

Průvodkyně mentoringem...

... aneb podpora na cestě k úspěšné kariéře



Ženský element



Ženský element - www.zenskyelement.cz

Podnikavá žena - www.podnikavazena.cz

Aktivní žena - www.aktivni-zena.cz

Asistenční centra - www.mapm.cz/equal

CZ.04.4.09/2.1.00.6/0412



Iniciativa Společenství
EQUAL



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky

Jste úspěšná žena, která má za sebou mnoho zkušeností a znalostí, dokázala jste se vyrovnat s téměř vším, co Vám život přinesl?

Stává se Vám, že se ocitnete v situaci, která nemá řešení a kdy nevíte, po které cestě se máte vydat?

Cítíte, že i přesto byste chtěla své zkušenosti obohatit ještě nějakým směrem a Vy sama najít své vnitřní uspokojení?

Narážíte v zaměstnání či soukromém životě pořád na stejný či podobný problém?

Myslíte si, že Váš kariérový postup je již dost vysoko a stále cítíte potřebu se někam posunout?

Potřebujete občas v životě „popostrčit“ a nasměrovat?

Přicházejí k Vám občas pro radu přátelé či známí?

Ráda si povídáte s přáteli, neboť pak využíváte jejich rad?

Nevíte si někdy rady, jak se zachovat k určitému typu lidí?

V PŘÍPADĚ, ŽE JSTE ODPOVĚĎELA „ANO“ NA NĚKTEROU Z UVEDENÝCH OTÁZEK, JSOU PRÁVĚ PRO VÁS URČENY DALŠÍ ŘÁDKY...



Jak se dočtete v tomto manuálu - MENTORING JE PRO VŠECHNY. Nezáleží na Vaší profesní kvalifikaci, věku, či zkušenostech. S touto metodou se můžete setkat v každodenním životě, stejně jako v zaměstnání.



1. Úvod, aneb co se skrývá za slovem mentoring?

Slovo mentoring, bohužel, nemá žádný přesný ekvivalent. Zatím.

Začněme nejprve vysvětlením samotného pojmu **MENTORING**. Řekněme si, co se při něm používá, kdo se může stát jeho účastníkem a **čím by mohl být prospěšný právě Vám...**



Podívejte se na tento krátký příběh...

Slovo mentor pochází z řečtiny. Užívání slova mentor je založeno na vztahu Mentora - řeckého učence a Téletacha, syna Odyssea. Když Odysseus odcházel do Trojské války, svěřil péči o svou rodinu Mentorovi, který sloužil jako učitel a vychovatel jeho syna Téletacha. Úkolem mentora nebylo pouze vychovat Téletacha, nýbrž vést jej k vlastní zodpovědnosti za svůj život. Po válce byl Odysseus odsouzen putovat 10 let než se vrátil domů. Téletachos, již dospělý, se vydal svého otce hledat. V pátrání mu pomáhala bohyně Athéna, která se přestrojila za Mentora a doprovázela Téletacha na jeho cestě. V té době se slovo „mentor“ stalo synonymem důvěrného rádce, přítele, učitele a zkušené a moudré osoby

Již tehdy byl mentor v ženské „sukni“ této chytré bohyně Athény. **A právě tak**, jako bohyně Athéna byla tehdy „mentorkou“ Téletacha, **se můžete i Vy stát mentorkou jiné ženě či muži** nebo můžete přijmout roli „mentee“ - ženy, která čerpá zkušenosti jiných, zkušenějších žen. Historie nabízí mnoho dalších příkladů vztahu mentoringu, jako např. vztah Socrata s Platónem, Haydena s Beethovenem, Freuda s Jungem.



Pro mentoring neexistuje jediná definice - záleží na tom PROČ, KDE a KÝM je používán. Nicméně společným jádrem každého vztahu mentoringu je dobrovolná podpora jedné osoby (mentee) druhou (mentor).

Mentoring je aktivita, která umožňuje nováčkovi – mentee – čerpat z jednání, příkladů, rad a omylů zkušenějšího člověka – mentora/mentorky, znalého dané problematiky, oboru a schopného předat své zkušenosti a znalosti dále.

Obohacení, plynoucí z tohoto vztahu, je oboustranné - nejen pro ty, kteří se učí, ale také, pro ty, kteří zkušenosti předávají. Jedná se o cílenou výstavbu poradenského a podpůrného vztahu mezi zkušenou vedoucí silou (mentorkou) a novou, perspektivně rostoucí silou (mentee). Mentoring může být také chápán jako **investice do druhé osoby**, která prostřednictvím tohoto vztahu rozvíjí svou osobnost a kvality

Do mentoringového vztahu jsou zapojeny dvě strany: mentorka, která své zkušenosti předává, a mentee, která zkušenosti čerpá.



2 . Účastníci mentoringu jsou vždy dva, kam se zařadíte Vy?

