MENTOR PRZEDSIĘBIORCZOŚCI DRUGIEJ SZANSY

PODRĘCZNIK

CC BY

Co-funded by the European Union

O projekcie

Projekt G2C - Give Them a 2 Chance ma na celu zapewnienie wsparcia drugiej szansy przedsiębiorcom, których pierwszy biznes nie powiódł się lub nie odniósł sukcesu, oraz towarzyszenie im w tym przedsięwzięciu poprzez ukierunkowane nabywanie umiejętności.

Projekt jest realizowany we współpracy z sześcioma organizacjami z Austrii (ÖJAB), Niemiec (Copernicus Berlin), Włoch (AlterEdu), Polski (Warszawska Izba Gospodarcza), Portugalii (Mobility Friends) i Hiszpanii (PROJUVEN).

Finansowane przez Unię Europejską. Poglądy i opinie wyrażone są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Co-funded by the European Union

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE....2
1. ZROZUMIENIE ROLI MENTORA....3
1.1 Mentoring dla przedsiębiorców drugiej szansy i jego konieczność....3
1.2 Zestaw umiejętności i obowiązków mentora dla przedsiębiorców drugiej szansy....9
2. MENTORING W PRAKTYCE....14
2.1. Kluczowe etapy procesu mentoringu dla upadłych i byłych przedsiębiorców.14
2.2. Wskazówki dotyczące empatycznego podejścia psychologicznego....16
2.3. Wykrywanie wyzwań....17
2.4. Udzielanie wskazówek i pokonywanie wyzwań....20
2.5. Kluczowe etapy procesu mentoringu dla upadłych i byłych przedsiębiorców....22
3. MODELE I PODEJŚCIA MENTORSKIE....23
3.1. Badanie skutecznych modeli mentoringu dla upadłych i byłych przedsiębiorców....23
3.2. Zwalczanie piętna porażki w przedsiębiorczości drugiej szansy....26
3.3. Ramy dla udanych sesji mentorskich....28
3.4. Co robić, a czego nie robić będąc mentorem dla upadłych i byłych przedsiębiorców...30
4. PRAKTYCZNE NARZĘDZIA I TECHNIKI....33
4.1 Jak należy realizować sesje mentorskie....33
4.2 Zastosowanie ZOOM i Skype do sesji mentorskich....36
5. OCENA I WPŁYW....40
4.3 Jak ocenić wpływ mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy?....40
4.4 Wskazówki, jak mierzyć skuteczność mentoringu i śledzić postępy podopiecznego....42
4.5 Znaczenie ciągłej oceny i dostosowywania procesu mentoringu w celu zapewnienia jego skuteczności....47
6. STUDIA PRZYPADKÓW I PRZYKŁADY....49
4.6 Odkrywanie i uczenie się z historii z dobrym zakończeniem....50
6.1.1. Steve Jobs....50
6.1.2. Henry Ford....51
6.1.3. Walt Disney....52
6.1.4. D. Jack Ma....54
6.1.5. Stephen Hawking....55
WNIOSKI....58
ODNIESIENIA....59

Co-funded by
the European Union

WPROWADZENIE

W dziedzinie przedsiębiorczości drugiej szansy rola mentora jest kluczowa. *Podręcznik bycia mentorem dla przedsiębiorczości drugiej szansy,* opracowany w ramach projektu Erasmus+ **G2C - Give Them a Second Chance**, podkreśla głębokie znaczenie mentorów we wzmacnianiu aspirujących przedsiębiorców, którzy starają się odbić od niepowodzeń i rozpocząć nową podróż w kierunku sukcesu.

Mentorzy mają klucz do uwolnienia potencjału tych osób, zapewniając im wskazówki, wsparcie i wiedzę, aby pomóc im w radzeniu sobie z wyzwaniami, które mogą napotkać. Ich rola wykracza daleko poza przekazywanie wiedzy i umiejętności; stają się zaufanym sojusznikiem, motywatorem i źródłem inspiracji.

Dzieląc się swoimi doświadczeniami, wyciągniętymi wnioskami i spostrzeżeniami zdobytymi podczas własnej podróży przedsiębiorczej, mentorzy oferują nieocenioną mądrość tym, którzy zaczynają od nowa. Wpływ ich wskazówek może być transformacyjny, pomagając podopiecznym udoskonalić ich pomysły biznesowe, opracować solidne strategie i pokonać przeszkody, które mogły im przeszkadzać w przeszłości.

Jednym z podstawowych aspektów roli mentora jest budowanie zaufania i relacji z podopiecznymi. To połączenie stanowi podstawę otwartej komunikacji, tworząc bezpieczną przestrzeń, w której podopieczni czują się komfortowo, dzieląc się swoimi aspiracjami, wyzwaniami i obawami. Wspierając tę relację, mentorzy zapewniają system wsparcia niezbędny do rozwoju podopiecznych.

Ten podręcznik wyposaży mentorów w sprawdzone ramy mentorskie i podejścia zaprojektowane w celu maksymalizacji ich skuteczności. Od wyznaczania osiągalnych celów i zapewniania konstruktywnych informacji zwrotnych po pielęgnowanie odporności i zaszczepianie nastawienia na rozwój, będą oni w stanie posiadać narzędzia, które wzmocnią przedsiębiorców drugiej szansy podczas ich podróży.

Ponadto podręcznik zapewnia wgląd w studia przypadków, a także przykłady udanych doświadczeń mentorskich w kontekście przedsiębiorczości drugiej szansy.

Co-funded by
the European Union

1. ZROZUMIENIE ROLI MENTORA

W świecie przedsiębiorczości historie sukcesu często kradną światło reflektorów, podczas gdy opowieści o niepowodzeniach są ukrywane, postrzegane jako symbole porażki. Jednak przyjmując filozofię przedsiębiorczości drugiej szansy, zdajemy sobie sprawę, że porażka nie jest ślepą uliczką, ale raczej cennym nauczycielem, krokiem w kierunku ostatecznego sukcesu. Podróż przedsiębiorcy drugiej szansy, niegdyś owiana niepewnością i strachem, jest postrzegana jako ścieżka odporności, uczenia się i rozwoju. Kluczowa w tej podróży jest rola mentora, przewodnika, który prowadzi przedsiębiorcę przez zawiłości związane z rozpoczynaniem od nowa.

Niniejszy rozdział ma na celu wprowadzenie czytelników w sedno mentoringu dla przedsiębiorców drugiej szansy, wyjątkowej i kluczowej relacji, która wzmacnia i wyposaża przedsiębiorców do podjęcia drugiego skoku w świat przedsiębiorczości. Zbadamy znaczenie tej relacji mentorskiej, kluczowe umiejętności i role, które mentor powinien uosabiać, oraz dlaczego ta forma mentoringu jest szczególnie ważna dla upadłych i byłych przedsiębiorców. Wyposażając profesjonalistów w niezbędną wiedzę i umiejętności, dążymy do stworzenia wspierającego ekosystemu, w którym mentorzy mogą skutecznie kierować upadłymi i byłymi przedsiębiorcami, przekształcając przeszłe porażki w przyszłe sukcesy i wspierając kulturę odporności, uczenia się i rozwoju.

1.1 Mentoring dla przedsiębiorców drugiej szansy i jego konieczność

Przedsiębiorczość jest powszechnie uznawana za kluczowy katalizator ekspansji gospodarczej. Jednak większość inicjatyw mających na celu inspirowanie i edukowanie przedsiębiorców tradycyjnie koncentruje się na nowicjuszach i młodych entuzjastach biznesu. Dane pokazują jednak, że prawie 50 procent nowych firm

Co-funded by
the European Union

upada w ciągu pięciu lat. Byli przedsiębiorcy często znajdują się w trudnych okolicznościach, zmagając się z przeszkodami zarówno z psychologicznego, jak i społecznego punktu widzenia. W związku z tym mentoring jest uważany za istotny proces, który może zapewnić bardziej sprzyjającą atmosferę dla osób, które rozpoczynają swoją drugą podróż przedsiębiorczą i nie mają odpowiednich sposobów wsparcia.

Mentoring dla przedsiębiorców drugiej szansy to wyspecjalizowany mechanizm wsparcia zaprojektowany specjalnie dla tych, którzy wcześniej poruszali się po burzliwych wodach przedsiębiorczości, ale napotkali niepowodzenia lub porażki w swoich przedsięwzięciach. Nie chodzi tylko o udzielanie porad; chodzi o oferowanie dostosowanych wskazówek tym przedsiębiorcom, pomagając im rozszyfrować ich przeszłe doświadczenia, wyciągnąć wnioski z ich błędów i przygotować się do ponownego wkroczenia w świat przedsiębiorczości z nową pewnością siebie i wigorem.

Przedsiębiorcy drugiej szansy często zmagają się ze złożonymi emocjami, w tym zwątpieniem w siebie, strachem przed ponowną porażką i utratą pewności siebie. Mogą również zmagać się z praktycznymi wyzwaniami, takimi jak niepowodzenia finansowe, zniszczone relacje biznesowe lub nadszarpnięta reputacja. Tutaj leży konieczność i wartość mentora - doświadczonego przewodnika, który może pomóc przedsiębiorcy w radzeniu sobie z tymi wyzwaniami, zapewniając zarówno wsparcie emocjonalne, jak i praktyczne porady.

Poniżej znajduje się kilka powodów, dla których mentoring dla przedsiębiorców drugiej szansy jest niezbędny:

Wyciąganie wniosków z wcześniejszych doświadczeń

W dziedzinie przedsiębiorczości powiedzenie, że "uczenie się poprzez doświadczenie jest najskuteczniejszym sposobem" ma duże znaczenie. Niepowodzenia, niepowodzenia i wyzwania napotkane w poprzednim przedsięwzięciu często służą jako bogate rezerwuary nauki. Patrząc przez konstruktywny pryzmat, doświadczenia te mogą być potężnymi katalizatorami wzrostu i poprawy. Mentorzy odgrywają integralną rolę w pomaganiu przedsiębiorcom drugiej szansy w poruszaniu się po tym procesie uczenia się,

Co-funded by
the European Union

ponieważ mogą pomóc im w refleksji nad ich poprzednimi przedsięwzięciami biznesowymi, zrozumieniu, co doprowadziło do niepowodzenia i wyciągnięciu ważnych wniosków z tych doświadczeń.

Refleksja jest krytycznym pierwszym krokiem w uczeniu się na podstawie doświadczeń. Obejmuje ona powrót do podróży przedsiębiorcy, od początkowej koncepcji pomysłu do punktu porażki. Mentorzy ułatwiają ten proces, zadając pytania, które zachęcają przedsiębiorców do głębokiego przemyślenia swoich wcześniejszych decyzji, strategii i działań. Ten refleksyjny proces nie ma na celu rozwodzenia się nad przeszłością, ale raczej lepsze jej zrozumienie i określenie, co można było zrobić inaczej.

Po zakończeniu fazy refleksji mentorzy pomagają przedsiębiorcom w zbadaniu przyczyn niepowodzenia. Może to obejmować badanie różnych aspektów działalności, w tym modelu biznesowego, badań rynkowych, zarządzania finansami, przywództwa, dynamiki zespołu, relacji z klientami, jakości produktów lub usług oraz innych istotnych aspektów. Głównym celem jest wskazanie dokładnych błędów, błędnych obliczeń lub niedopatrzeń, które odegrały rolę w upadku firmy.

Odbudowa zaufania

Odbudowa pewności siebie jest ważnym przedsięwzięciem w podróży przedsiębiorców drugiej szansy. Porażka, w jakimkolwiek aspekcie życia, może głęboko wpłynąć na samoocenę jednostki i poczucie jej wartości.

W kontekście przedsiębiorczości nieudane przedsięwzięcie może wywołać wszechobecne poczucie zwątpienia w swoje zdolności, umiejętności i potencjał przyszłego sukcesu. Może to spowodować, że przedsiębiorcy zakwestionują swoje zdolności decyzyjne, umiejętności przywódcze, a nawet pierwotną wizję. W tym miejscu rola mentorów staje się nieoceniona.

Mentorzy działają jak światło przewodnie, oferując otuchę, zachętę i walidację, pomagając odbudować nadszarpniętą pewność siebie przedsiębiorców. Ich rola wykracza poza zwykłe oferowanie pocieszających słów; obejmuje kompleksowe podejście do przywrócenia wiary przedsiębiorcy we własny potencjał.

Jednym z kluczowych aspektów tego procesu odbudowy zaufania jest zdolność mentora do pomagania przedsiębiorcom w rozpoznawaniu ich wrodzonych mocnych

Co-funded by
the European Union

stron i możliwości. Mentorzy, dzięki swojemu doświadczeniu i obiektywnej perspektywie, często potrafią dostrzec w przedsiębiorcach talenty i umiejętności, których przedsiębiorcy mogą nie być w stanie rozpoznać z powodu niedawnej porażki. Przypominają przedsiębiorcom o ich wcześniejszych sukcesach, unikalnych umiejętnościach oraz potencjale rozwoju i uczenia się. Proces ten pomaga przedsiębiorcy przenieść uwagę z niepowodzeń na swoje mocne strony, wspierając poczucie pewności siebie i zwiększając jego samoocenę.

Kolejnym istotnym elementem roli mentora jest zachęta. Mentorzy przyjmują rolę cheerleaderek dla przedsiębiorców, inspirując ich do ponownego wejścia na ścieżkę przedsiębiorczości i stawienia czoła wyzwaniom. Zachęcają przedsiębiorców do podejmowania skalkulowanego ryzyka, realizowania swoich przedsiębiorczych marzeń i wiary w ich zdolność do odniesienia sukcesu. Oferują wspierające środowisko, w którym przedsiębiorcy mogą swobodnie odkrywać, eksperymentować i wyrażać swoje pomysły bez obawy przed osądem lub krytyką.

Co więcej, mentorzy oferują walidację, uznając i potwierdzając uczucia rozczarowania, frustracji lub strachu przedsiębiorcy, uznając, że takie emocje są normalną reakcją na doświadczenie porażki. Ponadto mogą oni również pomóc w potwierdzeniu wysiłków przedsiębiorcy, jego odporności i odwagi, której potrzebował, aby w ogóle wyruszyć w przedsiębiorczą podróż. Ta walidacja pomaga przedsiębiorcom zaakceptować ich przeszłe niepowodzenia jako część ich podróży, a nie definiującą cechę ich potencjału przedsiębiorczego.

Rozwijanie odporności

Odporność, zdolność do szybkiego przezwyciężania trudności, staje się istotną cechą każdego przedsiębiorcy. Jest to szczególnie prawdziwe w przypadku przedsiębiorców drugiej szansy, którzy już zmierzyli się z trudną rzeczywistością nieudanego przedsięwzięcia. Mentorzy odgrywają kluczową rolę w pomaganiu tym przedsiębiorcom w rozwijaniu i wzmacnianiu tej odporności, wyposażając ich w narzędzia do stawiania czoła przyszłym wyzwaniom z odpornością.

Mentorzy mogą zapewnić przedsiębiorcom drugiej szansy strategie skutecznego radzenia sobie z niepowodzeniami. Strategie te mogą obejmować techniki rozwiązywania problemów, ramy decyzyjne, a nawet sposoby przeformułowania

Co-funded by
the European Union

wyzwań jako okazji do nauki i rozwoju. Mentorzy pomagają przedsiębiorcom zrozumieć, że niepowodzenia nie są ostateczne ani definitywne, ale raczej stanowią część podróży przedsiębiorcy. Uczą ich postrzegać niepowodzenia nie jako wskaźniki ich niekompetencji, ale jako okazje do nauki, adaptacji i rozwoju.

Skuteczne radzenie sobie ze stresem jest kolejnym istotnym elementem kultywowania odporności. Presja i obawy związane z prowadzeniem działalności gospodarczej mogą być przytłaczające, szczególnie dla przedsiębiorców, którzy doświadczyli już porażki. Mentorzy mogą pomóc przedsiębiorcom rozwinąć techniki zarządzania stresem, takie jak praktyki uważności, umiejętności zarządzania czasem, a nawet strategie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dzięki opanowaniu skutecznych technik radzenia sobie ze stresem, przedsiębiorcy mogą utrzymać koncentrację i produktywność nawet w trudnych sytuacjach.

Ponadto mentorzy mogą pomóc przedsiębiorcom drugiej szansy w utrzymaniu determinacji i motywacji. Służą oni jako źródło inspiracji, często dzieląc się własnymi doświadczeniami w pokonywaniu przeciwności losu i wytrwałości w trudnych czasach. Te wspólne doświadczenia muszą być postrzegane jako potężne przypomnienie o możliwościach odniesienia sukcesu pomimo trudności. Przypominają przedsiębiorcom, że każda osoba, która odniosła sukces, doświadczyła porażek i niepowodzeń, a kluczem do sukcesu nie jest unikanie tych wyzwań, ale wytrwałość w ich pokonywaniu.

