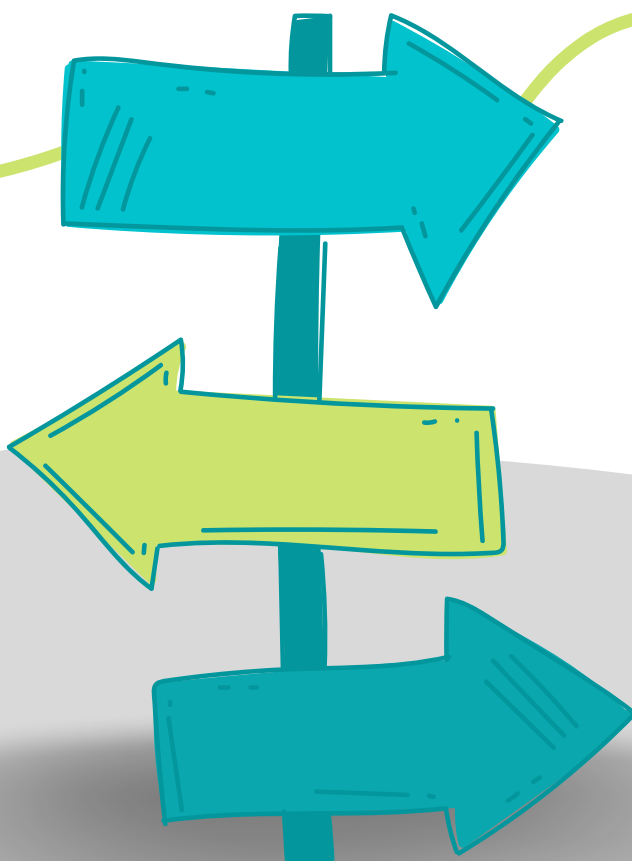


Podpora kreatívnych mikropodnikov prostredníctvom webových
nástrojov vo vidieckej oblasti (MicroHUB)
Projekt číslo: 2021-1-SK01-KA220-VET-000032999

A K O S A

S T A Ť

Mentorom



MicroHUB

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia vyjadruje názory len autora a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.

OBSAH

Úvod	02
Východiská	04
Ciele	06
Cieľová skupina	08
Čo je to mentoring?	11
Kto je to mentor?	14
Princípy úspešného mentoringu	17
Výzvy spojené s mentoringom dospelých	20
Konzultácia, spolupráca, koučovanie	22
Čo robiť a čo nerobiť pri mentoringu	25
Zručnosti a spôsoby práce v profesionálnom mentorskom vzťahu	27
Stratégie prípravy mentorského vzťahu	38
Záver	40
Zdroje	42





Úvod



ÚVOD

Vitajte v príručke "Ako sa stať mentorom", ktorá je orientovaná najmä na mentorovanie remeselníkov a umelcov a vznikla v rámci projektu MicroHUB.

Táto príručka má pomôcť mentorom, ktorí sa špecializujú na vzdelávanie remeselníkov a umelcov, ako aj ponúknuť užitočné informácie a zdroje pre samotných kreatívnych umelcov. Je tiež navrhnutá tak, aby vyhovovala vašim potrebám, či už ste skúsený mentor, remeselník/umelec, ktorý chce začať alebo rozvíjať svoje podnikanie, alebo zainteresovaná strana, ktorá podporuje akceleračný proces.

Mentori môžu pomôcť remeselníkom a umelcom uspieť v ich podnikateľskom úsilí, ak sa budú riadiť radami uvedenými v tejto príručke. Remeselníci a umelci naopak získajú neoceniteľné tipy a rady, ktoré im pomôžu efektívne prekonať výzvy spojené so zakladaním, rozširovaním a rebrandingom ich podnikov. Spoločne môžeme vytvoriť prosperujúcu komunitu remeselníkov a umelcov, ktorá si bude vážiť inovácie a podnikanie a zároveň zachovávať tradičné remeslo a umenie.





východiská



VÝCHODISKÁ

Kurz MicroHub (a príručka) pozostáva zo 7 rôznych oblastí zo sveta podnikania, ktoré je nevyhnutné pochopiť a zvládnuť, keď uvažujete o predaji svojho produktu verejnosti. Každá z nich poskytuje potrebné kompetencie, ktoré remeselníkovi/umelcovi poskytnú komplexný súbor zručností a umožnia mu čeliť svetu podnikania s odvahou a sebavedomím.

7 oblastí, v ktorých budú mať remeselníci a umelci prospech z mentoringu a v ktorých im mentoring pomôže lepšie pochopiť odvážny svet podnikania:

1. **Rozpoznávanie príležitostí**
2. **Plánovanie a rozvoj podnikania**
3. **Spustenie a riadenie podnikania**
4. **Finančná a ekonomická gramotnosť**
5. **Online networking je dôležitý**
6. **Etické a udržateľné myslenie**
7. **Budovanie online značky**





Ciele



CIELE

Cieľom tejto príručky je poskytnúť na mieru šitý prístup pri podpore procesu zakladania alebo transformácie podnikania, a to či začínajúcich podnikateľov, alebo remeselníkov a umelcov, ktorí už svoj podnik majú.

