

MENTORING



Materiał został przygotowany w ramach projektu *"Ministerstwa Uczące Sie"*.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Mentoring jest „dobrowolną i niezależną od hierarchii służbowych pomocą udzielaną przez jednego człowieka drugiemu, dzięki czemu może on poczynić znaczny postęp w wiedzy, pracy zawodowej lub sposobie myślenia. W praktyce mentoring stanowi relację partnerską między mentorem, osobą doświadczoną, kompetentną, zorientowaną w strukturze i metodach pracy w organizacji, obdarzoną silnym autorytetem, a pracownikami mniej doświadczonymi, często rozpoczynającymi pracę w danej organizacji. Relacja ta jest nakierowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału i zdolności mniej doświadczonych pracowników, występujących w roli „uczniów”. Mentoring ma pomóc, aby uczeń, dzięki właściwym radą i sugestią mistrza, poznawał organizację, rozwijając przy tym wiedzę, swój potencjał osobisty i zawodowy. Mentoring często występuje od momentu rozpoczęcia przez pracownika kariery w danej organizacji, do momentu osiągnięcia w niej wysokiej pozycji zawodowej.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Odpowiednio wdrożony **mechanizm mentoringu w Ministerstwach** może bezpośrednio przełożyć się na podniesienie wyników organizacji w obszarach Zespoły i Style Kierowania, a w szczególności w zakresach:

- a. Kierownictwo demokratyczne,
- b. Psychologiczne bezpieczeństwo.

W przypadku wpływu na obszar pierwszy, oddziaływania na styl zarządzania w Ministerstwie mentoring będzie oznaczał konieczność otwarcia się, wyjścia z inicjatywą nawiązania relacji przez kierownictwo Ministerstwa z pracownikami niższego szczebla. Inicjacja takiego podejścia z pewnością pomoże odbudować lub wzmocnić relacje i komunikację pionową między pracownikami, a kierownictwem. W efekcie mentoring może zwiększyć zaangażowanie pracowników, ich satysfakcję z pracy, co sprzyja rozwojowi zawodowemu i lepszemu poznaniu organizacji.

W swym drugim aspekcie mentoring może pozytywnie wpłynąć na poczucie psychologicznego bezpieczeństwa pracowników Ministerstwa, gdyż sprzyja on tworzeniu wzajemnego zaufania i pomocy. Dobra atmosfera, otwartość na pomysły innych oraz wsparcie ze strony bardziej doświadczonych pracowników zwiększy poczucie swobody pracowników do wyrażania swoich opinii, poglądów. Ponadto dzięki wzajemnemu poznaniu się kierownictwo będzie mogło odkrywać pracowników, przez co lepiej wykorzystywać ich unikalną wiedzę i umiejętności.

Mentoring wpływa na wszystkie elementy mechanizmu uczenia się

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Praktyka może być wdrożona wyłącznie na poziomie całego ministerstwa.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka jest doskonałym, trafnym i długotrwałym narzędziem, niemniej jednak oprócz wysokich kosztów wymaga wsparcia dla przedsięwzięcia na poziomie Dyrektora Generalnego, jak i dyrektorów departamentów. Wydaje się niemożliwa do zastosowania w ramach projektu MUS.

Źródła

Wywiady MUS

Załączniki

brak