



MENTORSKI PROGRAM

SRPSKE ASOCIJACIJE MENADŽERA

VODIČ ZA UČESNIKE PROGRAMA



PARTNER PROGRAMA

SPONZORI PROGRAMA

PRIJATELJ PROGRAMA



Dragi prijatelji,

prethodna generacija Mentorskog programa Srpske asocijacije menadžera je bila najizazovnije do sada. Započeli smo generaciju sa svim redovnim aktivnostima uživo, ali smo ubrzo bili prinuđeni da menjamo pristup, aktivnosti, skoro sve. Kažem "skoro sve" jer nije bilo potrebno da menjamo najvažniji sastojak – a to je mentorstvo. I upravo nam je prethodna godina pokazala da je mentorstvo univerzalno, prilagodljivo, uvek korisno. Bez obzira da li imate sesije online ili uživo, da li imate priliku da zajedno popijete kafu ili ne, mentorstvo funkcioniše. Ono daje svoje rezultate, povezuje ljude, omogućava dobar osećaj bez obzira na okolnosti i okvire.

Kao što smo prethodnu generaciju počeli sa aktivnostima uživo pa prešli na online, tako se za ovu novu nadamo da ćemo je samo početi online, a završiti sa aktivnostima uživo. To svakako nije pod našom kontrolom. Ono što jeste je da budemo otvoreni za drugačija iskustva, da što bolje podržavamo naše mentije i mentore i da verujemo u sjajan rezultat mentorstva. Taj rezultat će sigurno doći.

Šesti put po redu krećemo sa našim programom. Kao i uvek, sigurni smo da će to biti jedna uzbudljiva vožnja. Uživajte! Mi u programskom timu svakako hoćemo.

Dušan Basalo, CEO, Talks and Folks



Dragi mentori i mentiji,

čestitamo vam na odluci da postanete mentori i mentiji u šestoj generaciji Mentorskog programa. U periodu koji je pred vama, pružaću vam punu podršku i biti na raspolaganju za svaku konsultaciju. Neka vam učešće u SAM-ovom Mentorskom programu da "vetar u leđa" na vašoj razvojnoj putanji.

Želim vam puno uspeha, lepih momenta i pozitivne energije u narednih 9 meseci!

Milica Mihajlović, Koordinator Mentorskog programa, Srpska asocijacija menadžera




Mentorski program Srpske asocijacije menadžera je ekskluzivan program koji povezuje članove Srpske asocijacije menadžera - mlade menadžere i preduzetnike sa iskusnim poslovnim liderima, rukovodiocima i menadžerima uspešnih kompanija koje posluju u Srbiji.

Mentorski program pokrenut je 2015. godine sa ciljem povezivanja i intenziviranja razmene znanja i iskustva između sadašnjih i budućih predvodnika ekonomskog razvoja Srbije.

Jedinstven program profesionalnog razvoja u Srbiji, a po kvalitetu i broju učesnika može da parira i velikim svetskim mentorskim programima. Od 2015. godine, u pet generacija učesnika, ukupno 260 menadžera bilo je deo programa.

Šesti mentorski program trajaće od februara do novembra 2021. godine. Više od 40 menadžera i članova SAM-a imaće priliku da tokom 9 meseci radi na svom profesionalnom razvoju u ulozi mentora ili mentija.

Program ćemo završiti Mentorskom konferencijom, koja će biti organizovana 25. novembra 2021. godine, na kojoj će učesnici programa predstaviti zaključke, preporuke i rezultate svog rada, sa ciljem edukacije šire poslovne zajednice o prednostima mentorstva za profesionalni razvoj menadžera i preduzetnika.

Prijatelj mentorskog programa  **SAINT TEN**
LUXURY BOUTIQUE HOTEL

MENTORSTVO
ODGOVORNOST
POUZDANOST
PRIJATELJSTVO
PROMENA

PARTNER PROGRAMA

SPONZORI PROGRAMA

PRIJATELJ PROGRAMA

Organizacioni partner – Talks and Folks



Talks and Folks je agencija za mentore i govornike koja okuplja profesionalce različitih profila i ekspertiza, spremne da prenesu znanje i svoja iskustva širom sveta. Da li kao mentori, govornici, panel moderatori ili konsultanti, profesionalci koje Talks and Folks zastupa će sa zadovoljstvom podeliti svoje inspirativne priče i praktične savete na različitim vrstama događaja.

Misija agencije je da obezbedi najadekvatnije mentore za individualni rad i govornike za grupna okupljanja u skladu sa potrebama i željama klijenata. Kao globalno aktivna agencija, Talks and Folks zastupa mentore i govornike koji su vodeći profesionalci i vrhunski stručnjaci iz različitih oblasti: biznisa, nauke, umetnosti, kulture, sporta, politike, itd.