Štúdie ukazujú, že podpora podnikania je účinná len vtedy, ak sa využíva prístup šitý na mieru, ktorý je spojený s konkrétnymi potrebami študentov, ich podnikateľskou realitou a aktuálnym prostredím, ako aj s ich odvetvím a zručnosťami.

Výsledky tohto projektu majú za cieľ implementovať individuálnu online akceleračnú procedúru pre podnikateľov s využitím digitálnych komunikačných nástrojov.

Poskytujú podporu pri tvorbe na mieru šitého podnikateľského plánu a mentoring.





cieľová skupina



CIEĽOVÁ SKUPINA

Hlavnou cieľovou skupinou projektu **MICROHUB** sú remeselníci a umelci pracujúci na vidieku. Ide o tvorivých ľudí, ktorí žijú mimo mestských centier a ktorí nemusia mať rovnaký prístup ku školeniam, kurzom alebo vzdelaniu ako ľudia v mestských oblastiach.

Sú to remeselníci a umelci pracujúci predovšetkým svojimi rukami. Sú to ľudia s predstavivosťou, ktorí spravidla nedisponujú takou úrovňou praktických zručností ako bežní podnikatelia. Často sú to snílkovia, ktorí sú viac zaujatí svojím umením a vytváraním reálnych diel ako drobnými a často podstatnými detailmi. Bez schopnosti zvládnuť každodenné podnikateľské povinnosti majú títo remeselníci a umelci problém dlhodobo udržať podnik a trpia tým, že nedokážu zaujať verejnosť svojím remeslom a tvorbou.





Čo je to mentoring?



ČO JE TO MENTORING?

Mentoring zahŕňa vzájomný vzťah medzi dvoma osobami, ktoré majú spoločnú túžbu po osobnom a profesionálnom raste. Jeho hlavným cieľom je pomáhať jednotlivcom v ich rozvoji prostredníctvom posilňovania dôvery a poskytovania podpory mentorovanej osobe, známej aj ako mentorovaný (mentee). Na rozdiel od odbornej prípravy, vyučovania alebo koučovania mentoring nevyžaduje, aby bol mentor certifikovaným inštruktorom alebo odborníkom v oblasti práce mentorovaného. Namiesto toho by mal mentor disponovať zručnosťami, ako sú aktívne počúvanie a schopnosť klásť podnetné otázky, ktoré podnecujú mentorovaného k tomu, aby si sám určil cestu svojho rozvoja.

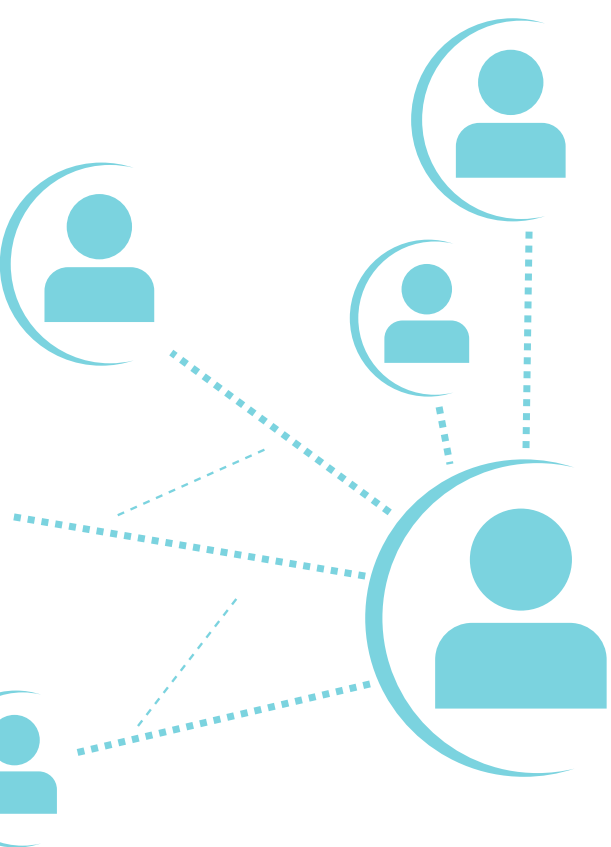
Mentoring má množstvo výhod:



Mentorovanému pomáha lepšie pochopiť jeho životné a kariérne rozhodnutia, ako aj hlbšie porozumieť jeho vlastným kariérnym ambíciám. Mentoring mentorovanému poskytuje nové pohľady na kultúru organizácie, rôzne kultúrne hodnoty a možnosť vybudovať si cenné kontakty. Zaoberá sa aj aspektmi rozvoja, ktoré nemusia byť pokryté prostredníctvom bežnej odbornej prípravy alebo skúseností na pracovisku, čo vedie k väčšej spokojnosti s kariérou a vyšším šanciam na úspech.



ČO JE TO MENTORING?



