



# TRANSFER WIEDZY I DOŚWIADCZENIA

**Kobiety chętnie dzielą się wiedzą i wspierają w rozwoju młodsze koleżanki. Dobra i efektywna relacja mentoringowa może trwać nawet kilka lat i daje korzyści obu stronom**

TEKST *Agnieszka Bilińska* / ILUSTRACJA *Martyna Wójcik-Śmierska*

# W

zasadzie ma wyłącznie dobre strony. Pomaga w rozwoju osobistym i zawodowym. Wspiera w świadomym budowaniu kariery i rozwijaniu kompetencji. Jest transferem wiedzy i doświadczenia, dzięki którym możemy zmienić swoje życie na lepsze. Mentoring jest silnym narzędziem, po które warto sięgnąć świadomie w momencie, kiedy jesteśmy gotowe do dalszego rozwoju.

## TO, CO NAJLEPSZE DO ODDANIA

Mentor dosłownie oznacza myśliciela (z jęz. greckiego). Z czasem pierwotne znaczenie tego słowa zmieniło się, by ukazać, jak z pomocą starszych, doświadczonych osób młodszy mogą rozwijać swoje zdolności i talenty. Nowe znaczenie pojęcia „mentor” stało się tożsame z transferem wiedzy i doświadczenia, ale prawdziwą popularność zyskało całkiem niedawno. W praktyce realizuje się tak, że mistrz-mentor bierze pod opiekę młodszą osobę (ucznia), którą wspiera w rozwoju. Relacja pomiędzy nimi ma charakter partnerski, zo-

rientowana jest na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Uczeń poznaje samego siebie, rozwija samoświadomość i nie boi się podążać wybraną przez siebie drogą. Proces mentoringowy przyczynia się znacznie do zwiększenia osobistej efektywności i rozwoju talentu przywództwa.

Mentoring jest całkowicie dobrowolną relacją między dwiema osobami, która nie przynosi żadnych korzyści materialnych. Co ważne, o jego efektywności i wartości decyduje zbudowanie między stronami unikalnej relacji opartej na poświęceniu czasu drugiej osobie.

*Każda droga,  
prywatna czy zawodowa,  
doprowadzi w końcu do zakrętu,  
który może być punktem zwrotnym  
w naszym życiu czy karierze.*

*Czasami nie wiemy, co robić dalej,  
mamy chwile zwątpienia.*

*To jest właśnie dobry moment,  
by skorzystać ze wsparcia mentora*



*Uczennica nie może oczekiwać od mentorki gotowych rozwiązań i rad, a mentorka nie może podopiecznej niczego narzucać ani oceniać jej postępów. Jeśli relacja zaczyna przybierać taką formę, oznacza to, że staje się doradztwem lub konsultingiem*

Relacja ta może przybierać różne formy. Mentoring to przecież dzielenie się przez mentorkę prywatnymi, często niepowtarzalnymi historiami, które potrafią całkowicie zmienić dalszą drogę zawodową czy osobistą osoby mentorowanej. Jednocześnie uczennica nie może oczekiwać od mentorki gotowych rozwiązań, a mentorka nie może podopiecznej niczego narzucać ani oceniać jej postępów. Jeśli relacja zaczyna przybierać taką formę, oznacza to, że staje się doradztwem lub konsultingiem. Ważne, by zrozumieć, że mentoring nie jest płatną usługą świadczoną przez trenera lub konsultanta zewnętrznego. I nie jest także relacją jednostronną, wymaga bowiem silnego i poważnego zaangażowania dwóch stron.

## SZTUKA WYMIANY

W nowoczesnym biznesie mentoring przybiera różne formy. Na przykład w firmach z sektora nowych technologii często stosuje się tzw. mentoring odwrócony, kiedy w rolę mentorowanego wciela się prezes firmy, a mentorami są młodzi pracownicy, co umożliwia horyzontalny transfer wiedzy od młodego pokolenia.

Coraz częściej firmy i duże korporacje wprowadzają wewnętrzne programy mentoringowe. Mają one służyć rozwojowi talentów i przyspieszaniu ścieżek karier wybranych osób. Tak sformalizowane programy świetnie wspierają rozwój organizacji, poszczególnych osób, wpływają również pozytywnie na kulturę organizacyjną firmy, zwiększając poziom zaufania i szacunku oraz otwartość w komunikacji. Trzeba jednak zachować przy tym najważniejszą zasadę mentoringu: mentor-ka i mentorowana nie mogą pozostawać w relacji szef - podwładny.