Wskazówki i porady

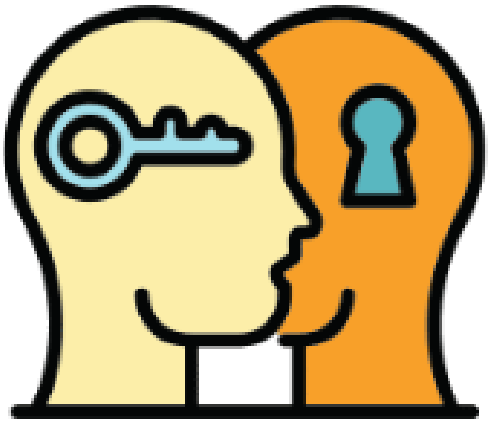
Niezbędną częścią roli mentora we wspieraniu przedsiębiorców drugiej szansy jest udzielanie praktycznych wskazówek i porad. Wykorzystując własne doświadczenia, zgromadzoną mądrość i wiedzę specjalistyczną w danej dziedzinie, mentorzy mogą dzielić się bezcenną wiedzą i perspektywami, wynikającymi z ich osobistych doświadczeń i wiedzy specjalistycznej, na temat różnych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej. Te wskazówki i porady nie są abstrakcyjne ani teoretyczne; są one oparte na praktycznych realiach, dzięki czemu mają bezpośrednie zastosowanie do podróży przedsiębiorcy.

Jednym z kluczowych obszarów, w których mentorzy mogą zaoferować wskazówki, jest zrozumienie trendów rynkowych. Mogą podzielić się swoją wiedzą na temat

Co-funded by
the European Union

dynamiki rynku, zmieniających się potrzeb i zachowań klientów, konkurencyjnych krajobrazów i nie tylko. Zrozumienie to jest ważne dla przedsiębiorców przy pozycjonowaniu ich produktu lub usługi, identyfikowaniu grupy docelowej oraz konstruowaniu strategii marketingowych i sprzedażowych.

Mentorzy mogą również doradzać w zakresie strategii biznesowych. Może to obejmować wskazówki dotyczące projektowania modelu biznesowego, wydajności operacyjnej, strategii skalowania, a nawet innowacji i różnicowania. Dzieląc się swoimi spostrzeżeniami i perspektywami, mentorzy mogą pomóc przedsiębiorcom w podejmowaniu strategicznych decyzji, które zwiększają konkurencyjność i potencjał wzrostu ich firm.



Co więcej, mogą prowadzić przedsiębiorców w zakresie budżetowania, zarządzania przepływami pieniężnymi, pozyskiwania funduszy i planowania finansowego. Wskazówki te są szczególnie ważne dla przedsiębiorców drugiej szansy, którzy mogli napotkać problemy związane z niewłaściwym zarządzaniem finansami w swoim poprzednim przedsięwzięciu.

Mentorzy zapewniają przedsiębiorcom bezpieczną przestrzeń do wyrażania swoich myśli, burzy mózgów i testowania założeń. Dzięki konstruktywnym informacjom zwrotnym mentorzy mogą pomóc przedsiębiorcom udoskonalić ich pomysły i opracować solidny i wykonalny biznesplan. Rzucają wyzwanie myśleniu przedsiębiorcy, zachęcając go do rozważenia różnych perspektyw, przewidywania potencjalnych wyzwań i opracowywania skutecznych rozwiązań.

Wreszcie, wskazówki i porady udzielane przez mentorów wykraczają poza zwykłą wymianę informacji; mają one na celu umożliwienie przedsiębiorcom podejmowania świadomych decyzji, skutecznego rozwiązywania problemów i ciągłego doskonalenia ich praktyk biznesowych. Mentorzy mogą znacząco przyczynić się do zwiększenia zdolności decyzyjnych przedsiębiorcy, strategicznego myślenia i ogólnej

Co-funded by
the European Union

przedsiębiorczości, zwiększając tym samym prawdopodobieństwo sukcesu na drugiej ścieżce przedsiębiorczości.

1.2 Zestaw umiejętności i obowiązków mentora dla przedsiębiorców drugiej szansy

Skuteczność mentoringu w przedsiębiorczości drugiej szansy w dużej mierze zależy od kluczowych umiejętności, ról i obowiązków, które pełni mentor. Rola mentora jest wielopłaszczyznowa, obejmując obowiązki, które wahają się od bycia przewodnikiem i doradcą do zwiększania pewności siebie i budowania odporności.

Poniżej przedstawiono niektóre z kluczowych umiejętności, ról i obowiązków, które mentor powinien posiadać, wspierając przedsiębiorców drugiej szansy. Ważne jest, aby pamiętać, że chociaż poniższa lista podkreśla istotne aspekty, w żadnym wypadku nie jest wyczerpująca. Mentorzy mogą wnieść do swojej roli dodatkowe cechy i wkład, dostosowane do konkretnych potrzeb i okoliczności przedsiębiorców, których wspierają.

Wiedza i doświadczenie

Rozległa wiedza i ogromne doświadczenie mentora w zakresie przedsiębiorczości stanowią nieocenione atuty, które mogą mieć głęboki wpływ na podróż podopiecznego. Idealnie byłoby, gdyby wiedza ta była zgodna z branżą podopiecznego, umożliwiając mentorowi przedstawienie konkretnych i istotnych perspektyw, które można bezpośrednio zastosować w działalności podopiecznego. Wiedza mentora może pomóc podopiecznym w wyznaczaniu realistycznych celów biznesowych, opracowywaniu skutecznych strategii biznesowych, efektywnym zarządzaniu zasobami i ograniczaniu ryzyka biznesowego.

Co więcej, doświadczenie mentora w branży może zapewnić podopiecznym dogłębne zrozumienie dynamiki rynku. Może przekazać wiedzę na temat zachowań konsumentów, otoczenia konkurencyjnego, otoczenia regulacyjnego i pojawiających się trendów w branży. Wiedza ta może pomóc podopiecznym w poruszaniu się po złożoności rynku, identyfikowaniu możliwości i formułowaniu strategii zgodnych z dynamiką rynku.

Co-funded by
the European Union

Mentorzy mogą dzielić się strategiami, technikami i rozwiązaniami, które okazały się skuteczne, ponieważ prawdopodobnie stawili czoła podobnym wyzwaniom i przezwyciężyli je na własnej drodze do przedsiębiorczości. Mogą prowadzić podopiecznych w rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu decyzji i zarządzaniu kryzysowym, wyposażając ich w umiejętności i pewność siebie, aby stawić czoła wyzwaniom biznesowym.

Byłoby bardzo korzystne, gdyby mentorzy mogli dzielić się swoimi doświadczeniami, zarówno sukcesami, jak i porażkami, aby mogli zapewnić swoim podopiecznym realistyczny obraz przedsiębiorczej podróży. Jednak nawet jeśli mentorom brakuje osobistych doświadczeń, mogą oni nadal zapewniać znaczące wsparcie swoim podopiecznym. Ich wskazówki mogą wynikać z kompleksowego zrozumienia trendów branżowych, najlepszych praktyk i wiedzy teoretycznej. Wykorzystując te zasoby, mentorzy mogą skutecznie pomagać podopiecznym w poruszaniu się po ścieżce przedsiębiorczości, oferując im wgląd w informacje i cenne porady.

Umiejętności komunikacyjne

Dobre umiejętności komunikacyjne umożliwiają mentorom przekazywanie wiedzy, udzielanie wskazówek i wspieranie silnej, produktywnej relacji z podopiecznym. Umiejętności komunikacyjne mentora wykraczają poza samo mówienie - obejmują słuchanie, przekazywanie informacji zwrotnych i zrozumienie perspektywy podopiecznego.

Jasne i zwięzłe wyrażanie pomysłów jest ważnym atrybutem mentora, ponieważ umiejętność skutecznego komunikowania złożonych koncepcji w zrozumiały sposób ma istotne znaczenie. Może pomóc podopiecznym zrozumieć złożoność strategii biznesowych, zrozumieć dynamikę rynku i konsekwencje różnych decyzji biznesowych. Zdolność mentora do upraszczania złożonych pomysłów może być szczególnie korzystna w pomaganiu podopiecznemu w poruszaniu się po zawiłościach przedsiębiorczości.

Kolejną kluczową umiejętnością komunikacyjną dla mentorów jest aktywne słuchanie. Aktywne słuchanie obejmuje pełną koncentrację, zrozumienie, reagowanie, a następnie zapamiętywanie tego, co zostało powiedziane. Wykracza poza zwykły odbiór słuchowy. Chodzi o zrozumienie myśli,

Co-funded by
the European Union

pomysłów i emocji leżących u podstaw wypowiadanych słów. Poprzez aktywne słuchanie mentorzy mogą dogłębnie zrozumieć ambicje, obawy, lęki i wyzwania podopiecznego.

Przekazywanie konstruktywnych informacji zwrotnych jest ważnym aspektem umiejętności komunikacyjnych mentora. Wiąże się to z oferowaniem konkretnych, wyważonych i terminowych sugestii dotyczących poprawy. Mentorzy powinni być w stanie przekazywać informacje zwrotne w sposób, który motywuje podopiecznych do poprawy, a nie zniechęca ich. Informacja zwrotna powinna koncentrować się na działaniach lub zachowaniu podopiecznego, a nie na jego osobie, i powinna być przekazywana z empatią i szacunkiem. Konstruktywna informacja zwrotna może pomóc podopiecznym zrozumieć ich mocne i słabe strony, poprawić ich umiejętności i zwiększyć ich wydajność.

Ponadto umiejętności komunikacyjne mentora powinny ułatwiać otwarty dialog z podopiecznymi. Mentorzy powinni zachęcać ich do swobodnego wyrażania swoich myśli, pomysłów i uczuć. Powinni stworzyć bezpieczne i wspierające środowisko, w którym podopieczni czują się komfortowo, dzieląc się swoimi wyzwaniami, obawami i aspiracjami. Taka otwarta komunikacja może zwiększyć zaufanie, a także wzmocnić relację mentor-podopieczny.

Empatia i zrozumienie

Empatia i zrozumienie są niezbędnymi cechami, które powinni posiadać mentorzy, szczególnie podczas pracy z przedsiębiorcami drugiej szansy, którzy doświadczyli porażki. Mentorzy powinni wykazać się empatią, rozpoznając i rozumiejąc emocje podopiecznego związane z wątpliwościami, rozczarowaniem lub strachem. Wykazując wrażliwość na te emocje, mentorzy mogą oferować wsparcie i motywację, tworząc wspierające środowisko dla podopiecznych.

Ważne jest, aby podkreślić, że gdy podopieczni czują się rozumiani i wspierani, są bardziej skłonni do otwartej komunikacji, poszukiwania wskazówek i aktywnego angażowania się w proces mentoringu. Takie empatyczne podejście sprzyja bezpiecznej przestrzeni, w której podopieczni mogą odkrywać swoje pomysły, wyrażać swoje obawy i pewnie radzić sobie z wyzwaniami związanymi z przedsiębiorczością.

Co-funded by
the European Union

Modelowanie ról

Modelowanie ról jest kolejnym istotnym aspektem skutecznego mentoringu. Mentorzy powinni starać się ucieleśniać i wykazywać cechy, które chcą zaszczepić swoim podopiecznym, służąc jako żywe przykłady zasad, które popierają. Cechy takie jak odporność, wytrwałość, etyczne zachowanie i inne są ważne dla sukcesu w przedsiębiorczości, a mentorzy mogą je zademonstrować poprzez swoje działania. W szczególności etyczne zachowanie jest bardzo ważne w biznesie, ponieważ stanowi podstawę zaufania, wiarygodności i uczciwości w praktykach biznesowych. Etyczne zachowanie przyczynia się do długoterminowego zrównoważonego rozwoju i sprzyja pozytywnym relacjom w społeczności biznesowej, dlatego mentorzy muszą zapewnić przedsiębiorcom drugiej szansy wskazówki dotyczące etycznego podejmowania decyzji, zachęcając ich do ustanowienia etycznych ram, polityk i praktyk w ich firmach.

Umiejętności rozwiązywania problemów

Mentorzy, którzy posiadają dobre umiejętności rozwiązywania problemów, odgrywają kluczową rolę w podróży przedsiębiorców drugiej szansy. Ich doświadczenie w rozwiązywaniu złożonych dylematów biznesowych stanowi punkt odniesienia dla podopiecznych, którzy zmagają się z podobnymi wyzwaniami. Wykorzystując własne doświadczenia, mentorzy mogą zaoferować znaczące perspektywy i strategiczne podejścia, wyposażając podopiecznych w praktyczne rozwiązania.

Poza natychmiastowym rozwiązywaniem problemów, mentorzy mogą również pomóc w rozwijaniu umiejętności rozwiązywania problemów przez podopiecznego. Mogą wspierać środowisko, które zachęca do krytycznego myślenia i innowacyjnego rozwiązywania problemów, poszerzając tym samym podejście podopiecznego do wyzwań. Umożliwi to podopiecznemu podejmowanie świadomych decyzji

Co-funded by
the European Union

nie tylko w obecnych okolicznościach, ale także przygotuje go do samodzielnego radzenia sobie z przyszłymi przeszkodami. W wyniku tego procesu mentorzy stają się siłą napędową dla długoterminowego rozwoju i odporności podopiecznego.

Rola mentora w kontekście przedsiębiorczości drugiej szansy charakteryzuje się wieloaspektowym charakterem i głębokim wpływem. Mentorzy działają jako nawigatorzy, powiernicy i wzory do naśladowania, oferując ważne wsparcie przedsiębiorcom, którzy wcześniej doświadczyli niepowodzenia w biznesie. Ich wpływ wykracza poza natychmiastowe rozwiązywanie problemów, wspierając odporność i strategiczne podejście do przedsiębiorczości.

Jednak mentoring w przedsiębiorczości drugiej szansy to nie tylko prowadzenie przedsiębiorców przez nowe przedsięwzięcie. Jest to proces wzmacniania pozycji, umożliwiający podopiecznym odzyskanie pewności siebie, przedefiniowanie perspektywy porażki i utorowanie drogi do sukcesu z nową determinacją i odpornością. Ponadto mentoring służy jako potężny katalizator innowacji, odporności i wzrostu, wzbogacając krajobraz przedsiębiorczości i znacząco przyczyniając się do rozwoju naszej gospodarki.

Co-funded by
the European Union

2. MENTORING W PRAKTYCE

W tym rozdziale przedstawiono kluczowe etapy procesu mentoringu dla osób, którym się nie powiodło i byłych przedsiębiorców, a także wskazówki dotyczące tego, jak być bardziej empatycznym i zapewnić podopiecznym wsparcie psychologiczne w związku z porażką, wyjaśnienie, jak wykryć wyzwania, przed którymi stoi podopieczny, znalezienie głównego problemu i opracowanie nowego planu poprawy. Ponadto zawiera wskazówki dotyczące monitorowania postępów i pokonywania wyzwań podczas procesu mentoringu.

2.1. Kluczowe etapy procesu mentoringu dla upadłych i byłych przedsiębiorców

Crisp i Cruz (2009) sugerują, że relacje mentorskie można ogólnie scharakteryzować jako:

1. skupienie się na wzroście i rozwoju jednostki (często nazywanej protegowanym)
2. zapewnienie szerokiego zakresu wsparcia, w tym wsparcia zawodowego i psychologicznego
3. charakteryzują się "osobistym i wzajemnym" charakterem, chociaż niektóre relacje mentorskie stają się mniej osobiste dzięki nowym technologiom, które pozwalają na mentoring internetowy.

Proces mentoringu dla nieudanych i byłych przedsiębiorców obejmuje kilka kluczowych etapów mających na celu zapewnienie wsparcia i wskazówek osobom, które doświadczyły niepowodzeń w swoich przedsięwzięciach biznesowych. Etapy te obejmują kompleksowe podejście mające na celu zaspokojenie ich specyficznych potrzeb i pomoc w nawigowaniu ich przyszłymi przedsięwzięciami.

Proces rozpoczyna się od *fazy oceny,* w której mentorzy mogą ocenić pochodzenie, doświadczenie i przyczyny wcześniejszych wyzwań biznesowych upadłego lub

Co-funded by
the European Union

byłego przedsiębiorcy. Ten etap pomaga mentorom uzyskać głębsze zrozumienie mocnych i słabych stron danej osoby oraz obszarów, które wymagają poprawy.

Po zakończeniu oceny mentorzy i dana osoba pracują wspólnie nad *określeniem jasnych i realistycznych celów.* Cele te mogą obejmować aspiracje osobiste i zawodowe, identyfikację obszarów zainteresowań dla przyszłych przedsięwzięć lub skupienie się na rozwoju osobistym i doskonaleniu umiejętności.