Mentori si zároveň v procese mentoringu zdokonaľujú svoje vodcovské zručnosti a rozširujú svoj rozhľad. Získavajú nové pohľady na svet podnikania z rôznych uhlov pohľadu, spochybňujú svoje zaužívané predstavy a lepšie si uvedomujú organizačné problémy na rôznych úrovniach. Okrem toho majú mentori možnosť nadviazať kontakty s novými členmi organizácie, čím sa ich sieť kontaktov ďalej rozširuje.



Kto je to mentor?

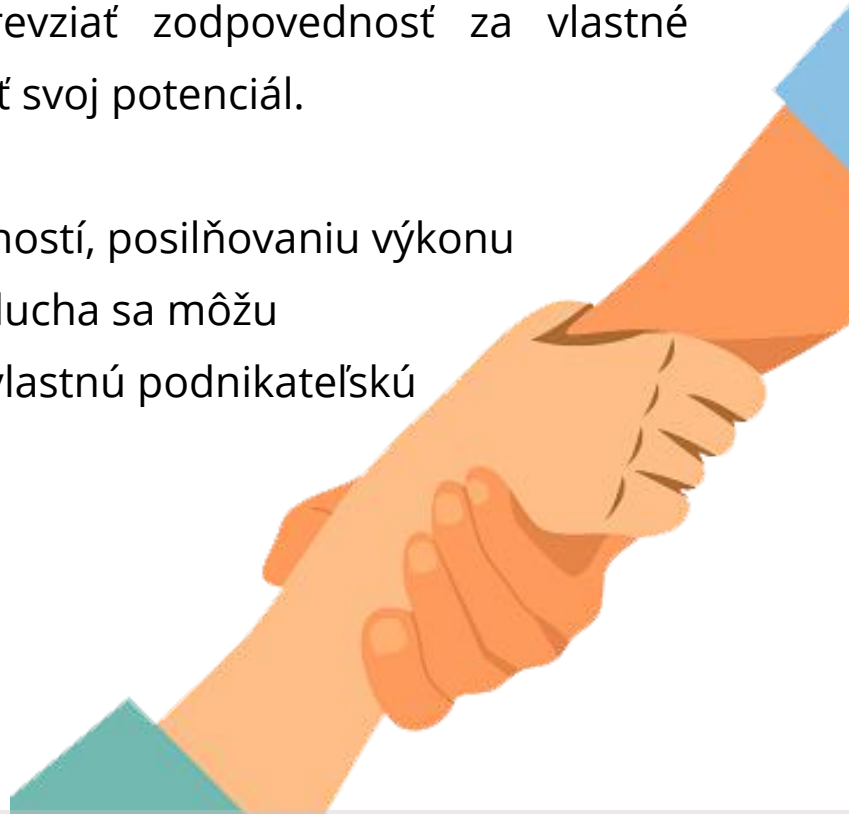


KTO JE TO MENTOR?

Mentor je osoba, ktorá má skúsenosti v danej oblasti (prípadne je podnikateľom) a ktorá využíva svoje nadobudnuté vedomosti, zručnosti a kompetencie z vlastného podnikania, aby vzdelávala a usmerňovala osoby s menšími skúsenosťami. Tento vzťah medzi mentorom a mentorovaným je založený na dôvere a slúži ako platforma na modelovanie pozitívneho správania.

Mentor poskytuje **podporu** a **povzbudenie** dospelým tvorivým ľuďom a umožňuje im prevziať zodpovednosť za vlastné vzdelávanie a naplno rozvinúť svoj potenciál.

Vďaka rozvíjaniu svojich zručností, posilňovaniu výkonu a podpore podnikateľského ducha sa môžu mentorovaní vydať na svoju vlastnú podnikateľskú cestu.



KTO JE TO MENTOR?

Úspešný mentor chápe, že je dôležité byť spoľahlivý, angažovaný, autentický a prispôbiť sa potrebám mentorovaného. Na vytvorenie silného mentorského vzťahu sú nevyhnutné určité prvky:

- Zosúladenie hodnôt mentora a mentorovaného.
- Zabezpečenie zachovania mlčanlivosti v rámci mentorského vzťahu.
- Vyváženie úprimnosti a diplomacie.
- Preukázanie objektívnosti a nestrannosti.
- Súcit a autenticita.

Úspech mentorského vzťahu závisí od pochopenia a realizácie úloh každej strany. Mentor vynakladá úsilie a vytrvalosť pri poskytovaní poradenstva a mentorovaný si vybuduje dôveru a ochotne komunikuje svoje myšlienky a nápady.





**Princípy
úspěšného mentoringu**



PRINCÍPY ÚSPEŠNÉHO MENTORINGU

Existujú určité prvky, ktoré môžu byť v mentorskom vzťahu zárukou jeho úspechu. Ak sú všetky tieto prvky prítomné, pomáha to zabezpečiť produktívny a podnetný vzťah, ktorý bude prospešný pre obe strany. Tieto prvky sú:

Ø **Hľadajte vzájomné výhody.** Vzťah by mal byť od začiatku definovaný ako obojstranne výhodný. Každý účastník sa zaviazal k mentoringu z vlastného rozhodnutia. Všetci by sa mali otvorene podeliť o svoje ciele mentoringu a spolupracovať, aby ich pomohli realizovať.