Portfolio Talks and Folks agencije obuhvata podršku prilikom izbora govornika i tema za konkretan događaj, inovativne ideje i rešenja, kao i sve neophodne organizacione informacije i detalje. Takođe, za sve pojedince koji žele da razvijaju napredna znanja uz podršku vrhunskih profesionalaca iz različitih oblasti, obezbeđujemo najbolje mentore spremne da pruže maksimalnu podršku.

Uz posvećenost na najvišem mogućem nivou, tu smo da ispratimo celokupan proces, od samog početka pa sve do željenog ishoda.

Za više informacija posetite www.talksandfolks.com

Sponzori programa – ManpowerGroup Srbija i Assert International



ManpowerGroup je najstarija globalna kompanija za pružanje inovativnih kadrovskih rešenja. Vođena izuzetnim poslovnim rezultatima i predstojećim prilikama, ova vodeća kompanija je kreirala klaster ManpowerGroup za Jugoistočnu Evropu. Ovom integracijom je osnažena fleksibilnost prilikom kreiranja poslovnih rešenja, što omogućava personalizovanu podršku klijentima i partnerima.

Assert International je regionalna konsultantska kompanija koja pruža inovativna i personalizovana rešenja u domenu razvoja pojedinaca, timova i organizacije kroz korišćenje premium metoda i alata u vidu istraživanja i HR analitike, assessmenta i razvojnih programa.

Vođenje potrebama klijenata i partnera kompanije ManpowerGroup i Assert International svojim agilnim pristupom mogu da odgovore na sve moguće zahteve u oblasti ljudskih resursa. Kao odgovor na tržišne potrebe, kreiran je integralni pristup podrške koji obuhvata proces regrutacije, selekcije, istraživanja, procene i razvoja kadrova.

Za više informacija posetite www.manpowergroup.rs

Vodič kroz mentorstvo

Ovaj vodič je nastao na osnovu postojećih iskustava i dostupnih znanja u oblasti mentorstva koja su prilagođena ciljevima i strukturi Mentorskog programa Srpske asocijacije menadžera. Njegova uloga je da vam olakša snalaženje u mentorskom procesu i poveća njegov efekat, objasni osnovne pojmove, kao i da definiše željena i ona manje željena ponašanja od strane mentora i mentija.

S obzirom da se na internetu može naći dosta kvalitetnog materijala o mentorstvu, kroz ovaj vodič želimo da izdvojimo i prenesemo najvažnije informacije, na praktičan i jednostavan način.

Prvi korak nakon prijave na program je Mentorska radionica - inicijalni trening za mentore i mentije na kojem ćemo zajednički postaviti ciljeve i osnove rada mentorskih parova, steći i dopuniti znanja o mentorskom procesu, dobiti inspiraciju za različite aktivnosti u okviru procesa i, možda i najvažnije, upoznati druge mentore i mentije koji će činiti šestu generaciju ovog programa.

U nedelji nakon inicijalnog treninga, projektni tim će povezati prijavljene članove u mentorske parove, a nakon odobrenja mentora – svi učesnici šeste generacije programa biće obavješteni o svom mentorskom paru i moći će da započnu sa radom.

Tokom devet meseci rada, biće organizovana dva susreta svih učesnika programa, molimo vas da ih upišete u svoje kalendare. Prvi susret učesnika programa planiran je za **6. maj 2021. godine**, dok je drugi susret planiran za **6. septembar 2021. godine**. Oba susreta, organizujemo sa ciljem povezivanja učesnika i razmene iskustva i znanja stečenih na programu, kao mogućnost međusobne podrške i razvoja.

Kao završetak mentorskog procesa, **25. novembra 2021. godine** biće organizovana završna konferencija na kojoj će mentorski parovi imati priliku da drugim mentorskim parovima, kao i ostalim članovima SAM-a predstavljaju zaključke, uvide i rezultate do kojih su došli u prethodnih 9 meseci.



KALENDAR



Rok za apliciranje
31. januar 2021.



Mentorska radionica
18. februar 2021.



Lansiranje programa
26. februar 2021.



Prvo okupljanje
6. maj 2021.



Drugo okupljanje
6. septembar 2021.



Mentorska konferencija
25. novembar 2021.

**Molimo vas da sve datume unesete u svoj kalendar.*

PARTNER PROGRAMA



SPONZORI PROGRAMA



PRIJATELJ PROGRAMA



Šta je mentorstvo?

