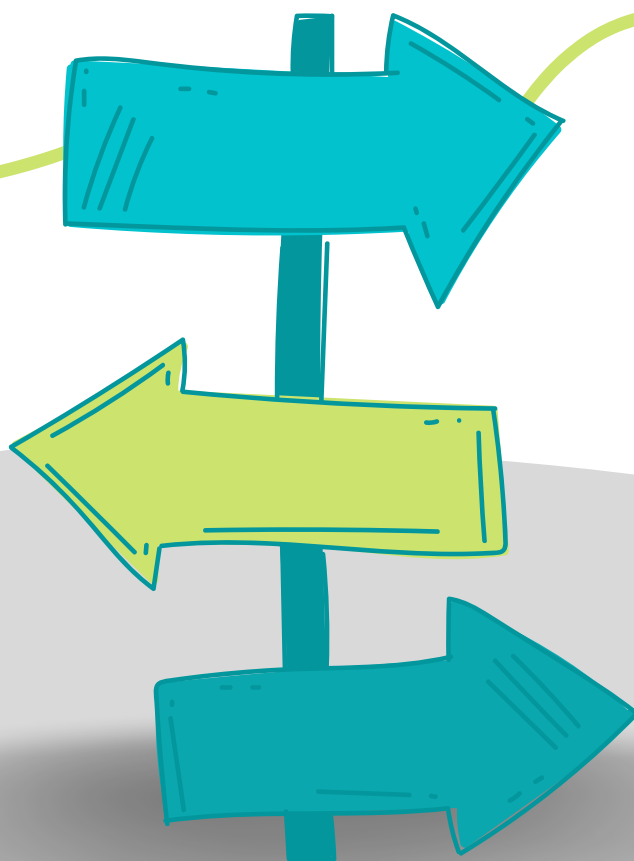


Promoting creativity microbusiness through web tools in rural areas (MicroHUB)

Nr projektu: 2021-1-SK01-KA220-VET-000032999

PRZEWODNIK, JAK ZOSTAĆ

Mentorem



MicroHUB

Niniejszy projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejszy komunikat odzwierciedla jedynie stanowisko jego autora, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

SPIIS TREŚCI

<u>Wprowadzenie</u>	02
<u>Kontekst</u>	04
<u>Cele</u>	06
<u>Grupa docelowa</u>	08
<u>Czym jest mentoring?</u>	11
<u>Kim jest mentor?</u>	14
<u>Zasady skutecznego mentoringu</u>	17
<u>Wyzwania związane z mentoringiem dorosłych</u>	20
<u>3 C mentoringu</u>	22
<u>Co robić, a czego nie robić w mentoringu</u>	25
<u>Umiejętności i sposoby działania w biznesowej relacji mentorskiej</u>	27
<u>Strategie przygotowania relacji</u>	38
<u>Wnioski</u>	40
<u>Referencje</u>	42





Wprowadzenie



WPROWADZENIE

Witamy w przewodniku MICROHUB dotyczącym zostania mentorem dla rzemieślników i twórców.

Niniejszy przewodnik ma na celu pomóc mentorom specjalizującym się w instruowaniu rzemieślników i twórców, a także zaoferować przydatne informacje i zasoby dla samych rzemieślników i twórców. Został również zaprojektowany tak, aby zaspokoić twoje potrzeby, niezależnie od tego, czy jesteś doświadczonym mentorem, rzemieślnikiem, który chce rozpocząć lub rozwinąć swoją działalność, czy też interesariuszem wspierającym proces akceleracji.

Mentorzy mogą pomóc rzemieślnikom i twórcom odnieść sukces w ich przedsiębiorczych przedsięwzięciach, stosując się do porad zawartych w tym podręczniku. Z drugiej strony, rzemieślnicy i twórcy rękodzieła nauczą się bezcennych wskazówek i porad, aby skutecznie sprostać wyzwaniom związanym z zakładaniem, rozszerzaniem i zmianą wizerunku swoich przedsiębiorstw. Razem możemy stworzyć dobrze prosperującą społeczność rzemieślników i rękodzielników, która ceni innowacje i przedsiębiorczość, zachowując jednocześnie tradycyjne rzemiosło.





Kontekst



KONTEKST

Kurs MicroHub (i podręcznik) składa się z 7 różnych obszarów w świecie biznesu, które są niezbędne zarówno do zrozumienia, jak i opanowania, gdy myśli się o sprzedaży produktu publicznie. Każdy z nich zapewni niezbędne kompetencje, aby dać rzemieślnikowi wszechstronny zestaw umiejętności i pozwolić mu zmierzyć się ze światem biznesu z odwagą i pewnością siebie.