Taki właśnie jest peer mentoring, czyli mentoring koleżeński. Opiera się na wzajemnej koleżeńskiej relacji oraz chęci wymiany doświadczenia i wiedzy. Niektóre z firm decydują się na wprowadzanie wewnętrznych programów mentoringowych opartych właśnie na tej zasadzie i osiągają nadzwyczajne rezultaty. Transfer wiedzy i doświadczeń obejmuje szersze grupy, a przy tym kształtują się partnerskie relacje między współpracującymi mentorkami z różnych działów przedsiębiorstwa.

Programy mentoringowe dla kobiet wpływają na ich rozwój, w dużym stopniu przyspieszają ich awans i przez to zwiększają procentowy udział kobiet na wyższych poziomach zarządzania. W czasach, kiedy coraz częściej mówi się o kulturze różnorodności, ma to ogromne znaczenie. Programy, w których udział biorą same kobiety, budują ich solidarność w firmie, wzajemne zaufanie i pokazują sens wspierania się kobiet w drodze do wyższych pozycji menedżerskich.

## KOBIETY KOBIETOM

Mentoring z udziałem samych kobiet rządzi się innymi zasadami niż ten tradycyjny, w którym mentorami są także mężczyźni. Kobiety w unikalny sposób potrafią budować związki oparte na zaufaniu i głębokiej relacji. Rozmowy między mentorką a mentorowaną w czasie spotkań często dotyczą prywatnej sfery ich życia, mającej ogromny wpływ na ich strefę zawodową.

Doświadczenie pokazuje, że relacja mentoringowa jest udana i efektywna wtedy, kiedy rzeczywiście staje się relacją opartą na wzajemnym zaufaniu, zrozumieniu i pokorze. W szczególności ta ostatnia zaczyna w dzisiejszych czasach nabierać ogromnego znaczenia. Jednak największym wyzwaniem mentoringu jest

wzajemny szacunek, tolerancja i wyeliminowanie oceniania siebie nawzajem. Mając często różne systemy wartości oraz osobistych przekonań, mentorka i mentorowana stanowią parę, która ma bardzo blisko ze sobą współpracować. Umiejętność koncentrowania się nie na różnicach, ale na celach i procesie jest niezwykle wymagająca i istotna.

### SIĘGNIJ PO MENTORKE

Każda droga, prywatna czy zawodowa, doprowadzi w końcu do zakrętu, który może być punktem zwrotnym w naszym życiu czy karierze. Czasami nie wiemy, co robić dalej, mamy chwile zwątpienia. To jest właśnie dobry moment, by skorzystać ze wsparcia mentora. Jeżeli ktoś przeżył już to, co nas właśnie czeka, to dlaczego nie skorzystać świadomie z jego wsparcia i sugestii. To uczyni nas mądrzejszymi i skuteczniejszymi, a droga, którą będziemy miały iść, będzie zdecydowanie łatwiejsza.

Zgodnie z zasadą mentoringu to mentorowana wybiera sobie mentorkę, która powinna być dla niej

autorytetem w danej dziedzinie. Gdzie jej szukać? Warto zweryfikować sieć kontaktów zawodowych. Sprawdzić, która z kobiet odniosła sukces i jest ekspertką w interesującej nas dziedzinie.

Można też skorzystać z pomocy i opieki organizacji (np. Fundacji Liderki Biznesu), która organizuje profesjonalne programy mentoringowe. Taka opieka mentorska trwa kilka miesięcy.

Korzyści z mentoringu są ogromne. Siła inspiracji i wiary, jaką potrafi dać dobra mentorka, jej doświadczenie i wiedza biznesowa, mogą być dla nas życiową wskazówką, dzięki której wybierzemy najlepszą dla siebie drogę. //



### AGNIESZKA BILIŃSKA

ekspertka w dziedzinie mentoringu, komunikacji i przywództwa. CEO w firmie doradczej Trusted Communication, wspierającej liderów w rozwoju zawodowym i osobistym. Organizuje autorski program rozwojowy dla kobiet „Leading Women”. Executive coach, akredytowany moderator w forum CEO Round Table. Doświadczona menedżerka pracująca w firmach globalnych od ponad 20 lat