Mentorstvo je danas prepoznato kao važan i nezamenjiv način za razvoj ljudi unutar kompanija. Kako je nastalo? Koreni mentorstva potiču iz grčke mitologije. Odisej je, odlazeći u Trojanski rat, poverio svog sina Telemakusa na čuvanje svom dobrom prijatelju da ga podučava, razvija i brine o njegovoj dobrobiti na putu odrastanja. Ime tog prijatelja je bilo mentor.

I upravo je ovo jedna od definicija mentorstva. Mentor je neko ko brine, ulaže trud, podučava, razvija, hvali, konstruktivno kritikuje, otvara nove poglede na svet, a sve u cilju da jednog dana više ne bude neophodan svom mentiju. Mentor je i uzor "role model", te njegova uloga nosi veliku odgovornost, kako za to ŠTA će govoriti svom mentiju, tako i za način KAKO će to govoriti.

Mentorstvo je proces gde mentor i menti rade zajedno na otkrivanju i razvijanju mentijevih sposobnosti, talenata i veština. Mentorstvo ima dugoročni efekat jer se više fokusira na način razmišljanja mentija i njegov pogled na svet, nego na konkretne prepreke, zadatke i sl.

Mentorstvo je proces koji u sebi sadrži i kombinuje i neke druge metode razvoja ljudi - koučing, podučavanje, savetovanje, networking i mnoge druge.

U mentorskom procesu mentor utiče na proces sticanja iskustva mentija, kako na emocionalnom, tako i na intelektualnom nivou. Ova jasno definisana struktura trasira njegov put učenja i napredovanja. Da bi se odgovorilo na potrebe mentija, od velikog značaja je da znamo odgovore na pitanja: Ko smo mi kao mentori? Kako to radimo? Šta radimo?

Jedno od najvećih zadovoljstva mentorskog odnosa je šansa deljenja teško stečenog iskustva koje bi moglo biti od koristi drugima koji prolaze kroz sličan put.

Ključ za dobro mentorstvo predstavlja sposobnost primene veštine aktivnog slušanja. Slušajte sa ciljem da naučite nešto novo (radije nego da potvrdite ono što već znate). Kada ste radoznali da čujete tuđu priču, otvarate mogućnost ostvarenja značajnije veze i vrednosti za obe strane.

Ključna komponenta u mentorskom procesu je jasno razumevanje uloga i odgovornosti oba učesnika u tom procesu. Prvi korak jeste formiranje identiteta mentora kao nekog ko izgrađuje kapacitete kod druge osobe. Jedna od važnih funkcija mentora jeste povećati uspešnost mentorisanog u procesu rešavanja problema i donošenja odluka na stručan način. Mentorski proces počinje uspostavljanjem odnosa usmerenog na učenje, a nastavlja se njegovim održavanjem. Uloga mentora u tom odnosu je da održi ravnotežu između tri postupka kojima vodi mentija: podržavanje, stvaranje izazova, građenje vizije.

Šta mentorstvo jeste, a šta nije?

Dugo su postojale dve različite "škole" i načina razmišljanja o prirodi i svrsi mentorstva koje mogu biti opisane kao američki i evropski model. Uprošćeno gledano:

- Američki model - sponzorstvo, tj. uloga mentora je da bude ktitor i zaštitnik karijere mlađeg kolege
- Evropski model - razvoj, tj. fokus je na osnaživanju ljudi da preuzmu odgovornost za sopstveni razvoj i karijeru

Amerikanci i Evropljani su tokom proteklih decenija koristili i različitu metodologiju u svojim mentorskim odnosima. Na primer, Amerikanci često koriste naziv "protégé". Ovo se smatra neprihvatljivim u Evropi s obzirom da sugeriše jednosmerni zaštitnički i povlašćeni odnos. Istovremeno, Evropljani preferiraju naziv "menti" na koji Amerikanci gledaju kao na trendi reč bez adekvatnog značenja. Amerikanci vide mentorstvo kao pomaganje protégé-u da napreduje uz korporativnu lestvicu, dok Evropljani posmatraju to kao nepotizam i favorizovanje. Evropljani imaju više holistički pristup koji posmatra celokupni lični razvoj mentija, nezavisno od njegovog ranga ili načina napredovanja.

Interesantno je da se poslednjih godina američki stil mentorstva značajno približio evropskom, te da se odustaje od uloge ktitora i zaštitnika karijere, a sve više preuzima uloga podrške i resursa koji su potrebni mentiju.

Šta mentorstvo jeste:

- Uzajamni proces poštovanja i poverenja.
- Orijetisano na razvoj učesnika.
- Razvoj profesionalnih veština.
- Orijetisano na individualni rad.
- Partnerski odnos koji je više fokusiran na razvoj mentija nego na sam zadatak.
- Proces učenja koji se odvija ka mentoru/mentijima.
- Ciljno usmereni individualni rad.
- Prepoznavanje, identifikacija talenata i izgradnja veština putem razvojnih programa.