2.1. Mentee

Mentee, méně zkušená osoba, která chce rozvíjet svůj potenciál, se snahou čelit zátěžím a starostem a to nejen v zaměstnání. Zároveň je to také osoba, jež si nemusí být jistá sama sebou a svým jednáním v určitých situacích a vítá proto vedení a podporu. Prostřednictvím mentoringu se vzdělává a komunikací a učením nabývá specifických zkušeností a znalostí, které jsou přínosné jak pro její profesní rozvoj (po odborné stránce), tak pro rozvoj osobnostní. V případě zájmu o podnikání jí mentoring ukáže cestu, kterou se vydat, na co si dát pozor, kde se inspirovat apod.

Typickými mentees jsou ženy po mateřské a rodičovské dovolené, které se po jisté pracovní odmlce chtějí vrátit na trh práce, nebo absolventky vysokých, vyšších a středních škol. Mentees chtějí začít vydělávat, ale kvůli malým nebo neaktuálním zkušenostem a praxi se jim nedaří uplatnit se tak, jak by si představovaly. Mohou to být také ženy, které nejsou spokojeny se svou stávající pracovní pozicí a uvažují o změně zaměstnání nebo usilují o kariérní růst. Stejně tak to ale mohou být i ženy, které už mají bohaté pracovní zkušenosti ze zaměstnaneckého poměru a rozhodnou se je uplatnit v podnikání.

Mentoring znamená pro mentee především **aktivní výměnu názorů s mentorkou s cílem nalezení cesty pro dosažení vytyčeného cíle**. V žádném případě se nejedná o slepé vykonávání pokynů mentora/-ky či asistentskou práci.

Obvyklá délka trvání mentoringového vztahu je 6 měsíců.

2.1.1. Jak se dostanete ke správné „mentorce“?

- Náhodně – (např. známá, kamarádka, kolegyně, nadřízená apod.), které si vážíte a je tam ta správná „chemie“.
- Nalezne Vám ji instituce, která komunikuje s mentorkami (pomocí internetového vyhledavače snadno zjistíte, která instituce ve Vašem kraji mentoring podporuje)
- Přes projekty EU (zkuste se podívat na internet nebo se zeptejte na úřadech práce, které projekty v souvislosti s mentoringem běží)
- Kontaktujte partnery projektu Ženský element (kontaktní údaje naleznete na zadní straně obalu této publikace nebo na webových stránkách (www.zenskyelement.cz)

2.1.2. Co se od mentees při mentoringu očekává?

Měly by:

- být otevřené a komunikovat,
- umět správně a jasně formulovat otázky,
- zachovat si své morální postoje,
- uvědomovat si svou osobnost a potřeby,
- přistupovat otevřeně k řešení problémů,
- přistupovat k mentorce upřímně a bez předsudků,
- dodržovat pravidla mentoringu, zejména pak soukromí mentorky,
- aplikovat v praxi dosažená řešení a svá rozhodnutí.

2.2. Mentor/ka

Mentorka je zkušenou rádkyní a průvodkyní, která podporuje svou svěřenkyni a pomáhá jí poznat lépe sebe sama, svůj potenciál a své schopnosti. Používá k tomu pouze rady, podložené zkušenostmi, jak by se v dané situaci zachovala ona sama.

Mentorka má řadu pracovních a osobních zkušeností, které je ochotna sdílet a přispět tak k rozvoji mentee. Zastává střední, vyšší až seniorskou pozici ve společnosti nebo je úspěšnou podnikatelkou, za níž jsou vidět výsledky.

S mentee buduje vztah, který je založen na učení a vzájemné inspiraci. Je to vztah dobrovolný, ale má svá pravidla. Nikdy nejde o vztah jednostranný či definovaný nadřízeností a podřízeností.

2.2.1. Co by měly dělat mentorky pro mentee?

Měly by:

- nabízet podnětné nápady,
- chránit před celou řadou začátečnických chyb,
- pomáhat zvýšit sebevědomí,
- podněcovat profesionální chování,
- konfrontovat negativní chování a postoje,
- učit příkladem,
- poskytovat konstruktivní zpětnou vazbu,
- předávat odborné a zkušené rady,
- podněcovat k dosažení stanovených cílů,
- pomáhat v růstu kariéry.

Důležitou podmínkou jsou vedle znalostí, zkušeností a ochoty investovat hodně energie a času do procesu mentoringu, také komunikační dovednosti – schopnost předat potřebné informace, naučit zajímavé kroky a postupy, a vnímat mentee jako partnerku v diskusích.

2.2.2. Co dá mentoring mentorce?

- Přispěje k rozvoji interpersonálních dovedností,
- vylepší způsoby řešení problémů,
- rozvine kreativní myšlení,
- poskytne širší perspektivu,
- dodá zkušenosti s učením a předáváním
- odborných i měkkých dovedností,
naplní potřebu sdílet zkušenosti a názory.

Mentorka nezpochybňuje účel mentoringu, neobává se nové konkurence v podobě mentee, kterou do jisté míry pomáhá „formovat“, protože si je vědoma svého potenciálu v oboru, kde působí.

