

Mentoring = partnerība, kurā aug abi

Sandra Lāce, Swedbank Akadēmijas Latvijā vadītāja

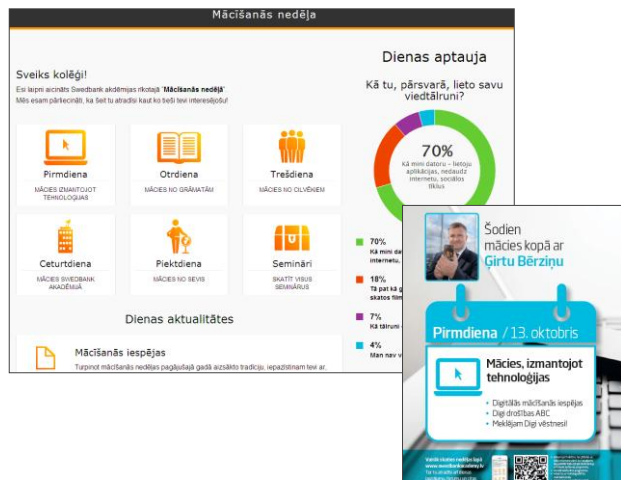


Konference "Es Esmu efektīvs personāla vadītājs 2014", 15.10.2014


Kas ir Swedbank Akadēmija?

Mēs rūpējamies par to, lai darbiniekiem būtu iespējas pilnveidot savas kompetences, atbilstoši biznesa vajadzībām. Mēs veidojam vidi, kurā katrs var atrast sev atbilstošu attīstības veidu.

Swedbankas Akadēmijas darbu labi raksturo tradicionālā Mācīšanās nedēļa (notiek reizi gada rudenī), kuras laikā akcentējam prasmes un zināšanas, kuras nepieciešamas darbiniekiem, aktualizējām dažādas mācīšanās iespējas, radām prieku mācīties. Šogad pirmo reizi lepojamies ar mobilo aplikāciju, kuru izveidojām īpaši šai Mācīšanās nedēļai, laiicinātu darbinieku digitālās prasmes, kā arī komunikētu mūsdiēnīgi ☺.



Ja attīstām, tad ar rezultātu!



Pilnveidojies mācībās

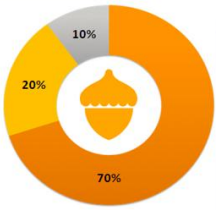
- Kursi
- Darbgrupas
- Semināri
- E-mācības
- Sertifikācijas

Mācies no citiem

- Līdzklausīšanās
- Kočings
- Atgriezeniskā saite
- Tikšanās
- **Mentoringi**
- Tīklošana (Networking)
- DSA pārrunas
- Sarunu partneri
- Strādāšana grupās

Pilnveidojies ikdienas darbā

- Situācijas analīze (Case study)
- Prezentāciju veidošana
- Atzinās
- Roņācija
- Ēnošana
- Sociālie Mediji
- Izaicinoši uzdevumi
- Mācīt otrs
- Mācīties no citiem
- Piedalīšanās dažādos projektos
- Profesionālās literatūras lasīšana
- Pieredzes apmaiņas brauciens



**Kas ir iecerētais "REZULTĀTS"?
Kas tieši ir - "LIETO"?**

Nelieto mācīto vispār

Lieto dažas mācībās gūtās atziņas, rezultāti ir mainīgi, nepastāvīgi

Lieto mācīto un sasniedz konkrētu, nosakāmu rezultātu

Iespējams, nerealizēta vērtība
Pozitīva atdeve no investīcijām

© Swedbank

© Robert O.Brinkerhoff "Telling training`s story"

3

Mentoringi kā partnerattiecības



- «Mentoringi ir nevērtējošas attiecības starp divām personām, kurās viens cilvēks brīvprātīgi velta laiku otram cilvēkam, lai viņu atbalstītu un iedrošinātu. Tās parasti notiek laikā, kad pieredzes pārņēmējs atrodas kādā dzīves pārejas posmā, un tiek uzturētas nozīmīgu un ilgstošu laika posmā.» Lielbritānijas leikšlietu ministrija





