



Vodič za mentore i mentije



**PREDUZMI
IDEJU**

smisli. pokreni. ostvari.

Izrada ovog vodiča omogućena je uz podršku američkog naroda putem Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Sadržaj ovog vodiča je isključivo odgovornost Startit-a i ne predstavlja nužno stavove USAID-a ili Vlade SAD.

Uvod

Mentori igraju važnu ulogu u ličnom i profesionalnom razvoju svake osobe. Ponekad, mentori su tu da nam pomognu da rešimo neposredni problem, pruže informacije koje su nam neophodne u tom trenutku, ili pomognu da naučimo novu vještinu. U drugim situacijama, mentori su tu da nam pruže dugoročne smernice i podršku. Bez obzira na to koju vrstu podrške mentori pružaju, mentorstvo je odnos u kojem su svi na dobitku - mentor pomaže mentiju da se razvije, ali istovremeno, tokom procesa i mentor napreduje, uči i razvija nove veštine.

Vodič za mentore i mentije napisan je sa ciljem da pruži smernice za izgradnju uspešnog mentorskog odnosa i omogući svim učesnicima u procesu da dostignu potencijal u svojim ulogama, bilo da je to uloga mentora, mentija ili posrednika / organizatora. Napisan je na osnovu iskustva Startit tima tokom 10+ godina realizacije i učešća u različitim mentorskim programima, kao i na osnovu najboljih praksi međunarodnih mentorskih programa.

Kako bi mentorski proces bio što uspešniji i efektivniji, neophodno je da se sve strane jednako posvete. Stoga, u okviru ovog Vodiča teme za mentore i za mentije su podjednako zastupljene, a fokus je usmeren na konkretne situacije i praktične savete.



Sadržaj

Šta je mentorstvo?.....	4-5
Mentorstvo vs. Koučing	6
Ko učestvuje u procesu mentorstva?	7
Benefiti i očekivanja	8-12
Koje veštine dobar mentor treba da poseduje?	13
Koje veštine dobar menti treba da poseduje?	14
Faze mentorskog procesa	15-22
Faza 1: Početak veze i uspostavljanje očekivanja.....	16
Faza 2: Povezivanje sa mentorom.....	17
Faza 3: Sastanci između mentora i mentija.....	18-21
Faza 4: Finalni sastanak.....	22
Saveti.....	23-26
Zaključak.....	27
Izvori.....	28

Šta je mentorstvo?

Mentorstvo je odnos između dvoje ljudi koji ima za cilj profesionalni razvoj, a zasniva se prvenstveno na međusobnom poštovanju, poverenju i integritetu. Tokom procesa, mentor pomaže mentiju da unapredi veštine i razvije karijeru.

Fun fact: Veruje se da poreklo reči potiče od grčke reči Mentor. Priča o Mentoru potiče iz Homerove Odiseje, gde kralj Odisej odlazi da se bori u Trojanskom ratu i brigu o svom sinu i nasledniku Telemahu poverava mudrom mitološkom liku Mentoru, koji je bio njegov prijatelj od poverenja.

Reč Mentor je evoluirala da znači *savetnik od poverenja, prijatelj, učitelj i mudra osoba*. Istorija nudi mnogo primera korisnih mentorskih odnosa: Sokrat i Platon, Hejden i Betoven, Frojd i Jung. Mentorstvo je osnovni oblik ljudskog razvoja gde jedna osoba ulaže vreme, energiju i lično znanje u pomaganje rastu i sposobnosti druge osobe, a istovremeno kroz deljenje ličnog iskustva i znanja takođe razvija sopstveno razmišljanje i produbljuje veštine.

Mentorstvo je:

- Alat za lični i profesionalni razvoj
- Partnerstvo između mentora i mentija
- Prilika za razmenu znanja i iskustva

Mentorstvo nije:

- Zamena za formalno obrazovanje i razvoj
- Zagarantovan put ka zaposlenju preko mentora
- Savetovanje oko ličnih problema

“

"Konačno pojam mentora razumemo van obrazovnih ustanova! Njihova uloga je i u biznisu formativna, a ja volim da tu ulogu vidim kao izuzetno praktičnu te dajem uglavnom savete koji mogu odmah da se primene i proizvedu rezultat."