2.2.3. Mohu se právě já stát mentorkou?

Mentorky by měly mít následující dovednosti a kvality:

- dobré vyjadřovací a komunikační dovednosti,
- osobní a profesní spolehlivost a důvěryhodnost,
- schopnost identifikovat potřeby jednotlivců,
- schopnost reagovat flexibilně a kreativně a využívat celé řady nástrojů,
- přehled o aktuálních trendech v oboru práce i v řízení lidí a týmů,
- zájem dále se rozvíjet, vyhledávat příležitosti k učením a odborným diskusím,
- dovednost poskytovat a získávat zpětnou vazbu,
- schopnost sebekritiky a sebereflexe,
- zodpovědnost v dodržování dojednaných závazků.

2.2.4. Jak najít „svou“ mentee?

- Náhodně – může jít o známou, kamarádku, kolegyni či podřízenou, které již radíte, aniž byste tento vztah označily za mentoring.
- Nalezne ji pro vás instituce, která komunikuje s mentees a mentorkami a vytváří z nich spolupracující dvojice (využijte jakéhokoli online vyhledávače nebo kontaktujte partnery projektu Ženský element, abyste zjistili, která instituce ve vašem kraji mentoring podporuje a aktuálně rozvíjí kontakty mezi mentees a mentory/-kami).
- Individuálně prostřednictvím internetu (zkuste servery zabývající se mentoringem).
- Prostřednictvím projektů podporovaných z evropských fondů (opět zkuste internet nebo se zeptejte na úřadech práce, které projekty v souvislosti s mentoringem běží).



3. Kde může mentoring pomáhat?

V ZAMĚSTNÁNÍ - v personálním oddělení, ale i odborných odděleních ve společnosti, lze vytvořit tým schopných a zkušených mentorů připravených sdílet své odborné a praktické zkušenosti i tzv. měkké dovednosti s různými skupinami zaměstnanců. Může jít například o nově příchozí zaměstnance s cílem usnadnit jejich adaptaci v týmech, čerstvé absolventy škol vstupující poprvé do praxe, o ženy a muže vracující se do zaměstnání po jistém časovém období stráveném na mateřské a rodičovské dovolené či péči o závislou osobu, zaměstnance s jiným kulturním zázemím, kteří vstupují do týmu například z mateřské společnosti se sídlem v zahraničí, nebo osoby s hendikepem apod.



V PODNIKÁNÍ - při předávání zkušeností jiným ženám, které teprve do podnikání vstupují. Zkušená mentorka může nově začínající podnikatelce pomoci překonat překážky, kterým sama čelila. Pro ni je mentoring příležitostí nejen „mít dobrý pocit“ z pomoci druhým, ale také šancí dále se rozvíjet, vidět věci jinými očima, sdílet ověřené postupy a společně s mentee hledat postupy alternativní.

V SOUKROMÉM ŽIVOTĚ - mentoring se nutně nemusí týkat jen profesního života, úzce souvisí také s osobním životem a s tím, jak oba sladit, aby byly v rovnováze. Mentorka může mentee poradit, jak řešit osobní a rodinné problémy v návaznosti na pracovní život, sama se může inspirovat jejími názory a životními postoji a získat větší nadhled.

V SEBEREALIZACI - pomoc jiným může mentorkám otevřít dosud neznámé dveře k osobnímu růstu a rozvoji vlastních silných stránek – předávání zkušeností, komunikačních dovedností, specifických odborných znalostí, efektivního přístupu ke sladování práce a osobního života apod.



4. Mentoring má také svá pravidla

1. Mentorka reaguje na potřeby mentee a dohlíží na její osobní i profesní rozvoj.
2. Mentorka i mentee nesou stejnou odpovědnost za rozvoj mentoringového vztahu, za jeho průběh a dosahování stanovených cílů.
3. Vztah mezi mentorkou, mentee a případným koordinátorem projektu je rovnocenný a je založen na vzájemné důvěře.
4. Obě strany musí být otevřené konstruktivní kritice a sebereflexi. Právě zpětná vazba je v mentoringu velmi důležitá.
5. Mentorka a mentee vzájemně respektují své závazky, povinnosti a časové možnosti.
6. Mentoringový vztah trvá po dobu, na které se mentorka a mentee vzájemně dohodly, nebo po dobu stanovenou koordinátorem projektu. Po uplynutí této doby se může dvojice rozhodnout pro pokračování mentoringového vztahu.
7. Obě strany mají po vzájemné dohodě možnost mentoringový vztah opustit.
8. **Mentoring je dobrovolný.**

INOVATIVNOST: Mentoring je inovativní metodou, odzkoušenou především ve Velké Británii a USA. Jeho průběh obohacuje mentorku i mentee. Mentorce poskytuje ověření vlastních zkušeností, rozvíjí v ní vlastnosti jako je komunikativnost, otevřenost, tvořivé myšlení, schopnost pomoci. Mentee rovněž získává schopnost správné identifikace problémů. Mentoring harmonizuje její psychiku. V obou případech dále rozvíjí schopnost pracovat v týmu.

Mentoring je velmi užitečný nástroj - osvědčuje se v projektech na podporu rovných příležitostí pro ženy znevýhodněné na trhu práce.