Po ustaleniu celów mentorzy współpracują z daną osobą w *celu opracowania kompleksowego planu działania.* Plan ten określa niezbędne kroki, strategie i zasoby wymagane do osiągnięcia zidentyfikowanych celów. Mentorzy zapewniają wskazówki i wsparcie w tworzeniu mapy drogowej, która jest zgodna z aspiracjami danej osoby.

Kluczowy etap obejmuje identyfikację luk w umiejętnościach i zapewnienie możliwości *rozwoju umiejętności.* Mentorzy pomagają upadłym lub byłym przedsiębiorcom w doskonaleniu ich istniejących umiejętności i zdobywaniu nowych za pomocą różnych środków, takich jak programy szkoleniowe, warsztaty, wydarzenia networkingowe lub kursy online. Ten etap ma na celu zwiększenie ich możliwości i szans na przyszły sukces.

Radzenie sobie z porażką może być emocjonalnym wyzwaniem dla przedsiębiorców. Mentorzy odgrywają istotną rolę w zapewnianiu *wsparcia emocjonalnego*, działając jako tablica rezonansowa i pomagając jednostkom w przetwarzaniu ich emocji. Oferują wskazówki dotyczące radzenia sobie ze stresem, budowania odporności i utrzymywania pozytywnego nastawienia podczas całej podróży.

Udana przedsiębiorczość często opiera się na silnej sieci powiązań. Mentorzy pomagają nieudanym i byłym przedsiębiorcom w budowaniu i rozszerzaniu ich profesjonalnej sieci kontaktów. Zapewniają wskazówki dotyczące *skutecznych strategii networkingowych*, łącząc osoby z odpowiednimi kontaktami i ułatwiając wprowadzanie potencjalnych partnerów, inwestorów lub ekspertów branżowych.

Proces mentoringu obejmuje *regularne oceny i sesje informacji zwrotnych* w celu oceny postępów i wprowadzenia niezbędnych zmian. Mentorzy dostarczają konstruktywnych informacji zwrotnych, pomagając jednostkom zidentyfikować obszary wymagające poprawy i oferując wskazówki, jak radzić sobie z wyzwaniami.

W miarę jak dana osoba nabiera pewności siebie i osiąga postępy w realizacji swoich celów, mentorzy pomagają w *tworzeniu planu przejścia.* Plan ten może obejmować

Co-funded by
the European Union

badanie nowych możliwości biznesowych, powrót na rynek pracy lub dalszą edukację. Mentorzy zapewniają wskazówki i wsparcie podczas tej fazy przejściowej, pomagając nieudanym lub byłym przedsiębiorcom w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich kolejnych kroków.

2.2. Wskazówki dotyczące empatycznego podejścia psychologicznego

Zapewnienie wsparcia psychologicznego podopiecznym, którzy doświadczyli niepowodzenia w zakresie przedsiębiorczości, wymaga wysokiego stopnia empatii i wrażliwości. Kluczowe teoretyczne atrybuty udanych relacji mentorskich obejmują rozwijanie umiejętności badawczych i poczucia własnej skuteczności, budowanie relacji opartych na zaufaniu, rozwijanie tożsamości naukowej i przynależności, promowanie równości i integracji, wspieranie niezależności i aktywne wspieranie podopiecznych (Pfund et al., 2016).
Mentorzy, aby być bardziej empatyczni i zapewnić skuteczne wsparcie psychologiczne, mogą stosować te strategie:

Potwierdzanie ich emocji

Uznaj emocje podopiecznego i pokaż, że rozumiesz, jak się czuje. Poinformuj go, że to normalne, że czuje się zdenerwowany, rozczarowany lub zniechęcony po niepowodzeniu w biznesie.

Zachęcanie do autorefleksji

Zachęć podopiecznego do zastanowienia się nad swoimi doświadczeniami i zbadania, czego nauczył się z porażki. Pomóż mu zidentyfikować mocne strony i umiejętności, które można wykorzystać w przyszłych przedsięwzięciach.

Bycie aktywnym słuchaczem

Słuchaj uważnie i bez osądzania, gdy podopieczny dzieli się swoimi doświadczeniami. Obejmuje to zwracanie uwagi na ich ton, język ciała i słowa. Zadawaj pytania, aby uzyskać głębsze zrozumienie ich doświadczeń i perspektywy.

Co-funded by
the European Union

Dzielenie się własnym doświadczeniem

Podziel się własnymi doświadczeniami z porażkami i tym, jak sobie z nimi radziłeś. Może to pomóc podopiecznemu poczuć się mniej samotnym i bardziej związanym z tobą jako mentorem.

Koncentracja na mocnych stronach i możliwościach

Pomóż podopiecznemu zidentyfikować jego mocne strony i możliwości, zamiast rozpamiętywać jego porażki. Zachęcaj ich do skupienia się na tym, co mogą zrobić dalej, aby iść naprzód.

Oferowanie wsparcia i zasobów

Zaoferuj zasoby i wsparcie, aby pomóc podopiecznemu poradzić sobie z emocjami i iść naprzód. Może to obejmować polecanie książek lub artykułów na temat radzenia sobie z porażką, łączenie ich z terapeutą lub grupą wsparcia lub oferowanie regularnych spotkań w celu zapewnienia stałego wsparcia.

Zachęcanie do współczucia dla siebie

Zachęcaj podopiecznego do bycia miłym dla siebie i praktykowania współczucia dla samego siebie. Przypomnij im, że każdy doświadcza porażki i że jest to naturalna część procesu uczenia się.

Dzięki tym strategiom mentorzy mogą zapewnić skuteczne wsparcie psychologiczne podopiecznym, którzy doświadczyli niepowodzenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Wsparcie to może pomóc podopiecznemu radzić sobie z emocjami, budować odporność oraz rozwijać umiejętności i pewność siebie potrzebne do odniesienia sukcesu w przyszłości.

2.3. Wykrywanie wyzwań

Wykrycie wyzwań stojących przed podopiecznym, zidentyfikowanie głównego problemu i opracowanie nowego planu poprawy wymaga dokładnego

Co-funded by
the European Union

i systematycznego podejścia. Poniższy przewodnik krok po kroku pomoże mentorom w skutecznym przeprowadzeniu tego procesu:

Aktywne słuchanie i obserwacja

Zacznij od aktywnego słuchania podopiecznego podczas interakcji. Zwracaj uwagę na ich werbalne i niewerbalne sygnały, w tym ton, język ciała i emocje. Obserwuj ich wydajność w pracy, zachowanie i wszelkie pojawiające się wzorce lub powtarzające się kwestie. Ten początkowy etap pomoże ci zebrać cenne informacje i uzyskać wgląd w ich wyzwania.

Empatyczna komunikacja

Wspieraj środowisko zaufania i otwartej komunikacji z podopiecznym. Zachęcaj ich do dzielenia się swoimi obawami, frustracjami i aspiracjami. Wczuj się w ich doświadczenia, doceniając ich emocje i perspektywy. Takie empatyczne podejście tworzy bezpieczną przestrzeń do wyrażania siebie, umożliwiając lepsze zrozumienie podstawowych trudności.

Zadawanie przemyślanych pytań

Zadawaj trafne i dociekliwe pytania, aby zagłębić się w wyzwania podopiecznego. Zadawaj pytania otwarte, które zachęcają do refleksji i samooceny. Pomaga to odkryć podstawowe kwestie i zachęca podopiecznego do krytycznego myślenia o swojej sytuacji. Przykładami takich pytań mogą być: "Jakie konkretne przeszkody napotkałeś ostatnio?" lub "Jak myślisz, jak te wyzwania wpływają na twoje postępy?".

Analiza przyczyn źródłowych

Po zebraniu informacji poprzez aktywne słuchanie, obserwację i zadawanie pytań, przeanalizuj dane, aby zidentyfikować główny problem. Poszukaj wzorców, powtarzających się tematów lub wspólnych czynników, które przyczyniają się do wyzwań stojących przed podopiecznym. Taka analiza pomaga wskazać przyczyny źródłowe, zamiast zajmować się powierzchownymi objawami.

Wspólne rozwiązywanie problemów

Co-funded by
the European Union

Zaangażuj podopiecznego w proces wspólnego rozwiązywania problemów. Podziel się swoimi obserwacjami i analizą oraz poproś o ich wkład. Wspólnie przeprowadźcie burzę mózgów na temat potencjalnych rozwiązań i strategii w celu rozwiązania głównego problemu. Zachęcaj podopiecznego do kreatywnego myślenia i odkrywania różnych podejść. Aktywne zaangażowanie podopiecznego sprzyja poczuciu odpowiedzialności i zaangażowaniu w nowy plan.

Wyznaczanie celów i planowanie działań

W oparciu o zidentyfikowany główny problem i wspólne dyskusje, pracuj z podopiecznym nad ustaleniem jasnych i osiągalnych celów. Cele te powinny bezpośrednio odnosić się do głównego problemu i być zgodne z aspiracjami podopiecznego. Podziel cele na możliwe do wykonania kroki i opracuj szczegółowy plan działania z określonymi ramami czasowymi i kamieniami milowymi. Plan ten służy jako mapa drogowa poprawy.

Regularne kontrole i monitorowanie

Ustanowienie systemu regularnych odpraw i monitorowania w celu śledzenia postępów podopiecznego. Zaplanuj spotkania kontrolne, aby ocenić ich rozwój, udzielić wskazówek i zaoferować wsparcie. Skorzystaj z tych okazji, aby ocenić skuteczność nowego planu, w razie potrzeby wprowadzić poprawki i zapewnić stałą informację zwrotną, aby utrzymać motywację i koncentrację podopiecznego.

Ciągła ocena i adaptacja

W trakcie całego procesu mentoringu należy stale oceniać postępy podopiecznego i w razie potrzeby dostosowywać plan. Zachęcaj podopiecznego do refleksji nad swoimi osiągnięciami, wyzwaniami i wyciągniętymi wnioskami. Zidentyfikuj obszary wymagające poprawy i odpowiednio zmodyfikuj plan. Proces powinien być dynamiczny i elastyczny, aby dostosować się do zmieniających się okoliczności i potrzeb.

Postępując zgodnie z tymi krokami, mentorzy mogą skutecznie wykryć wyzwania stojące przed podopiecznym, zidentyfikować główny problem i wspólnie opracować nowy plan poprawy. Takie podejście promuje głębsze zrozumienie sytuacji

Co-funded by
the European Union

podopiecznego, upoważnia go do przejęcia odpowiedzialności za swój rozwój i wspiera wspierającą relację mentorską.

2.4. Udzielanie wskazówek i pokonywanie wyzwań

Monitorowanie postępów i pokonywanie wyzwań to kluczowe aspekty procesu mentoringu. Oto kilka wskazówek, które pomogą ci skutecznie poruszać się po tych aspektach:

Wyznaczanie jasnych i mierzalnych celów

Upewnij się, że cele podopiecznego są konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie (SMART). Zapewnia to jasny punkt odniesienia do monitorowania postępów. Podziel cele na mniejsze etapy, które można regularnie śledzić i oceniać.

Ustanowienie systemu monitorowania

Wdrożenie ustrukturyzowanego systemu monitorowania w celu śledzenia postępów podopiecznego. Może to obejmować regularne odprawy, raporty z postępów lub wspólne dokumenty, w których zarówno ty, jak i podopieczny możecie dokumentować osiągnięcia, wyzwania i kroki działania. Konsekwencja i regularność w monitorowaniu są kluczowe.

Przekazywanie bieżących informacji zwrotnych

Oferuj konstruktywne informacje zwrotne w trakcie całego procesu mentoringu. Rozpoznawaj i doceniaj sukcesy i mocne strony podopiecznego, jednocześnie zajmując się obszarami, które wymagają poprawy. Udzielaj konkretnych i praktycznych informacji zwrotnych, koncentrując się na zachowaniach i działaniach, a nie na cechach osobistych.

Zachęcanie do autorefleksji

Promowanie autorefleksji u podopiecznego. Zachęcaj ich do oceniania własnych postępów, identyfikowania obszarów rozwoju i zastanawiania się nad swoimi

Co-funded by
the European Union

doświadczeniami i wyciągniętymi wnioskami. Pomoże im to rozwinąć samoświadomość i wziąć odpowiedzialność za swój rozwój.

Podejście do rozwiązywania problemów

Kiedy pojawiają się wyzwania, przyjmij podejście polegające na rozwiązywaniu problemów. Współpracuj z podopiecznym, aby zidentyfikować wyzwania, przeanalizować ich przyczyny i zbadać potencjalne rozwiązania. Zachęcaj do kreatywności i krytycznego myślenia w opracowywaniu strategii przezwyciężania wyzwań.

Oferowanie wsparcia i zasobó

Bądź źródłem wsparcia dla podopiecznego, zapewniając mu wskazówki, zasoby i pomoc w razie potrzeby. Dziel się odpowiednimi artykułami, książkami lub narzędziami, które mogą pomóc im sprostać konkretnym wyzwaniom. Połącz ich z odpowiednimi sieciami lub profesjonalistami, którzy mogą zapewnić dodatkowe wsparcie lub wiedzę.

Świętowanie osiągnięć

Świętuj osiągnięcia i kamienie milowe podopiecznego. Doceniaj ich wysiłki i postępy, ponieważ zwiększa to motywację i sprzyja pozytywnemu środowisku uczenia się. Świętowanie może być tak proste, jak uznanie ich osiągnięć podczas spotkań kontrolnych lub oferowanie słów zachęty.

Dostosowanie i adaptacja

Pozostań elastyczny i otwarty na dostosowanie podejścia mentorskiego w razie potrzeby. Każdy podopieczny jest wyjątkowy, a jego potrzeby mogą z czasem ulec zmianie. Stale oceniaj skuteczność strategii mentoringu i odpowiednio je dostosowuj, aby lepiej wspierać wzrost i rozwój podopiecznego.

Zachęcanie do wytrwałości i odporności

Przypomnij podopiecznemu, że niepowodzenia i wyzwania są naturalną częścią procesu uczenia się. Zachęcaj ich do wytrwałości, odporności i wyciągania wniosków

Co-funded by
the European Union

z niepowodzeń. Pomóż im opracować strategie pokonywania przeszkód i utrzymywania pozytywnego nastawienia.

Co-funded by
the European Union

Wspierające środowisko

Stwórz podopiecznemu bezpieczną i nieoceniającą przestrzeń do otwartego omawiania wyzwań. Zachęcaj ich do zadawania pytań, szukania wskazówek i dzielenia się swoimi obawami. Budowanie opartej na zaufaniu i wsparciu relacji mentorskiej pomaga podopiecznemu czuć się komfortowo podczas omawiania trudności i szukania pomocy w razie potrzeby.

Wdrażając te wskazówki, możesz skutecznie monitorować postępy podopiecznego, zapewniać mu niezbędne wsparcie i pomagać w pokonywaniu wyzwań na drodze mentoringu. Sprzyja to produktywnemu i transformacyjnemu doświadczeniu mentorskiemu, które ułatwia ich wzrost i rozwój.

Podsumowując, proces mentoringu dla nieudanych i byłych przedsiębiorców jest dynamiczną i iteracyjną podróżą, która ma na celu umożliwienie jednostkom uczenia się na podstawie ich niepowodzeń, rozwijania nowych umiejętności i odkrywania możliwości przyszłego sukcesu. Poprzez połączenie oceny, wyznaczania celów, planowania działań, doskonalenia umiejętności, wsparcia emocjonalnego, tworzenia sieci kontaktów, ciągłej oceny i planowania transformacji, mentorzy odgrywają kluczową rolę w prowadzeniu tych osób w kierunku lepszej przyszłości przedsiębiorczości.

2.5. Kluczowe etapy procesu mentoringu dla upadłych i byłych przedsiębiorców

Zachowania mentorskie mogą być stosowane na niektórych lub wszystkich etapach relacji mentorskich. Przełomowe badania opublikowane w 1985 roku skonceptualizowały cztery kolejne etapy, przez które przechodzą relacje mentorskie w oparciu o badania jakościowe w środowiskach organizacyjnych (Kram, 1985a):

1. **Inicjacja**, kiedy mentorzy i podopieczni formułują oczekiwania i poznają się nawzajem.
2. **Kultywacja**, kiedy relacja dojrzewa, a mentorzy zazwyczaj zapewniają największy stopień wsparcia psychospołecznego i zawodowego.
3. **Separacja**, gdy podopieczni dążą do autonomii i większej niezależności od mentorów

Co-funded by
the European Union

4. **Redefinicja**, gdy mentorzy i podopieczni przechodzą do innej formy relacji charakteryzującej się bardziej rówieśniczymi interakcjami lub kończą relację.