7 obszarów, w których skorzystają z mentoringu i w których mentoring pomoże rzemieślnikom lepiej zrozumieć nieustraszony świat biznesu to:

1. **Jak dostrzegać okazje**
2. **Planowanie i rozwój biznesu**
3. **Rozpoczęcie działalności i zarządzanie**
4. **Umiejętności finansowe i ekonomiczne**
5. **Nawiązywanie kontaktów online ma znaczenie**
6. **Etyczne i zrównoważone myślenie**
7. **Cyfrowy wizerunek marki**





Cele



CELE

Celem jest zapewnienie dostosowanego podejścia do wspierania wschodzących i obecnych przedsiębiorców rzemieślniczych w procesie zakładania lub przekształcania ich firm.

Badania wykazały, że wsparcie przedsiębiorczości jest skuteczne TYLKO wtedy, gdy wykorzystuje dostosowane podejście związane z konkretnymi potrzebami uczących się, ich rzeczywistością biznesową i obecnym środowiskiem, a także ich sektorem i umiejętnościami.

Rezultaty tego projektu mają na celu wdrożenie indywidualnej procedury akceleracji online dla przedsiębiorców z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych do komunikacji, zapewniając im usługi do wspierania tworzenia biznesplanów i mentoringu.





Grupa docelowa



GRUPA DOCELOWA

Projekt **MICROHUB** koncentruje się na wiejskich rzemieślnikach i twórcach jako głównej grupie docelowej. Są to kreatywni ludzie, którzy mieszkają poza ośrodkami miejskimi i którzy mogą nie mieć dostępu do tego samego poziomu szkoleń, kursów lub zasobów edukacyjnych, co mieszkańcy obszarów miejskich.

Pracują głównie w rzemiośle i własnymi rękami. Są to ludzie z wyobraźnią, którzy zazwyczaj nie posiadają takiego samego poziomu umiejętności praktycznych, jak zwykli biznesmeni. Często są to marzyciele, którzy są bardziej pochłonięci swoją sztuką i tworzeniem rzeczywistych dzieł niż drobiazgowymi, mniejszymi i często cennymi szczegółami. Bez umiejętności radzenia sobie z codziennymi obowiązkami, tacy rzemieślnicy zmagają się z prowadzeniem długoterminowego przedsięwzięcia biznesowego i cierpią, nie będąc w stanie zaangażować publiczności w swoje rzemiosło i dzieła.





czym jest mentoring?



CZYM JEST MENTORING?

Mentoring obejmuje wzajemną relację między dwiema osobami, które łączy wspólne pragnienie rozwoju osobistego i zawodowego. Jego głównym celem jest pomoc osobom w ich rozwoju poprzez budowanie zaufania i zapewnianie wsparcia osobie mentorowanej, znanej również jako podopieczny. W przeciwieństwie do szkoleń, nauczania lub coachingu, mentoring nie wymaga, aby mentor był certyfikowanym instruktorem lub ekspertem w dziedzinie podopiecznego. Zamiast tego mentorzy powinni posiadać umiejętności aktywnego słuchania i zdolność do zadawania prowokujących do myślenia pytań, które zachęcają podopiecznego do określenia własnej ścieżki rozwoju.

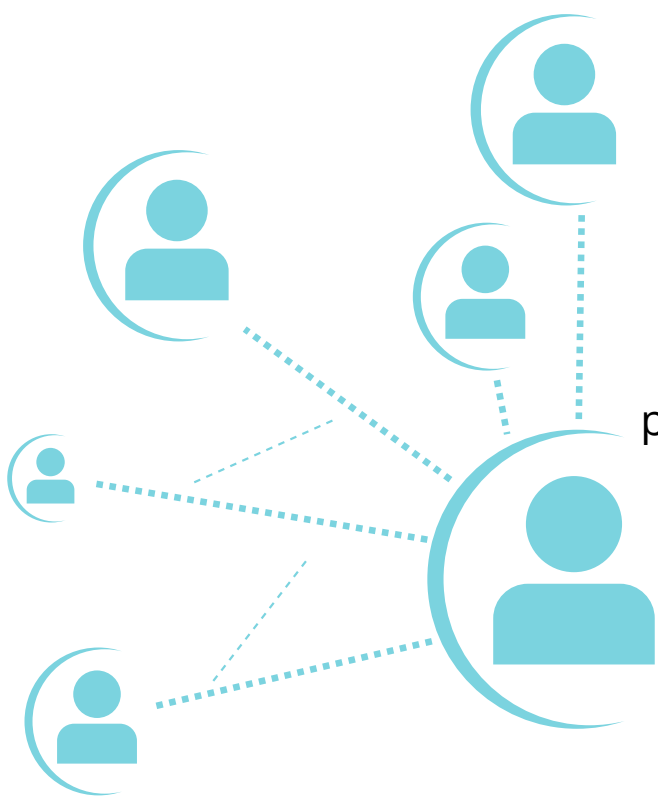
Korzyści z relacji mentorskiej są liczne:



Dla **podopiecznego** oferuje większą jasność w dokonywaniu wyborów życiowych i zawodowych, a także głębsze zrozumienie własnych aspiracji zawodowych. Mentoring daje podopiecznemu nowe spojrzenie na kulturę organizacji, różne wartości kulturowe i możliwość budowania cennych sieci kontaktów. Zajmuje się również aspektami rozwoju, które mogą nie być objęte konwencjonalnymi szkoleniami lub doświadczeniami w miejscu pracy, co prowadzi do większej satysfakcji z kariery i większych szans na sukces.