5. Jak se vypadá mentoring v praxi

Pokud je mentoring realizován prostřednictvím třetí strany, koordinátora mentoringu, probíhá obvykle takto:

- Po obdržení vstupních dotazníků od zájemkyň o mentoring, budoucích mentees, proběhne třídění dotazníků podle jejich typů za účelem vyhledání vhodné mentorky.
- Poté realizátoři a koordinátoři mentoringu (např. ženské organizace, úřady práce v projektech EU) vyhledají vhodné mentorky a sestaví mentorské dvojice. Při sestavování mentorských dvojic je kladen důraz na to, aby si mentee a mentorka co nejvíce a po všech stránkách vyhovovaly. Proto je nutné vyplnit vstupní dotazník velmi podrobně a pečlivě.
- Po sestavení mentorských dvojic je mentorka seznámena s mentee a tím začne samotná mentoringová spolupráce.
- Před zahájením mentorského vztahu obdrží každá dvojice sadu dokumentů, podkladů a doporučení, které jim usnadní spolupráci.
- Koordinátor projektu doporučuje uzavřít mentoringovou dohodu mezi mentorkou a mentee, specifikovat formy, podmínky a pravidla spolupráce.
- Komunikace mezi mentorskými dvojicemi a koordinátorem mentoringu probíhá prostřednictvím e-mailu. Je možné využít i doplňkové formy komunikace, např. ICQ nebo Skype. Doporučují se také osobní návštěvy.
- Doba trvání mentoringového vztahu je u každé dvojice individuální. Koordinátor doporučuje šest měsíců, minimální doba, při které zůstává zachována efektivita vztahu, jsou tři měsíce. Průběh spolupráce se monitoruje pomocí dotazníků.

- Po skončení doby trvání mentoringového vztahu následuje zpětná vazba, zhodnocení projektu, jeho přínosů, zkušeností atd.

MENTORING ROSTE S VÁMI: Jeho využitelnost je neuvěřitelně široká – dá se snadno „ušít na míru“. Je důležité hned na počátku správně definovat potřeby mentees a zkušenosti mentorek. Na vhodném výběru dvojice závisí úspěch mentoringu. Neméně důležité je závěrečné vyhodnocení celé spolupráce. Díky němu je možné se vyvarovat budoucích chyb a zajistit hladký průběh další mentoringové spolupráce



6. Projekty, které se zabývají rozvojem žen

6.1. Ženský element

Cílem projektu je zavést inovativní řešení podpory podnikání žen a seznámit je s mentoringem prostřednictvím šíření dobrých praktik ESF a Phare projektů. Projekt je primárně určen ženám, jedné z nejohroženějších skupin na trhu práce. Ženy čelí na trhu práce nezaměstnanosti, velmi často i nezaměstnanosti dlouhodobé a také genderovým stereotypům – nemožností odvádět dobrou práci a přitom být dobrou matkou, nižším mzdám v rámci stejné pozice, kvalifikace a věku v porovnání s muži. Projekt Ženský element, v jehož rámci vznikla tato příručka, sdružuje další realizované projekty, které se zabývají rozvojem žen a podporou jejich podnikání, (Aktivní žena, Podnikavá žena a Asistenční centra – viz dále), seznamuje s jejich výstupy co nejširší počet žen a přibližuje jim nástroj zvaný mentoring.

V zaměstnání se často dostáváme do situací, které nevíme, jak správně řešit. Do situací, ve kterých bychom potřebovali poradit od zkušenějších. Z problémů vznikne řada otázek a na ty je třeba znát odpovědi. Z psychologických studií je dokázáno, že muži se v zaměstnání příliš často neptají, muži jednají. Oproti tomu ženy jsou rády v nepříjemných situacích ujišťovány a podporovány. Získané cenné rady nadále využívají v samostatné praxi. V projektu jde hlavně o spojení teorie, praxe, rad a odhodlanosti. Existuje mnoho žen, které si svou pílí, intelektem a ctižádostí vykopaly cestičku před sebou sama až k úspěchu v kariéře. Nyní je ten správný okamžik k tomu, abychom na tuto cestu navedly další ženy. Je pravdou, že jim zjednodušíme to, co některá budovala řadu let, ale vezme, že to pomůže zvýšit zaměstnatelnost a napomoci vyrovnání šancí žen na trhu práce. Více informací o projektu naleznete na webové stránce: www.zenskyelement.cz

ROVNOST! Ženský element podporuje rovnost příležitostí a vyrovnávání šancí žen a mužů. Mentoring může užívat kdokoliv, nemusí jít jen o námi zmiňovanou variantu žena x žena. Ženský element ukazuje, že nezávisí na pohlaví, sociální skupině, věku ani náboženství. Mentoring může pomoci rozvíjet všechny zúčastněné. Jde především o to, vhodně nalézt a sestavit mentoringové dvojice.