Šta mentorstvo nije:

- Detaljno razrađen proces sa jasno utvrđenim instrukcijama.
- Fokusirano na zadatak već razvoj.
- Zaštitnički nastrojen odnos prožet protekcijom.
- Prijateljski odnos po svaku cenu.
- Fokusirano na veštine, znanja i iskustvo mentora.
- Savetovalište - iako može pomoći u iznalaženju rešenja.
- Prilika za traženje posla.

Tok mentorskog procesa

Faza 1: Izgradnja odnosa

U ovoj fazi je važno pogledati koje su zajedničke osnove na kojima će mentor i mentori da rade zajedno - vrednosti, način razmišljanja, pogledi na svet, itd. Postoji 5 faktora koji su važni u ovoj fazi:

- **Poverenje** - mora postojati sigurnost da će mentor i mentori držati poverljivim sve ono o čemu diskutuju tokom procesa, kao i da će obećanja sprovesti u delo. Iako se ovo često podrazumeva, dobro je da to mentor i mentori izgovore naglas i tako čvrsto potvrde ovaj princip;
- **Fokus** - pažnja treba da bude u potpunosti na mentiju. Za to je važno aktivno slušanje i što manje uplitanja ličnih uverenja i procena. Samo dobrim razumevanjem mentija mentor može odgovoriti na njegove potrebe i podržati lični rast i razvoj;
- **Empatija** - uzajamno poštovanje mentora i mentija je važno. Oboje bi trebalo da pokušaju da razumeju stavove ovog drugog, osećanja, stavove i motive;
- **Saglasnost** - zajedničko razumevanje svrhe mentorskog procesa i spremnost da se govori o strahovima, slabostima i greškama;
- **Oснаživanje** - mentorski odnos bi trebalo da pruža osećaj rasta i razvoja i mentoru i mentiju. Iako je fokus procesa na mentiju, korisno je i da mentor jasno iskomunicira mentiju šta očekuje da dobije tokom procesa, kako mentori ne bi imao osećaj da nešto duguje i samim tim bio zatvoreniji tokom razgovora i dogovora.

Prvi susret

Pre prvog susreta mentora i mentija, važno je da se oba pripreme postavljajući sebi neka od sledećih pitanja:

Mentori

- Koje su moje snage?
- Koje su moje glavne razvojne potrebe?
- Šta su moji kratkoročni, srednjoročni i dugoročni ciljevi?
- U kojim oblastima me mentor može podržati?
- Kako mogu pomoći mom mentoru da me podrži?
- Kako ću znati da mentorski proces funkcioniše ili ne funkcioniše?

Mentor

- Šta mogu ponuditi svom mentiju?
- Šta želim iz mentorskog odnosa?
- Koja profesionalna i lična iskustva su mi najviše pomogla u mom razvoju?
- Koje sam važne lekcije naučio? Kako ih mogu iskoristiti u radu sa mentijem?
- Kako ću znati da mentorski proces funkcioniše ili ne funkcioniše?

Postavljanje osnovnih pravila

Tokom prvog susreta, važno je postaviti neka osnovna pravila:

- Koja su očekivanja od mentorskog odnosa od obe strane? Šta menti očekuje da dobije, a šta mentor? Očekivanja mentora su posebno važna jer se misli da ona nisu bitna, te se razgovor o njima često preskače.
- Kada i gde će se održavati susreti? Da li je za obe strane u redu da se održavaju van ili tokom radnog vremena? Koja vrsta prostora je na raspolaganju?
- Koje su granice mentorskog odnosa? Da li je prihvatljivo traženje podrške između sesija putem maila, telefona, itd.

Faza 2: Postavljanje pravca

Definisanje jasnih ciljeva je važno za kreiranje osećaja svrhe tokom samog procesa, kao i za usmeravanje radi povećanja efikasnosti. Menti bi trebalo (uz podršku mentora) da definiše koju vrstu napretka i razvoja bi želeo da postigne. Definisane i postavljanje pravca najčešće traje jednu mentorsku sesiju, ali je sasvim u redu ukoliko se posveti više vremena ovom pitanju. Ukoliko se ovaj deo procesa ne uradi kako treba, vrlo često dolazi do konfuzije tokom kasnijeg dela procesa. Radi olakšavanja ovog dela, može se razmisliti i razgovarati o sledećim pitanjima:

- Šta menti želi da postigne u kratkoročnom, srednjoročnom i dugoročnom periodu?
- Gde menti želi da bude za 6 i 12 meseci? Kada bi zamislio idealan ishod (unapredene veštine, razvijene oblasti na kojima želi da radi), kako bi to izgledalo?
- Kako će se meriti napredak i da li mentorski proces funkcioniše ili ne? Kako će mentor i menti znati da su na pravom putu?
- Koju vrstu podrške, saveta i pomoći menti očekuje?