CZYM JEST MENTORING?



Jednocześnie **mentorzy** czerpią korzyści z procesu mentoringu, doskonaląc swoje umiejętności przywódcze i poszerzając swoje perspektywy. Zyskują świeże spojrzenie na świat biznesu z różnych punktów widzenia, kwestionując swoje uprzedzenia i stając się bardziej świadomymi kwestii organizacyjnych na różnych poziomach. Ponadto mentorzy mają możliwość nawiązania kontaktu z nowymi członkami organizacji, poszerzając swoją sieć kontaktów.



Kim jest mentor?

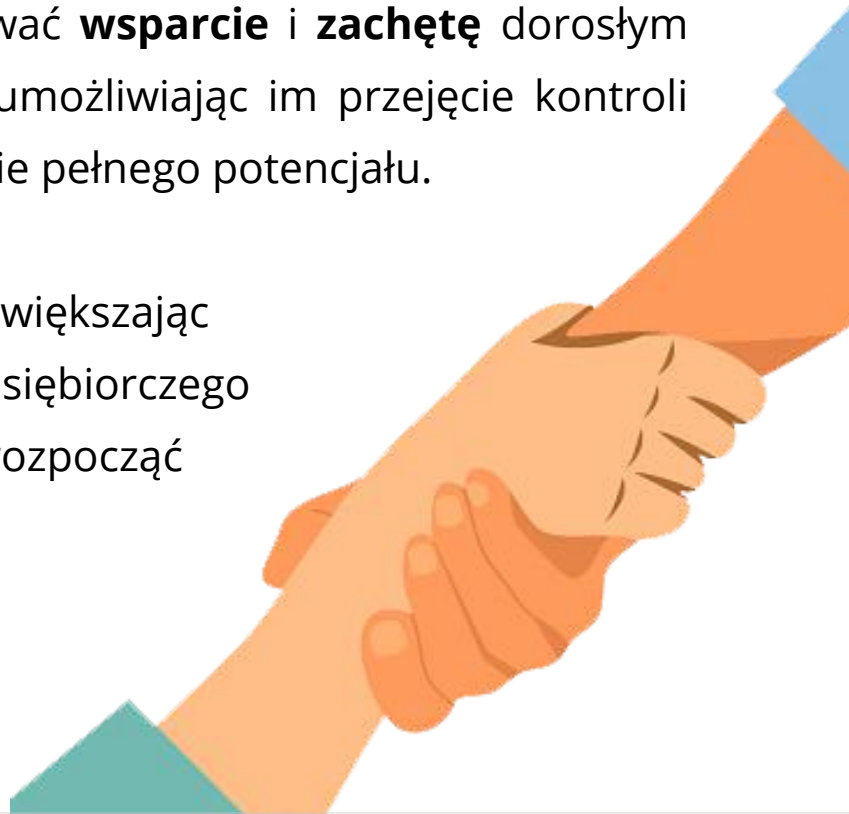


KIM JEST MENTOR?

Mentor to osoba, która ma doświadczenie w danej dziedzinie (ewentualnie przedsiębiorca) i która wykorzystuje swoją wiedzę, umiejętności i kompetencje zdobyte podczas prowadzenia własnej firmy, aby edukować i prowadzić osoby z mniejszym doświadczeniem. Relacja mentor-podopieczny opiera się na zaufaniu i służy jako platforma do modelowania pozytywnych zachowań.

Jako mentor będziesz oferować **wsparcie** i **zachętę** dorosłym osobom z branży twórczej, umożliwiając im przejęcie kontroli nad własną nauką i uwolnienie pełnego potencjału.

Rozwijając ich umiejętności, zwiększając wydajność i wspieranie przedsiębiorczego nastawienia, osoby te mogą rozpocząć własną podróż biznesową.



KIM JEST MENTOR?

Skuteczny mentor rozumie znaczenie bycia wiarygodnym, zaangażowanym, autentycznym i dostosowanym do potrzeb podopiecznego. Aby ustanowić silną relację mentorską, kluczowe są pewne elementy:

- Dostosowanie wartości między mentorem a podopiecznym.
- Zapewnienie poufności w ramach relacji mentorskiej.
- Równoważenie uczciwości z dyplomacją.
- Demonstrowanie obiektywizmu i sprawiedliwości.
- Wykazywanie się współczuciem i autentycznością.

Skuteczność relacji mentorskiej zależy od zrozumienia i wdrożenia ról każdej ze stron. Mentor poświęca wysiłek i wytrwałość, zapewniając wskazówki, a podopieczny zdobywa zaufanie i chętnie przekazuje swoje myśli i pomysły.