3. MODELE I PODEJŚCIA MENTORSKIE

Przedsiębiorczość to podróż naznaczona zarówno triumfami, jak i niepowodzeniami. Dla tych, którzy doświadczyli porażki, droga do wyzdrowienia często wymaga "drugiej szansy". Podczas gdy przedsiębiorczość drugiej szansy wiąże się z unikalnym zestawem przeszkód, oferuje ona również bogatą platformę do zdobywania wiedzy i wspierania rozwoju. Rola mentoringu w tym kontekście jest niezbędna, oferując wskazówki, wsparcie i korzyści płynące z doświadczonej mądrości.

W tym rozdziale przeanalizujemy różne modele mentorskie odpowiednie dla przedsiębiorców drugiej szansy, badając, jak radzić sobie z piętnem porażki i zapewniając skuteczne ramy dla sesji mentorskich. Przedstawione zostaną również zalecenia i zalecenia dla mentorów w tym kontekście. Celem jest wyposażenie potencjalnych mentorów w wiedzę i narzędzia niezbędne do skutecznego prowadzenia i inspirowania tych przedsiębiorców w ich odnowionej podróży.

3.1. Badanie skutecznych modeli mentoringu dla upadłych i byłych przedsiębiorców

Istnieje kilka modeli mentoringu, które można wykorzystać do wspierania przedsiębiorców drugiej szansy. Każdy model ma swój własny zestaw zalet i może być dostosowany do konkretnych potrzeb przedsiębiorcy. Poniżej przedstawiono różne modele mentoringu wraz z przykładami ilustrującymi ich zastosowanie w przedsiębiorczości drugiej szansy.

Co-funded by
the European Union

Mentoring jeden na jednego

Mentoring jeden na jeden jest najczęstszym formatem relacji mentorskiej. W tym tradycyjnym modelu mentoringu doświadczony mentor jest sparowany z jednym podopiecznym, zapewniając spersonalizowane wskazówki, wsparcie i porady. Model ten pozwala na rozwój silnej, opartej na zaufaniu relacji między mentorem a podopiecznym, a także na indywidualne podejście do konkretnych potrzeb i wyzwań stojących przed przedsiębiorcą.

Na przykład, gdy mamy do czynienia z nieudanymi i byłymi przedsiębiorcami, mentoring jeden na jeden może być szczególnie skuteczny w dostarczaniu spersonalizowanych wskazówek, które bezpośrednio odnoszą się do unikalnych potrzeb danej osoby. Mentor, dzięki swojej wiedzy, może zapewnić indywidualne porady i strategie, które są najbardziej odpowiednie dla konkretnych wyzwań przedsiębiorcy, pomagając w ten sposób w jego rozwoju osobistym i zawodowym. Model ten ułatwia kompleksowe badanie indywidualnych wymagań przedsiębiorcy, umożliwiając mu poruszanie się po skomplikowanym krajobrazie przedsiębiorczości ze zwiększonym osiągnięciem i sukcesem.

Mentoring grupowy

Mentoring grupowy bardzo przypomina tradycyjny mentoring, ponieważ oba mają na celu pomóc podopiecznym w rozwoju osobistym i zawodowym, zapewniając wskazówki i wsparcie, aby pomóc im osiągnąć ich cele. Istnieją jednak pewne niewielkie różnice w liczbie uczestników, formacie sesji i uzasadnieniu mentoringu.

Jako model, mentoring grupowy może wspierać środowisko uczenia się oparte na współpracy, w którym przedsiębiorcy mogą dzielić się swoimi doświadczeniami, uczyć się nawzajem na swoich sukcesach i porażkach, jednocześnie otrzymując wskazówki od mentora. Siła grupy polega na wymianie pomysłów, wzajemnym wsparciu i wspólnym rozwiązywaniu problemów, przy czym mentorzy kierują dyskusjami, wspierają pracę zespołową i udzielają porad dotyczących aspektów naprawy biznesu.

Ponadto mentoring grupowy oferuje wspólną przestrzeń, w której przedsiębiorcy mogą zdać sobie sprawę, że nie są sami w swojej podróży, wspierając odporność

Co-funded by
the European Union

poprzez wspólne doświadczenia i mentoring. Daje to możliwość uczenia się od siebie nawzajem, zdobywania nowych punktów widzenia i formułowania strategii wychodzenia z niepowodzeń.

Mentoring rówieśniczy

Mentoring rówieśniczy to forma mentoringu, która zwykle odbywa się między osobą, która przeżyła określone doświadczenie (mentor rówieśniczy) a osobą, która jest nowa w tym doświadczeniu (podopieczny rówieśniczy).

W przypadku przedsiębiorczości mentoring rówieśniczy stanowi unikalny model, w którym sami przedsiębiorcy przyjmują rolę mentorów, zazwyczaj w parach lub małych grupach. Ten format ma tę wyraźną zaletę, że oferuje perspektywę rówieśniczą, umożliwiając przedsiębiorcom uczenie się od tych, którzy mieli podobne doświadczenia, stawiali czoła porównywalnym wyzwaniom i poruszali się w tej samej branży. Ta relatywna i empatyczna forma wsparcia może być niezwykle skuteczna dla przedsiębiorców drugiej szansy.

Na przykład, jeśli weźmiemy pod uwagę grupę przedsiębiorców drugiej szansy o różnym pochodzeniu - jeden może mieć doświadczenie w marketingu, inny w rozwoju produktu, a trzeci w zarządzaniu łańcuchem dostaw. Dzięki wzajemnemu mentoringowi każdy przedsiębiorca może dzielić się swoją unikalną wiedzą, oferując porady, które jego rówieśnicy mogą zastosować na własnej ścieżce przedsiębiorczości. To oparte na współpracy środowisko uczenia się sprzyja poczuciu wzajemnego wsparcia, często prowadząc do innowacyjnych rozwiązań i świeżego podejścia do rozwiązywania problemów.

E-mentoring

E-mentoring, prowadzony za pośrednictwem oprogramowania online lub poczty elektronicznej, oferuje kierowaną relację mentorską, która wykracza poza granice geograficzne i strefy czasowe. Model ten umożliwia uczestnikom wygodną komunikację, eliminując wymóg fizycznej obecności w tym samym miejscu.

Zaletą e-mentoringu jest jego elastyczność, ponieważ umożliwia przedsiębiorcom dostęp do mentoringu niezależnie od ich lokalizacji, a także może być szczególnie przydatny w połączeniu z innymi modelami mentoringu.

Co-funded by
the European Union

Na przykład, jeśli przedsiębiorcy drugiej szansy mieszkają na obszarach wiejskich, mogą skorzystać z e-mentoringu, aby połączyć się z doświadczonymi mentorami zlokalizowanymi w ośrodkach miejskich lub innych regionach. Za pośrednictwem wirtualnych kanałów komunikacji, takich jak rozmowy wideo, wiadomości online i poczta e-mail, przedsiębiorcy ci mogą otrzymywać ważne wskazówki i wsparcie od mentorów, którzy posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie. Umożliwi im to dołączenie do szerszej sieci mentorów i dostęp do zasobów, które mogą nie być łatwo dostępne w ich lokalnej społeczności.

3.2. Zwalczanie piętna porażki w przedsiębiorczości drugiej szansy

Zrozumienie i zajęcie się piętnem porażki jest ważną częścią roli mentora, ponieważ dla przedsiębiorców drugiej szansy może to stanowić istotną barierę w ich drodze do ponownego zaangażowania się w przedsiębiorczość.

Piętno porażki można zdefiniować jako sumę wszystkich negatywnych konsekwencji, z którymi musi zmierzyć się przedsiębiorca, którego biznes się nie powiódł. Zazwyczaj wynika ono z postaw społecznych, które negatywnie postrzegają porażkę biznesową, często utożsamiając ją z porażką osobistą.

Piętno związane z porażką może prowadzić do poczucia wstydu, winy i zwątpienia w siebie wśród przedsiębiorców, którzy doświadczyli niepowodzenia w biznesie. Przedsiębiorcy mogą obawiać się osądu lub odrzucenia ze strony rówieśników, inwestorów, a nawet członków rodziny, co może zniechęcać ich do podejmowania nowych przedsięwzięć. Ponadto piętno to może wywoływać niepewność co do ich umiejętności i powodować wahanie przed ponownym podjęciem ryzyka.

Mówiąc to, ważne jest, aby mentorzy pomagali podopiecznym rozpoznać, że porażka nie jest odzwierciedleniem ich wartości, ale raczej wynikiem różnych okoliczności, z których wiele jest poza ich kontrolą. Wiąże się to z przeformułowaniem porażki jako okazji do nauki - drogi do sukcesu. Mentorzy muszą zachęcać podopiecznych do zastanowienia się nad ich nieudanym biznesem, zidentyfikowania tego, co poszło nie tak i wyciągnięcia wniosków z tego doświadczenia. Proces ten może pomóc im

Co-funded by
the European Union

przejść przez porażkę i wyposażyć ich w ważną wiedzę do następnego przedsięwzięcia.

Co więcej, mentorzy powinni pomagać podopiecznym radzić sobie z emocjonalnymi następstwami porażki. Mogą zapewnić wsparcie emocjonalne, zachęcając do dbania o siebie, a także pomóc im odbudować poczucie własnej wartości. Mentorzy mogą również prowadzić podopiecznych w rozwijaniu odporności poprzez różne strategie, takie jak ustalanie realistycznych oczekiwań, skupianie się na czynnikach pozostających pod ich kontrolą i kultywowanie nastawienia na rozwój. Ponadto mentorzy muszą pomagać w kwestionowaniu postaw społecznych wobec niepowodzeń.

Najprostszym sposobem, w jaki mentorzy mogą rzucić wyzwanie takim postawom, jest promowanie kultury, która postrzega porażkę nie jako punkt końcowy, ale jako integralny krok w podróży przedsiębiorczości. Mogą oni wspierać zrozumienie, że porażka jest nie tylko powszechna w przedsięwzięciach biznesowych, ale często jest prekursorem sukcesu. Mentorzy mogą aktywnie wspierać ten punkt widzenia w swoich interakcjach nie tylko z podopiecznymi, ale także z innymi interesariuszami w ekosystemie przedsiębiorczości, takimi jak inwestorzy, inni przedsiębiorcy i szersza społeczność.

Innym skutecznym podejściem jest podkreślanie historii odnoszących sukcesy przedsiębiorców, którzy napotkali porażkę na swojej drodze do sukcesu. Studia przypadków osób, które przezwyciężyły niepowodzenia biznesowe, mogą służyć jako mocne świadectwo tego, że porażka nie oznacza końca potencjału przedsiębiorczości. Dzieląc się tymi historiami, mentorzy mogą odegrać rolę w przełamywaniu piętna związanego z porażką i motywowaniu podopiecznych do spojrzenia na swoje przeszłe niepowodzenia z innej perspektywy.

Wreszcie, mentorzy mogą angażować się w dialog i działania, które zachęcają do ponownej oceny niepowodzenia na poziomie społecznym. Może to obejmować aktywne zaangażowanie w panele, warsztaty i fora, które koncentrują się w szczególności na otwartych dyskusjach i normalizacji niepowodzeń biznesowych. Mentorzy mogą również wnosić wkład w publikacje lub angażować się w rozmowy na platformach mediów społecznościowych, które kwestionują niekorzystne postrzeganie często związane z niepowodzeniem przedsiębiorczości.

Co-funded by
the European Union

3.3. Ramy dla udanych sesji mentorskich

Niewątpliwie udana sesja mentorska wymaga dobrze zaprojektowanych ram, które można podzielić na kilka etapów. Ważne jest, aby podkreślić, że dostosowując ramy do kontekstu przedsiębiorców drugiej szansy, sesje mentorskie mogą mieć większy wpływ, zapewniając bardzo potrzebne wsparcie dla przedsiębiorców przy drugiej (lub kolejnej) próbie uruchomienia przedsięwzięcia. Takie ramy muszą podkreślać znaczenie uczenia się na podstawie wcześniejszych niepowodzeń, wspierania odporności i odbudowywania pewności siebie, co jest kluczowym elementem dla przedsiębiorców drugiej szansy.

Aby uzyskać pełne zrozumienie, przeanalizujmy kolejno te etapy:

Przygotowanie

Przed sesją zarówno mentorzy, jak i podopieczni powinni odpowiednio się przygotować. Mentorzy powinni zapoznać się z przeszłymi doświadczeniami podopiecznych w zakresie przedsiębiorczości, ich porażkami, wyciągniętymi wnioskami i ich obecnymi celami. Z drugiej strony, podopieczni powinni zastanowić się nad swoją przeszłą podróżą i rozważyć, co mają nadzieję zyskać dzięki relacji mentorskiej.

Ustalenie porządku obrad

Na początku sesji mentorzy i podopieczni powinni uzgodnić program, który odnosi się do konkretnych wyzwań stojących przed przedsiębiorcami drugiej szansy. Obejmuje to omówienie wcześniejszych niepowodzeń, bieżących wyzwań i przyszłych aspiracji. Jasny program zapewni, że sesja będzie odpowiadać na unikalne potrzeby przedsiębiorców. Oprócz zajmowania się konkretnymi wyzwaniami, agenda może również obejmować takie tematy, jak budowanie odporności, uczenie się na błędach z przeszłości i planowanie skutecznych strategii dla nowego przedsięwzięcia.

Wymiana pomysłów

Najważniejszą częścią sesji jest dyskusja, w której podopieczni dzielą się swoimi doświadczeniami i pomysłami, a mentorzy udzielają wskazówek, czerpiąc z własnych

Co-funded by
the European Union

doświadczeń i wiedzy. Mentorzy muszą zachęcać podopiecznych do postrzegania przeszłych niepowodzeń jako okazji do nauki oraz promować odporność i pewność siebie. Muszą wspierać środowisko zaufania i otwartości, pozwalając podopiecznym szczerze wyrażać swoje obawy i wątpliwości.

Rozwój strategii

Pod koniec sesji mentorzy prowadzą podopiecznych w konstruowaniu strategii dla ich kolejnego przedsięwzięcia. Strategia ta powinna uwzględniać wnioski wyciągnięte z wcześniejszych niepowodzeń i nakreślać kroki w celu złagodzenia ryzyka, wykorzystania szans i pracy nad nowymi celami przedsiębiorcy. Strategia powinna również zachęcać do myślenia o rozwoju, obejmując ciągłe uczenie się i zdolność adaptacji jako kluczowe elementy sukcesu przedsiębiorczego. Co więcej, mentorzy powinni upewnić się, że strategia wspiera poczucie pewności siebie i własnej skuteczności u podopiecznych, wzmacniając ich wiarę w ich zdolność do poruszania się po trudnej, ale satysfakcjonującej podróży przedsiębiorczości na nowo.

Refleksja i informacje zwrotne

Na koniec mentorzy i podopieczni dokonują przeglądu sesji, zastanawiając się nad zdobytą wiedzą i skutecznością interakcji. Mentorzy powinni udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych, zachęcając podopiecznych do przyjęcia porażki jako punktu wyjścia do osiągnięć. Ponadto na tym etapie refleksji mentorzy powinni również zaprosić podopiecznych do wyrażenia opinii, zapewniając, że proces mentoringu jest stale udoskonalany i ulepszany. Ta wzajemna informacja zwrotna może wzmocnić relację mentor-podopieczny, promując kulturę ciągłego uczenia się i rozwoju, która jest niezbędna w kształtowaniu podróży przedsiębiorców drugiej szansy.

Kontynuacja wsparcia

Po sesji mentorzy powinni utrzymywać kontakt z podopiecznymi, zapewniając stałe wsparcie, gdy podopieczni poruszają się po nowej drodze przedsiębiorczości. Jeśli chodzi o dodatkowe wskazówki, mentorzy mogą nadal oferować porady i dzielić się swoją mądrością, gdy podopieczny zaczyna wdrażać swoje nowe strategie. Mogą to

Co-funded by
the European Union

robić, odpowiadając na pojawiające się pytania, pomagając rozwiązywać problemy lub oferując sugestie dotyczące ulepszeń. Mentorzy mogą również pomóc podopiecznym ulepszyć ich strategie w oparciu o informacje zwrotne w czasie rzeczywistym i zmieniającą się dynamikę rynku.

3.4. Co robić, a czego nie robić będąc mentorem dla upadłych i byłych przedsiębiorców

W ostatniej części tego rozdziału przedstawiono kilka istotnych wskazówek, które mentorzy mogą wziąć pod uwagę. Ważne jest, aby mentorzy nie tylko zrozumieli, ale także starali się wdrożyć te kluczowe zasady.

MOŻNA

- **Zachęcanie do refleksji**

Jako mentor ważne jest, aby zachęcać podopiecznych do refleksji nad ich przeszłymi doświadczeniami i wyciągania wniosków z porażek. Proces ten może zapewnić zrozumienie i pomóc im uniknąć powtarzania tych samych błędów w przyszłości.