6.2. Aktivní žena

AKTIVNÍ ŽENA (v originálu „ACTIVE WOMAN!“) je projekt zaměřující se na nezaměstnané ženy, spadající do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, žen vracejících se po mateřské dovolené zpět na trh práce, absolventek a žen postižených restrukturalizací průmyslu. Jedním z projektových cílů bylo také navrhnout komplexní nástroj, který by pomohl ženám v překonávání obtíží, bránících jejich cestě k podnikání. Více informací o projektu naleznete na webové stránce:

www.aktivni-zena.cz

6.3. Podnikavá žena

Cílem projektu je podpora podnikání žen, a to zejména matek s malými dětmi, matek samoživitelek, dlouhodobě nezaměstnaných žen, žen ohrožených nezaměstnaností, žen se základním vzděláním nebo bez vzdělání, žen v předdůchodovém věku, začínajících podnikatelek a žen vstupujících do pracovního procesu. Tímto pak přispívá k odstraňování bariér na trhu práce a k samotné prevenci nezaměstnanosti. Hlavním nástrojem k dosažení tohoto cíle je 8+1 logicky ucelených e-learningových modulů, složených vždy ze 4 nebo více kurzů. Kurzy jsou orientovány na rozvoj znalostí a dovedností v těchto oblastech - Komunikační a prezentační dovednosti, Manažerské dovednosti, Analytické dovednosti, Image, Obchod a nákup, Ekonomika a právo, Osobnostní rozvoj, Evropská unie.

V rámci projektu Podnikavá žena probíhají také prezenční vzdělávací semináře a to ve čtyřech krajích České republiky. Tyto kurzy jsou pro účastnice díky financování z fondů EU zdarma. Více informací na webové stránce: www.podnikavazena.cz

6.4. Asistenční centra

Projekt Asistenční centra, financovaný ze zdrojů Iniciativy Společenství Equal, pomáhá ženám při vytváření nových podniků. Prostřednictvím poradenských center, které nabízejí individuální a soustavnou péči, podporuje ženy v prvních třech letech podnikání.

Součástí je spolupráce se zahraničními partnery, kteří přispívají svými zkušenostmi a informacemi. V asistenčním centru se Vám věnuje profesionálně vyškolený personál. Více informací o projektu naleznete na webové stránce: www.mapm.cz

UDRŽITELNOST! Realizované projekty budou stále aktuální. Ženské instituce vytvořily síť pro předávání zkušeností a rozvíjení metody mentoringu jako užitečného nástroje pro své klientky. Některé z tvoří nich provozují mentoring a některé neustále vyhledávají vhodné kandidátky a vytvářejí síť mentorek. Kontaktujte nás, navedeme Vás na instituce, které se zabývají mentoringem ve Vašem kraji.

7. PŘÍBĚHY Z MENTORSKÉ KAPSY

PŘÍKLAD Č. 1. „MENTORING ŽEN“

S nápadem vyzkoušet v České republice projekt, který byl úspěšný v sousedních zemích, přišla počítačová expertka z Českých Budějovic. Český časopis podle vzoru jednoho význačného německého časopisu jednou měsíčně představil manažerku či podnikatelku, která je ochotna předat svoje pracovní i osobní zkušenosti jiné ženě, jež uvažuje o budování vlastní kariéry. Organizačního zázemí se ujala Věra z Moravské asociace podnikatelek a manažerek. Podívejme se na celý projekt očima redaktorky.

7.1. DO PAŘÍŽE

Byla jsem a stále ještě jsem zvědavá, jak celý projekt skončí. Budoucí mentorky houfně neklepají na dveře a Věra má s jejich vyhledáváním docela práci. Je totiž vybíravá, navíc jí neustále připomínám, že mediální hvězdy nechci a že ženy musí být přitažlivé nejen pro mentee, ale i pro časopis. V měsíčních intervalech si kladu stejné otázky: Bude mít o mentoring vůbec někdo zájem? Kolik žen se přihlásí? Zaujme právě tato mentorka? Je srpen a v Reflexu se představilo dosud devět žen, po letní přestávce přibudou další tři. Až se rok s rokem sejde, skončíme. Doufám, že lahůdkou. Poslední mentorka, když všechno dobře dopadne, pozve vybranou mentee do Paříže, kde pracuje

7.2. JE TO ŠANCE

Předchozí články o mentoringu mě nadchly, ale neměla jsem odvahu napsat a také jsem nebyla rozhodnutá.“ „Nepatřím mezi klasické kandidátky na mentee, je mi skoro 48 let, nejsem úplný začátečník v podnikání, pomáhala jsem vybudovat a organizovat firmu

manželovi, sestře, přítelkyni, ale mám velké přání začít úplně sama.“ „Ještě jsem v Chicagu, ale budu se vracet, a tak přemýšlím, jak naložit se svými dosavadními zkušenostmi.“ „I když mám za sebou dva roky praxe, nezískala jsem pevné pracovní zázemí ani jistotu.“ „Tohle je šance, jak něco změnit.“ „Po deseti letech studia jsem už téměř profesionální studentka a věřím, že je čas začít studovat život a rozhodnout se pro řádnou profesi či zaměstnání.“ „Je pro mne velmi důležité zjistit, zda mám nějaké předpoklady pro soukromé podnikání, zda bych se mohla tímto způsobem žít.“ „Chtěla bych zblízka vidět, jak dnešní úspěšná žena zvládá práci, domácnost, co dělá ve svém volném čase, jak se vyrovnává s konkurencí.“

To jsou namátkou vybrané věty z dopisů žen, které se chtěly na tři měsíce stát mentee