Zasady skutecznego mentoringu



ZASADY SKUTECZNEGO MENTORINGU

Istnieją pewne składniki, których obecność w relacji mentorskiej może znacznie przyczynić się do jej sukcesu. Kiedy wszystkie te elementy są obecne, pomaga to zapewnić produktywną i wspierającą relację, która przyniesie korzyści obu stronom. Obejmują one:

Ø **Dążenie do obopólnych korzyści.** Relacja powinna być od początku zdefiniowana jako wzajemnie korzystna. Każdy uczestnik zaangażował się w relację z własnego wyboru. Każdy z nich powinien otwarcie dzielić się swoimi celami związanymi z relacją i współpracować, aby pomóc je osiągnąć.

Ø **Uzgodnienie poufności.** Utrzymanie środowiska poufności jest kluczowym elementem budowania zaufania między uczestnikami. Bez wzajemnego zrozumienia możliwości swobodnego wypowiedzania się w zależności od sytuacji, relacja prawdopodobnie nie osiągnie pełnego potencjału.

Ø **Zobowiązanie do szczerości.** Uczestnicy powinni być gotowi do szczerego podzielenia się tym, co spodziewają się zyskać dzięki tej relacji i swoją wizją osiągnięcia tego celu. Powinni być przygotowani na oferowanie szczerych informacji zwrotnych, nawet jeśli są one krytyczne.



ZASADY SKUTECZNEGO MENTORINGU

Ø **Słuchanie i uczenie się.** Wzajemne korzyści i uczciwość można osiągnąć tylko wtedy, gdy obaj członkowie czują, że ich punkty widzenia są słyszane i szanowane. Zwłaszcza mentorzy muszą pamiętać, że relacja nie dotyczy przede wszystkim ich samych. Współmentorzy nie powinni być zastraszeni ani czuć, że ich poglądy nie są cenione.

Ø **Budowanie partnerstwa roboczego.** Rozważ zorganizowanie partnerstwa roboczego, które obejmuje konsultacje projektowe lub aktywną współpracę opartą na wspólnych celach zawodowych. Współpraca ta może prowadzić do odkrycia preferowanego stylu pracy, codziennych obowiązków i aspiracji zawodowych każdego z uczestników.

Ø **Dawanie dobrego przykładu.** Działania tworzą najbardziej trwałe wrażenie.

Ø **Bycie elastycznym.** Pomocne w relacji mentorskiej może być zdefiniowanie celów, ale proces może być równie ważny - lub ważniejszy - niż cele.

Ø **Odpowiedzialność.** Mentor i podopieczny powinni być odpowiedzialni za swoje działania i zobowiązania. Mentor powinien pociągać podopiecznego do odpowiedzialności za realizację swoich celów, podczas gdy podopieczny powinien pociągać mentora do odpowiedzialności za udzielanie wskazówek i wsparcia, których potrzebuje.





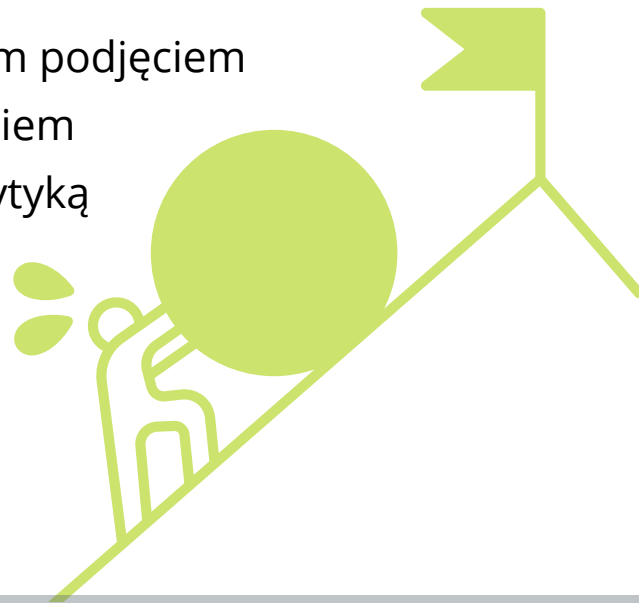
**Wyzwania związane z
mentoringiem dorosłych**



WYZWANIA ZWIĄZANE Z MENTORINGIEM DOROSŁYCH

Osobiste i zawodowe pochodzenie podopiecznego może mieć wpływ na powodzenie relacji mentorskiej, a w konsekwencji na cały proces mentoringu. Ponieważ będziesz mentorem dorosłych osób z branży twórczej, ważne jest, abyś jako mentor przeanalizował główne cechy swoich podopiecznych:

- **PASJE** (związane z osobistymi postawami ludzkimi i zawodowymi)
- **LĘKI** (np. strach przed samodzielnym podjęciem działalności lub strach przed wystawieniem swoich twórczych dzieł i potencjalną krytyką lub publiczną pogardą)



- **PROBLEMY** (na przykład ograniczone możliwości korzystania z technologii lub problemy osobiste związane z rodziną lub brak postrzeganych umiejętności biznesowych itp.)



