaviti potencijalnim mentorima:

- Kako vas ljudi doživljavaju?
- Uspijevate li prenijeti svoja razmišljanja na ljude?
- Možete li motivirati druge ljude da učine nešto?



### Aktivnosti (predložene) za prikupljanje volonterskim mentora

- Pošaljite formalne pozive poduzećima
- Osobne veze i poznanstva
- Izgradite online zajednicu ili koristite neku postojeću
- Predstavite poduzećima i potencijalnim mentorima prijašnja dobra iskustva
- Predstavite mentoriranje kao proces karijernog rasta i za mentore.

### Proces uparivanja

Na temelju prijavnog obrasca za mentora i potreba mentoriranih osoba, predstavnik za podršku mentorstvu/voditelj programa u svakoj partnerskoj zemlji daje mentorima početne prijedloge o tome koji će mentor najbolje odgovarati. Kad se učenik složi, mentoru se daju njegove informacije. Ako se mentor slaže, voditelj ih upoznaje kako bi započeli mentoriranje.

Kriteriji koje treba procijeniti za odnos mentorstva su:

- Profesionalno iskustvo i vještine mentora
- Potrebe učenika
- Sličnosti i zajednički interesi
- Osobnost
- Dostupnost.

Ako je ikako moguće, završne prezentacije Move It Forward+ događanja snimaju se kako bi ih mogli pogledati budući mentori. Inače, mentorima se pruža sažetak svakog projekta koji bi se želio nastaviti nakon događaja.

Potom, budući mentori ispunjavaju obrazac kojim pružaju informacije o svojim područjima stručnosti, svojoj stručnosti u određenim područjima, koliko vremena mogu ponuditi projektu i koji projekti ih posebno privlače. Osoblje ili volonteri zatim pregledavaju te prijave i predlažu određene mentore svakoj projektnoj skupini.

## 3. Poglavlje - MIF+ trening i mentorski portfolio



- **Kratki trening ili E-trening (ako uživo nije moguće) - 4 sata**  
Potrebno je osigurati trening kako bi se mentorima pomoglo da budu sigurni u svoju mentorsku ulogu. Ovaj je trening posebno bitan za mentore koji prvi put sudjeluju u programu. Novi mentori moraju biti zadovoljni svojim položajem; trening također pomaže u potvrđivanju njihove motivacije za ulogu.

### Trening za mentore

Ovaj trening trebao bi trajati 2 sata za pregled mentorstva općenito i posebno za projektni program, te 2 sata za prezentaciju portfelja mentora i načina na koji će se koristiti. Cilj je potaknuti raspravu unutar mentorske zajednice davanjem alata i promicanjem otvorene rasprave o učinkovitom mentorstvu i izazovima koje prolaze sa svojim mentoriranim osobama.

### Ishodi učenja treninga

Do kraja treninga mentori će moći:

Predstaviti opseg mentorske uloge primjenjujući smjernice o povjerljivosti odnosa, strukturi odnosa u vremenu i sadržaju i profesionalnom razvoju mentorirane osobe.

Predstaviti vještine i stavove kako bi se dobro pokazali u svojoj ulozi i izgradili samopouzdanje za upravljanje uspješnim mentorskim odnosom.

Podijeliti svoje iskustvo i dati uvide i povratne informacije koje će voditi mentoriranu osobu.

Trening mentora organizira se na način da mentori ostanu povezani i podržavaju jedni druge. To može uključivati Facebook grupu i/ili povremeni sastanak mentora radi razgovora o njihovim iskustvima. To su izvrsni načini da zadržite motivaciju i riješite sve probleme u mentorskom odnosu. Tijekom mentorskih sastanaka također se može pozvati nadahnutog gostujućeg govornika ili nekoga sa određenim vještinama da podijele ideje kako bi pomogli mentorima da poboljšaju svoje mentorstvo. To je također dobar način za dugoročno uključivanje zajednice.

### Stav mentora

Postavite se kao voditelj učenja, a ne profesor koji će pomoći mentoriranoj osobi da se osjeća samopouzdana i vjeruje vam.