Jovana Tomić, (mentor)
osnivačica @ Comms Couch

”

Mentorstvo vs. Koučing

Mentorstvo i koučing se razlikuju po ciljevima, uticajima i dužini trajanja. U tabeli ispod nalaze se glavne razlike između ove dve vrste povezivanja ljudi.

Koučing

Mentorstvo

Treneri ne moraju imati direktno iskustvo iz oblasti u kojoj menti želi da se razvija. Trener može biti nezavisni spoljni profesionalac sa ekspertizom u koučingu.	Mentorstvo je planirano povezivanje iskusnije osobe sa manje iskusnom osobom, obično iz iste oblasti rada.
Menadžeri u kompanijama mogu uspešno da koriste tehnike koučinga u upravljanju i razvoju članova tima.	Idealno, mentori nisu direktno nadređeni mentijima.
Treneri će postavljati 'moćna' pitanja, ali neće nuditi ili davati savete, već su tu da usmere osobu da sama pronađe odgovore.	Mentori će često davati uputstva i savete
Ukoliko odnose posreduje poslodavac, usluge koučinga koje pružaju obično su zasnovane na ciljevima organizacije.	Mentori mogu da obezbede potpunu poverljivost i glavni cilj im je da pomognu mentijima u razvoju i postizanju ciljeva, bez dodatne agende na kojoj se nalaze ciljevi kompanije ili organizacije gde rade.
Efikasni koučing ima za cilj da pomogne mentiju da nauči, a ne da ga „podučava“. Radom sa trenerom, osoba će steći nove uvide koje će ga učiniti efikasnijim u svom radu.	Mentorstvo podrazumeva direktno pomaganje mentiju da razvije svoju karijeru, veštine i stručnost, oslanjajući se na iskustva mentora u tom procesu.

Ko učestvuje u procesu mentorstva?

U mentorskom procesu učestvuju mentor i menti, a u formalnim programima mentorstva postoji i uloga posrednika, koju predstavlja organizacija koja sprovodi mentorski proces.

Mentor:

Uloga mentora je da deli iskustvo, uvide i povratne informacije koje će voditi mentija u postizanju njegovih ili njenih ciljeva.

Menti:

S obzirom da je partnerstvo fokusirano na ciljeve mentija, neophodno je da mentiji posvete vreme razjašnjavanju profesionalnih ciljeva i definisanju konkretnih veština i znanja koja bi želeli da nauče, kao i da se u potpunosti posvete procesu i implementiranju saveta koje dobiju od strane mentora.

Posrednik:

Uloga posrednika je da učini proces mentorstva jednostavnim i efikasnim za obe strane. Posrednik prvenstveno radi sa mentijima pre povezivanja sa mentorom kako bi im pomogao da jasno definišu ciljeve i da pripreme konkretne teme oko kojih bi želeli da se posavetuju sa mentorima, a zatim ostaje u "pozadini" procesa da pomogne u komunikaciji i daljem razvoju mentorskog partnerstva.

Benefiti i očekivanja

Mentorstvo pruža mnoge lične i profesionalne koristi i mentoru i mentiju, ali takođe nosi i određena očekivanja od obe strane. Kako bi mentorski proces omogućio obema stranama da u potpunosti ostvare sve benefite koje proces pruža, bitno je da se očekivanja jasno definišu i komuniciraju na početku mentorskog procesa.

