



# Katalizator rozwoju organizacji

Trudno sobie wyobrazić strategiczny plan HR-owy bez odmienianego przez wszystkie przypadki słowa „mentoring”. I chwała za to zespołom HR, gdyż mentoring może być wspaniałym katalizatorem rozwoju ludzi i kultury firmy. Jednakże źle wdrożony będzie jak zaciągnięty nagle ręczny hamulec – skutki będą zależały od tego, czy stało się to na ostrym wirażu zmian, czy na prostej drodze rozwoju organizacji.

**Ireneusz Zyzński**

Istnieje wiele odmian mentoringu, ale dzisiaj podzielę się refleksjami na temat relatywnie rzadko wdrażanego mentoringu grupowego. Czym różni się on od programów indywidualnych, a w czym jest do nich podobny? Na co zwracać uwagę przy jego tworzeniu, wdrażaniu, monitorowaniu, przy szkoleniach mentorów i mentorowanych, których będą nazywał dalej mentees? Słowo to, pochodzące z angielskiego, weszło już chyba na stałe do języka branżowego.

Cofnijmy się w czasie o ponad 3 tys. lat. Odyseusz właśnie wyrusza ze swojej Itaki, by dołączyć do Achajów w drodze do Troi. Przeczuwając, że wyprawa potrwa długo, powierza opiekę nad swoim synem Telemachem i całym domostwem mądrymu przyjacielowi Mentorowi. Mentor musiał chyba dobrze wykonać swoje zadanie, gdyż jego imię stało się w naszej kulturze synonimem człowieka mądrego, szlachetnego i odpowiedzialnego.

Mądra osoba jako skarbnica wiedzy stanowi dobro nie tylko w naszej kulturze. Znajdziemy ją zarówno wśród beduińskich plemion na morderczo rozgrzanych piaskach pustyni Półwyspu Arabskiego, jak i Papuasów w deszczowych lasach Nowej Gwinei czy rdzennych mieszkańców obu Ameryk. Gdziekolwiek spojrzymy, znajdziemy instytucję mentora, człowieka dzielącego się wiedzą, dbającego o dobro swojego plemienia.

Kultura biznesu ochoczo wykorzystała instytucję mentora jako narzędzia katalizującego rozwój organizacji. Istnieje wiele modeli mentoringu, większość z nich ma kilka wspólnych cech – jest to celowa i dobrowolna relacja, która służy szeroko pojętemu rozwojowi, wykorzystując naturalny potencjał mentee i zasoby mentora. Często w tle pojawia się organizacja, która te relacje sponsoruje i z nich korzysta.

Mentor to nie jest „wujek dobra rada”, nie ciąży na nim menedżerska odpowiedzialność, nie jest trenerem, coachem ani konsultantem, ale w zależności od potrzeb hojnie czerpie z każdej z tych ról. Tak naprawdę w świetle jupiterów stoi mentee, odpowiadający za zaproponowanie i osiągnięcie swoich celów, za żmudną pracę pomiędzy sesjami, która doprowadza do przełomu, rozwoju, do takiego swoistego odświeżenia mentalnego oprogramowania.

## Czy to nadal mentoring?

W CoachWise od lat zajmujemy się tworzeniem i wdrażaniem programów mentorin- gowych dla krajowych i międzynarodowych klientów. Wspieramy zarówno organizacje, jak i mentorów oraz mentees różnorodnymi szkoleniami i narzędziami rozwojowymi. Jedną z najnowszych inicjatyw to ogólnopolski program mentoringu grupowego „HR Mentoring w Zmianie”, skierowany do całej branży HR,