Faza 3: Napredak

Ovo je najduža faza mentorskog procesa u kojoj se vidi jasan napredak mentija. Tokom ove faze dobro je koristiti različite mentorske pristupe: razgovor, deljenje primera i iskustava, zajedničke posete, shadowing aktivnosti, prenos znanja, itd. Važno je i da mentorski proces bude interesantan za obe strane, te je dobro kombinovati različite pristupe i aktivnosti.

U ovom delu procesa važan je kontinuitet, redovno sastajanje, nadovezivanje sesije na sesiju ("Da nastavimo tamo gde smo stali u prethodnoj sesiji"). To je ono što pravi razliku između uspešnog i neuspešnog mentorskog procesa. U ovoj fazi dobro je pratiti kako susreti teku, tj. da li su efikasni i efektivni i da li se mentor i menti drže postavljenih ciljeva i tema.

Faza 4: Osamostavljanje

U ovoj fazi mentorski odnos postaje više dvosmeran u smislu učenja i podrške. Menti postaje sve samostalniji u oblasti na kojoj se radi tokom procesa, preuzima kontrolu nad procesom, te je uloga mentora više reaktivna. Korisno je da se u ovoj fazi mentor i menti češće vraćaju na ciljeve mentorskog procesa kako se sam proces ne bi pretvorio u prijateljsko ćaskanje ili savetovanje o drugim životnim stvarima.

Faza 5: Završetak

U nekom trenutku dođe vreme da se mentorski proces privede kraju. Ovo može biti unapred definisano trajanjem mentorskog procesa ili kada menti ispuni postavljene ciljeve. Do ovoga može doći i ako susretima i razgovorima nedostaje svežina i dubina. Korisno je razmisliti o sledećim pitanjima:

- Da li je mentor postao previše zavisn od mentora da bi završio mentorski proces?
- Da li propušteni susreti stvaraju osećaj krivice i dužnosti?
- Da li menti ima definisanu strukturu za dalji razvoj?
- Da li je menti došao do samoodrživosti u oblasti na kojoj je rađeno?

Mentorski proces je dobro završiti mentorskom sesijom, kako bi i mentoru i mentiju bilo jasno da je proces došao do kraja, tj. da su postavljeni ciljevi ispunjeni. Ukoliko se desi drugačije, često ostane osećaj nedovršenosti i krivice kod obe strane.

Potencijalni izazovi u mentorstvu

1. Postavljanje neadekvatnog pravca

Postoje dva tipa greške koje mentor može napraviti kada je u pitanju postavljanje pravca. Pružanje previse pomoći može zaustaviti napredovanje mentija u razvoju svoje nezavisnosti i podsticati zavisnost od mentorovih saveta. Pružanje premalo pomoći može inhibirati i usporiti mentijev proces ka razvoju nezavisnosti.

Strategija: Ovo je pogodan trenutak kada bi menti trebalo da preuzme inicijativu. Može biti korisno za mentija da se posavetuje sa drugim mentijima kako bi stvorio širu sliku o smeru u kojem se kreće i o iskustvima drugih u mentorskom procesu. Kada menti ima dobro razumevanje situacije i pripremljen je da diskutuje sa mentorom, to treba i da uradi. Podrazumeva se, ukoliko je menti u celom procesu izgradio vezu poverenja sa mentorom i asertivno komunicira, da će mentor adekvatno odgovoriti.

2. Suočavanje sa konfliktnim zahtevima

Veliki broj ljudi na početku svoje karijere imaju poteškoću da kažu ne, iz tog razloga postanu previše opterećeni zahtevima posla. Budući da nemaju iskustvo kada je u pitanju postavljanje prioriteta, njihov raspored može postati opterećenje za dalji razvoj karijere. Ovo je jedna od najčešćih tema u okviru mentorskog procesa.

Strategija: Jedan od načina u rešavanju ove dileme je proći kroz konkretnu listu zadataka sa mentorom i pitati ga za pomoć u prioritizaciji. Međutim, mnogo efikasniji način sa dugoročnijim efektom je razmotriti sa mentorom načine i kriterijume za prioritizaciju zadataka.

3. Mentor/Mentiju nedostaje motivacija

Nedostatak motivacije može predstavljati jedan od većih izazova. Može biti da odnos mentora i mentija ne funkcioniše najbolje, stoga je važno da mentor/menti pokrenu diskusiju kako bi došli do uzroka pada motivacije.