Vairāk var lasīt: www.saliedet.lv, http://www.amitie.it/maitre/training/html/introd_eng.html

Mentoringa būtība



- Cilvēka kompetences attīstīšana caur mācīšanos un atbalstīšanu, noteiktu profesionālo mērķu sasniegšanai.
- Pieredzes pārņēmējs iet pa pieredzes bagātāka un zinošāka kolēģa pēdām, kurš dalās ar savu gudrību, pieredzi, kā arī atver durvis uz citādi nerasniedzamām iespējām.
- Mentors pamatīgi iedziļinās pieredzes pārņēmēja darba situācijās, diskutējamajās tēmās, taču nepamāca to, bet uzvedina uz pareizā ceļa.
- Pieredzes pārņēmējs pats izvēlas, kā tieši viņš rīkosies.
- Mentoringa ir profesionāla draudzība, atbalsta sniegšana un uzmundrināšana.

© Swedbank

5

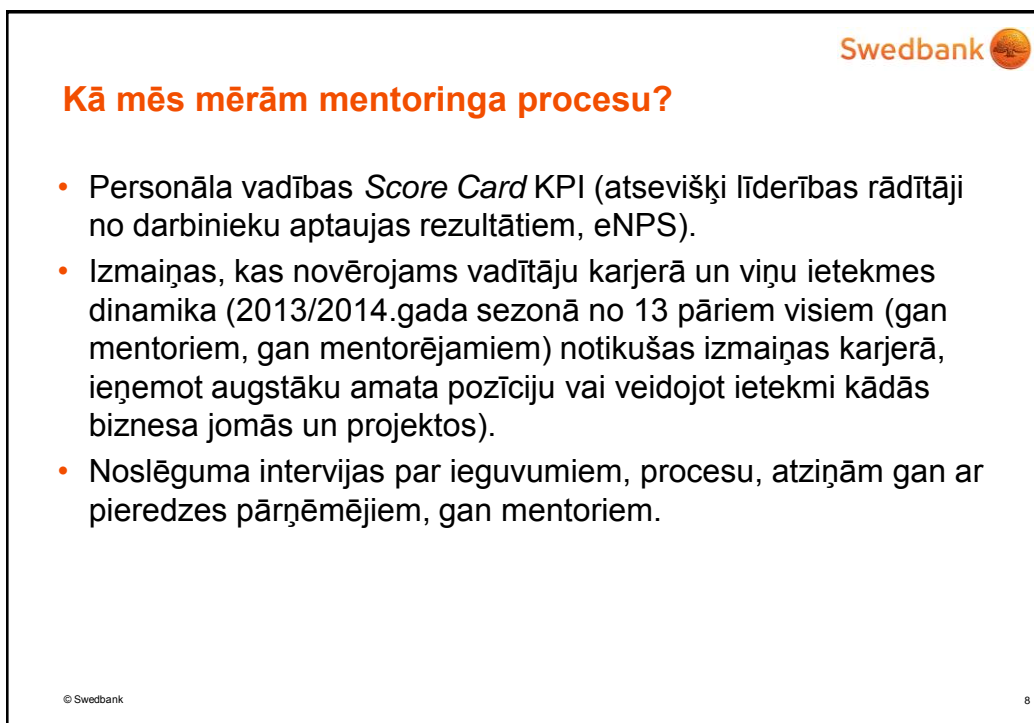
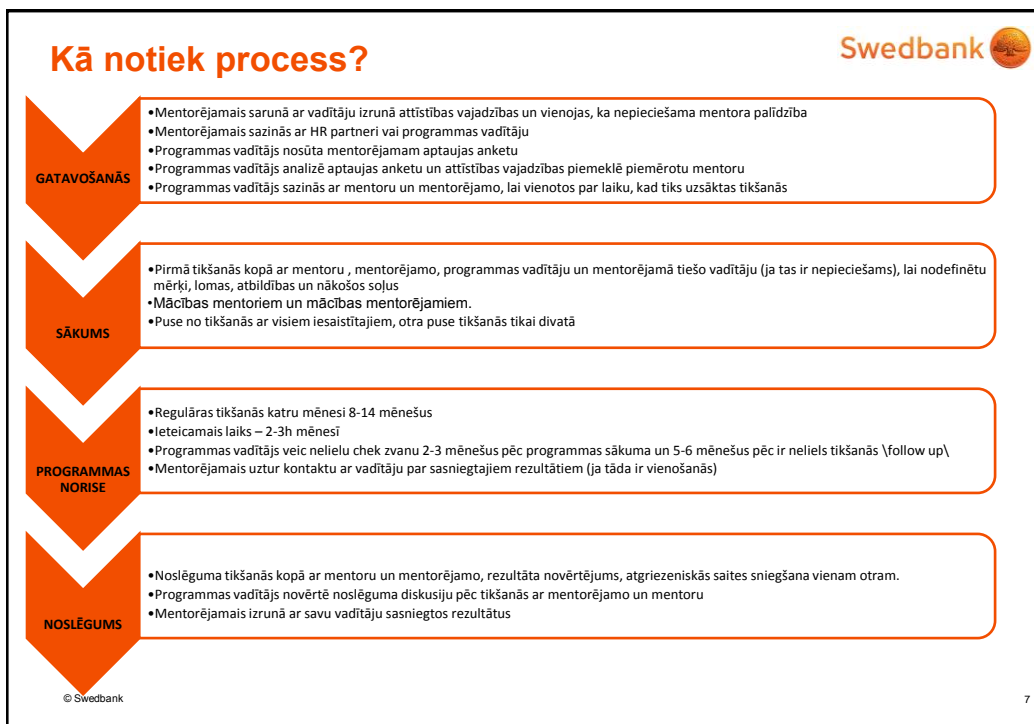
Ko mēs Swedbankā saprotam ar mentoringu?