Ø **Dohodnite sa na zachovaní mlčanlivosti.** Zachovanie prostredia diskretnosti je rozhodujúcim prvkom pri budovaní dôvery medzi účastníkmi. Bez možnosti hovoriť slobodne je nepravdepodobné, že vzťah dosiahne svoj plný potenciál.

Ø **Budte úprimní.** Účastníci by mali byť ochotní úprimne sa podeliť o to, čo od vzťahu očakávajú, a o svoju predstavu, ako k tomu dospieť. Mali by byť pripravení poskytnúť úprimnú spätnú väzbu, ak je to vhodné, aj keď ide o kritiku.



PRINCÍPY ÚSPEŠNÉHO MENTORINGU

Ø **Počúvajte a učte sa.** Vzájomný prospech a úprimnosť možno dosiahnuť len vtedy, keď obaja partneri cítia, že ich názory sú vypočuté a rešpektované. Najmä mentori si musia uvedomiť, že vzťah nie je primárne o nich.

Ø **Vytvorte pracovné partnerstvo.** Zvážte vytvorenie pracovného partnerstva, ktoré by zahŕňalo projektové konzultácie alebo aktívnu spoluprácu založenú na spoločných profesionálnych cieľoch. Táto spolupráca môže viesť k zisteniam o preferovanom pracovnom štýle, každodenných povinnostiach a profesionálnych aspiráciách každého účastníka.

Ø **Chodte príkladom.** Činy vytvárajú najtrvalejší dojem.

Ø **Buďte flexibilní.** Pre mentorský vzťah môže byť užitočné mať definované ciele, ale proces môže byť rovnako dôležitý alebo dôležitejší ako ich dosiahnutie.

Ø **Zodpovednosť** - mentor a mentorovaný by mali byť zodpovední za svoje činy a záväzky. Mentor by mal mentorovaného viesť k zodpovednosti za plnenie svojich cieľov, zatiaľ čo mentorovaný by mal viesť mentora k zodpovednosti za poskytovanie potrebného poradenstva a podpory..





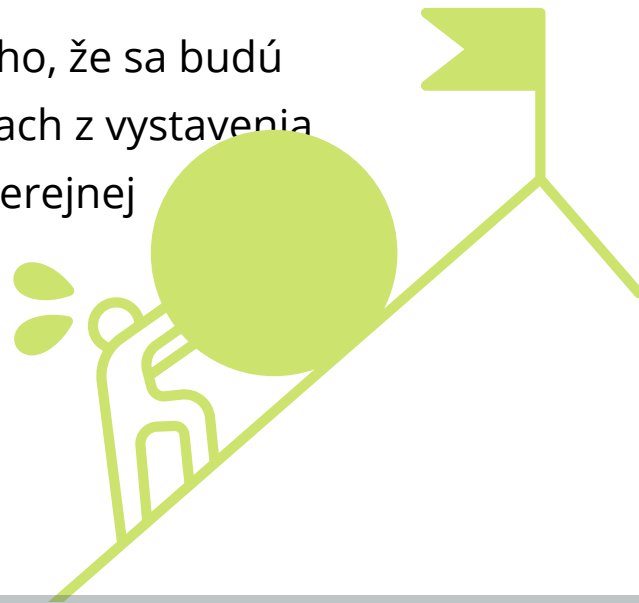
**Výzvy spojené s
mentoringom dospělých**



VÝZVY SPOJENÉ S MENTORINGOM DOSPELÝCH

Osobné a profesionálne zázemie mentorovaného môže ovplyvniť úspešnosť mentorského vzťahu a následne aj celého procesu mentoringu. Keďže budete mentorovať dospelých kreatívnych ľudí, je nevyhnutné, aby ste ako mentor analyzovali hlavne:

- **VÁŠEŇ** (súvisí s osobnými ľudskými aj profesionálnymi postojmi)
- **STRACHY** (ako napríklad strach z toho, že sa budú musieť vydať na vlastnú päsť, alebo strach z vystavenia svojej tvorby verejnosti a potenciálnej verejnej kritiky)



- **PROBLÉMY** (napríklad obmedzené schopnosti používať technológie, osobné problémy alebo nedostatok vnímaných podnikateľských zručností atď.)



**Konzultácia, spolupráca,
koučovanie**



KONZULTÁCIA, SPOLUPRÁCA, KOUČOVANIE

1. Konzultácia

Mentor sa delí o svoju múdrosť a vedomosti s mentorovaným, aby mu pomohol prekonať problémy alebo ho posunul vpred pomocou vlastného učenia a zručností. Je dôležité, aby mentor počúval problémy mentorovaného a poskytoval poradenstvo na základe svojej úrovne odborných znalostí a vedomostí.