- **Okazywanie empatii**

Niezbędne jest zrozumienie i uznanie emocji i wyzwań, przez które przechodzą podopieczni. Demonstrowanie empatii może wspierać głębszy poziom zaufania i relacji w relacji mentor-podopieczny.

- **Wspieranie nastawienia na rozwój**

Mentos powinien starać się wspierać nastawienie na rozwój u swoich podopiecznych, promując ideę, że umiejętności i inteligencja mogą być rozwijane w czasie. Taka perspektywa pomoże podopiecznym postrzegać porażkę nie jako ślepy zaułek, ale jako katalizator postępu i osiągnięć.

- **Świętowanie postępów**

Małe zwycięstwa i postępy powinny być doceniane i celebrowane, bez względu na to, jak niewielkie mogą się wydawać. To pozytywne wzmocnienie może wzmocnić pewność siebie podopiecznego i zmotywować go do dalszego dążenia do celu.

Co-funded by
the European Union

- **Połączenie z zasobami**

Mentorzy mogą odgrywać kluczową rolę w pomaganiu podopiecznym w identyfikowaniu zasobów i możliwości nawiązywania kontaktów, które mogą wspierać ich nowe przedsięwzięcie. Łącząc podopiecznych z zasobami, mogą umożliwić im skorzystanie z możliwości, które mogą przyspieszyć ich przedsiębiorczą podróż i przyczynić się do ich długoterminowego sukcesu.

NIE MOŻNA

- **Unikanie przekraczania granic**

Ważne jest, aby pamiętać, że jest to przedsięwzięcie podopiecznego. Chociaż rolą mentora jest udzielanie wskazówek i porad, powinien on uważać, aby nie przejąć kontroli ani nie naruszyć autonomii i uprawnień decyzyjnych podopiecznego.

- **Odrzucenie aspektów emocjonalnych**

Niepowodzenie może przynieść szereg wyzwań emocjonalnych, dlatego ważne jest, aby nie ignorować ani nie pomijać tych emocji. Mentorzy powinni stworzyć środowisko, w którym podopieczni czują się bezpiecznie, wyrażając swoje uczucia i radząc sobie ze swoimi doświadczeniami. Oferując wspierającą przestrzeń, mentorzy mogą pomóc im przetworzyć swoje emocje, zyskać jasność i rozwinąć odporność na ich przedsiębiorczą podróż.

- **Bagatelizowanie niepowodzeń**

Nieprzydatne jest minimalizowanie porażki za pomocą frazesów typu "porażka to nic wielkiego", ponieważ dla podopiecznych jest to znacząca rzecz. Zamiast tego mentor powinien pomóc im zrozumieć i poradzić sobie z porażką.

- **Dążenie do natychmiastowego sukcesu**

Ważne jest, aby zrozumieć, że przedsiębiorczość drugiej szansy jest procesem stopniowym, który wymaga zarówno czasu, jak i cierpliwości. Mentorzy powinni unikać wywierania nadmiernej presji na podopiecznych, aby osiągnęli natychmiastowy sukces. Zamiast tego powinni podkreślać znaczenie wyznaczania

Co-funded by
the European Union

realistycznych celów, podejmowania skalkulowanego ryzyka i koncentrowania się na stałym postępie.

- **Otwartość na naukę**

Mentorzy mogą wiele nauczyć się z doświadczeń swoich podopiecznych. Mentorzy powinni pozostać otwarci na tę wzajemną możliwość uczenia się, aktywnie słuchając podopiecznych i przyjmując wiedzę, którą podopieczni mogą wnieść do swojego doświadczenia. Utrzymując postawę ciągłego uczenia się, mogą wzbogacić swoje podejście mentorskie, poszerzyć swoje horyzonty i być na bieżąco ze zmieniającym się krajobrazem przedsiębiorczości. Może to sprzyjać bardziej dynamicznemu i wpływowemu doświadczeniu mentorskiemu dla obu stron.

W tym rozdziale przeanalizowano różne modele mentoringu, które można wykorzystać do wspierania upadłych i byłych przedsiębiorców. Omówiono znaczenie zajęcia się piętnem związanym z porażką, podkreślając znaczenie tworzenia środowiska, które promuje uczenie się, rozwój i odporność. Ponadto udostępniono zarys udanych sesji mentorskich, w tym kluczowe kwestie i etapy skutecznego mentoringu. Wreszcie, podkreślono podstawowe "dos" i "don't" dla mentorów pracujących z upadłymi i byłymi przedsiębiorcami, zapewniając im znaczące wsparcie i wskazówki. Przyjmując te podejścia i stosując się do najlepszych praktyk, mentorzy mogą mieć znaczący wpływ na pomoc swoim podopiecznym w poruszaniu się po zawiłościach przedsiębiorczości, będąc gotowymi do wejścia na ścieżkę sukcesu.

Co-funded by
the European Union

4. PRAKTYCZNE NARZĘDZIA I TECHNIKI

W tej sekcji zostaną przedstawione wskazówki dotyczące sposobu wdrażania sesji mentorskich oraz korzystania z wirtualnego mentoringu za pośrednictwem Zoom lub Skype w celu zwiększenia wydajności mentorów. Celem tego rozdziału jest dostarczenie wskazówek dotyczących tego procesu i przybliżenie ich o krok do sukcesu.

4.1 Jak należy realizować sesje mentorskie

Zadaniem mentora jest wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego "ucznia" poprzez dzielenie się wiedzą, ekspertyzą i doświadczeniem. Relacja mentorska opiera się na wzajemnym zaufaniu, szacunku i komunikacji oraz obejmuje regularne spotkania obu stron w celu wymiany pomysłów, omówienia postępów i wyznaczenia celów do dalszej poprawy. Dlatego druga szansa zawsze odgrywa dużą rolę w osiąganiu celów i sukcesów.

Mentoring jest jedną z najcenniejszych i najskuteczniejszych możliwości rozwoju, jakie można zaoferować podopiecznym. Mając wskazówki, zachętę i wsparcie zaufanego i doświadczonego mentora, przedsiębiorcy mogą zapewnić szeroki wachlarz korzyści osobistych i zawodowych, ostatecznie prowadząc do poprawy wyników w miejscu pracy.

Niektóre kluczowe korzyści mentoringu dla przedsiębiorców obejmują:

- Doświadczanie nowych pomysłów i sposobów myślenia;
- Porady dotyczące budowania mocnych stron i przezwyciężania słabości;
- Wskazówki dotyczące rozwoju zawodowego i awansu;
- Zwiększona widoczność i rozpoznawalność w firmie;
- Możliwość rozwijania nowych umiejętności i wiedzy;
- Rozwój umiejętności nietechnicznych.

Co-funded by
the European Union

Korzyści dla mentorów

Mentoring to coś więcej niż przekazywanie porad, wiedzy i spostrzeżeń. Relacja ta oferuje obopólne korzyści dla przedsiębiorców, którzy chcą wykorzystać swój czas na rozwój. Oprócz osobistej satysfakcji z dzielenia się umiejętnościami i doświadczeniami jako początkujący przedsiębiorca, mentoring zapewnia również pewne wymierne korzyści, które mogą wynagrodzić mentorów zawodowo.
Niektóre kluczowe korzyści dla mentorów obejmują

- Uznanie za eksperta i lidera w danej dziedzinie;
- Doświadczanie nowych perspektyw, pomysłów i podejść;
- Wkład w rozwój zawodowy;
- Możliwość zastanowienia się nad własnymi celami i praktykami;
- Rozwijanie własnych stylów przywództwa i coachingu;
- Rozwijanie kultury rozwoju osobistego i zawodowego.

Biorąc pod uwagę poniższe aspekty, mentorzy mogą tworzyć wspaniałe sesje mentorskie.

- Uzgodnienie oczekiwań wobec relacji;
- Mentorzy i podopieczni powinni omówić, czego oczekują od tego doświadczenia. Czy jest coś konkretnego, czego chcieliby się nauczyć lub o czym chcieliby zapomnieć?
- Określenie struktury każdej sesji mentoringu. O czym chcą rozmawiać?
- Ile przygotowań i czasu trzeba poświęcić?

Ponadto podopiecznym można zadać następujące pytania:

- Dlaczego uważają, że zawiedli przy pierwszej próbie?
- Co według nich może być głównym czynnikiem, który sprawi, że odniosą sukces w drugim doświadczeniu?
- Co jest dla nich największą motywacją do osiągnięcia sukcesu?

Bardzo ważne jest również wyjaśnienie, kto kieruje relacją (wskazówka: powinien to być podopieczny).

Co-funded by
the European Union

Tematy powinny być wstępnie wybrane, cele lub wyzwania, które mentorzy chcą rozwiązać podczas każdej sesji, powinny być naszkicowane i starannie przygotowane. Informacje te powinny zostać wykorzystane do poinformowania podopiecznego o programie, który należy ustalić przed każdą sesją mentorską. Przed każdą sesją mentorską należy stworzyć plan.

Jeśli jest to formalny program mentorski, pary mentorskie powinny otrzymać z wyprzedzeniem agendy, aby pomóc w prowadzeniu dyskusji. Dosłowne skrypty sesji mentorskich nie są konieczne, jednak podopieczni potrzebują punktu wyjścia, co można również zrobić ustnie. Podczas rozmowy podopiecznemu należy przedstawić tematy, punkty programu, które będą dla niego atrakcyjne. Dlatego też podanie treści tematu odgrywa ważną rolę. Motywacja i edukacja również mogą mieć dobry wpływ.

Mentorzy mogą zadawać pytania, słuchając i rozważając to, co zostało z nimi omówione lub udostępnione. Może to pomóc podopiecznemu poczuć się zrozumianym i wysłuchanym, co stanowi dwa ważne elementy skutecznej komunikacji.

Innym kluczowym aspektem udanej relacji mentorskiej jest empatia, która oznacza umiejętność spojrzenia na sprawy z perspektywy drugiej osoby. Okazanie zrozumienia może przyczynić się do wspólnego znalezienia najlepszych rozwiązań.

Mentorzy powinni dostosować rozmowę tak, aby była jak najbardziej istotna i wartościowa dla podopiecznych. Mogą zadawać bezpośrednie pytania, aby dowiedzieć się więcej o doświadczeniach podopiecznych. Na przykład: "Chciałbym poznać Twoją ścieżkę kariery" lub "Co zauważasz, gdy patrzysz wstecz na to, jak osiągnąłeś swój sukces zawodowy?".

KWESTIONARIUSZ

Formularz ankiety znajduje się na końcu tego rozdziału. Ankieta ta zawiera pytania dotyczące tego, w jaki sposób możesz przyczynić się do mentoringu dla przedsiębiorców drugiej szansy.

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Kwestionariusz Mentoringu

Ankieta programu mentorskiego to kwestionariusz zaprojektowany w celu zmierzenia różnych aspektów mentoringu i zrozumienia, jak uczestnicy oceniają program. Zrozumienie pomaga zbudować lepszy program mentorski.

Pytania

Q1: Dane osobowe
Imię i nazwisko:
Dane kontaktowe (adres e-mail, numer telefonu):

Q2: *Obecny biznes lub przedsięwzięcie biznesowe Cele mentoringu*
- Jakie konkretne cele lub wyniki masz nadzieję osiągnąć dzięki tej relacji mentorskiej? Czy są jakieś konkretne wyzwania lub obszary Twojej działalności, w których chciał(a)byś uzyskać wskazówki i wsparcie?

P3: *Wcześniejsze doświadczenie - Czy miałeś(-aś) wcześniejsze doświadczenia w mentoringu? Jeśli tak, opisz krótko. Czy brałeś(-aś) udział w programach lub warsztatach dotyczących przedsiębiorczości? Jeśli tak, podaj szczegóły.*

P4: *Obszary wiedzy specjalistycznej - Jakie są twoje kluczowe mocne strony lub obszary wiedzy specjalistycznej w Twojej firmie? W jakich obszarach uważasz, że potrzebujesz dalszego rozwoju lub wsparcia?*

P5: *Preferowana komunikacja - Jak często chciał(a)byś odbywać sesje mentorskie? (np. co tydzień, co dwa tygodnie, co miesiąc)*

P6: *Jaki jest preferowany sposób komunikacji podczas sesji mentorskich? (np. osobiście, telefon, rozmowa wideo, e-mail)*

P7: *Oczekiwania - Czego oczekujesz od swojego mentora w zakresie wskazówek, informacji zwrotnych i wsparcia?*
P8: *Czy istnieją jakieś konkretne podejścia lub style mentorskie, które uważasz za najbardziej skuteczne?*

P9: *Dodatkowe informacje - Czy są jakieś inne informacje, którymi chciał(a)byś się podzielić na temat swojej firmy lub podróży przedsiębiorcy?*

4.2 Zastosowanie ZOOM i Skype do sesji mentorskich

Wirtualne programy mentorskie mogą stanowić kluczową ścieżkę do budowania relacji, gdy członkowie zespołu nie znajdują się pod tym samym dachem. W hybrydowym miejscu pracy jest mniej okazji do spontanicznych interakcji, które

Co-funded by
the European Union

łączą członków zespołu, a nawet zwiększają produktywność. Praca zdalna utrudnia spontaniczne interakcje, tak jak ma to miejsce podczas pracy w biurze.

Świadomy wysiłek w wirtualnym mentoringu wygląda jak zaplanowane sesje mentorskie za pośrednictwem czatów wideo, rozmów telefonicznych, a nawet aplikacji do czatowania, takich jak Slack lub Microsoft Teams. Podobnie jak w przypadku mentoringu osobistego, programy wirtualne mogą pomóc zaangażować podopiecznych, co z kolei może pomóc w ich utrzymaniu. Dobry program uwzględnia wszelkie ograniczenia wynikające z działania wirtualnego, utrzymuje płynną komunikację i podsumowuje sukcesy lub porażki w celu ulepszenia modelu.

Najlepsze praktyki

Pomysł stworzenia wirtualnego programu mentoringu może być zniechęcający - zwłaszcza po tym, jak inne procesy biznesowe zostały dostosowane do pracy zdalnej przez długi czas. Ważne jest jednak, aby pamiętać, że mentoring na odległość to przekształcenie normalnych działań mentorskich i kamieni milowych w świat wirtualny.

Poniższe wskazówki mogą pomóc mentorom w stworzeniu świetnego programu wirtualnego **mentoringu.**

A. Zdefiniowanie mentoringu

Mentor i podopieczny powinni znaleźć wartość w korzystaniu ze Skype'a i spędzać czas na pisaniu celów i kamieni milowych w swojej podróży mentorskiej, upewniając się, że mentoring jest jasno zdefiniowany.

Potrzeby i życzenia podopiecznych powinny być rejestrowane za pomocą ankiet lub komunikacji jeden na jeden. Niektórzy mogą osiągać plateau w swoich rolach i potrzebować porady w zakresie doskonalenia swoich umiejętności, aby osiągnąć kolejne cele zawodowe. Inni mogą nadal potrzebować odpowiedzialności, aby pomóc im w rozwoju zawodowym, który pomoże im osiągnąć kwartalne i roczne cele.

Ankiety lub pytania indywidualne mające na celu ułatwienie dopasowania podopiecznego i mentora powinny zbierać informacje, takie jak historia edukacji i/lub doświadczenia oraz zainteresowania zawodowe. Jak długo dana osoba pracuje dla firmy? Jaka była firma lub typ firmy, w której wcześniej pracował? W jakich działach

Co-funded by
the European Union

pracowali? Czy chcą zobaczyć, jak jest w innych działach? Mentorzy powinni czuć się upoważnieni do komunikowania się wokół potrzeb obu stron. Może to zapewnić znaczącą interakcję potrzebną do pozostania na dobrej drodze.

B. Kreatywne korzystanie z narzędzi komunikacyjnych

Bez względu na to, z której metody mentorzy zdecydują się skorzystać, muszą oni stworzyć plan awaryjny na wypadek niepowodzenia komunikacji. Niespodziewane aktualizacje oprogramowania powodujące opóźnienia lub nieregularne Wi-Fi nie są powodem do anulowania zaplanowanej sesji mentora, która może być kluczowa dla podopiecznego. Przed sesją należy stworzyć plan awaryjny (standardowa rozmowa telefoniczna, inna usługa wideokonferencji lub przejście na urządzenie mobilne z danymi komórkowymi), aby jak najlepiej wykorzystać czas.
Inną najlepszą praktyką może być korzystanie z aplikacji takiej jak Clockwise, aby znaleźć najlepszy czas na zorganizowanie spotkania. Clockwise optymalizuje harmonogramy indywidualne i zespołowe, aby stworzyć więcej czasu, rozumie indywidualne preferencje i działa w celu konsolidacji elastycznych wydarzeń i uwolnienia długich bloków czasu na nieprzerwany Focus Time.