- MĒRĶIS:
 - Izmantot esošos kritiski svarīgos **vadīšanas/līderības** zināšanu un pieredzes resursus uzņēmuma iekšienē;
 - Stiprināt līderības kultūru Swedbankā;
 - Atbalstīt vadītāju attīstību starptautiskās darba vides izaicinājumos.
- PIEREDZES PĀRŅĒMĒJI:
 - Jaunie vadītāji un vadītāji, kuriem mainās atbildības joma
 - Vadītāji, kuriem ir starptautiska atbildības joma un izaicinājumi
 - Augsta potenciāla vadītāji
- MENTORI IR VADĪTĀJI:
 - kas atbilst mentora kompetencēm un kuros organizācija saskata potenciālu;
 - kuru sniegums kā vadītājiem ir salīdzinoši augstāks kā citiem;
 - kuri ir atzīti viedokļa līderi;
 - kuri vēlas un ir gatavi dalīties savā pieredzē un atbalstīt citus vadītājus viņu attīstībā.

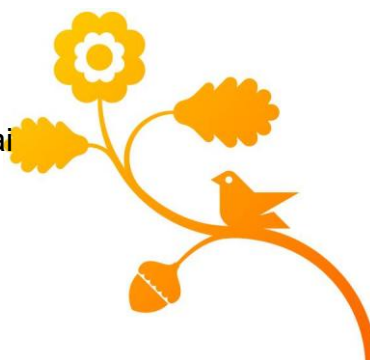
© Swedbank

6



Mūsu izaicinājumi

- Ja šobrīd mums ir mentoringa programma kā cikls (ar sākumu un beigām), tad turpmāk mums jāizveido sistēma, kur ātri varam nodrošināt mentora atbalstu cikla laikā.
- Izveidot un nodrošināt ērtu Baltijas līmeņa mentoringa programmu vidējā līmeņa vadītājiem.
- Izveidot mentoringa ietekmes mērīšanai precīzāku un mazāk resursus prasošu mērījumu veidu.



Kas tālāk? NR.1 Robežas saplūst

Nav tik būtiski, kādā vārdā katru lietu nosauc. Nav tik svarīgi pierādīt "savu patieso" viedokli par katru no attīstības veidiem. Svarīgi ir atrast vispiemērotāko risinājumu un atbalsta sniedzēju cilvēkam viņa konkrētajā situācijā.