2. Spolupráca

Ide v podstate o vzájomný vzťah, ktorý zahŕňa spoluprácu mentora a mentorovaného na dosiahnutí konkrétnych cieľov a zámerov. Mentor vždy povzbudzuje svojho mentorovaného, aby sa podelil so všetkými problémami, ktoré má, a potom ich môžu spoločne riešiť. Rovnako tak zdieľaním perspektív alebo inšpirácií môže mentorovaný ťažiť zo skúseností mentora a môžu spoločne pracovať na realizácii svojich nápadov.



KONZULTÁCIA, SPOLUPRÁCA, KOUČOVANIE

3. Koučovanie

Ide o priamu pomoc, ktorú mentor poskytuje mentorovanému prostredníctvom poradenstva a praxe. Bude sa deliť o rady a tipy a hovoriť spôsobom, ktorému jeho mentorovaný rozumie a ktorý ho posúva dopredu.

To zahŕňa aj cennú spätnú väzbu o výkone mentorov. V tejto fáze je tiež veľmi dôležité povzbudzovanie, pretože úprimné hodnotenie a pozitívne posilnenie môžu mať zásadný význam pre budúci rozvoj zručností mentorovaného.





**Čo robiť a čo nerobiť
pri mentoringu**



ČO ROBIŤ A ČO NEROBIŤ PRI MENTORINGU

Mentoringové stretnutia majú všeobecne prijatý zoznam vecí, ktoré by sa mali a nemali robiť - takpovediac mentorskú etiketu. Pomáha k hladšiemu a úspešnejšiemu priebehu celého vzťahu a jednotlivých stretnutí.

Vďaka ich dodržiavaniu budú obe strany vedieť, na čom sú, a budú spokojné s vedomím, že existujú hranice, ktoré ich chránia. Patria medzi ne:

Čo robiť	Čo nerobiť
Udržiavať profesionálny vzťah	Automaticky radiť alebo kritizovať
Stanoviť konkrétne normy stretnutí (napr. čas atď.)	Predpokladať, že vaše rady budú vždy dodržané
Rešpektovať čas svojich mentorovaných rovnako ako svoj vlastný	Nestanoviť základné pravidlá pre stretnutia
Informovať svojho mentorovaného, že neočakávate, že sa bude riadiť všetkými vašimi návrhmi.	Predpokladať, že váš rozvrh má prednosť
Riešiť spory s rešpektom	Ukončiť vzťah v zlom duchu





**Zručnosti a
spôsohy práce
v profesionálnom
mentorskom vzťahu**



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

Na mentoring v podnikaní sú potrebné určité zručnosti a spôsoby práce, ktoré tomuto procesu dodajú pridanú hodnotu a udržateľnosť. Pomôžu mentorovi a mentorovanému stretávať sa za rovnakých podmienok a posilnia bohatosť ich vzájomných vzťahov. Tieto zručnosti sú však kľúčové aj v obchodnom svete a rovnako dobre sa uplatnia aj pri obchodovaní s klientmi a zákazníkmi.

Tieto kompetencie zabezpečia lepšiu úroveň vzťahov s vaším mentorovaným/mentorom a tiež so širokou verejnosťou pri marketingu vašich produktov. Niektoré z nich sú:

1. Pozitívne myslenie

Udržanie pozitívneho myslenia je kľúčové pre formovanie pozitívnej budúcnosti. Optimizmus pomáha ľahšie identifikovať nevyužitú príležitosť na trhu, vyvíjať atraktívne spotrebiteľské produkty, a využívať výhodné situácie.



Hoci niektorí môžu mylne spájať pozitívne myslenie s ilúziou alebo popieraním reality, je dôležité objasniť, že pozitívne mysliaci ľudia neignorujú existujúce podmienky. Naopak, výzvy vnímajú ako potenciálne riešenia a možnosti rastu.

ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

Pozitívne myslenie prináša podnikateľom mnohé výhody vrátane zvýšenej odolnosti. Pozitívny pohľad umožňuje podnikateľom vydržať a rýchlo sa zotaviť z negatívnych situácií. Okrem toho zlepšuje rozhodovacie schopnosti, pretože pozitívne mysliaci ľudia pristupujú k príležitostiam s nadhľadom a sú otvorenejší k podstupovaniu premyslených rizík. Pozitívne myslenie má pozitívny vplyv aj na predaj. Štúdie naznačujú, že optimizmus zlepšuje presvedčovacie schopnosti, čím sa zvyšuje pravdepodobnosť, že si klienti kúpia nové produkty. Okrem toho, keď majú podnikatelia pozitívny vzťah so svojimi zamestnancami, nákazlivá povaha pozitivizmu môže pozitívne ovplyvniť interakcie so zákazníkmi.