Iz iskustva znamo da mentori većinu svog vremena provode pružajući podršku, kao što je prethodno opisano. Međutim, ako podrška i izazov nisu uravnoteženi, mentijima uskraćujemo mogućnost da napreduju i uče. Ako je cilj mentorskog procesa razvoj mentija, onda je od velike važnosti da preuzima odgovornost za sopstvene akcije. Da bi napredovao, menti bi trebalo da razvija svoje kapacitete, da informacije koje dobija od strane mentora primenjuje i prilagođava svojoj praksi. Na ovaj način daje se smisao novim informacijama i iskustvima. Time se menti ohrabruje da primenjuje, usavršava i stvara alternativne strategije koje se zasnivaju na potrebama mentija i posla koji obavlja.

Vešti mentori uspostavljaju ravnotežu između izazova i podrške. U odnosu koji je usmeren na učenje izazovi se stvaraju u okviru sledećih aktivnosti:

- Analiza prakse putem strukturiranih razgovora.
- Učestvovanje u postavljanju ciljeva i vođenje dijaloga koji su ciljno usmereni.
- Usmeravanje pažnje na učenje mentija.
- Aktivno uključivanje mentija u rešavanju problema i donošenju odluka.
- Pomaganje u identifikaciji kriterijuma prilikom odabira izbora tema i definisanje posledica tih izbora.

Karakteristike dobrog mentorskog programa

- Mentori i mentiji su posvećeni i aktivno učestvuju u programu.
- Postoji dobar sistem podrške.
- Mentori/mentiji obezbeđuju dovoljno vremena za program.
- S tuktura i proces mentorskog programa je svima jasan.
- Princip poverljivosti u mentorskom programu se poštuje.
- Postoji zajedničko razumevanje da su mentor i menti zajedno odgovorni za uspeh odnosa.
- Ciljevi mentorskog odnosa su definisani kako bi se obezbedio pravac i moglo odrediti da li se postižu rezultati.
- Utvrđena je struktura sastanaka (dinamika, vremenski period, lokacija, tok sastanka, itd).
- Redovno se vraćati na ciljeve kako bi se pratio i obezbedio napredak.

Karakteristike koje bi svaki mentor trebalo da ima:

- **Budite tu za mentije** kada ste im potrebni - osećaj kod mentija da imaju snažnu podršku sa vaše strane često je mnogo značajniji i od saveta koje im možete pružiti.
- **Slušajte** - kao sjajan mentor bi trebalo da razumete da se ne radi o vama, nego o onima kojima ste mentor. Slušanje je najvažniji i ponekad najizazovniji deo. Korisno je da čujete njihove žalbe, brige, strahove. Međutim, iskoristite adekvatan trenutak da prekinete mentijevo nabranje briga, strahova i žalbi jer postoji opasnost da će se razgovor fokusirati na probleme, a ne na rešenje, te da će mentiji ući u negativan misaoni proces.

- **Inspirišite i postavljajte izazove** - mentor bi trebalo da se oseća slobodnim da postavlja izazovna pitanja koja mogu provocirati mentija da razmišlja na drugačiji način.
- Mentor je spreman da u pravo vreme pruži povratnu informaciju na jasan način.
- Ukoliko je to mentiju potrebno, pružite podršku u uspostavljanju poslovnih kontakata.
- Budite inspiracija deleći korisne i interesantne priče, primere i iskustva iz prakse.
- **Učite ih** - pomozite im da pronađu način, dođu do informacija i pronalaze potrebne odgovore.
- **Podržite ih u slučaju neuspeha** - sjajan mentor razume važnost pada i neuspeha. Mentiji su svesni da će ovi padovi biti lekcija iz koje će se mnogo naučiti. Velika greška koju mentor može da napravi jeste da osobu koju mentorije stavi pod stakleno zvono.
- **Pomozite im da ustanu nakon pada** - jedna od najboljih karakteristika sjajnih mentora jeste da pomognu mentijima da se podignu nakon neuspeha i nastave dalje. Uspeh podrazumeva dobar balans između slušanja, savetovanja, nuđenja saveta i čvrstog stava ukoliko je potrebno.
- **Upoznajte svog mentija kao ličnost** - samo pravi mentor koji poznaje ličnost mentija može dati dobre poslovne savete, koji će dalje postati dobra poslovna strategija i plan za ubuduće.
- **Budite slobodni da ukažete na propuste i pogrešne strategije mentija.** Dobar mentor nije neko ko će povlađivati, već neko ko će reći istinu kada svi drugi ćute.