3 C

mentoringu



3 C MENTORINGU

1. Konsultacja (ang. Consult)

Polega to na tym, że mentor dzieli się swoją mądrością i wiedzą z podopiecznym, aby pomóc mu przezwyciężyć problemy lub rozwinąć własne umiejętności i wiedzę. Ważne jest, aby mentor wysłuchał obaw podopiecznego i udzielił wskazówek na podstawie swojego poziomu doświadczenia i wiedzy.

2. Współpraca (ang. Collaborate)

Jest to zasadniczo wspólna relacja, w której mentor i podopieczny pracują razem, aby osiągnąć określone cele i zadania.

Mentor zawsze zachęca swojego podopiecznego do dzielenia się wszelkimi problemami, które ma, a następnie może je rozwiązać we współpracy. Podobnie, dzieląc się perspektywami lub inspiracjami, podopieczny może skorzystać z doświadczenia mentora i mogą wspólnie pracować nad wprowadzeniem swoich pomysłów w życie.



3 C MENTORINGU

3. Coaching (trzecie 'C')

Jest to bezpośrednia pomoc, której mentor udziela podopiecznemu poprzez wskazówki i praktykę. Mentor dzieli się wskazówkami, poradami i mówi w sposób zrozumiały dla podopiecznego, co prowadzi go do przodu.

Obejmuje to również cenne informacje zwrotne na temat wyników podopiecznych. Zachęta jest również niezbędna na tym etapie, ponieważ uczciwa ocena i pozytywne wzmocnienie mogą mieć ogromny wpływ na przyszły rozwój i poziom umiejętności podopiecznych.





**Co robić, a czego
nie robić w mentoringu**



CO ROBIĆ, A CZEGO NIE ROBIĆ W MENTORINGU

Sesje mentorskie mają powszechnie akceptowaną listę rzeczy, które należy robić i których nie należy robić - można powiedzieć, że jest to etykieta mentorska. Pomoże to relacji jako całości i poszczególnym sesjom przebiegać płynniej i odnosić większe sukcesy.

Przestrzegając tych zasad, obie strony będą wiedziały, na czym stoją i będą czuły się komfortowo, wiedząc, że istnieją granice, które je chronią. Obejmuje to:

Co robić	Czego nie robić
Zachowaj profesjonalny charakter relacji	Automatycznie udzielaj porad lub krytykuj
Określ normy dotyczące spotkania (np. czas itp.)	Zakładaj, że twoje rady będą zawsze przestrzegane
Szanuj czas swoich podopiecznych tak samo jak swój własny	Nie ustalaj podstawowych zasad sesji
Poinformuj podopiecznego, że nie oczekujesz, że zastosuje się do wszystkich twoich sugestii	Przyjmij, że twój harmonogram ma pierwszeństwo
Rozwiązuj nieporozumienia z szacunkiem	Zakończ relację w złym tonie





**Umiejętności i sposoby
działania w
biznesowej relacji
mentorskiej**



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

Uczestnicząc w biznesowej relacji mentorskiej, istnieją pewne umiejętności i sposoby działania, które dodadzą wartości i długotrwałości temu procesowi. Pomoże to mentorowi i podopiecznemu spotkać się na równych zasadach i zwiększyć bogactwo ich interakcji. Są to jednak również kluczowe umiejętności w świecie korporacji i sprawdzają się równie dobrze podczas prowadzenia interesów z klientami i kontrahentami.

Kompetencje te zapewnią lepszy standard relacji z podopiecznym/mentorem, a także z ogółem społeczeństwa podczas wprowadzania produktów na rynek. Niektóre z nich to:

1. Pozytywne nastawienie

Utrzymanie pozytywnego nastawienia jest kluczowe dla kształtowania pozytywnej przyszłości. Kultuwując optymizm, łatwiej jest zidentyfikować niewykorzystane możliwości na rynku, opracować atrakcyjne produkty konsumenckie i wykorzystać korzystne sytuacje.



Podczas gdy niektórzy mogą błędnie kojarzyć pozytywne myślenie z iluzją lub zaprzeczaniem rzeczywistości, ważne jest, aby wyjaśnić, że pozytywni myśliciele nie ignorują istniejących warunków. Zamiast tego postrzegają wyzwania jako potencjalne rozwiązania i możliwości rozwoju.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

Pozytywne myślenie oferuje wiele korzyści dla przedsiębiorców, w tym zwiększoną odporność. Pozytywna perspektywa umożliwia przedsiębiorcom przetrwanie i szybkie wyjście z negatywnych sytuacji. Co więcej, poprawia zdolności podejmowania decyzji, ponieważ osoby myślące pozytywnie podchodzą do możliwości z jasnością i są bardziej otwarte na podejmowanie skalkulowanego ryzyka. Pozytywne myślenie ma również pozytywny wpływ na sprzedaż. Badania wskazują, że optymizm poprawia umiejętności perswazyjne, zwiększając prawdopodobieństwo zakupu nowych produktów przez klientów. Ponadto, gdy przedsiębiorcy wspierają pozytywne relacje ze swoimi pracownikami, zaraźliwa natura pozytywności może pozytywnie wpływać na interakcje z klientami.