7.3. POKAŽDÉ JINAK

Tři měsíce dámské kooperace stanovily podmínky projektu a podle nich má mít prvních šest dvojic mentoring za sebou. Nemá. Jak se ukázalo, dobrovolnost ani představy nelze sešněrovat do časového limitu. Proto jsem se těšila na zkušenosti dosud nejžádanější mentorky - výkonné ředitelky a prokuristky české pobočky rakouské rodinné firmy, Věrky z Brna, zbytečně. Tato mentorka si vybrala dvaatřicetiletou Alenku z Opavska, která končila mateřskou dovolenou, a napadlo ji založit si vlastní firmu s bytovými doplňky dodávanými na zakázku. Dříve než jaksepatří začaly, skončily. Absolventce Vysoké školy zemědělské, oboru provoz a ekonomika, kvůli neočekávané nemoci v rodině náhle neměl kdo hlídat její tři děti.

Při opětovném prohlížení fotografií a pročitání sedmadvaceti životopisů a představ se Věrka znovu instinktivně rozhodla. Tentokrát pro šestadvacetiletou Barbaru z Brna, která vystudovala Technickou univerzitu v Liberci. Při jejich prvním setkání jsem byla. Zdálo se, že

si padly do oka, třebaže maminka Barbaru předem varovala: „Paní Věrka si tě nevybere, když děláš stejně jako ona do textilu.“ Věrka ale z konkurence strach nemá, protože firma pracuje na principu franšizinku, a naopak zájemce o tento typ podnikání vyhledává.

Opačný problém měla Lenka, ředitelka firmy v Praze. Prosinové mentorce se hlásily ženy, které chtěly zakládat jazykové školy, a překladatelské firmy, tedy podniky se stejným zaměřením. Vybrala si třiatřicetiletou Ivanu, jež otvírala na základě zakoupené licence od mateřské firmy seznamovací agenturu 1+1 na Smíchově. Po devíti letech komunikace s počítači zatoužila absolventka Vysoké školy chemicko-technologické dorozumívat se více s lidmi. Měla štěstí: „Zaslouhou Lenky jsem se vyvarovala spousty začátečnických chyb. Přišla bych si na ně postupně určitě sama, ale stálo by mě to hodně času a peněz. Hlavně mě ale podržela psychicky, když mi opakovala: Stojíš na startu a musíš být trpělivá.“ Začínat podnikat bez většího finančního zázemí je dnes složité. Ivana všechny úspory už utratila, další peníze by potřebovala na výraznější kampaň, i když lidí, kteří se chtějí seznámit přes agenturu, přibývá.

„Už druhý měsíc si nemohu stěžovat.“ Ani Lenka z více jednosměrného mentoringu špatný pocit nemá: „Bylo to příjemné osvěžení, zavzpomínala jsem si na svoje začátky a ledacos si zopakovala.“

„S Katarínou je to těžké. Není moc agilní,“ poslala mi e-mail v únoru listopadová mentorka Magdalena, spolumajitelka firmy. V červnu už bylo všechno jinak. Oběma dámám chvíli trvalo, než srovnaly krok. Sedmatřicetiletá Katarína, bývalá studentka chemicko-technologické fakulty a matka dvou dcer, na podnikání nepomýšlela a mentoring brala jako rozcvičku pro ženu v domácnosti, která by se ráda vrátila do zaměstnání. Po jeho absolvování svůj názor radikálně změnila. Přemýšlí o propagaci potravinářských výrobků pro obchodní řetězce.



Dvojice, jež vypadala dlouho "beznadějně", nakonec uspěla oboustranně nejlépe. Jako v účetní knize má dáti - dal. Společně rozpracovaly i česko-slovenský neziskový projekt - evropský virtuální supermarket pro ženy, který nabízí výměnu informací, kontaktů, zkušeností, vzdělávání, prostě vše, co souvisí s obchodem a používáním nových počítačových technologií. Katarína si ovšem myslí: „Když ne hned, tak časem by v supermarketu měli nakupovat i muži.“ Doma s manželem o mentoringu i virtuálním tržišti často debatovali. Jiřinka, ačkoliv si to přála, nikdy neprozradila, že chce mezi mentee najít budoucí kolegyni. Povedlo se a je nesmírně spokojená. S nápadem i Alenkou. Spolumajitelka společnosti z došlých přihlášek neomylně sáhla po pětadvacetileté brněnské fotografce na volné noze, o níž předpokládala, že jí pomůže připravovat zásilkový katalog. Jarní dělaly spolu, podzimní bude bývalá mentee chystat už sama. Na dovolenou spolu sice nepojedou, ale rády si popovídají i nepracovně v kavárně. Jiřina přivedla Alenku do Moravské asociace manažerek a podnikatelek a do brněnského klubu. „Alenka je nezávislý mladý člověk a to mi vyhovuje.“ „Měla jsem strach, zda se nebudu muset hlídat, kontrolovat se, ale mohla jsem být otevřená,“ vzájemně se doplňují. Alena netouží po vlastní firmě ani zaměstnancích, chce uplatnit sebe samu. Do avizované šestice patří ještě Jana, majitelka a provozovatelka penzionu a restaurace, a druhá nejžádanější mentorka - Zdenka, zástupkyně ředitele Pedagogického centra Střední Čechy a vedoucí detašovaného pracoviště v Příbrami. Jsou stejně jako Věra na začátku