Efikanas mentor poseduje određene vrednosti i principe



Ima jasnu svest o viziji, svrsi i ciljevima svog mentorstva i posvećen je ulozi mentora jer je uveren da mentori mogu da naprave značajan i pozitivan uticaj na život druge osobe.

Prihvata druge ljude i uživa da radi s njima, veruje da ljudi mogu da se menjaju, da žele da napreduju i da ih treba ohrabrivati da razvijaju svoje potencijale i sposobnosti.

Ima sposobnost empatije. Empatija znači razumevanje pozicije druge osobe. Dobar mentor ne odbacuje mentija bez obzira na razlog (nije se dobro spremio, previše je samouveren, naivan je, pokazuje otpor prema promenama, i sl.).

Mentor pokušava da razume poziciju mentija i eventualna defanzivna ponašanja doživljava kao izazov koji treba prevazići.

Često postavljana pitanja

1. Koliko dugo mentorski odnos traje?

Mentorski odnos u okviru programa traje 9 meseci. Završetak programa je planiran za novembar 2021. godine.

2. Koji je minimalni broj susreta tokom jednog meseca?

Minimalni broj susreta je dva termina mesečno.

3. Koliko dugo jedan susret treba da traje?

Najčešće oko jednog do dva sata. Duže trajanje smanjuje efektivnost susreta, osim ukoliko se radi o poseti, shadowing aktivnosti ili zajedničkom prisustvu nekom događaju.

4. Koliko često bi trebalo organizovati susrete?

Ovo zavisi od dogovora mentora i mentija. Neka načelna preporuka je na svake 2 do 3 nedelje, a ne ređe od 4 nedelje.

5. Koje je najbolje mesto za susret?

Važno je samo da nema previše buke kako bi menti i mentor mogli nesmetano da razmišljaju. Takođe, jako je preporučljivo da se telefoni i mailovi ne proveravaju tokom susreta. Poslovni ručak tokom trajanja susreta takođe nije preporučljiv jer se smanjuje fokus i efikasnost.

6. Koji oblici mentorske podrške se mogu pružiti tokom jednog susreta?

Osim razgovora, može biti organizovano i:

- shadowing aktivnost, tj. prisustvo mentija nekoj aktivnosti (sastanku i sl.) mentora
- zajednički sastanak sa trećom osobom
- obilazak kancelarija, pogona ili prostorija mentora ili mentija
- prisustvo mentora nekom sastanku mentija sa trećom osobom
- zajednički odlazak na stručni ili networking događaj, itd.

7. Koje su obaveze mentija prema mentoru?

Menti je obavezan da pre svakog susreta popuni i pošalje mentoru kratak formular za pripremu kako bi susret bio što efektivniji i efikasniji.

8. Koje su obaveze mentora i mentija prema SAM-u?

Predstavnici SAM-a i programa će s vremena na vreme kontaktirati mentore i mentije kako bi imali uvid u napredak mentorskog procesa i da bi utvrdili da li su potrebne neke izmene ili dodatna podrška. Takođe, očekivano je učešće mentorkih parova na dva okupljanja planirana tokom programa, a posebno na završnoj konferenciji.

Kao završetak mentorskog procesa, 25. novembra biće organizovana završna konferencija na kojoj će mentorski parovi imati priliku da drugim mentorskim parovima, i ostalim članovima SAM-a predstavljaju zaključke, uvide i rezultate do kojih su došli u prethodnih 9 meseci.

9. Šta se dešava ukoliko se, iz bilo kog razloga, ispostavi da mentor ili menti ne mogu da nastave sa mentorskim procesom?

Molimo vas da što pre kontaktirate kancelariju SAM-a i predstavnike programa koji će naći najbolji mogući način za rešavanje situacije.

Želimo vam da uživate u programu, da delite i usavršavate vaše znanje,
da bismo skupa napravili neko bolje sutra.





„Mentorski program je prilika za mlade ljude da rade sa profesionalcima i nauče kako da razviju jedan novi pogled na izazove koje imaju. Rad sa mladim ljudima, donosi obostrane benefite kako mentoru, tako i mentiju. Svim učesnicima treba biti čast što učestvuju u ovom programu, a na nama je da kroz kvalitetan rad razvijamo interesovanje za ovaj program.“

Nenad Rikić

Senior Partner&Managing Director, Alta Solutions



“Mentorski program je sjajna prilika da upoznate mnogo divnih ljudi, ali i bolje upoznate sebe. Mentor će vam u tom procesu biti podrška, savetodavac, prijatelj, koji će vam ogromnim znanjem i iskustvom pomoći da pomerite svoje granice. Sagledaćete stvari iz drugog ugla, čuti drugačije mišljenje, razvijati se tokom tih devet meseci, i napraviti bazu za odnos koji nastavlja da traje i nakon mentorskog programa.”