POSITIVE
MINDSET



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

2. Empatia

Rozwijanie empatii jako umiejętności umożliwia skuteczną komunikację z różnymi osobami, w tym klientami, pracownikami i partnerami, a także relację mentor-mentor. Empatia wiąże się ze zrozumieniem i umiejętnością wczuwania się w emocje innych, a nawet postawienia się w ich sytuacji. Stosując empatię w miejscu pracy, możesz:

- Uzyskać lepsze rozwiązania: Kiedy podchodzisz do sytuacji z empatią, zyskujesz zdolność widzenia rzeczy z perspektywy innych. To szersze zrozumienie ułatwia generowanie lepszych wyników dla działań organizacji.
- Dostrzegać różne perspektywy: Przyjęcie do wiadomości, że ludzie mogą mieć różne punkty widzenia, a w niektórych przypadkach lepsze pomysły niż twoje własne, sprzyja środowisku zaufania i akceptacji. Takie środowisko zachęca jednostki do bardziej aktywnego wkładu i generowania lepszych pomysłów.
- Kultuwować lojalność klientów: Wykazując się empatią i będąc w stanie zrozumieć i odnieść się do doświadczeń klientów, można nawiązać z nimi silniejszą więź. Ta emocjonalna więź pielęgnuje lojalność klientów, zwiększając ich przywiązanie do marki.

Ważne jest, aby pamiętać, że empatia nie wymaga przyjmowania opinii innych jako własnych. Zamiast tego polega ona na uznawaniu i szanowaniu tego, że inni mają unikalne punkty widzenia. Rozwijanie empatii pozwala wspierać bardziej integracyjne i harmonijne środowisko pracy, prowadząc do lepszej współpracy i wyników.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

3. Chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniami

Jako przedsiębiorca, stworzenie organizacji, która sprzyja otwartej interakcji między pracownikami (jeśli ich masz) lub z mentorem, może prowadzić do chęci dzielenia się wiedzą i poprawy wyników i działań. I odwrotnie, w środowisku niezdrowej konkurencji pracownicy mogą postrzegać dzielenie się wiedzą jako słabość i powstrzymywać się od angażowania się w to.

Przyjrzyjmy się korzyściom płynącym z inwestowania wysiłku w promowanie kultury dzielenia się wiedzą i doświadczeniem...

- **Przyspieszony rozwój organizacji:** Gdy pracownicy dzielą się wiedzą, organizacje mogą rozwijać się w szybszym tempie. Unikając konieczności ponownego odnajdywania informacji przez każdą osobę, oszczędza się czas i zasoby, umożliwiając efektywne rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji.

To samo dotyczy doświadczenia mentoringu, ponieważ gdy obie strony są otwarte na dzielenie się tym, co wiedzą, kultywują atmosferę zaufania i szybki wzrost przyswajania korzyści płynących z bliskiej współpracy.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

- **Większa atrakcyjność dla potencjalnych pracowników:** Kultura promująca dzielenie się wiedzą sprawia, że organizacja jest bardziej atrakcyjna dla potencjalnych pracowników. Osoby poszukujące środowiska zorientowanego na współpracę i naukę będą prawdopodobnie przyciągane do organizacji, która ceni wymianę wiedzy.
- **Lepsze połączenie z grupą docelową:** Kiedy budujesz otwartą i szczerą relację ze swoimi klientami, są oni skłonni do powrotu i zakupu większej liczby twoich ofert, ponieważ czują się bardziej związani z tobą i twoją marką. Czują, że są częścią twojej historii i że łączy was więź.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

4. Tworzenie sieci kontaktów

Tworzenie sieci kontaktów obejmuje różne aspekty komunikacji, współpracy, generowania pomysłów i kultywowania relacji z potencjalnymi inwestorami. Służy jako brama dla przedsiębiorców poszukujących kontaktów, inspiracji, porad, możliwości i mentorów.

Angażując się w tworzenie sieci kontaktów, ważne jest, aby pozostać wiernym sobie i prezentować się ze szczerymi zasadami, tworząc podstawę dla potencjalnych relacji biznesowych oraz ze swoim podopiecznym lub mentorem, w zależności od przypadku. Zapewnienie zgodności między własnymi celami a pożądanymi wynikami danego spotkania ma kluczowe znaczenie dla skutecznego wykorzystania możliwości nawiązywania kontaktów.

