

ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

МОДУЛ „УМЕНИЯ ЗА МЕНТОРИНГ“

Урок_1_ Какво е менторинг?

ОСНОВИ НА МЕНТОРИНГА

Има различни определения за **МЕНТОРИНГ**, но всички включват една основна характеристика – **това са взаимоотношения между хора, основани на взаимното доверие и на ефективната комуникация.**

Установяването на **разбирателство** и гарантирането на взаимоотношения тип „човек-човек“, а не „началник-подчинен“ са жизнено важни за ефективния **МЕНТОРИНГ**.

Целта е да се гарантира:

- Успешен трансфер на знания и умения от по-опитен човек (**ментор**) към по-малко опитен (**менторстван**);
- Насочване на **менторствания** да постигне пълния си потенциал;
- Мотивиране и овластяване на **менторствания** да идентифицира проблемите и целите си и подпомагането му да започне ново начинание или да напредне в кариерата;
- Личностно и професионално развитие на подкрепения **менторстван**;
- Помагане на **менторствания** да намери начини как да реши личен или професионален проблем или да преодолее ситуация, в която е „заседнал“.

Какво не е МЕНТОРИНГ?

- ❖ Даване на инструкции какво **менторстваният** да прави или да не прави в дадена ситуация;
- ❖ Изпълнението на задачата или решаването на проблема вместо **менторствания**;
- ❖ Казване на **менторствания** как да изпълни задачата;
- ❖ Налагане на начина на мислене или работа на **ментора** върху **менторствания**.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

ЗА КАКВО ДА ИЗПОЛЗВАМЕ МЕНТОРИНГА В ТУРИСТИЧЕСКИЯ СЕКТОР?

- ✚ За **подобряване на представянето** на служителите или на новите кадри в сектора

В туристическия сектор, където повечето компании са МСП, **МЕНТОРИНГЪТ** може да ангажира служителите и да намали текучеството на персонала. Той им помага **по-добре да разберат ролите си и самия бизнес**. **МЕНТОРИНГЪТ** също така повишава продуктивността и подобрява индивидуалното представяне на **менторствания**. Това му дава по-добра представа за целите на компанията. Друга полза е, че **менторстваният** по-добре разбира **организационната култура** на компанията, в която работи, и особеностите на туризма като сектор на гостоприемството. Това от една страна може да даде тласък на кариерното израстване на **менторствания**, а от друга - да му помогне да постигне своите професионални и кариерни цели. В резултат служителите са по-добре интегрирани в организацията и се чувстват по-ефективни и зачитани. Чрез намирането на **ментор** от сектора новите хора могат да **разширят погледа си върху бизнеса**. Това ще им помогне да следват добрите примери и да избегнат някои грешки.

- ✚ За **съветване и споделяне на опит**

МЕНТОРИНГЪТ е от полза и за самите **ментори**. Той им дава усещане за отговорност и лична удовлетвореност от предаването на знания и умения на някой, който е по-малко опитен или нов за компанията или сектора като цяло. Наред с това **професионалистите и мениджърите** могат да заздравят отношенията си с компанията, тъй като са окуражавани да споделят информация и експертиза. По този начин **МЕНТОРИНГЪТ** може да ги мотивира допълнително да развиват уменията си в различни посоки и стимулира **менторите** да бъдат „в крак“ с новите тенденции в сектора. Окуражава ги да си **поставят собствени лични и професионални цели** и им помага да развият собствения си капацитет като мениджъри в сферата на туризма и като хора.

- ✚ За предоставяне на **професионална подкрепа и окуражаване**

МЕНТОРИНГЪТ може да бъде много полезен за повишаване на увереността и за овластяване и на двете страни в процеса. Чрез него хората – независимо дали са **ментори** или **менторствания**, могат да **идентифицират и осъзнаят собствените си силни и слаби страни** и да започнат да работят върху тях. Това води до по-бързо учене, окуражава постоянното личностно и професионално развитие и промотира разбирането за важността на ученето през целия живот, което е изключително важно за бързо развиващ и променящ се сектор като туристическия.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

ВИДОВЕ МЕНТОРИНГ

МЕНТОРИНГЪТ може да бъде под различни форми, които са подходящи за една или друга ситуация или вид компания. От **ментора** и **менторствания** зависи кой вид ще изберат, така че най-добре да отговаря на нуждите им.

√ **Индивидуален менторинг „лице в лице“** – той може да бъде два вида:

1. Традиционен менторинг

Този вид **менторинг** включва един **ментор** и един **менторстван**, които работят заедно за известен педиод за постигането на предварително определени цели и съгласно взаимно одобрен план. В стандартния случай **менторът** е по-висш мениджър или опитен професионалист, който наставлява новоназначен или по-малко опитен служител или човек, който е нов за сектора. Тук фокусът не е толкова върху изграждането на партньорство между двете страни, колкото върху дългосрочното кариерно развитие на **менторствания**. В този случай по-малко опитният човек „следва“ **ментора** и напредва в кариерата докато придобие достатъчно компетенции, за да може самостоятелно да изпълнява работата си.

2. Менторинг между колеги

При този вид фокусът е върху взаимното учене и израстване между колегите. Тук ролите на **ментора** и на **менторствания** не са толкова ясно определени и разграничени и двете страни могат да бъдат на едно и също ниво като опит и кариерно развитие в бизнеса. Обикновено ударението е върху получаването на специфично умение, взаимна промяна на нагласите или придобиването на различна гледна точка. Обичайно този вид **менторинг** е краткосрочен и по-неформален и разчита на реципрочността и колегиалността.

√ **Групов менторинг**

Това е относително нов вид **менторинг** и се нарича още „**Менторски кръгове**“ или „**Учещи се групи**“. При него **менторът** менторства група от няколко човека. Често екипите се състоят от хора, които вече са преминали през традиционните отношения „**ментор** - протеже“ или през **менторинг** между колеги и сега искат да разширят експертизата си. Този вид **менторинг** позволява ефективното използване на **менторите** и помага на **менторстванията** да изградят разбирателство и да се интегрират с колегите. Някои от слабостите могат да бъдат свързани с конфиденциалността, че някои хора не могат да разкрият пълния си потенциал в групи или че понякога индивидуалните нужди могат да не бъдат напълно удовлетворени.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

√ **Менторинг от разстояние**

При този вид **менторинг** двете страни не работят или живеят на едно и също място и не могат да се срещат лично. За провеждането на **менторинг** сесиите те използват телефон или друг вид видео-конферендна връзка (имейл, skype, GoToMeeting или социални мрежи). За да бъде ефективен, **менторингът от разстояние** трябва да има същите характеристики като **менторинга „лице в лице“**, в т.ч. добре дефинирани нужди, ясни цели, добър план и ясна структура. Ако всичко това е налице, този метод може да бъде също толкова ефективен колкото всеки друг вид **менторинг**.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."