Jovana Nestorović

Direktor marketinga, SIMPO ad



“Mentorski program je šansa da nadogradimo svoje znanje ali iskustvo i to kroz iskustvo našeg mentora, čime nas priprema za neke korake do kojih tek treba da stignemo u karijeri. Dopada mi se što su mentori pažljivo birani iz industrija koje su mentijima relevantne, i što na taj način zaista same sesije postaju mesto gde možemo proveriti neke ideje i razmišljanja, i zajedno prodiskutovati o tome. Program je meni doneo sjajno iskustvo, gde smo neke od ideja pretočili u poslovnu saradnju! Pored toga, održali smo kontakt i dalje, te sam zahvalan SAM-u što sam vredniji za još jednog prijatelja.”

Nemanja Mališić

CEO, Intelisale



"Mentori su igrali ključnu ulogu na početku moje karijere. Mogućnost da se posavetujem sa osobama čije znanje i iskustvo omogućavaju uvid u situacije iz pravog ugla često je bila presudna za donošenje strateški ispravnih odluka. Sa jedne strane, mentorstvo je pružena ruka onima koji su novi u oblasti preduzetništva i upravljanja, a sa druge, mentorski rad omogućava autorefleksiju koja nam je svima neophodna."

Milan Simic
CEO, Enetel Solutions



"Mentorstvo nije nešto što će učesnicima procesa pomoći samo u profesionalnom razvoju. Odnos koji gradite sa osobom prekoputa je i svojevrsni čin ličnog razvoja. Mentor neće nužno rešiti sve vaše dileme i probleme na koje potencijalno nailazite, ali će svojim znanjem, podsticajem ili samo pogledom iz druge perspektive pomoći da činjenice sagledate drugačije i da do rešenja dođete sami, imajući potporu u još jednom stručnom mišljenju ili životnom iskustvu. Kada imate relevantnog sagovornika sve dileme i prepreke izgledaju mnogo lakše, a ideje kreativnije, jer je mentorstvo dvosmerni proces učenja u svim profesionalnim fazama kroz koje prolazite i koji uvek izvuče najbolje od vas samih."

Tamara Jakanović
Managing Director, Represent Communications



„Program koji omogućava razmenu ideja i širenje znanja kako mentija tako i mentora. Mentor definitivno svojim iskustvom, iskustvenom ekspertizom i koučingom dok menti donosi novi pristup, drugačiju perspektivu i definitivno želju za daljim razvojem. Ceo program mi je doneo drugačiji pogled na mnoge poslovne procese („birds eye view“) kroz dobar coaching i prijateljstvo koje će ostati i u godinama koje dolaze.“

Nikola Lazarević
Generalni direktor, Wurth Macedonia



“Izuzetno mi je drago što sam godinama deo mentorskog programa, jer kroz mentorstvo upoznajem nove, mlade članove SAM-a, delim sopstvena znanja i iskustva i pomažem mladim liderima u njihovom razvoju. Kroz ovaj program upoznala sam mnogo uspešnih mladih ljudi sa kojima sam prolazila kroz njihove dileme, nedoumice i pitanja. Ponekad je u mentorstvu potrebna pažnja, a ponekad kritika, sve u najboljoj nameri da se menti koncentriše na bitne stvari i ostvari svoje ciljeve. Najvećim delom sam u kontaktu sa svojim mentijima i nakon završenog ciklusa jer smo u toku programa dosta toga jedni o drugima naučili sto je doprinelo tome da se povremeno viđamo i razmenjujemo ideje i iskustva poptuno ne vezano za mentorski program. Mogu slobodno da kazem da sam tako stekla neke nove prijatelje. Smatram to jednom velikom vrednošću SAM-a jer uspeva da kroz mentorski program izgradi ovakve čvrste veze među ljudima.”

Biljana Bogovac
Partner, PwC Srbija



„Mentorstvo je proces u kome od nekoga širokih shvatanja, slobodnog uma i bogatog iskustva dobijete konstruktivne i iskrene savete. Baš zbog tih činjenica, mislim da je mentorstvo jako bitna aktivnost za mlade ljude. Program mi je prvenstveno doneo prijateljstvo sa izuzetnom osobom, inspiraciju i nov ugao gledanja na poslovne izazove. Kroz program sam naučio kako postaviti temelje samo-inicijative i samodiscipline u radu, kao i kako postati svesniji potencijalnih prepreka i šansi na koje nailazim u poslovnom okruženju.“

Bojan Munjiza
Head of Office and Field Sales Sections, Transfera



Srpska asocijacija menadžera

     YouTube

#menadzersam

sam.org.rs