Aby skutecznie reprezentować siebie, kluczowe jest aktywne uczestnictwo. Staraj się wywrzeć trwałe wrażenie, oferując innym wartość poprzez swoją obecność i pozostawiając ich chętnych do utrzymywania kontaktu.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

5. Zaangażowanie

Budowanie relacji lub firmy od podstaw wymaga niezachwianego zaangażowania i determinacji. W rzeczywistości jednym z kluczowych czynników odróżniających przedsiębiorców odnoszących sukcesy od tych, którzy utknęli po drodze, jest zdolność przedsiębiorcy do pełnego zaangażowania się w swoje pomysły i przekształcenia ich w dobrze prosperującą organizację. Zaangażowanie jest kamieniem węgielnym długoterminowego sukcesu. Aspirujący przedsiębiorca musi rozumieć wymagany poziom zaangażowania, być przygotowanym na sumienną pracę, przyjmować krytykę i porażki, a co najważniejsze, przekształcać niepowodzenia w przyszłe możliwości. Gdy w pełni zaangażujesz się w realizację pomysłu, często będziesz musiał stawić czoła sceptycyzmowi ze strony innych, którzy mogą wątpić w potencjał sukcesu.

Po wyruszeniu w przedsiębiorczą podróż, **zaangażowanie** w swój pomysł będzie testowane na różnych frontach. Obejmuje to gotowość do wyjątkowo ciężkiej pracy, często w nieprzewidywalnych godzinach, a także akceptację faktu, że życie towarzyskie może zostać odsunięte na dalszy plan. Akceptacja porażki staje się niezbędną, ponieważ nie wszyscy, których spotkasz na swojej drodze, będą podzielać wizję twojego projektu. Niezbędna jest niezachwiana wiara w siebie i swoje przedsięwzięcie. Pewność siebie staje się cennym atutem, ponieważ przyciąga potencjalnych inwestorów, których przyciągają osoby w pełni zaangażowane i oddane.

Wytrwałość, gotowość, wiara w siebie, zdolność adaptacji i pełne zaangażowanie to niektóre z cech, których wymagają osoby rozpoczynające trudną podróż przedsiębiorczą. Im bardziej zaangażowany jest przedsiębiorca, tym większe prawdopodobieństwo sukcesu.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

6. Regulacja emocji

Regulacja emocji ma kluczowe znaczenie dla każdego, szczególnie dla przedsiębiorców i osób angażujących się w relacje oparte na współpracy jeden na jeden. Ważne jest, aby zrozumieć, że emocje same w sobie nie są ani dobre, ani złe, ale raczej wpływ, jaki mają na określone sytuacje, może być pozytywny lub negatywny. Emocje mają znaczący wpływ na zachowanie, co sprawia, że konieczne jest uzyskanie nad nimi kontroli, aby skutecznie kierować naszymi działaniami.

Regulacja emocjonalna działa w dwóch kierunkach. Po pierwsze, obejmuje naukę zarządzania intensywnymi emocjami, takimi jak nadmierne podniecenie lub złość. Pozwolenie tym emocjom na wpływanie na nasze decyzje może prowadzić do impulsywnych wyborów lub reakcji, które mogą nie być odpowiednie w danej sytuacji. Dlatego ważne jest, aby nauczyć się łagodzić te emocje, gdy jest to konieczne.

Z drugiej strony, regulacja emocjonalna obejmuje również wzmacnianie emocji, gdy brakuje nam entuzjazmu lub nie czujemy się odpowiednio zmotywowani do podejmowania decyzji w odpowiednim czasie. Świadomie zwiększając nasze zaangażowanie emocjonalne w takich przypadkach, możemy zwiększyć nasze zaangażowanie i motywację do działania.

Opanowując regulację emocjonalną, przedsiębiorcy mogą umiejętnie zarządzać swoimi emocjami, wykorzystując ich pozytywny wpływ, jednocześnie łagodząc wszelkie negatywne skutki. Zdolność ta pozwala jednostkom podejmować świadome decyzje, skutecznie reagować na wyzwania oraz utrzymywać zrównoważone i produktywnie podejście do swoich przedsięwzięć przedsiębiorczych.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

7. Wytrwałość

Wytrwałość wynika z głębokiej wiary w siebie, potencjału osiągnięć i niezachwianego dążenia do celów bez poddawania się. Rozpoczynając nowy biznes, porażki są nieuniknione, ale wytrwałość i konsekwentny wysiłek mogą doprowadzić do sukcesu projektu. To samo dotyczy relacji mentorskich, a dzięki wytrwałości w niezręcznych lub trudnych chwilach (pod warunkiem, że relacja jest zdrowa) możemy przekształcić je w coś, co przyniesie wiele korzyści wszystkim zaangażowanym stronom.

Co więcej, wytrwałość oferuje dodatkowe korzyści. Odmowa rezygnacji zwiększa pewność siebie, a zwiększona pewność siebie z kolei napędza jeszcze większą wytrwałość, ostatecznie prowadząc do sukcesu zawodowego. Innym rezultatem wytrwałości jest zdolność do robienia postępów i pokonywania przeszkód z pozytywnym nastawieniem.