Mentiji

Benefiti:

- Direktna komunikacija sa iskusnijom ili obrazovanijom osobom koja će dati povratne informacije i savete za karijerni i profesionalni razvoj
- Podrška za razvoj fokusiranog plana za profesionalni razvoj koji je vezan za veštine, znanje i akcije
- Alat za razmišljanje o idejama i dobijanje podrške.
- Direktan uvid u tržište rada i određeni karijerni put kroz lične primere i iskustvo mentora

Očekivanja:

- Iznosi podatke jasno, sažeto i iskreno
- Deli potpune informacije o organizaciji, zanimanju i karijeri koje ga interesuju kako bi mentor mogao da pruži što korisniji savet i podršku
- Postavlja pitanje ukoliko nešto ne razume u potpunosti
- Bude otvoren da prihvati različite perspektive, prati savete i prihvati podršku i ohrabrenje od strane mentora
- Nakon uspostavljenog odnosa sa mentorom, učestvuje proaktivno u mentorskom odnosu i vodi mentora u pravcu u kojem želi dalje da ide - menti je zadužen za agendu sastanka

“

"Rad sa mentorima je jedno izuzetno vredno iskustvo, ne samo zato što se radi na konkretnim stvarima, već zato što se radi sa, pre svega, ljudima koji imaju šta da prenesu i znaju kako da usmere. Od momenta kada sam se priključio mentorskom programu, primećujem ubrzan napredak i radujem se svakom narednom viđanju sa mentorom."

Milovan Minić (menti)

Senior Data Engineer @ Optima Apps

”

“

“Za mentorsku sesiju je najbolje pripremiti se tako što će menti spremati konkretna pitanja, biti spreman da prenese u celini svoje dosadašnje iskustvo, kao i formulirati konkretan upit oko čega bi mu trebala pomoć/podrška”

Dimitrije Dimitrijević (menti)
Junior Software Engineer @ Migadu

”

Mentori

Benefiti:

- Razvoj veština podrške i liderstva
- Unapređenje sopstvenog ličnog i profesionalnog znanja - mentor takođe uči nove veštine kao što su liderstvo i savetovanje kroz rad sa mentijem
- Osećaj ispunjenosti i zadovoljstva pri pozitivnom doprinosu karijernom razvoju i uspehu drugih ljudi kroz deljenje sopstvenog znanja i iskustva
- Građenje ličnog brenda kao osobe koja je društveno odgovorna i uključena u razvoj zajednice

Očekivanja:

- Daje mentiju uvid u svoj rad i karijeru
- Aktivno sluša, postavlja pitanja i postavlja adekvatne izazove za mentije
- Pomaže mentiju praktičnim savetima, nudeći smernice za razmišljanje o razvoju karijere
- Pomaže mentiju da razvije veštine rešavanja problema
- Identifikuje oblasti za razvoj i unapređenje samopouzdanja kod mentija



“

“Za nekog ko je već profesionalac, mentorstvo je jedan od najboljih puteva ka daljem rastu i razvoju: svako kroz mentorstvo uviđa da dobro razume samo ono što je u stanju da dobro objasni i prenese drugima koji o tome tek uče. Sa druge strane, osnovni zadatak mentora treba da bude da pomogne učeniku da pronađe ono što ga zaista motiviše da uči i radi. Svašta sam video u profesionalnom životu, ali nikada čoveka koja je dobar u nečemu što u suštini ne voli da radi.”

Goran Milovanović (mentor)
Lead Data Scientist @ Smartocto

”

Koje veštine dobar mentor treba da poseduje?

Naučna literatura o mentorskim odnosima pokazuje da mentori imaju tendenciju da poseduju određene veštine, a istraživanja takođe pokazuju da se ove veštine mogu naučiti i razviti tokom rada. U ovom delu vodiča podelićemo najbitnije veštine i osobine koje mentori treba da usvoje kako bi mentorski odnos bio kvalitetniji i uspešniji.

Najbitnije osobine / veštine koje svaki mentor treba da poseduje:

- **Posvećenost** – mentor mora da pokaže da je spreman da pruži neophodnu podršku mentiju.
- **Dobro poznavanje oblasti mentorstva** – kako bi mentor bio u mogućnosti da pomogne mentiju, ekspertiza iz oblasti rada je neophodan preduslov.
- **Razumevanje i poznavanje različitih kultura, običaja i religija** – otvorenost ka drugim kulturama i običajima je izuzetno bitno, s obzirom da se može desiti da mentor i menti dolaze iz različitih zemalja.
- **Prilagodljivost** – s obzirom da je mentorski odnos fokusiran na mentija, mentor treba da bude prilagodljiv potrebama mentija (menti je taj koji definiše oblasti rada i veštine na kojima želi da radi).
- **Pristupačnost** – mentor treba da pokaže otvoren i prijateljski stav i poželjno je da da jednu ili dve lične anegdote kako bi se menti osećao opušteno i komforno da podeli lične stvari.
- **Veštine verbalne komunikacije** – sposobnost slušanja, dobre veštine prezentacije, sposobnost sumiranja informacija, iskustvo davanja povratnih informacija su veoma bitne.
- **Organizacione veštine** – Mentor treba da bude organizovan. Bitno je da se poštuju dogovori i rokovi, kako bi mentorski odnos bio profesionalan.
- **Dostupnost** – Mentorstvo će nesumnjivo zahtevati vreme. Ukoliko mentor ne možete da pokaže određeni stepen fleksibilnosti i ako mu je teško da bude dostupan za sastanke sa mentijem, nastaću problemi u mentorskom procesu.
- **Entuzijazam** – Kada je mentor entuziastičan i motivisan, to pozitivno utiče na mentija i na celokupan proces.
- **Spremnost i sposobnost za deljenje** – Mentorstvo je intrapersonalni razvojni proces i ovo je ključni atribut.

Koje veštine dobar menti treba da poseduje?

Osobine i veštine mentija su takođe ključne za uspešan mentorski odnos. Menti može da ima najboljeg mentora, ali ukoliko i sam ne uložiti trudi, proces neće rezultirati uspehom.

Pre nego što menti odluči da stupi u mentorski odnos, veoma je bitno da sebi postavi sledeća pitanja:

1. **Koji cilj želim da postignem putem ovog mentorstva?**
2. **Da li sam spreman/a da uložim vreme i trud koji su neophodni kako bih postigao/la taj cilj?**

Ova pitanja će pomoći mentiju da utvrdi da li je zaista spreman/a da započne mentorstvo.

Takođe, menti treba da bude spreman na otvorenost, iskrenost i proaktivan pristup radu.

Neke ključne osobine ili navike uspešnog mentija uključuju sledeće:

1. Menti treba da bude spreman da razgovara o svojim **neuspesima i uspesima**
2. Menti mora jasno da identifikuje ciljeve profesionalnog razvoja, prioritete i interesovanja u karijeri, kao i da proaktivno traži načine za postizanje tih ciljeva i doprinose idejama za rešavanje problema
3. **Aktivno slušanje** je veoma bitno
4. Menti mora pokazati **istinski interes i želju** da mu mentor pomogne, kao i da napreduje u određenoj oblasti ili nauči novu veštinu
5. Neophodno je da menti daje iskrene povratne informacije mentoru
6. Menti treba da bude spreman da demonstrira primenu znanja koja je stekao kroz rad sa mentorom

Faze mentorskog procesa

Kao i većina veza, mentorski odnosi se razvija kroz faze. Zavisno od mentorskog programa, faze mogu biti definisane na različite načine, ali tok procesa je uglavnom sličan. Faze na koje se fokusiramo u ovom vodiču odnose se na iskustvo iz mentorskog programa Startit Zajednice.

Faza 1: Početak veze i uspostavljanje očekivanja

Na početku mentorskog odnosa važno je fokusirati se na očekivanja – da obe strane razumeju šta bi svako želeo da pruži i dobije od ovog procesa.

Prvi sastanak sa osobom koja se prijavila za mentorski program Startit Zajednica održava se između potencijalnog mentija i predstavnika tima Zajednice. Pre samog povezivanja sa mentorima, uloga organizatora ovog programa (tim Zajednice) je da bolje upozna potencijalnog mentija, utvrdi da li je osoba posvećena i ozbiljna kada je u pitanju profesionalni razvoja, kao i da zajedno definišu karijerni cilj i oblast u kojoj osoba želi da se usavršava. Jasno postavljanje ciljeva omogućava organizacionom timu da poveže mentija sa najadekvatnijim mentorom i na taj način učini proces efikasnim.