POSITIVE
MINDSET



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

2. Empatia

Rozvíjanie empatie ako zručnosti umožňuje efektívnu komunikáciu s rôznymi osobami vrátane zákazníkov, zamestnancov a partnerov, ako aj vzťah mentor - mentorovaný. Empatia zahŕňa porozumenie a schopnosť vcítiť sa do emócií druhých, dokonca sa vžiť do ich situácie. Využívaním empatie na pracovisku môžete:

- Dosiagnúť lepšie riešenia: Keď pristupujete k situáciám s empatiou, získavate schopnosť vidieť veci z pohľadu iných. Toto širšie porozumenie problematiky uľahčuje vytváranie lepších výsledkov činností vašej organizácie.
- Uznávať rôzne perspektívy: Prijatie myšlienky, že ľudia môžu mať odlišné názory a v niektorých prípadoch aj lepšie nápady ako vy, podporuje prostredie dôvery a prijatia. Takéto prostredie povzbudzuje jednotlivcov k aktívnejšiemu prispievaniu a vytváraniu lepších nápadov.
- Pestovať lojalitu zákazníkov: Ak preukázate empatiu a dokážete pochopiť a vcítiť sa do skúseností zákazníkov, môžete s nimi nadviazať silnejší vzťah. Toto emocionálne puto podporuje lojalitu zákazníkov a zvyšuje ich oddanosť vašej značky.

Je dôležité si uvedomiť, že empatia si nevyžaduje, aby ste prijali názory iných ako svoje vlastné. Namiesto toho zahŕňa uznanie a rešpektovanie toho, že ostatní majú jedinečné názory. Rozvíjanie empatie vám umožní podporovať inkluzívnejšie a harmonickejšie pracovné prostredie, čo vedie k lepšej spolupráci a výsledkom.



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤA HU

3. ochota podeliť sa o vedomosti a skúsenosti

Ak ako podnikateľ vytvoríte organizáciu, ktorá podporuje otvorenú interakciu medzi zamestnancami (ak ich máte) alebo s vaším mentorom, môže to viesť k ochote podeliť sa o poznatky a zlepšiť výsledky a činnosti. Naopak, v prostredí nezdravej konkurencie môžu zamestnanci považovať zdieľanie znalostí za slabosť a nemusia sa do neho zapájať.

Podme preskúmať výhody investovania úsilia do podpory kultúry zdieľania znalostí a skúseností...

- **Zrýchlený rast organizácie:** Keď zamestnanci zdieľajú vedomosti, organizácie môžu napredovať rýchlejším tempom. Tým, že každý jednotlivec nemusí znovu objavovať informácie, šetrí sa čas a zdroje, čo umožňuje efektívne riešenie problémov a zrýchlenie rozhodovacích procesov.

To isté platí aj pre mentorskú skúsenosť, pretože keď sú obe strany otvorené zdieľať to, čo vedia, vytvárajú atmosféru dôvery a rýchlo si osvojujú výhody, ktoré vyplývajú z úzkeho vzťahu spolupráce.



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

- **Zvýšenie atraktivity pre potenciálnych zamestnancov:** Kultúra, ktorá podporuje zdieľanie vedomostí, robí vašu organizáciu atraktívnejšou pre potenciálnych zamestnancov. Ľudí, ktorí hľadajú prostredie orientované na spoluprácu a vzdelávanie, pravdepodobne priláka organizácia, ktorá si cení výmenu znalostí.
- **Lepšie prepojenie s cieľovým trhom:** Keď si so zákazníkmi vytvoríte otvorený a úprimný vzťah, budú sa k vám vracieť a kupovať viac vašich produktov, pretože sa budú cítiť viac prepojení s vami a vašou značkou. Majú pocit, že sú súčasťou vášho príbehu a že vás spája spoločné puto.



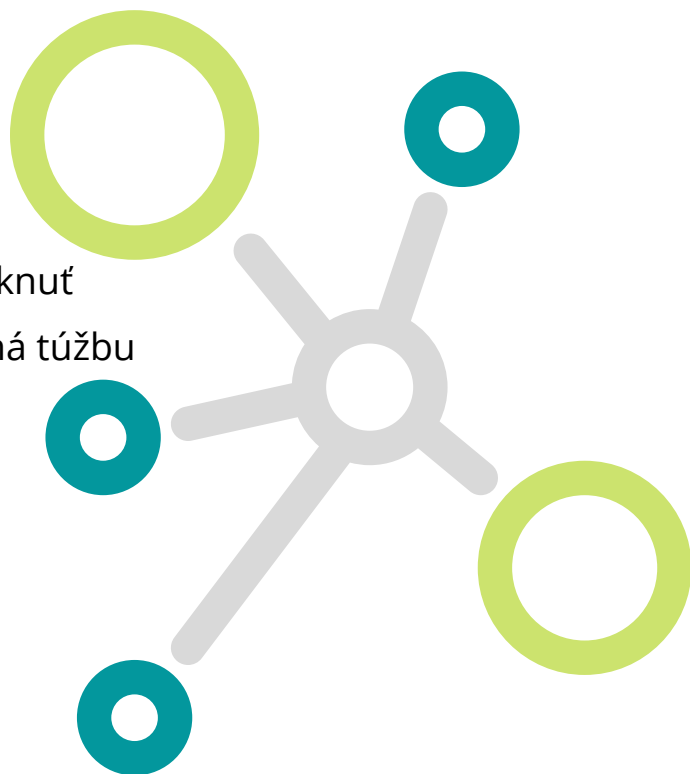
ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

4. Vytváranie kontaktov

Vytváranie kontaktov zahŕňa rôzne aspekty komunikácie, spolupráce, generovania nápadov a rozvíjania vzťahov s potenciálnymi investormi. Slúži ako brána pre podnikateľov, ktorí hľadajú kontakty, inšpiráciu, rady, príležitosti a mentorov.