Rozwijanie wytrwałości jest kluczową umiejętnością w świecie biznesu. Oto kilka sposobów na jej kultywowanie:

Ø **Zidentyfikuj swoje potrzeby i pragnienia:** Jasno określ swoje cele i aspiracje, aby utrzymać koncentrację i motywację.

Ø **Określ swoją motywację:** Zrozum, co cię napędza i wykorzystaj to jako źródło inspiracji w trudnych czasach.



UMIEJĘTNOŚCI I SPOSOBY DZIAŁANIA W BIZNESOWEJ RELACJI MENTORSKIEJ

Ø **Nakreśl plan działania:** Stwórz strategiczną mapę działania, która nakreśli kroki potrzebne do osiągnięcia twoich celów, zapewniając jasny kierunek twoich wysiłków.

Ø **Utrzymuj pozytywne nastawienie:** Pielęgnuj pozytywne nastawienie, koncentrując się na możliwościach, zamiast rozpamiętywać niepowodzenia i porażki.

Ø **Buduj udane relacje:** Otaczaj się osobami, które wspierają i zachęcają do realizacji twoich aspiracji, ponieważ mogą one zapewnić cenne wskazówki i pomoc.

Ø **Rozwijaj dyscyplinę i nawyki:** Ustal rutyny i nawyki, które promują konsekwentny wysiłek i postęp, takie jak przestrzeganie ustrukturyzowanego harmonogramu pracy.

Jednak żadna z tych strategii nie może być skutecznie wdrożona bez samodyscypliny, która odgrywa istotną rolę w napędzaniu wytrwałości przy mniejszym wysiłku. Samodyscyplina jest umiejętnością, którą można kultywować i stosować w różnych aspektach życia, umożliwiając jednostkom skuteczne wykorzystanie ich wytrwałości.





**Strategie
przygotowania
relacji**



STRATEGIE PRZYGOTOWANIA RELACJI

Na koniec mamy krótki przegląd rzeczy, które należy wziąć pod uwagę i o których należy pamiętać, rozpoczynając relację mentorską. Jeśli zostaną wykonane odpowiednio wcześniej, będą to elementy, na których można zbudować produktywną i satysfakcjonującą relację.

- Zainicjuj kontakt ze swoim podopiecznym.
- Wymień podstawowe informacje przed pierwszą rozmową.
- Poświęć czas na wzajemne poznanie się.
- Podziel się wcześniejszymi doświadczeniami mentorskimi i osobami, które miały na ciebie wpływ.
- Porozmawiaj o celach związanych z nauką i rozwojem.
- Określ osobiste oczekiwania dotyczące relacji.
- Czego potrzebujesz od swojego mentora?
- Zdefiniuj "rezultaty" i pożądane wyniki.
- Szczerze podziel się osobistymi założeniami i ograniczeniami.
- Omów style osobiste i style uczenia się.





Wnioski



WNIOSKI

Mentoring to szczególna forma relacji między dwojgiem ludzi, którzy chcą czerpać korzyści z partnerstwa - częściej podopieczny, ale także mentor, ponieważ oboje są naczyniami naukowymi i uczą się nawzajem cennych lekcji.

W tym podręczniku przedstawiliśmy wskazówki i porady dotyczące tego, w jaki sposób podopieczny i mentor mogą zapewnić płynną współpracę, w której oboje czują się komfortowo, są doceniani i produktywni. Ostrzeżliśmy o zagrożeniach dla relacji mentorskiej i o tym, jak ich uniknąć, podejmując odpowiednie kroki.

Ogólnie rzecz biorąc, główne rzeczy, do których się to sprowadza, to:

- Ø Wzajemnego szacunku od samego początku,
- Ø Determinacji, aby uzyskać jak najwięcej z relacji,
- Ø Przystąpienia do procesu mentoringu z otwartym umysłem i wiarą w siebie i swojego mentora/podopiecznego,
- Ø Poświęcenia, by wytrwać do końca,
- Ø Spotkania się wcześniej ze swoim mentorem/podopiecznym, ustalenia podstawowych zasad i dowiedzenia się, czego każdy z nich może oczekiwać w przyszłości.





Referencje



REFERENCJE

SIGUCCS (2006). Mentor Guide. Zaczepnięte z <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf#:~:text=Successful%20mentoring%20relationships%20go%20through,that%20lead%20to%20mentoring%20excellence>

Mehrishi, M. (2023). Unlocking the 3 Cs Mentorship Framework - Consult, Collaborate, and Coach. Open Growth. Zaczepnięte z <https://www.opengrowth.com/resources/unlocking-the-three-cs-mentorship-framework-consult-collaborate-and-coach#:~:text=In%20her%20mentorship%20relationships%2C%20Oprah,them%20feel%20understood%20and%20supported>

NSPE (n.d). The etiquette of mentoring do's and dont's. Zaczepnięte z https://www.nspe.org/sites/default/files/resources/pdfs/mentoring/Mentoring_Etiquette.pdf

APA (2008). Tips for Mentors. Zaczepnięte z <https://www.apa.org/pi/disability/resources/mentoring/tips-mentors>