Usredotočite se na postavljanje pitanja da pomognete svom učeniku da duboko razmisli i da se udalji kako bi vidio širu sliku, umjesto da samo dajete savjete.

Slušajte i čitajte između redova kako biste shvatili što možda koči vašeg učenika, a što možda ne primjećuje.

Izgradite samopouzdanje učenika kroz podržavajuće povratne informacije i trajno poticanje.

Naizmjenice ohrabrujte, nadahnjujte i izazivajte učenika da postigne ciljeve.

Držite se svojih obećanja i obveza i budite iskreni ako trebate unijeti neke promjene; pobrinite se da učenika odmah obavijestite o mogućim promjenama termina dogovorenih sastanaka. Priznajte sve pogreške i naučene lekcije. Iznad svega, neka rasprava bude povjerljiva.

Imajte na umu da je učenik odgovoran za vlastiti rast. Ne možete rješavati probleme umjesto njega.

Aktivno slušanje i česta pitanja izazvat će učenika da razmišlja na alternativne načine i razmotri nove pristupe za drugačije rješavanje problema.

Možete podsjetiti učenika na uspješne strategije koje je koristio u prošlosti, a koje bi se mogle primijeniti na nove izazove ili ciljeve kako bi postao svjestan svog potencijala.

Prepoznavanje razlika između vas dvoje način je na koji možete razmijeniti iskustva, učiti jedni od drugih i pomoći vam da bolje odgovorite na potrebe mentorirane osobe.



## Komunikacija i interakcija

Razmjena vlastitih iskustava i razgovor o naučenim lekcijama dobar je način za stvaranje dugoročne veze. Vaše iskustvo pokazuje da postoje različiti načini za rješavanje problema ili postizanje cilja, a ne da je to model za rješavanje problema mentorirane osobe.

Davanje povratnih informacija i priprema za sastanke također je način da dokažete da ulažete u vezu i uvjerite mentoriranu osobu u korist mentorstva.

Aktivno potičite mentoriranu osobu da razvija relevantne vještine i stavove za budućnost. Pomažite da problem sagleda iz druge perspektive, stvori viziju svoje budućnosti i vidi što se može učiniti da se to postigne. Kad se pojave problemi, pomozite svom učeniku da pregleda svoje iskustvo kako bi ga procijenio i odredio što sljedeći put može učiniti drugačije.

Važno je prepoznati napredak prema ciljevima kako bi se održala motivacija mentorirane osobe.

Kao posljednju napomenu, uzmite u obzir da će odnos imati značajan utjecaj ne samo na vašeg učenika već i na vas.

### 4. poglavlje – Koraci u mentoriranju

Mentor je voditelj tijekom sastanaka koji inicira razmjenu, pokreće raspravu koristeći pitanja i dajući upute.

#### **Prije sastanka:**

- Definirajte osobna očekivanja i pojasnite ciljeve za mentorsko partnerstvo
- Navedi teme/pitanja o kojima biste željeli razgovarati (pozadina i iskustvo, vještine, očekivanja u vezi s mentorstvom, itd.)
- Shvatite logistiku sastanka i dostupnost

Nakon priprema za prije sastanka možete zakazati prvi sastanak.



## **Prvi sastanak:**

### *Upoznavanje i početak izgradnje povjerenja*

- Objasnite svrhu odnosa mentorstva
- Predstavite svoju ulogu i ciljeve
- Učenik mora pojasniti svoje ciljeve i željene ishode
- Utvrdite strukturu i raspored redovnog komuniciranja

### *Potpisite mentorski sporazum*

- Sporazum pojašnjava uloge i odgovornosti mentora i učenika i osnažuje njihovu predanost
- Obuhvaća trajanje odnosa mentorstva, učestalost sastanka, uloge, odgovornosti i očekivanja, ograničenja odnosa i povjerljivost.

### *Definirajte ograničenja mentorskog odnosa*

- Utvrdite načine komunikacije tijekom procesa: telefonski pozivi, e-mailovi i broj zakazanih sastanaka kako bi odgovarali dogovorenom akcijskom planu i točkama u razvoju.