Sugestije za teme i pitanja za inicijalni sastanak

- Kako je izgledao tvoj karijerni put do sada?
- Koji je naredni karijerni korak koji bi želeo/la da napraviš?
- Da li si do sada radio/la nešto u smeru postizanja tog cilja?
- Koje prepreke vidiš na putu do tog cilja?
- U kojoj oblasti misliš da ti je podrška mentora najpotrebnija?
- Koje je tvoje očekivanje od ovog mentorskog programa?



Faza 2: Povezivanje sa mentorom

Nakon inicijalnog sastanka, sledi povezivanje mentija sa mentorom iz željene oblasti. Ukoliko postoji više mentora za koje organizacioni tim veruje da bi bili dobar spoj sa mentijem, menti dobija listu sa imenima tih mentora i sam može da odluči sa kojim od njih bi želeo da se poveže. Menti je dužan da sam/a istraži o karijeri mentora, i bude upoznat/a sa osnovnim informacijama o osobi pre nego što se povežu.

Organizacioni tim povezuje mentija direktno sa mentorom, i od ovog trenutka komunikacija se prvenstveno odvija između mentora i mentija, s tim da organizacioni tim ostaje uključen u komunikaciju kako bi osigurao da proces teče bez problema i kako bi pomogao ukoliko bude bilo potrebno.

Pre prvog sastanka sa mentorom, menti uz pomoć organizacionog tima kreira dokument koji sadrži najbitnije informacije o njemu / njoj, dosadašnjoj karijeri i daljim karijernim planovima. Naravno, mentor i menti će i usmeno razgovarati o tim temama na njihovom prvom sastanku, ali je bitno da mentor ima neko predznanje o mentiju. Uz ovaj dokument, menti bi trebalo da podeli i svoj CV, LinkedIn i ostale materijale za koje smatra da su relevantni mentoru. Na taj način, i mentor i menti su donekle upoznati sa najbitnijim informacijama o drugoj osobi, što doprinosi efikasnosti prvog sastanka.



Faza 3: Sastanci između mentora i mentija

Tokom prvog sastanka, mentor i menti zajedno definišu glavni cilj i plan rada koji će mentija odvesti do cilja, a svaka od narednih mentorskih sesija treba da bude usredsređena na ostvarenje tih ciljeva.

Iako mentor i menti definišu plan rada i konkretne korake, veoma je bitno ostaviti prostor za fleksibilnost i prilagođavanje ciljeva. Pored toga što mentor treba da pomogne svom mentiju u praćenju napretka, mentor takođe treba da ohrabri mentija da prilagodi stvari na kojima trenutno radi ukoliko se ispostavi da nisu više korisne i da doda nove zadatke koji bi mogli bolje poslužiti njihovim ciljevima. Pronalaženje ravnoteže između strukture i fleksibilnosti može povećati produktivnosti i zadovoljstvo mentorskim odnosom.

Ovo je faza mentorskog odnosa koja donosi najviše rezultata i pozitivnog osećanja ispunjenosti, ali tokom ove faze se mogu pojaviti i različiti izazovi. U nastavku ove sekcije dotaći ćemo se nekih od izazova, kao i sugestija kako ih možete rešiti.



“

“Mentorski rad nije “školica”, već usmeravanje od strane mentora ka najkvalitetnijem vidu samoedukacije mentija. Poštuj vreme tvog mentora kao što ćeš želeći da poštuju tvoje vreme kada ti budeš bio mentor!”

Pavle Dimić (menti)

Data Analyst @ Mozzart

”

Izazovi i rešenja

1 Izazov: Nedostatak vremena i energije

Najčešći izazov je pronaći dovoljno vremena da postignete sve što želite tokom mentorskog odnosa. Uprkos dobrim namerama i željama, uvek se nađu drugi prioriteti koji vas ometaju.

Rešenje za mentora:

Razmišljajte korak po korak, pogotovo na početku mentorskog odnosa. Izbegavajte da obećate više vremena nego što možete da isporučite, i povremeno proverite sa svojim mentijem da biste bili sigurni da ste oboje zadovoljni vremenom koje provodite i učenjem koje se dešava.