Pri nadväzovaní kontaktov je veľmi dôležité zostať verný sám sebe a prezentovať sa úprimnými zásadami, čím vytvoríte základ pre potenciálne obchodné vzťahy a so svojím mentorovaným alebo mentorom. Zabezpečenie súladu medzi vašimi cieľmi a požadovanými výsledkami konkrétneho stretnutia je nevyhnutné pre využitie výhod nadväzovania kontaktov.

Ak chcete sami seba efektívne reprezentovať, kľúčová je aktívna účasť. Snažte sa o trvalý dojem a ponúknuť ostatným hodnotu, ktorá v nich zanechá túžbu udržiavať s vami kontakt.



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

5. Závazok

Budovanie vzťahu alebo podniku od základov si vyžaduje neochvejné odhodlanie a rozhodnosť. V skutočnosti jedným z kľúčových faktorov, ktoré odlišujú úspešných podnikateľov od tých menej úspešných, je schopnosť podnikateľa bezvýhradne sa venovať svojim nápadom a premeniť ich na prosperujúcu organizáciu. Závazok je základom dlhodobého úspechu. Začínajúci podnikateľ musí pochopiť, aká úroveň záväzku sa vyžaduje, musí byť pripravený usilovne pracovať, prijať kritiku a neúspech a, čo je najdôležitejšie, premeniť neúspechy na budúce príležitosti. Keď sa naplno venujete určitej myšlienke, často sa stretnete so skepticizmom ostatných, ktorí môžu pochybovať o potenciáli vášho úspechu.

Keď sa vydáte na cestu podnikania, vaša **oddanosť** nápadu bude testovaná na rôznych frontoch. Patrí sem aj vaša ochota pracovať mimoriadne tvrdo, často v nepredvídateľnom pracovnom čase, a akceptovať, že váš spoločenský život bude musieť ustúpiť do úzadia. Prijatie neúspechu sa stane nevyhnutným, pretože nie každý, koho na svojej ceste stretnete, bude zdieľať víziu vášho projektu. Je nevyhnutné neochvejne veriť v seba a svoj podnik. Sebavedomie sa stáva cennou devízou, pretože priťahuje potenciálnych investorov, ktorých priťahujú plne angažovaní a odhodlaní ľudia.

Vytrvalosť, pripravenosť, viera v seba samého, prispôsobivosť a úprimná angažovanosť sú niektoré z vlastností, ktoré by mali mať ľudia vydávajúci sa na náročnú cestu podnikania. Čím je podnikateľ odhodlanejší, tým je väčšia pravdepodobnosť úspechu.



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

6. Emocionálna regulácia

Emocionálna regulácia je kľúčová pre každého, ale obzvlášť pre podnikateľov. Je nevyhnutné pochopiť, že emócie samy o sebe nie sú ani dobré, ani zlé, ale ich vplyv na konkrétne situácie môže byť pozitívny alebo negatívny. Emócie majú významný vplyv na správanie, preto je nevyhnutné získať nad nimi kontrolu, aby sme mohli efektívne riadiť svoje konanie.

Emocionálna regulácia funguje v dvoch smeroch. Ide o to naučiť sa zvládať intenzívne emócie, ako je napríklad nadmerné rozrušenie alebo hnev. Ak dovolíme, aby tieto emócie určovali naše rozhodnutia, môže to viesť k impulzívnym rozhodnutiam alebo reakciám, ktoré nemusia byť vhodné pre danú situáciu. Preto je dôležité naučiť sa tieto emócie v prípade potreby tlmiť.

Na druhej strane, emocionálna regulácia zahŕňa aj zosilnenie emócií, napríklad keď nám chýba nadšenie alebo sa necítíme dostatočne motivovaní robiť promptné rozhodnutia. Ak v takýchto prípadoch vedome posilníme svoju emocionálnu angažovanosť, môžeme zvýšiť svoje odhodlanie a chuť konať.

Zvládnutím regulácie emócií môžu podnikatelia šikovne ovládať svoje emócie, využívať ich pozitívny vplyv a zároveň zmierňovať ich negatívny dopad. Táto schopnosť umožňuje ľuďom prijímať informované rozhodnutia, efektívne reagovať na výzvy a zachovať si vyvážený a konštruktívny prístup k svojmu podnikateľskému úsiliu.