C. Odprawa i zaopatrzenie

W dobrze zorganizowanych programach mentorzy i podopieczni powinni oczekiwać wsparcia w postaci zasobów, regularnej komunikacji i działań w razie potrzeby. Koordynatorzy programu mogą informować uczestników na kilka sposobów. Regularny biuletyn e-mailowy z aktualizacjami dotyczącymi programu (liczba uczestników, miejsce mentoringu itp.) może utrzymać program w pamięci wszystkich. Koordynatorzy programu mogą również skonfigurować regularne odprawy w formie ankiet. Aby zwiększyć widoczność i zaangażowanie, można rozważyć integrację Geek Bot ze Slackiem. Dzięki ustalonemu czasowi / dniu na zbieranie pytań i odpowiedzi, uczestnicy mentoringu mogą liczyć na regularny harmonogram odpraw, dzieląc się swoimi postępami z innymi członkami zespołu.

Pytania odprawy mogą obejmować:

Co-funded by
the European Union

- *Jaka lekcja, odkrycie lub pomysł utkwiły Ci w pamięci od ostatniej sesji mentorskiej?*
- *Jaki jest jeden cel, który chciał(a)byś osiągnąć przed następną sesją mentorską?*
- *W skali od 1 do 5, jak dobrze poradziłeś(-aś) sobie z osiągnięciem ostatniego celu?*

Ponieważ mentorzy i podopieczni spotykają się z różną częstotliwością, można zaplanować odprawy w dłuższych odstępach czasu, np. co miesiąc lub co kwartał. W ten sposób można zagwarantować wdrożenie wniosków wyciągniętych z sesji mentorskich.

Mentoring to profesjonalny, działający sojusz, w którym osoby współpracują ze sobą przez pewien czas, aby wspierać rozwój osobisty i zawodowy, rozwój i sukces poprzez zapewnienie wsparcia zawodowego i psychospołecznego. Pomaga rozwinąć silne umiejętności przywódcze, zyskać nowe perspektywy, a wyciągnięte wnioski mogą również służyć jako przypomnienie o przestrzeganiu własnych dobrych rad!

Co-funded by
the European Union

5. OCENA I WPŁYW

Korzyści płynące z mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy są trudne do przecenienia. Mentorzy służą jako przewodnicy. Zdolność do ciągłego uczenia się o swojej branży jest jednym z wielu elementów, których wymaga sukces w każdej organizacji. Mentorzy biznesowi mogą poszerzyć perspektywę przedsiębiorcy, zapewniając mu różnorodne punkty widzenia do rozwiązywania trudności i wzmacniając go umiejętnościami i pewnością siebie do pracy z wiarygodnymi źródłami, gwarantując płynną i bezpieczną jazdę do celu.

W rzeczywistości mentoring jest procesem, którego wyniki często trudno jest wskazać, zmierzyć lub policzyć. Często na końcu nie ma gotowego produktu materialnego, który można przedstawić jako wynik mentoringu, ale wiedza, zmiany w sposobie myślenia, zachowaniu i podejściu - zasadniczo ważne zmiany, które niestety nie są tak łatwe do śledzenia. To, co jest niezwykle ważne dla każdego programu mentorskiego (oczywiście również w dziedzinie mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy), aby był naprawdę skuteczny i efektywny - to ciągła ocena procesu i jasny pomiar wyników. Pomaga to zobaczyć i udowodnić, że program odnosi sukcesy; w przeciwnym razie istnieje ryzyko, że program może zostać zamknięty przez kierownictwo lub uczestnicy mogą stracić zainteresowanie. Bez względu na to, jak sprawnie przebiega proces, uczestnikom może być trudno ocenić i docenić jego wpływ, jeśli nie ma jasnej skali pomiaru.

Co-funded by
the European Union

4.3 Jak ocenić wpływ mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy?

Mentorzy, nauczyciele, trenerzy, edukatorzy prowadzący kursy i programy przedsiębiorczości VET oraz pracujący w centrach/instytutach VET, stowarzyszeniach biznesowych / izbach handlowych, szkołach zawodowych i organizacjach pozarządowych - istnieje wiele opcji, jak być częścią procesu mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy.

Zapewniając edukację mentorską w zakresie przedsiębiorczości drugiej szansy, należy stworzyć indywidualne podejście i program. Ustalenie wskaźników sukcesu jest niezbędne!

Wskaźniki te powinny być ustalane i wdrażane od samego początku programu.

Należy wziąć pod uwagę następujące aspekty.

- System, który ma być wykorzystywany do pomiaru i oceny wyników mentoringu, powinien być wbudowany w projekt programu od samego początku.
- Powinien on opierać się na celach programu.
- Powinien on dostarczyć praktycznych informacji na temat relacji mentor-podopieczny.

Każdy program mentorski wymaga monitorowania i oceny.

Monitorowanie

Monitorowanie to proces obserwacji i śledzenia działań i postępów. Jest to kluczowy element każdego udanego projektu, interwencji, polityki publicznej lub programu. Monitorowanie jest procesem ciągłym. Wymaga gromadzenia danych w wielu punktach w całym cyklu programu lub projektu. Jego celem jest śledzenie zmian w wydajności programu w czasie. Jego celem jest umożliwienie interesariuszom podejmowania świadomych decyzji dotyczących skuteczności programów i efektywnego wykorzystania zasobów. Monitorowanie można wykorzystać do określenia, czy działania wymagają dostosowania podczas interwencji w celu

Co-funded by
the European Union

poprawy pożądanych wyników. (Co to jest monitorowanie? EvalCommunity). Co to jest monitorowanie? [strona internetowa] (dostęp 25.07.2023).

Ocena

Ewaluacja to ustrukturyzowany proces oceny powodzenia projektu w celu śledzenia, czy spełnia on swoje cele i refleksji nad wyciągniętymi wnioskami.

Kluczowa różnica między monitorowaniem a ewaluacją polega na tym, że ewaluacja polega na dokonaniu oceny wartości informacji zebranych podczas projektu, w tym danych z monitorowania. Ocena sukcesu projektu (jego ewaluacja) może być różna w zależności od tego, czyja ocena jest stosowana. Na przykład ocena kierownika projektu może różnić się od oceny uczestników projektu lub innych interesariuszy. (definicja: Czym jest ewaluacja?).

Aby zwiększyć szanse na płynny i udany proces mentoringu, należy wziąć pod uwagę następujące aspekty:

- Cele programu powinny być z góry określone;
- Jasność co do tego, jakie wskaźniki należy śledzić;
- Odpowiednie narzędzia do śledzenia i raportowania

Z góry określone cele stanowią dobrą podstawę do analizy sukcesu programu mentoringu dla przedsiębiorców drugiej szansy. Jasna wizja tego, dokąd program ma doprowadzić podopiecznego, jest punktem wyjścia dla późniejszego procesu oceny. Cele programu powinny być jasne i mierzalne. Należy unikać ogólnych abstrakcyjnych stwierdzeń i skupić się na konkretnych wynikach. Umożliwi to obserwację i ewaluację.

Przygotowując się do uruchomienia programu mentorskiego, najlepiej zacząć od zadania sobie zestawu pytań, takich jak:

- W jaki sposób mentoring usprawni organizację?
- Jakie wyzwania może pokonać organizacja dzięki mentoringowi?

Po określeniu celów i zadań, następnym krokiem będzie ustalenie środków do ich pomiaru.

Co-funded by
the European Union

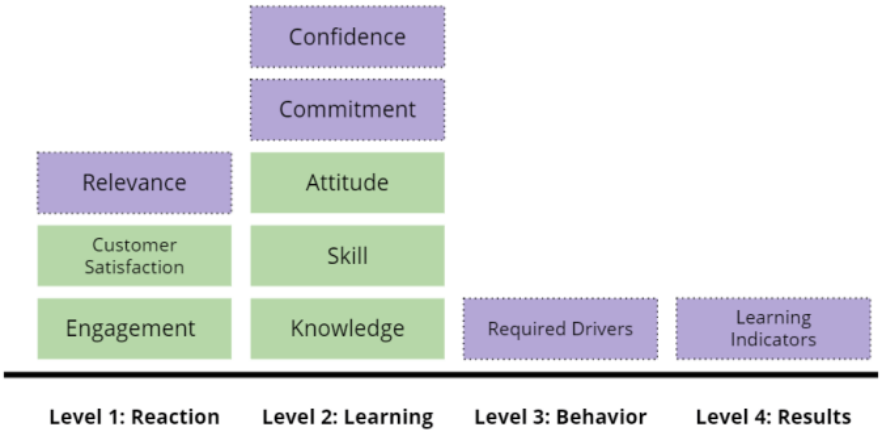
4.4 Wskazówki, jak mierzyć skuteczność mentoringu i śledzić postępy podopiecznego.

W celu dalszej oceny należy zidentyfikować metryki lub kluczowe wskaźniki wydajności (KPI) do śledzenia. Należy ustanowić jasne ramy.

Pomoże to zmierzyć cechy programu i zrozumieć, w jaki sposób uczestnictwo w programie w czasie może zachęcić osoby do osiągnięcia swoich celów i pożądanych zmian. (Jak zmierzyć wpływ mentoringu | ATD) Amanda Schnieders, (2020).

"Jeśli nie możesz tego zmierzyć, nie możesz tego poprawić" - te słowa powinny stać się mottem w procesie przygotowań do ewaluacji programu mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy. Wiedza o tym, jak dobry, pomocny i wartościowy jest wpływ programu, nie wystarczy. Należy wygenerować wyraźne dowody na wyniki swoich działań.

Model World Kirkpatrick stworzony przez Donalda Kirkpatricka w latach 50. i udoskonalony przez Kirkpatrick Partners może być zastosowany w tym przypadku. Jest to rama pomiarowa, która pomaga organizacjom ocenić skuteczność ich procesu uczenia się i mentoringu.



Rysunek 1: Cztery poziomy uczenia się Kirkpatricka stworzone przez Danę Chung

Model składa się z czterech poziomów, z których każdy jest coraz bardziej kosztowny i czasochłonny.

(Model Kirkpatricka / The New World Kirkpatrick Model - elearningdesigners.org). Dana Chung (2021).

Co-funded by the European Union

Poniżej znajduje się krótki opis każdego poziomu.

Poziom 1: Reakcja - Czy uczestnikom podobało się szkolenie?

Na tym poziomie uczestnicy są bezpośrednio pytani o to, jak się czują i co myślą o szkoleniu. Uwzględnia się ich opinie i przemyślenia, w tym to, jak zabawne i istotne było dla nich szkolenie. Formularze informacji zwrotnych i komentarze ustne to dwa przykłady sposobów na zrobienie tego. Należy pamiętać, że pozytywna informacja zwrotna nie zawsze oznacza, że szkolenie było skuteczne, ale może pokazać, jak korzystne było postrzeganie szkolenia przez uczestników.

Poziom 2: Uczenie się - Czy nastąpił transfer wiedzy?

Drugi poziom określa, ile informacji uczestnicy zachowali podczas szkolenia/programu mentorskiego. Na tym poziomie cele uczenia się są wykorzystywane do określenia, czy instrukcje zostały zrozumiane. Ponadto jest to etap oceny, jak dobrze można wdrożyć wiedzę otrzymaną w programie. Można to zbadać za pomocą ocen przed i po, wywiadów lub obserwacji.

Poziom 3: Transfer - Czy szkolenie zmieniło zachowanie?

Trzeci poziom rozpoczyna się po zakończeniu programu i koncentruje się na zmianach w zachowaniu, które nastąpiły dzięki uczestnictwu w szkoleniu. Celem jest ocena, czy nowe informacje i umiejętności są wdrażane przez uczestników w ich pracy. Może to być trudne do oceny, ponieważ nie ma sygnału wskazującego, kiedy ktoś wykorzysta daną umiejętność. Sposoby pomiaru obejmują obserwacje i ankiety.

Poziom 4: Wyniki - Czy trening wpłynął na wyniki?

Ostatni poziom ocenia ogólny sukces programu mentorskiego/szkolenia w zakresie przedsiębiorczości drugiej szansy przy użyciu wcześniej ustalonych miar i obserwacji, znanych również jako wskaźniki uczenia się. Można określić takie aspekty, jak skuteczność szkolenia i to, czy cele na dany rok (lub inne wybrane ramy czasowe) zostały osiągnięte poprzez opracowanie celów operacyjnych.

Co-funded by
the European Union

Proces oceny można podzielić na 4 poziomy, z których każdy ma inne ramy czasowe i wymaga innego podejścia do gromadzenia danych.

System śledzenia mentoringu

(Jak mierzyć, śledzić i oceniać program mentorski [z przykładami])

Reeves (2021) stwierdza, że kluczowymi aspektami, na których należy się skupić podczas gromadzenia danych do pomiaru i oceny skuteczności mentoringu, powinny być następujące punkty w systemie śledzenia mentoringu.

1. Zapisy

Podpisując umowę mentorską, zarówno mentorzy, jak i podopieczni udowadniają swoje zaangażowanie w mentoring.

2. Cele podopiecznego i mentora

Podopieczni i mentorzy muszą określić swoje cele na początku programu mentoringu. W ten sam sposób, w jaki cały program potrzebuje ogólnych celów, mentorzy i podopieczni muszą omówić, co mają nadzieję osiągnąć dzięki swojej relacji. W przypadku braku jasnej komunikacji mentoring może być nieskuteczny i ostatecznie stratą czasu. Mentorzy pracujący z upadłymi przedsiębiorcami (którzy zbankrutowali ze swoją firmą i są w trakcie restrukturyzacji) i byłymi przedsiębiorcami (którzy nie upadli, ale są zagrożeni) będą oczekiwać wielu pytań i oczekiwań. Najprawdopodobniej podopieczni przygotowali już listę pytań, na które chcieliby natychmiast odpowiedzieć. Zrozumienie sposobu myślenia podopiecznych podniesie program na nowy poziom. Zainteresowanie i motywacja nieudanych / byłych przedsiębiorców wynika z ich praktycznego doświadczenia; szukają jasnych wskazówek i praktycznych porad do wdrożenia. Zrozumienie potrzeb podopiecznych jest niezbędnym krokiem w kierunku prowadzenia naprawdę pomocnego i skutecznego programu mentoringu drugiej szansy.

Dlatego należy upewnić się, że rozmowa na temat celów odbywa się na wczesnym etapie między mentorami a podopiecznymi. Zwykle odbywa się to poprzez umowę mentorską, w której uzgadniają podstawowe rzeczy, takie jak częstotliwość i czas spotkań, ale także ważne oczekiwania, takie jak cele i pożądane wyniki.

Co-funded by
the European Union

Umowa mentorska powinna być dokumentem zawierającym wszystkie te oczekiwania. W ten sposób administratorzy programu mogą sprawdzać pary w trakcie trwania programu i sprawdzać, czy osiągnięto pożądane postępy w realizacji uzgodnionych celów.

3. Anegdotyczne informacje zwrotne

Innym ważnym wskaźnikiem, na który należy zwracać uwagę, są anegdotyczne informacje zwrotne. Chociaż trudno jest je określić liczbowo, to jakościowe informacje zwrotne są nadal ważne do zebrania od mentorów i podopiecznych. Menedżerowie programu mogą okresowo kontaktować się z uczestnikami na początku, w środku i pod koniec programu, aby zapytać, jak się czują. Prowadzenie tych nieformalnych rozmów kilka razy w trakcie trwania programu może zapewnić wgląd w ogólny nastrój programu. Połączenie tego z bardziej ustrukturyzowanymi informacjami zwrotnymi z sesji zapewni lepsze zrozumienie stanu programu mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy.

4. Informacje zwrotne z sesji

Informacje zwrotne na temat sesji mają miejsce po każdej sesji. Zwykle jest to tylko zdanie lub dwa, ale pomaga to menedżerom programu uzyskać bank informacji zwrotnych, z których można wyciągnąć wnioski. Jest to również świetny zasób do wykorzystania podczas raportowania programu kierownictwu. Można je wykorzystać jako referencje wpływu - na przykład wykorzystanie referencji wideo od pracowników pokaże, jak wiele skorzystali (i należy to uwzględnić w raporcie rocznym).

5. Wyniki biznesowe

Sukces programu jest bardzo ważny, ale równie ważne jest przedstawienie tego sukcesu kierownictwu.

Jak zmierzyć sukces programu mentoringu - Guider Nicola Cronin (2020).

Zebranie wszystkich tych danych i przedstawienie ich w zrozumiały sposób może być trudnym i czasochłonnym zadaniem. Jest to jednak niezbędne do przedstawienia

Co-funded by
the European Union

wartości programu mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy i zabezpieczenia jego przyszłości.

Postępy mentoringu powinny być mierzone:

- na początku, aby ustalić oczekiwania,
- po sześciu miesiącach, aby ocenić, jak dobrze działa związek,
- po 12 miesiącach, aby zmierzyć wyniki.