7.4. (NE)OČEKÁVANÁ PŘEKVAPENÍ

I přihlášky mohou být docela zajímavým čtením. Prvních šest žen jich dostalo čtyřiasedmdesát. Občas jsem byla překvapena, jaké ženy se postavily do fronty na mentee. Mají za sebou nejednu vysokou školu, studium i praxi v zahraničí, ovládají několik cizích jazyků, pracovaly nebo

pracují v zahraničních firmách. Nezdály se notorickými hledačkami zkušeností, spíše nebyly spokojeny s momentálním uplatněním, a jak vyjádřila jedna z nich: „Je to šance něco změnit.“ Část tvořily čerstvé absolventky vysoké nebo střední školy, objevilo se i dost žen, které končily mateřskou dovolenou, sem tam i nezaměstnaná. Nejmladší bylo dvacet a nejstarší jedenapadesát let, výrazně převažovaly vysokoškolačky. Přitažlivost jednotlivých mentorek si vůbec netroufám posuzovat. Zato se odvážím tvrdit, že Pražačky na mentoring slyšely nejméně. Jen jedna pisatelka nepochopila smysl projektu a doufala, že na platu se určitě s mentorkou dohodne a jeho výše bude odpovídat její vysoké kvalifikaci a několikaleté praxi

7.5. JAK SPOLU VYCHÁZELY?

„Přece je známo, že ženy si závidí, vzájemně se pomlouvají, dělají si naschvály, těžko spolu vyjdou. Jak to zvládaly?“ Tak nějak se mě občas ptali muži. Odpovídám: Buď jsou dotyčné ženy excelentními herečkami, nebo vaše představy jsou stereotypní, házíte část lidstva do jednoho pytle. Ženy, které se jako mentorky nabídlly, věděly přesně, do čeho jdou. Nepotřebovaly zadní vrátka. Z kusu popsaného papíru a fotografie instinktivně odhadly, s kým by si mohly rozumět, a nezmýlily se. Na kritiku byly připravené. Nakonec se odehrávala mezi čtyřma očima a v tu chvíli mezi partnery. Jen některé z nich neodhadly, kolik času a námahy je to bude stát. „Musela jsem se najednou pečlivěji připravovat, byl tu někdo, kdo mě kontroloval,“ svěřila se Magda. Ani jejich osobní životy nebyly uzamčené v černých skříňkách, i když k nim se chovaly přece jenom opatrněji, a navíc tři měsíce jsou příliš krátká doba. Protože žádná z dvojic vzájemné kontakty nepřerušuje, možná i na pozvání domů jednou dojde. Na hodnocení je ale ještě čas. V mezihrách se konečné soudy nevynášejí. V září je tu další mentorka

7.6. "DIVOKÁ" DVOJKA

Studentku práv Danu si Jiřina nevybrala. Organizační duše mentoringu Věrka vyprávěla o projektu partnerce a spoluzakladatelce brněnské advokátní kanceláře Martině a Danu jí doporučila. Právníkový mentoring byl oborově specifický, obecná pravidla měl ale stejná včetně takových témat, jako je „budování vlastního místa na slunci, tvorba strategií, relaxace a odpočinek či životní filosofie“. Pouze mlčenlivost, jak velí právníkové mravy, měla za dveřmi kanceláře navrch. Daně uznali ve škole mentoring jako povinnou praxi, od té doby jej propaguje nejen na domácí půdě, ale prostřednictvím Asociace vysokých škol i na jiných fakultách.

7.7. HLAS Z TELEFONU

Šestatřicetiletý František z Lysé nad Labem je strojevedoucím. Ve druhé směně podniká s rodiči a dvěma bratry v zemědělství. Chovají starokladrubské vraníky a bělouše a pěstují brambory, mrkev, petržel a cibuli. Začátkem devadesátých let se přihlásil do americké obchodní školy, kde rychle zjistil, že v Čechách po americku podnikat nemůže. Další manažerské kursy postupně vzdal, byly příliš teoretické a málo praktické. Kdyby si mohl volit, u koho absolvovat mentoring, na sedmdesát pět procent by si vybral ženu: nejen proto, že jsou otevřenější a upřímnější, jak už řekl do telefonu, ale i zajímavější, spolehlivější, důslednější a pečlivější. Chápe, že ženy se musí vzájemně podporovat, ač to vždy nedělají, protože skloubit kariéru a domácnost není lehké. Rád by poznal, jak podnikání funguje v jiných oborech. Je jedno, jestli ve výrobě, v obchodě, či ve službách. „Klidně v módě či kosmetice, hlavně ale v praxi,“ dodává. Najde se mentorka pro Františka.