## **Mentorski sastanci koji slijede:**

Mentori bi trebali stvoriti jasnu strukturu sastanka kako bi bili najučinkovitiji. Mentor je voditelj koji učeniku omogućuje da ide naprijed u svojim razmišljanjima.

### *Imajte na umu...*

- Mentor bi trebao pripremiti svaku sesiju unaprijed. Sadržaj sastanka bi trebao biti osmišljen na temelju iskustva mentoriranja, pregledavanja ciljeva, rasprave o trenutnim problemima i razmišljanja o budućnosti
- Ostati realan u vezi s ciljevima jedan je od ključeva uspjeha učenika

### *Na početku svakog sastanka*

- Raspravite o ciljevima tog sastanka
- Objasnite inicijalne ciljeve i očekivanja

### *Tijekom sastanka*

- Glavnina sastanka posvećeno je pomaganju učeniku pregled posljednjih mjesec dana, uključujući ono što je prošlo dobro i što nije, koji su ciljevi postignuti i bilo koja pitanja koja su se pojavila
- Postavljajte pitanja kako biste učeniku pomogli da razmisli i artikulira vlastito mišljenje
- Vježbajte aktivno slušanje i izrazite ohrabrenje kako biste učeniku postavili realne ciljeve

- Potražite mogućnosti za upoznavanje učenika s ljudima u vašoj mreži.

### *Na kraju svakog sastanka*

- Sažeti mentorsku sesiju
  - Pregledajte učinkovitost sastanka
  - Mentor naglasi pozitivne ishode sastanka i svaki napredak koji je učenik postigao
- Ove bilješke sesije u portfelju mentorirane osobe učenik može pregledati na početku sljedeće sesije kako bi pokrenuo sljedeći razgovor.

### *Zatvaranje procesa mentoriranja tokom zadnjeg sastanka*

Četvrta i posljednja sesija trajat će dodatnih 30 minuta, tako da se posljednjih 30 minuta može iskoristiti za zatvaranje procesa. To uključuje pregled onoga što je prošlo dobro, a što nije, zajedno s napretkom prema postavljenim ciljevima i naučenom. To je također prilika da pozitivno završite iskustvo utvrđivanjem onoga što se može primijeniti u budućnosti.

### *Mentorski odno*

- Razgovarajte o tome što je prošlo dobro (a što nije) tijekom programa
- Podijelite što je svaka osoba naučila jedna od druge
- Mentor treba čestitati učeniku na njegovim postignućima i rastu tijekom procesa mentoriranja

### *Ciljevi i ishodi mentorirane osobe*

- Pozovite se na postignuća i napredak prema ciljevima
- Raspravite o potencijalnim budućim izazovima
- Utvrdite podršku koja je još uvijek potrebna da pomogne u procesu napretka

Kako bi provjerili utjecaj procesa mentoriranja na mentore i mentorirane osobe tijekom četiri mjeseca, sudinici će morati ispuniti upitnik. Upitnik možete pronaći u Prilogu 1.

Prilog 2 sastoji se od portfelja za mentore i mentorirane osobe.

## Zaključak

Jasni cilj projekta MIF+ je iskoristiti iskustvo svih partnera u području podrške i obrazovanja za poduzetništvo, digitalnog obrazovanja, suradnje. Za postizanje uspješnosti rezultata se koristi hackathon i mentorstvo. Cilj projekta je stvoriti model otvorenog programa u kojem pojedinci i organizacije mogu replicirati i/ili prilagoditi model svojim lokalnim potrebama.

Međutim, čak i ako su ove vrste događaja uspješne u poticanju žena da sebe vide kao poduzetnice, postoji jasna potreba da se osigura održivost tih inicijativa izvan događaja i pruži daljnja podrška tim poduzetnicama. S obzirom na ograničene resurse dostupne ženama poduzetnicama, rad s mentorima i s privatnim sektorom, posebno kao dio njihovih politika društvene odgovornosti, je prilika koju MOVE IT FORWARD+ projekt istražuje i nudi praktična rješenja u tom pogledu.