Analizując program, należy pamiętać, że jego istotą i celem jest mentoring uczestników.
Bez względu na to, jak duży i zaangażowany jest program mentorski, jeśli jego uczestnicy nie rozwijają się, nie można uznać go za udany. Śledzenie celów będzie wizualizować proces rozwoju. Ważne jest, aby zrozumieć obecny stan emocjonalny podopiecznych i to, jak ich wcześniejsze doświadczenia mogą wpłynąć na treść programu mentorskiego.
Zamiast dążyć do jak najszybszego ukończenia wszystkich modułów szkoleniowych, należy skupić się na tym, jak zaangażowani są uczestnicy mentoringu i jak istotne są informacje, które otrzymują, lub czy potrzebne są potencjalne dostosowania kursu w celu zwiększenia wydajności uczenia się materiału,
Nie ma jednego właściwego sposobu pomiaru wpływu programu mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy. Dane mogą być gromadzone i analizowane ręcznie lub za pomocą oprogramowania mentorskiego. Z pewnością będzie to zależeć od skali programu mentorskiego i liczby osób zaangażowanych w oba procesy - mentoring i ewaluację. (Co to jest oprogramowanie do mentoringu? | Guider). Nicola Cronin (2020).

4.5 Znaczenie ciągłej oceny i dostosowywania procesu mentoringu w celu zapewnienia jego skuteczności.

Warto podkreślić znaczenie regularności. Niezależnie od tego, na jakich aspektach działalności mentorzy zdecydują się skupić w celu monitorowania, jakie parametry zostaną wybrane do oceny, niezwykle ważne jest regularne gromadzenie danych, ich

Co-funded by
the European Union

analiza i wyciąganie wniosków. Po wybraniu systemu ewaluacji programu mentoringu należy zaplanować jasne ramy czasowe gromadzenia danych i informacji zwrotnych, które będą konsekwentnie wdrażane. Jeśli zebrane dane nie są regularnie analizowane, nie są one wartościowe.

Na etapie przygotowań do programu mentorskiego, podczas przygotowywania kroków i wskaźników do przyszłej oceny, należy ustalić ramy czasowe regularnych kontroli oraz gromadzenia danych i informacji zwrotnych.

Po ustaleniu parametrów danych i regularności, ustaleniu wartości i celów programu oraz sposobu pomiaru, kolejnym krokiem jest zmiana. Bez względu na to, jak dobrze i jasno przygotowano strukturę pracy i analizy, konieczne będzie elastyczne podejście do zmian i dostosowanie niektórych aspektów. Zbieranie informacji zwrotnych i analizowanie opinii nie ma sensu, jeśli na ich podstawie nie zostaną wprowadzone dalsze zmiany. Jeśli dane pokazują, że istnieją aspekty, które wymagają poprawy, monitorowanie opłaciło się i nadszedł czas na wprowadzenie zmian i ulepszeń. Regularne przeglądy i analizy nie powinny być tylko formalnością, ale cennym zasobem do ciągłego rozwoju w celu uzyskania maksymalnej wydajności.

Co-funded by
the European Union

6. STUDIA PRZYPADKÓW I PRZYKŁADY

Rozpoczęcie działalności gospodarczej to podróż pełna ryzyka, niepewności i nieoczekiwanych wyzwań. Podczas gdy niektórzy przedsiębiorcy osiągają niezwykły sukces od samego początku, inni mogą doświadczać niepowodzeń, porażek lub niewykorzystanych szans, które mogą sprawić, że poczują się zniechęceni i niepewni co do swojej przedsiębiorczej przyszłości. Koncepcja przedsiębiorczości drugiej szansy daje nadzieję tym, którzy stanęli w obliczu przeciwności losu, oferując im możliwość uczenia się na podstawie swoich doświadczeń, rozwoju i ostatecznego sukcesu. Wówczas mentoring staje się bardzo pomocnym i korzystnym narzędziem, aby odłożyć na bok myśli o porażce jako negatywnym doświadczeniu i pomyśleć o wykorzystaniu kolejnej szansy i wznowieniu wysiłków.

W dziedzinie przedsiębiorczości drugiej szansy mentoring odgrywa kluczową rolę w prowadzeniu tych, którzy napotkali niepowodzenia na swojej ścieżce przedsiębiorczości. Mentorzy dostarczają nieocenionych spostrzeżeń, mądrości i wsparcia, pomagając przedsiębiorcom poruszać się w zawiłościach krajobrazu biznesowego i rozwijać umiejętności niezbędne do rozwoju ich przedsięwzięć. Analizując rzeczywiste studia przypadków udanych doświadczeń mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy, możliwe jest odkrycie transformacyjnej mocy mentoringu i jego głębokiego wpływu na podróże przedsiębiorców.

Warto przyjrzeć się inspirującym historiom przedsiębiorców, którzy nie pozwolili, by porażka ich zdefiniowała, wykorzystując szansę na drugą szansę i odnosząc sukcesy dzięki wskazówkom i wsparciu mentorów. Analiza tych studiów przypadku rzuca światło na kluczowe czynniki, które przyczyniają się do udanych doświadczeń mentorskich w zakresie przedsiębiorczości drugiej szansy i lekcji, które można z nich wyciągnąć.

Wybrano studia przypadków, które zostaną przedstawione poniżej, aby pokazać przykładowe unikalne wyzwania, przed którymi stanęły te osoby, punkty zwrotne, które skłoniły je do poszukiwania drugiej szansy oraz kluczową rolę, jaką ich mentorzy odegrali w ich późniejszych osiągnięciach.

Co-funded by
the European Union

4.6 Odkrywanie i uczenie się z historii z dobrym zakończeniem

6.1.1. Steve Jobs

Historia znanego na całym świecie Steve'a Jobsa, słynnego współzałożyciela Apple Inc. służy jako przekonujące studium przypadku mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy (Clutterbuck 2004). Po doświadczeniu poważnego niepowodzenia w 1985 roku, kiedy został zmuszony do opuszczenia firmy, którą pomógł stworzyć, Jobs wyruszył w transformacyjną podróż, która zmieniła zarówno jego życie osobiste, jak i zawodowe (Clutterbuck & Lane 2017). To studium przypadku bada kluczową rolę mentoringu w przedsiębiorczości drugiej szansy Jobsa i podkreśla lekcje, których możemy się nauczyć z jego niezwykłego odrodzenia.

W 1985 roku Steve Jobs znalazł się na rozdrożu, kiedy został usunięty z Apple. To niepowodzenie mogło być druzgocące, ale Jobs wykorzystał ten okres wygnania, aby zastanowić się nad swoimi doświadczeniami i wyciągnąć wnioski ze swoich niepowodzeń (Ragins & Kram 2007). Szukał wskazówek mentorów, którzy pomogli mu zyskać perspektywę, rozpoznać swoje mocne strony i zidentyfikować obszary do rozwoju. Ich mentoring zapewnił niezbędne wsparcie i zachętę do ponownej oceny jego podejścia do przedsiębiorczości.

Podczas swojej nieobecności w Apple Jobs założył NeXT Inc., firmę komputerową, której celem było zrewolucjonizowanie branży. Zebrał zespół utalentowanych osób i szukał wskazówek od doświadczonych mentorów, którzy pomogli mu dopracować jego wizję i poradzić sobie z wyzwaniami związanymi z rozpoczęciem od nowa (Mullen & Noe 1999). Mentorzy dostarczyli cennych spostrzeżeń, rzucili wyzwanie jego myśleniu i zaszczepili w nim znaczenie skupienia się na innowacjach, projektowaniu i doświadczeniu użytkownika.

W 1997 roku Apple borykało się z trudnościami, a jego przyszłość wydawała się niepewna. Jednak los zainterweniował i Steve Jobs został ponownie przyjęty do firmy, której był współzałożycielem. Dzięki swojej nowo odkrytej mądrości i mentorstwu, które otrzymał podczas swojej nieobecności, Jobs przekształcił Apple w globalną potęgę.

Co-funded by
the European Union

Historia Steve'a Jobsa oferuje cenne lekcje zarówno dla przedsiębiorców, jak i mentorów. Po pierwsze, podkreśla znaczenie odporności i wytrwałości w obliczu porażki. Jobs mógł zniechęcić się początkowym niepowodzeniem, ale zamiast tego wykorzystał je jako okazję do rozwoju. Po drugie, studium przypadku podkreśla ważną rolę mentoringu w zapewnianiu wskazówek i wsparcia w czasach przeciwności. Mentorzy pomogli Jobsowi udoskonalić jego umiejętności, zyskać nowe perspektywy i rzucić wyzwanie jego własnemu myśleniu. Odegrali kluczową rolę w kształtowaniu jego przedsiębiorczego sposobu myślenia i podejścia.

Co więcej, podróż Jobsa pokazuje znaczenie ciągłego uczenia się i samodoskonalenia. Dzięki mentoringowi przyjął ideę uczenia się na porażkach i wykorzystywania ich jako katalizatora wzrostu i innowacji. Zrozumiał, że niepowodzenia nie są trwałymi przeszkodami, ale raczej szansami na rozwój i transformację.

Druga szansa Steve'a Jobsa na przedsiębiorczość jest przykładem transformacyjnej mocy mentoringu. Służy jako trwałe przypomnienie, że niepowodzenia nie są końcem, ale raczej szansą na odrodzenie i odrodzenie. Przyjmując lekcje wyciągnięte z doświadczeń Jobsa, przedsiębiorcy i mentorzy mogą utorować sobie drogę do sukcesu.

6.1.2. Henry Ford

Historia Henry'ego Forda, pionierskiego przemysłowca i założyciela Ford Motor Company, stanowi fascynujące studium przypadku mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy. Podróż Forda od porażki do triumfu jest przykładem transformacyjnej mocy mentoringu i podkreśla kluczową rolę, jaką odegrał on w odrodzeniu jego przedsiębiorczości. To studium przypadku bada niepowodzenia Forda, mentorów, którzy go prowadzili, oraz lekcje, których możemy się nauczyć z jego niezwykłej historii sukcesu.

Przed założeniem Ford Motor Company, Henry Ford napotkał kilka niepowodzeń i porażek biznesowych. Jego pierwsze przedsięwzięcie motoryzacyjne, Detroit Automobile Company, upadło z powodu problemów z zarządzaniem i kontrolą

Co-funded by
the European Union

jakości. Niezrażony Ford wykorzystał ten okres refleksji, aby ocenić swoje mocne i słabe strony.

Jednym z najbardziej wpływowych mentorów Forda był znany wynalazca Thomas Edison. Edison dostrzegł potencjał Forda i zachęcił go do realizacji jego wizji niedrogich, masowo produkowanych samochodów. Mentoring Edisona zapewnił Fordowi bezcenny wgląd w innowacje, rozwiązywanie problemów i wytrwałość. Pod okiem Edisona Ford rozwinął głęboką wiarę w swoje umiejętności i nieustępliwą chęć pokonywania przeszkód.

Dzięki mentoringowi Edisona i odnowionemu poczuciu celu, Henry Ford założył Ford Motor Company w 1903 roku. Zrewolucjonizował przemysł motoryzacyjny, wprowadzając Model T, niedrogi i niezawodny pojazd, który zmienił transport dla mas. Sukces Forda przypisywano nie tylko jego innowacyjnym pomysłom, ale także wskazówkom otrzymanym od mentorów, którzy pomogli mu poruszać się po zawiłościach ekspansji biznesowej, wydajności produkcji i strategii marketingowych.

Historia Henry'ego Forda oferuje cenne lekcje dla początkujących przedsiębiorców i mentorów. Po pierwsze, podkreśla znaczenie uczenia się na porażkach i korzystania z drugich szans. Początkowe niepowodzenia Forda nie zniechęciły go; zamiast tego wykorzystał je jako kamienie milowe, aby udoskonalić swoje podejście i osiągnąć niezwykły sukces. Po drugie, studium przypadku podkreśla rolę mentoringu w zapewnianiu wskazówek, zachęty i wiedzy branżowej. Mentorzy tacy jak Thomas Edison zaoferowali Fordowi wiedzę, inspirację i wsparcie, których potrzebował, aby przekształcić swoje pomysły w rzeczywistość.

Co więcej, podróż Forda podkreśla znaczenie innowacji i przełomowego myślenia. Podważając konwencjonalną mądrość i koncentrując się na masowej produkcji i przystępnej cenie, Ford zrewolucjonizował przemysł motoryzacyjny, czyniąc samochody dostępnymi dla zwykłych ludzi. Ten przedsiębiorczy sposób myślenia i dążenie do ciągłego doskonalenia są cennymi lekcjami zarówno dla przedsiębiorców, jak i mentorów.

6.1.3. Walt Disney

Historia Walta Disneya, wizjonerskiego twórcy stojącego za imperium Disneya, służy jako urzekające studium przypadku mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy.

Co-funded by
the European Union

Podróż Disneya od wielu niepowodzeń do stania się ikoną przemysłu rozrywkowego jest znana na całym świecie.

Przed założeniem Walt Disney Studios i stworzeniem ukochanych postaci, takich jak Myszka Miki, Walt Disney doświadczył szeregu niepowodzeń. Spotkał się z niepowodzeniami biznesowymi, bankructwem i artystycznymi odrzuceniami. Jednak Disney wykorzystał te wyzwania jako okazję do autorefleksji i rozwoju. Szukając wskazówek od mentorów, nauczył się wytrwać, wyostrzyć swoją kreatywną wizję i rozwinąć odporność w obliczu przeciwności.

Dwoma wpływowymi mentorami w życiu Walta Disneya byli Ub Iwerks i jego brat Roy Disney. Ub Iwerks, utalentowany animator i przyjaciel, zachęcał Disneya do wykorzystania swoich talentów artystycznych i wspierał go podczas ich wczesnej współpracy. Z drugiej strony Roy Disney zapewnił wskazówki finansowe i wiedzę biznesową, uzupełniając kreatywną wizję Walta o praktyczne podstawy.

Pod okiem swoich mentorów twórczy geniusz Walta Disneya rozkwitł. Założył Walt Disney Studios, które wyprodukowało słynne filmy animowane, takie jak Królewna Śnieżka i siedmiu krasnoludków. Jednak Disney napotkał wiele przeszkód i niepowodzeń finansowych w realizacji swojego marzenia o stworzeniu parku rozrywki. Niezrażony, oparł się na mentorstwie swojego brata Roya i innych doradców, którzy zapewnili mu nieocenione wsparcie i wiedzę.

W 1955 roku Disneyland, pierwszy w historii nowoczesny park rozrywki, otworzył swoje podwoje, na zawsze zmieniając branżę rozrywkową. Nieustanne dążenie Disneya do innowacji, dbałość o szczegóły i zaangażowanie w tworzenie magicznych doświadczeń urzekły publiczność na całym świecie. Dzięki wskazówkom swoich mentorów przekształcił marzenie z dzieciństwa w namacalną rzeczywistość i utorował drogę do przyszłego sukcesu parków, kurortów i franczyz medialnych Disneya.

Historia Walta Disneya podkreśla znaczenie niezachwianego oddania marzeniom i potędze wyobraźni. Wspierając środowisko, które zachęca do kreatywności, innowacji i współpracy, przedsiębiorcy i mentorzy mogą inspirować kolejne pokolenie wizjonerów do przekraczania granic i osiągania niezwykłych sukcesów.

Co-funded by
the European Union

6.1.4.D. Jack Ma

Historia Jacka Ma, cenionego współzałożyciela Alibaba Group, stanowi intrygujące studium przypadku mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy. Podróż Ma od skromnych początków, wielokrotnych odrzuceń i niepowodzeń do stworzenia jednego z największych na świecie przedsiębiorstw e-commerce jest przykładem niezwykłego potencjału mentoringu. To studium przypadku przedstawia przeszkody, z jakimi zmierzył się Ma, mentorów, którzy go prowadzili, oraz bezcenne lekcje, które możemy wyciągnąć z jego niezwykłej drogi do sukcesu.

W swoich wysiłkach, aby dokonać przełomu w przedsiębiorczości, Jack Ma napotkał wiele niepowodzeń i odrzuceń. W obliczu wielokrotnych niepowodzeń na egzaminach, dziesięciu odrzuceń z Harvardu i trudności z zapewnieniem stabilnego zatrudnienia, Ma postanowił nie poddawać się rozczarowaniu. Zamiast tego przekształcił te wyzwania w bodźce do introspekcji i rozwoju osobistego. Szukając mądrości mentorów, Ma zidentyfikował swoje mocne strony, doskonalił swoje umiejętności i kultywował odporność w obliczu przeciwności losu.