2 Izazov: Izgradnja poverenja

Sa samo nekoliko sati kontakta svakog meseca, nije lako izgraditi poverenje koje biste oboje želeli.

Rešenje za mentora:

1. Slušajte veoma pažljivo i zapamtite šta je vaš menti rekao u prošlosti.
2. Pokažite svoj kredibilitet.
3. Održavajte svoja obećanja i obaveze - ako sastanak treba da se odloži, odmah obavestite svog mentija i zamolite za razumevanje.
4. Priznajte neke napravljene greške i naučene lekcije.
5. Izbegavajte da govorite negativno o drugima.
6. Iznad svega, zadržite poverenje koje vaš štićenik deli sa vama.

3 **Izazov: Niste „stručnjak“ za sve potrebe svog mentija.**
Mnogim mentorima je teško kada nemaju sve odgovore.

Rešenje za mentora:

Objasnite svoju ulogu „fasilitatora u učenju“ u ranoj fazi vaše veze. Recite svom mentiju da nećete uvek imati sve odgovore, da ćete za neke stvari možda tražiti pomoć od drugih koji su stručniji za različite teme, i da se radujete zajedničkom učenju.

4 **Izazov: Razlike između mentora i mentija**
Tokom mentorskog procesa, primetićete razlike u iskustvu i razmišljanju

Rešenje za mentora:

Pored otkrivanja svih vaših sličnosti, pažljivo radite na identifikaciji razlika između vas i vašeg mentija. Na primer, kako se specifičnosti njegove ili njene pozicije razlikuju od uloga koje ste vi imali? Šta se sada dešava za njega ili nju sa čime se niste suočili? Ako ste različitih generacija, pola, rasa, kulturnih grupa ili profesionalnog porekla, koja različita iskustva ste oboje imali? Gledajte na razlike u pozitivnom smislu i učite iz različitih iskustva koja ste imali.

Faza 4: Finalni sastanak

Završetak mentorskog partnerstva je prirodan deo procesa. Tranzicija ne znači da menti i mentor neće imati dalji kontakt – često bivši mentorski partneri ostaju bliske kolege i neformalni mentori. Završetak formalnog mentorskog procesa u okviru jednog programa samo znači da su postignuti ciljeve koji su postavljeni na početku mentorskog procesa i da više ne postoji potreba za održavanje strukture mentorskog partnerstva.

Na kraju mentorskog procesa bitno je podeliti utiske oko celokupnog procesa, istaknuti najbitnija postignuća i porazgovarati o budućim planovima. Mentori i mentiji su odlični resursi za mrežu poslovnih kontakata - za potencijalnu saradnju, savetovanje ili kontakte.



Saveti

U prethodnim sekcijama vodiča podělili smo neke od saveta i sugestija vezanih za različite teme i faze mentorskog procesa. U nastavku možete pronaći neke od najvažnijih generalnih saveta kada je u pitanju građenje uspešnog mentorskog odnosa.

Za mentore:

- Budite savetnik. Uzdržite se od donošenja odluka za mentija i umesto toga, dajte im relevantne informacije, smernice i podršku kako bi mogli sami da preuzmu kontrolu nad situacijama. Naglasite da je u redu ukoliko se menti ne slaže sa nekim od vaših saveta.
- Razmislite o tome kakav pristup bi bio najbolji na osnovu potreba koje menti ima
- Budite dobar slušalac. Mentorska sesija se treba da predstavlja predavanje sa vaše strane, već razgovor između dve osobe.
- Jasno postavite ciljeve i pokažite nepristrasnost i objektivnost
- Identifikujte svoje ključne atribute i budite sigurni u svoje znanje. Dajte što više primera iz svog iskustva.
- Pokažite ponašanje od poverenja kako biste mogli da izgradite poverenje sa svojim mentijima

Za mentije:

- Budite otvoreni i iskreni u komunikaciji
- Budite spremni za sastanke/interakcije sa mentorom.
- Preuzmite odgovornost za sopstveni razvoj i uspeh
- Aktivno slušajte i postavljajte dobra pitanja

“

“Meni su susreti sa mentorima pomogli da kreiram razvojni plan za pola godine. Spremite pre sastanka, listu hard skilova za vašu poziciju, pitanja, kao i vremenski okvir koji imate za ostvarenje plana.”