Mentorstvo logično dolazi kao održiva akcija koja je presudna kao daljnja aktivnost za sudionike hackathona. Sve partnerske organizacije pridonijele su uspostavljanju metodologije na području mentorstva radeći sa stručnjacima, volonterima i nudeći vršnjačko mentorstvo s velikim naglaskom na uključivanje privatnog sektora. Koja je poruka projektnog partnerstva MIF+ za ciljnu skupinu? Duplicirajte i prenesite ono što vam treba iz ovih Smjernica kako biste osnažili druge žene i organizacije da šire poduzetničke vještine održane gore spomenutim aktivnostima.



## Prilozi

### Prilog 1 MIF+ upitnik o mentoriranju

#### POVRATNE INFORMACIJE MENTORA

Mentor: \_\_\_\_\_

Učenik: \_\_\_\_\_

Broj održanih sesija: \_\_\_\_\_

Oblici sesija: \_\_\_\_\_

Kako biste općenito ocijenili mentorski proces?

5 - Odličan    4 – Dobar    3 - Zadovoljavajuć    2 – Neutralan    1 - Nezadovoljavajuć

Komentari:

<b>Ocjenite sljedeće tvrdnje na skali od 1 do 5</b>				
5 – Jako se slažem	4 – Slažem se	3 – Ne slažem se	2 – Snažno se protivim	1 – Ne znam
Smatram da je mentorirana osoba postigla sve ili neke od svojih ciljeva osobnog rasta.				
Osjećam da mentorirana osoba ima više samopouzdanja otkako smo započeli mentorski odnos.				
Mislim da će mentorirana osoba postati dugoročno produktivan zaposlenik.				
Potaknuo bih druge da postanu mentori.				
Smatram da je mentorska uloga prezahtjevna.				



Osjećam se bolje zbog unaprjeđenja svog potencijala za razvoj karijeru i osobni rast od završetka programa mentorstva.	
Osjećam da sam igrao važnu ulogu u karijeri i osobnom razvoju mentorirane osobe.	
Stekao sam nove vještine iz mentorskog procesa.	
Volio bih mentorirati druge u budućnosti.	
Mentorirana osoba i ja planiramo nastaviti razvijati naš odnos.	Da ___ Ne ___ Ne znam

Imate li dodatnih komentara?

## POVRATNE INFORMACIJE MENTORIRANE OSOBE





Mentor: \_\_\_\_\_

Učenik: \_\_\_\_\_

Broj održanih sesija: \_\_\_\_\_

Oblici sesija: \_\_\_\_\_

Kako biste općenito ocijenili mentorski proces?

5 - Odličan    4 – Dobar    3 - Zadovoljavajuć    2 – Neutralan    1 - Nezadovoljavajuć

**Ocjenite sljedeće tvrdnje na skali od 1 do 5**

5 – Jako se slažem	4 – Slažem se	3 – Ne slažem se	2 – Snažno se protivim	1 – Ne znam
Postigao sam neke ili sve svoje ciljeve.				
Osjećam se samopouzdanije od kad je završio mentorski proces.				
Nastaviti ću razvijati svoja znanja i vještine.				
Obuka koju sam prošao pozitivno je utjecala na moj uspjeh u karijeri.				
Moj mentor i ja planiramo nastaviti suradnju.				Da___ Ne___ Ne znam
Osjećam se bolje zbog svog potencijala za karijeru i osobnog rasta od završetka programa mentorstva.				
Moj mentor imao je važnu ulogu u mom rastu i razvoju.				



Nastavit ću raditi na postizanju svojih trenutnih i budućih ciljeva u karijeri.	
Preporučio bih ovaj program drugima.	
Volio bih sudjelovati kao mentor u budućnosti.	Da___ Ne___ Ne znam

Imate li dodatnih komentara?



Za više detalja o utjecaju možete proučiti naš dokument „**Utjecaj i procjena ženskih programa i događaja koji podržavaju žene u poduzetništvu**“.

## Prilog II **Portfelji**

1. MIF+ Mentorski portfelj
2. MIF+ Portfelj mentorirane osobe