Reflex 32/2002

PŘÍKLAD Č. 2. „Z JINÉHO SOUDKU“

Ve Velké Británii se metoda mentoring realizuje již více než deset let odborně a dalo by se říci, že s velkým nadšením. Příklad, který uvedeme nyní, není příkladem zrovna z Vaší praxe, ale pomůže Vám metodu mentoringu pochopit. Vznikl díky projektu **Euromentor**.

Představte si jednu střední školu poblíž Cardiffu, kde je spousta žáků a profesorů z různých společenských vrstev a etnických skupin. V tomto prostředí se mimo jiné řeší i problémy dnešní doby: drogy, mladická kriminalita, problémy dětí a rodičů, problémy se zařazením nových teenagerů do kolektivu. Stále více se škola snažila svým žákům pomáhat, až našla nejúčinnější metodu – a tou byl právě mentoring. Žáci, kteří jsou sami mladí, měli kdysi podobné problémy a vyřešili je úspěšně, se nabízejí jako dobrovolní mentoři. Budete se možná divit, ale být mentorem je zde mezi mladými lidmi opravdu čest a dělají to dobrovolně. Samozřejmě, že se člověk nenarodí mentorem, proto si i oni chodí pro rady ke svým školitelům, kterými jsou obvykle pedagogové či psychologové dané školy. Zájemci o funkci mentorů z řad studentů nejprve projdou vstupním mentorským kurzem, který trvá dva dny, realizuje se přímo ve škole a vede jej některý ze zkušených pedagogů – mentorů. Poté se tvoří mentorské dvojice. Nejsou to mentoři, kdo by si vybírali své mentee – jde o vzájemný proces. Studenti si povídají o svých problémech a pokud si porozumí zkušený mentor s mentee, který naopak radu potřebuje, vytvoří se mentorská dvojice.

Samotný průběh mentoringu je pak založen na pravidelných schůzkách mentorské dvojice, které mohou probíhat například v kavárně nebo ve škole. Celý proces má přesně vymezená pravidla. Důležitá je i „chemie“ – vztah, který se utvoří na základě důvěry, musí být podpořen sympatiemi.

Na schůzkách si pak mentee s mentorem povídá o svých problémech – např. bydlí vedle party mladých lidí, kteří ho povzbuzují k drogám a on se s nimi sice chce kamarádit, ale nechce užívat drogy. Mentor musí být opravdu zkušený, aby dovedl mentee přivést ke správnému modelu chování, podpořit jeho sebedůvěru a ukázat mu správnou cestu. Mnohdy je však správná cestadiskutabilní, proto musí mentor vycházet z vlastních zkušeností. Mentoring není časově omezen, pokud oba – mentor i mentee – cítí, že je vztah obdarovává. Mentor si ze vztahu obvykle odnáší pozitivní pocit sebenaplnění, seberealizace a radost z pomoci druhému. Na straně mentee jsou výsledkem vyřešené problémy.

Pokud si mentor neví rady, vždy je mu ku pomoci jeho vlastní školitel, se kterým se radí. Díky této metodě mohou být snadno překonány problémy s integrací nových žáků či studentů z různých etnických skupin nebo například těch se zdravotním handicapem. Problémovým jedincům lze takto nenásilně ukázat vlastní, ale správnou cestu. Často se pak stává, že se z problémového žáka stane velice dobrý a zkušený mentor

PŘENOSITELNOST – JAK SE Z MENTEE STANE MENTOR?

Je prokázáno, že z mentees, kteří si vyřešili své problémy, a nějakou dobu mentees byli, se stávají jedni z nejlepších mentorů. Znají totiž problémy z obou stran. Šanci stát se mentorkou má každá z nás, která má chuť stále se rozvíjet, učit a pomáhat



8. Kontaktujte nás!

Pokud vás mentoring zaujal, můžete se obrátit na partnery projektu Ženský element, jejichž kontaktní údaje naleznete na zadní straně obalu této publikace. Ochoťně Vám pomohou a nasměrují vás na správná místa.

Více informací najdete rovněž na stránkách projektu
Ženský element:

www.zenskyelement.cz



9. Podporované projekty

Aktivní žena
act*i*ve woman
www.aktivni-zena.cz

Podnikavá žena



www.podnikavazena.cz

Asistenční centra

www.mapm.cz

Rozvojové partnerství

Koordinátor



AG Synerko, s.r.o.
tel.: +420 595 691 940
e-mail: info@agsynerko.cz
web: www.agsynerko.cz

Partneři



TEMPO Training & Consulting, s.r.o.
tel./fax: +420 596 740 293
e-mail: euostrava@tempo.cz
web: www.tempo.cz



ATHENA – Společnost pro vzdělávání a rozvoj žen
tel./fax: +420 599 529 980
e-mail: athena@wo.cz
web: www.athena.euweb.cz



Institut Rozvoje Podnikání, s.r.o.
tel.: +420 596 229 000
fax: +420 596 229 009
web: www.irp.cz



MAPM – Moravská asociace podnikatelek a manažerek
tel.: +420 542 425 269
e-mail: centrala@mapm.cz
web: www.mapm.cz



EVASCO, s.r.o.
tel.: +420 222 074 109
e-mail: office@evasco.cz
web: www.evasco.cz



CZ.04.4.09/2.1.00.6/0412