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

7. Vytrvalosť

PVytrvalosť pramení z hlbkej viery v seba samého, z potenciálu dosiahnuť úspech a z neochvejného sledovania cieľov bez toho, aby sme sa vzdali. Keď začínate podnikáť, neúspechy sú nevyhnutné, ale vytrvalosť a konzistentné úsilie môžu viesť k úspechu. To isté platí aj pre mentorský vzťah a vytrvalosť v nepríjemných alebo ťažkých chvíľach (za predpokladu, že vzťah je zdravý) ich môže premeniť na niečo, čo prináša veľký úžitok pre všetky zúčastnené strany.

Vytrvalosť navyše prináša ďalšie výhody. Odmietnutie skončiť posilňuje sebadôveru a zvýšená sebadôvera zasa podporuje ešte väčšiu vytrvalosť, čo v konečnom dôsledku vedie k profesionálnemu úspechu. Ďalším výsledkom vytrvalosti je schopnosť napredovať a prekonávať prekážky s pozitívnym prístupom.

Rozvíjanie vytrvalosti je vo svete podnikania kľúčovou zručnosťou. Tu je niekoľko spôsobov, ako ju rozvíjať:

Ø **Identifikujte svoje prania a túžby:** Jasne definujte svoje ciele a túžby, aby ste si udržali sústredenie a motiváciu.

Ø **Určite svoju motiváciu:** Pochopte, čo vás poháňa, a využite to ako zdroj inšpirácie v náročných obdobiach.



ZRUČNOSTI A SPÔSOBY PRÁCE V PROFESIONÁLNO MENTORSKOM VZŤAHU

Ø **Vypracujte akčný plán:** Vytvorte strategický plán, ktorý načrtne kroky potrebné na dosiahnutie vašich cieľov a poskytnite jasný smer vášho úsilia.

Ø **Zachovajte si pozitívny pohľad na vec:** Pestujte si pozitívne myslenie a sústredte sa skôr na možnosti ako na neúspechy alebo zlyhania.

Ø **Budujte úspešné vzťahy:** Obklopte sa ľuďmi, ktorí podporujú a povzbudzujú vaše ambície, pretože vám môžu poskytnúť cenné rady a pomoc.

Ø **Rozvíjajte disciplínu a návyky:** Vytvorte si rutinu a návyky, ktoré podporujú konzistentné úsilie a pokrok, napríklad dodržiavanie štruktúrovaného pracovného plánu.

Žiadnu z týchto stratégií však nemožno účinne realizovať bez sebadisciplíny, ktorá zohráva dôležitú úlohu pri dosahovaní vytrvalosti. Sebadisciplína je zručnosť, ktorú možno pestovať a uplatňovať v rôznych aspektoch života, čo ľuďom umožňuje efektívne využívať svoju vytrvalosť.





Stratégie
prípravy mentorského
vzťahu



STRATÉGIE PRÍPRAVY MENTORSKÉHO VZŤAHU

Nakoniec sme pre vás pripravili stručný prehľad vecí, ktoré je potrebné zvážiť a pamätať na ne pri nadväzovaní mentorského vzťahu. Ak sa vykonajú včas, budú to stavebné kamene, na ktorých sa dá vybudovať produktívny a naplňujúci vzťah.

- Nadviažte kontakt so svojím mentorovaným.
- Pred prvým rozhovorom si vymeňte základné informácie.
- Nájdite si čas, aby ste sa navzájom spoznali.
- Podelte sa o predošlé skúsenosti s mentoringom a o tých, ktorí vás ovplyvnili.
- Porozprávajte sa o cieľoch vzdelávania a rozvoja.
- Určite si osobné očakávania od vzťahu.
- Čo potrebujete od svojho mentora?
- Definujte "výstupy" a požadované výsledky.
- Úprimne sa podelte o osobné predpoklady a obmedzenia.
- Prediskutujte osobné a učebné štýly.





Záver



ZÁVER

Mentoring je zvláštna forma vzťahu medzi dvoma ľuďmi, ktorí chcú mať z partnerstva úžitok - častejšie je to mentorovaný, ale aj mentor, pretože obaja sa zo vzťahu učia a navzájom si odovzdávajú cenné skúsenosti.

V tejto príručke sme uviedli tipy a rady, ako môžu mentorovaný a mentor vytvoriť bezproblémový pracovný vzťah, v ktorom sa obaja budú cítiť dobre, budú si vážiť jeden druhého a budú produktívni. Upozornili sme na riziká mentorského vzťahu a na to, ako sa im vyhnúť prijatím príslušných opatrení.

Celkovo ide najmä o tieto veci:

- Ø Vzájomný rešpekt od začiatku,
- Ø odhodlanie získať zo vzťahu čo najviac,
- Ø vstupovať do procesu mentoringu s otvorenou myslou a vierou v seba a svojho mentora/mentorovaného,
- Ø odhodlanie vydržať až do konca,
- Ø vopred sa stretnúť s mentorom/mentorovaným, stanoviť si základné pravidlá a vedieť, čo môže každý z nich očakávať.





Zdroje



ZDROJE

SIGUCCS (2006). Mentor Guide. Vybraté 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. Vybraté 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. Vybraté z https://www.nspe.org/sites/default/files/resources/pdfs/mentoring/Mentoring_Etiquette.pdf

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