Anastasia Engelhardt (menti)
QA Specialist @ Launch Serbia

”

Startup mentorstvo

Mentorstvo ne mora nužno da bude između dva pojedinca. U preduzetništvu, često se ostvaruje mentorski odnos između mentora i startup tima, gde timovi rade sa iskusnim preduzetnicima koji im pomažu savetima iz ličnog iskustva da što lakše i uspešnije prođu razvojni put proizvoda i dostignu uspeh na tržištu.



“

“U zavisnosti od toga u kojoj fazi je vaš startup ili vaša ideja, pripremite pitanja za mentore u skladu sa time. Odgovarajući mentori mogu pomoći u svakoj fazi razvoja startapa, od testiranja ideje pa do prikupljanja investicija, plasiranja na novo tržište itd. Međutim, budite realni u svojim očekivanjima i imajte na umu da se koraci u razvoju startapa ne mogu preskakati, i da ne postoji taj mentor koji vam može dati odgovore na neka pitanja u vezi sa npr. plasmanom proizvoda, a da prvo od vas ne čuje jasno definisanu ideju i biznis model.”

Andjelka Ducić (mentor)
osnivačica @ Symbiotica

”

Zaključak

Cilj Vodiča za mentore i mentije je da doprinese stvaranju uspešnih mentorskih odnosa. Jedan od glavnih preduslova uspešnog mentorstva je da se benefit i očekivanja svih učesnika jasno komuniciraju na samom početku mentorskog procesa, kao i da se jasno definišu ciljevi i plan rada. Tokom procesa rada, mentori i mentiji će naići na različite izazove, pa je stoga ideja iza ovog Vodiča da približi mentorima i mentijima dobre prakse u mentorskom odnosu i savete oko rešavanja izazova sa kojima će se potencijalno susresti tokom zajedničkog rada.

Izvori

- Carnegie Mellon University. (n.d.). Guide for the Mentee. Guide for the Mentee - Vice Provost for Faculty - Carnegie Mellon University. Retrieved March 24, 2023, from <https://www.cmu.edu/faculty-office/faculty-development/Mentoring/guide-mentee.html>
- Futurpreneur Canada. (n.d.). Mentoring Guide. Retrieved March 24, 2023, from https://www.futurpreneur.ca/wp-content/uploads/2021/03/Mentoring-Guide_EN_2021.pdf
- Harvard University. (2006, December). Mentoring Guide. Retrieved March 24, 2023, from https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf
- Market Research Society. (2016). MRS Mentoring Scheme - Mentee Handbook. Retrieved March 24, 2023, from <https://www.mrs.org.uk/pdf/Mentee%20Handbook%20FINAL%20-%20September%202017.pdf>
- MicroMentor. (2022, February 23). The Ultimate Guide to Business Mentoring. Retrieved March 24, 2023, from <https://www.micromentor.org/blog/en/the-ultimate-guide-to-business-mentoring/>
- Refugee Women's Association. (n.d.). Mentoring handbook. Retrieved March 24, 2023, from <https://www.papatya.org/pdf/Mentoring%20Handbook.pdf>
- Stanford University. (n.d.). Quick guides for mentees. Retrieved March 24, 2023, from <https://med.stanford.edu/oa-mentoring/new-program-toolkit/preparing-the-mentees/quick-guides-for-mentees.html>
- United Nations. (n.d.). Mentee Handbook. Retrieved March 24, 2023, from https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Mentee-Handbook-05_0.pdf
- United Nations. (n.d.). Together: Mentor Handbook. Retrieved March 24, 2023, from https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Mentor-Handbook-05_0.pdf
- University College London. (2019, June). Mentoring Handbook. Retrieved March 24, 2023, from https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human_resources/files/ucl_mentoring_handbook_website.pdf
- University of Michigan. (2003, November). Mentoring guide. Retrieved March 24, 2023, from <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>



preduzmi.rs