Dwoma wpływowymi mentorami w historii Jacka Ma byli Jerry Yang, współzałożyciel Yahoo, oraz Masayoshi Son, założyciel SoftBank. Jerry Yang zapewnił wskazówki i wsparcie na początkowych etapach rozwoju Alibaby, oferując strategiczne porady i dzieląc się spostrzeżeniami z własnych doświadczeń w budowaniu odnoszącego sukcesy przedsiębiorstwa internetowego. Masayoshi Son odegrał kluczową rolę, zapewniając niezbędne finansowanie i mentoring, które umożliwiły Alibaba sprostanie wyzwaniom związanym z szybką ekspansją i globalnym wzrostem.

Pod okiem swoich mentorów, Jack Ma współzałożył Alibaba Group w 1999 roku jako rynek internetowy łączący chińskich producentów z międzynarodowymi nabywcami. Pomimo początkowych wyzwań i ostrej konkurencji, wizjonerskie przywództwo Ma i zaangażowanie we wspieranie ekosystemu przedsiębiorczości w Chinach sprawiły, że Alibaba rozkwitła. Dzięki mentoringowi Jerry'ego Yanga i Masayoshi Sona, Ma zyskał nieoceniony wgląd w strategie biznesowe, rynki międzynarodowe i transformacyjny potencjał technologii.

Grupa Alibaba rozszerzyła swoje usługi, wprowadzając platformy takie jak Taobao i Tmall oraz dywersyfikując działalność w zakresie przetwarzania w chmurze, logistyki i finansów. Z Ma na czele, Alibaba zrewolucjonizowała handel elektroniczny

Co-funded by
the European Union

w Chinach i stała się globalnym gigantem technologicznym, zapoczątkowując cyfrową transformację branż na całym świecie.

Podróż Jacka Ma podkreśla znaczenie odporności i wytrwałości w obliczu odrzuceń i niepowodzeń. Pomimo licznych niepowodzeń Ma zachował niezachwianą determinację, wykorzystując swoje doświadczenia jako odskocznię do sukcesu. Po drugie, niniejsze studium przypadku podkreśla nieodzowną rolę mentorów w zapewnianiu wskazówek, mądrości i cennych kontaktów. Mentorzy tacy jak Jerry Yang i Masayoshi Son wyposażyli Ma w niezbędną wiedzę i wsparcie, aby poruszać się po złożonych krajobrazach biznesowych i wykorzystywać nadarzające się okazje.

6.1.5. Stephen Hawking

Urzekająca historia Stephena Hawkinga, znanego fizyka i kosmologa, służy jako inspirujące studium przypadku mentoringu przedsiębiorczości drugiej szansy. Pomimo poważnych wyzwań fizycznych związanych ze stwardnieniem zanikowym bocznym (ALS), podróż Hawkinga jest przykładem niezłomnego ludzkiego ducha i transformującej mocy mentoringu.

U Stephena Hawkinga zdiagnozowano ALS w wieku 21 lat, co stopniowo unieruchomiło go fizycznie i uzależniło od wózka inwalidzkiego. Zamiast poddać się rozpaczy, Hawking przyjął moc swojego umysłu i wykorzystał swoją chorobę jako katalizator autorefleksji i rozwoju osobistego. Szukając wskazówek od mentorów, skierował swoją energię na przełomowe badania naukowe, przeciwstawiając się ograniczeniom narzuconym przez jego fizyczne ograniczenia.

Dwóch wpływowych mentorów w podróży Stephena Hawkinga to Dennis Sciama i Roger Penrose, szanowani fizycy sami w sobie. Dennis Sciama udzielał wskazówek i wsparcia, gdy Hawking prowadził swoje badania. To dzięki mentoringowi Sciamy Hawking zaczął odkrywać tajemnice czarnych dziur i natury wszechświata. Roger Penrose, wybitny matematyk, współpracował z Hawkingiem przy przełomowych pracach, które przyniosły mu międzynarodowe uznanie. Ich mentoring nie tylko zapewnił wskazówki naukowe, ale także zaszczepił w Hawkingu pewność siebie i determinację do przekraczania granic wiedzy.

Pomimo swoich fizycznych ograniczeń, Stephen Hawking wniósł znaczący wkład w zrozumienie wszechświata. Jego praca nad czarnymi dziurami, promieniowaniem

Co-funded by
the European Union

Hawkinga i teorią Wielkiego Wybuchu zrewolucjonizowała dziedzinę fizyki teoretycznej. Dzięki wsparciu mentorów i kolegów, Hawking przeciwstawił się konwencjonalnemu myśleniu, zakwestionował długo utrzymywane przekonania i poszerzył granice wiedzy naukowej.

Podróż Stephena Hawkinga podkreśla siłę ludzkiego ducha do przekraczania fizycznych ograniczeń i pokonywania przeciwności losu. Determinacja i odporność Hawkinga w obliczu jego fizycznych wyzwań inspirują nas do wytrwałości w dążeniu do naszych celów. Po drugie, studium przypadku podkreśla rolę mentorów w zapewnianiu wskazówek, wsparcia i stymulacji intelektualnej. Mentorzy tacy jak Dennis Sciama i Roger Penrose pielęgnowali talent Hawkinga, zaszczepili w nim pewność siebie, by realizował swoje pomysły i popchnęli go do osiągnięcia nowych wyżyn w swoich badaniach.

Co więcej, historia Hawkinga podkreśla znaczenie ciekawości, przekraczania granic i kwestionowania status quo. Zachęcał innych do kwestionowania podstawowych praw fizyki i odkrywania tajemnic wszechświata. Ten duch intelektualnej ciekawości i przedsiębiorczego sposobu myślenia jest nieoceniony zarówno dla przedsiębiorców, jak i mentorów.

Mentoring odgrywa kluczową rolę we wspieraniu osób w ich przedsiębiorczych podróżach, o czym świadczą historie Steve'a Jobsa, Henry'ego Forda, Walta Disneya, Jacka Ma i Stephena Hawkinga. Te studia przypadków ilustrują kluczowe punkty i zapewniają praktyczne zrozumienie procesu mentoringu, pokazując jego wpływ na sukcesy podopiecznych. Ponadto oferują wgląd w dostosowanie procesu mentoringu do konkretnych potrzeb.

Po pierwsze, mentoring zapewnia wskazówki i wsparcie podopiecznym, pomagając im w radzeniu sobie z wyzwaniami, uzyskiwaniu jasności i podejmowaniu świadomych decyzji. Mentorzy służą jako zaufani doradcy, dzieląc się swoją wiedzą i dostarczając spostrzeżeń opartych na ich doświadczeniach.

Po drugie, mentoring sprzyja rozwojowi osobistemu i zawodowemu poprzez zachęcanie do refleksji, identyfikowanie mocnych stron i obszarów wymagających poprawy oraz kierowanie podopiecznymi w rozwijaniu ich umiejętności i możliwości. Mentorzy często mają ugruntowane sieci i powiązania, które mogą wykorzystać do

Co-funded by
the European Union

otwierania drzwi dla podopiecznych, przedstawiania ich odpowiednim kontaktom i ułatwiania cennych możliwości.

Dlatego mentorzy odgrywają ważną rolę w zwiększaniu pewności siebie i wiary w siebie podopiecznych. Poprzez zachętę, konstruktywną informację zwrotną i uznanie osiągnięć, mentorzy pomagają podopiecznym budować niezbędną pewność siebie, aby podejmować ryzyko i realizować swoje cele w zakresie przedsiębiorczości. Mentorzy rzucają wyzwanie myśleniu podopiecznych, zachęcając ich do odkrywania nowych pomysłów, kwestionowania założeń i rozważania różnych perspektyw. Sprzyja to kreatywności, innowacyjności i krytycznemu myśleniu.

Co więcej, mentorzy powinni ściśle współpracować z podopiecznymi, aby zidentyfikować ich konkretne cele, aspiracje i obszary, w których potrzebują wskazówek. Pomaga to mentorom dostosować swoje podejście do unikalnych potrzeb podopiecznego. Mogą współpracować z podopiecznymi w celu stworzenia spersonalizowanych planów rozwoju, które określają konkretne działania, kamienie milowe i możliwości uczenia się dostosowane do celów podopiecznego.

Mentoring może przybierać różne formy, takie jak spotkania jeden na jeden, sesje grupowe, interakcje wirtualne lub ich kombinacje. Mentorzy powinni mieć możliwość dostosowania metod komunikacji do preferencji i okoliczności podopiecznego. Rozumiejąc specyficzne potrzeby podopiecznego, mentorzy mogą dostosować swoją wiedzę, aby zapewnić dostosowane porady, dzielić się odpowiednimi zasobami i oferować ukierunkowane wsparcie. Mentoring to ciągły proces, który wymaga regularnej oceny i informacji zwrotnych. Mentorzy powinni regularnie sprawdzać postępy podopiecznych, przekazywać konstruktywne informacje zwrotne i wprowadzać niezbędne zmiany w podejściu mentorskim.

Biorąc pod uwagę te kluczowe punkty i dostosowując proces mentoringu do konkretnych potrzeb, mentorzy mogą zapewnić podopiecznym cenne wsparcie i wskazówki na ich drodze do przedsiębiorczości. Doświadczenie każdego podopiecznego jest wyjątkowe, a elastyczne, spersonalizowane podejście mentorskie może pomóc uwolnić jego pełny potencjał i przyczynić się do jego sukcesu.

Co-funded by
the European Union

WNIOSKI

Rola mentora w kontekście przedsiębiorczości drugiej szansy jest kluczowa. *Podręcznik mentora przedsiębiorczości drugiej szansy*, opracowany w ramach projektu Erasmus+ **G2C - Give Them a Second Chance**, służy jako kompleksowy przewodnik dla osób zainteresowanych zostaniem mentorem przedsiębiorczości drugiej szansy.

Znaczenie mentoringu we wspieraniu osób, które doświadczyły niepowodzeń w swoich podróżach przedsiębiorczych i szukają drugiej szansy, zostało nakreślone i opracowane. Dostarczając praktycznych porad, strategii i spostrzeżeń, podręcznik ten wyposaża mentorów w niezbędne narzędzia do skutecznego prowadzenia i wzmacniania upadłych i byłych przedsiębiorców w ich dążeniu do sukcesu.

W podręczniku omówiono różne kluczowe aspekty mentoringu dla przedsiębiorczości drugiej szansy. Omówiono podstawowe cechy skutecznego mentora, podkreślając znaczenie empatii, aktywnego słuchania i zdolności adaptacyjnych, ale także znaczenie budowania silnych relacji i budowania zaufania z podopiecznymi, a także ustalania jasnych celów i oczekiwań dotyczących relacji mentorskiej.

Co więcej, podręcznik zagłębia się w unikalne wyzwania stojące przed osobami dążącymi do przedsiębiorczości drugiej szansy, takie jak przezwyciężenie porażki, zarządzanie zwątpieniem w siebie i poruszanie się po percepcji społecznej. Oferuje cenne spostrzeżenia i strategie dla mentorów, aby sprostać tym wyzwaniom, zapewniając wskazówki dotyczące budowania odporności, wspierania nastawienia na rozwój oraz zachęcania do kreatywności i innowacji.

Co-funded by
the European Union

ODNIESIENIA

1. Allen, T. D., Eby, L. T., & Lentz, E. (2006). *Związek między cechami formalnego programu mentoringu a postrzeganą skutecznością programu.* Personnel Psychology, 59(1), 125-153.

2. Cardon, M. S., Stevens, C. E., & Potter, D. R. (2011). *Nieszczęścia czy błędy? Kulturowe postrzeganie niepowodzeń w przedsiębiorczości*

3. Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. A. C. (1984). *Odróżnianie przedsiębiorców od właścicieli małych firm: A conceptualization.* Academy of Management Review, 9(2), 354-359.

4. Chung, D. | Kirkpatrick Model / *The New World Kirkpatrick Model* [strona internetowa] | https://elearningdesigners.org/articles/kirkpatrick-model-the-new-world-kirkpatrick-model/ , (dostęp 25.07.2023).

5. Community Sustainability Engagement Evaluation Toolbox| *What is Evaluation* [strona internetowa] | https://evaluationtoolbox.net.au/index.php?Itemid=17&id=11&option=com_content&view=article, (dostęp 25.07.2023).

6. Cope, J. (2011). *Przedsiębiorcze uczenie się od porażki: Interpretacyjna analiza fenomenologiczna. Journal of Business Venturing*

7. Cox, J. B., Radwan, S. S., & American Society Of Association Executives. (2015). *ASAE podręcznik profesjonalnych praktyk w zarządzaniu stowarzyszeniami*. Jossey-Bass, A Wiley Brand.

8. Crisp, G., & Cruz, I. (2009). *Mentoring studentów: Krytyczny przegląd literatury z lat 1990-2007.* Research in Higher Education, 50(6), 525-545.

9. Cronin, N. | *Jak zmierzyć sukces programu mentoringu* [strona internetowa] | https://guider-ai.com/blog/how-to-measure-the-success-of-a-mentoring-programme/ , (dostęp 25.07.2023).

10. Cronin, N. | *Czym jest oprogramowanie do mentoringu?* | Guider [strona internetowa] | https://guider-ai.com/blog/what is-mentoring software/#:~:text=Mentoring%20software%20is%20a%20technology,mentoring%2C%20mentorship%20software%20is%20essential, (dostęp 25.07.2023).

11. Clutterbuck, D., & Lane, G. (2017). *Mentor sytuacyjny: Międzynarodowy przegląd kompetencji i możliwości w mentoringu*. Routledge.

12. Clutterbuck, D., & Megginson, D. (2019). *Techniki coachingu i mentoringu.*

Co-funded by
the European Union

13. Ensher, E. A., Heun, C., & Blanchard, A. (2003). *Mentoring online i komunikacja za pośrednictwem komputera: Nowe kierunki w badaniach.* Journal of Vocational Behavior, 63(2), 264-288.

14. Hair, J. F., & Page, M. (2015). *The Essentials of Business Research Methods*. Routledge.

15. Johnson, L. E., & Newman, A. (2019). *Mentoring i przedsiębiorcy drugiej szansy: Systematyczny przegląd literatury.*

16. Kornick, A. (2023). *Podstawy zarządzania czasem: Narzędzia potrzebne do maksymalizacji uwagi, energii i produktywności*. McGraw Hill Professional.

17. Kram KE. *Mentoring w pracy: Relacje rozwojowe w życiu organizacyjnym*. Glenview, IL: Scott Foresman; 1985a.

18. Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). *Badanie osobistego uczenia się w relacjach mentorskich: Content, antecedents, and consequences*. Academy of Management Journal, 45(4), 779-790.

19. Maria Lund Dahlberg, & Byars-Winston, A. (2019). *Nauka o skutecznym mentoringu w STEMM*. The National Academies Press.

20. Mullen, C. A., & Noe, R. A. (1999). *Perspektywa mentora: Badanie jakościowe i przyszły program badań*. Journal of Vocational Behavior, 54(3), 291-315.

21. Pfund, C., Byars-Winston, A., Branchaw, J., Hurtado, S., & Eagan, K. (2016). *Definiowanie atrybutów i wskaźników skutecznych relacji mentorskich w badaniach naukowych.* AIDS Behav, 20(Suppl 2), 238-248. https://doi.org/10.1007/s10461-016-1384-z.

22. Reeves, M., CEO Together | *Jak mierzyć, śledzić i oceniać swój program mentorski* [z przykładami] [strona internetowa] | https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program , (dostęp 25.07.2023).

23. Sambrook, S., Stewart, J., & Roberts, C. (2014). *Second Time Around: Doświadczenia, wyzwania i potrzeby wsparcia seryjnych przedsiębiorców.*

24. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). *Nowa skala własnej skuteczności zawodowej i jej związek z konstruktami osobowości i zmiennymi organizacyjnymi*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(2), 219-241.

25. Shepherd, D. A. (2003). *Uczenie się z niepowodzeń biznesowych: Propozycje odzyskania żalu dla osób samozatrudnionych.* Academy of Management Review

26. Smith, D. G., & Johnson, W. B. (2020, 6 kwietnia). *Dystans społeczny nie musi zakłócać mentoringu*. Harvard Business Review.

Co-funded by
the European Union

27. Sullivan, R. (2000). *Przedsiębiorcze uczenie się i mentoring.* International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.

28. Lekcje wirtualnego mentoringu - *Kronika mentoringu opartego na dowodach. (2020, 23 sierpnia).*

29. Zestaw narzędzi do oceny. *Czym jest ocena (https://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=17)*

30. "EvalCommunity. Evaluation Jobs" | *Czym jest monitorowanie?* [strona internetowa] | https://www.evalcommunity.com/career-center/what-is-monitoring/ , (dostęp 25.07.2023).

31. Schnieders, A. | *Jak zmierzyć wpływ mentoringu* [strona internetowa] | https://www.td.org/insights/how-to-measure-the-impact-of-mentoring , (dostęp 25.07.2023).

Co-funded by
the European Union