



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă

Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului TIC 4 IMM

Contract: NR: POCU/860/3/12/142898

Tool-kit de bune practici privind învățarea la locul de muncă în sectoarele/domeniile economice competitive

Intocmit

Mares Marina

Avizat

Daud Denisa



Patronatul National al





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Introducere

- Care este semnificația programelor de formare la locul de muncă?
- Care este scopul programelor de formare la locul de muncă?
- Care sunt cele 6 tipuri de programe de formare la locul de muncă?
- Care sunt exemplele de programe de formare la locul de muncă?
- Sfaturi pentru a construi un program de formare la locul de muncă
- Intrebari cu cheie

Sfaturi pentru o mai bună implicare

- Final Instruire si Dezvoltare in MRU |
- Cel mai bun 10 Exemple de instruire corporativă pentru toate industriile în 2023
- Extinderea dvs Rețea profesională cu cele mai bune 11 strategii în 2023

În acest tool-kit, veți afla mai multe despre programele de formare la locul de muncă și de ce sunt identificate ca fiind una dintre modalitățile de top de a aborda deficitul de competențe în forța de muncă și de a crește gradul de reținere a angajaților.



Patronatul National al



Care este semnificația programelor de formare la locul de muncă?

Programele de formare la locul de muncă se referă la un tip de formare care are loc într-un mediu sau într-un mediu de lucru real, mai degrabă decât într-o sală de clasă sau un centru de formare. Acest tip de formare permite angajaților să învețe aptitudinile necesare și cunoștințe pentru locul lor de muncă în timp ce își îndeplinesc sarcinile de lucru efective sub supravegherea unui coleg sau formator mai experimentat. În plus, programele de formare la locul de muncă sunt, de asemenea, adesea folosite introduce noi angajați la politicile, procedurile și cultura unei companii, precum și pentru a oferi oportunități de formare și dezvoltare continuă angajaților existenți.

Care este scopul programelor de formare la locul de muncă?

După cum sa menționat anterior, scopul programelor de formare la locul de muncă este de a oferi angajaților cunoștințele, abilitățile și experiența de care au nevoie pentru a-și îndeplini munca în mod eficient. Această instruire este de obicei practică și permite angajaților să învețe prin practică, mai degrabă decât să asculte pur și simplu prelegeri sau să citească manuale.

Unele dintre beneficiile programelor de formare la locul de muncă includ:

- *productivitate crescută*: Când angajații primesc antrenament adecvat, sunt mai bine echipați pentru a-și îndeplini responsabilitățile de serviciu și pot lucra mai eficient.
- *Reducerea erorilor și a erorilor*: Instruirea adecvată poate ajuta angajații să înțeleagă cum să îndeplinească sarcinile corect și să evite erorile costisitoare.
- *Îmbunătățit satisfacția profesională*: Când angajații se simt încrezători în capacitatea lor de a-și îndeplini responsabilitățile de serviciu, este mai probabil să fie mulțumiți de munca lor.
- *Rate mai mari de retenție*: Angajații care primesc oportunități de formare și dezvoltare au șanse mai mari să rămână la angajatorul lor și să fie mai angajați în munca lor.

Care sunt cele 6 tipuri de programe de formare la locul de muncă?

1. Ucenicie

O ucenicie este un tip de program de formare la locul de muncă care necesită instruire la clasă. Este conceput pentru a oferi indivizilor abilitățile și cunoștințele de care au nevoie pentru a reuși într-o anumită meserie sau profesie.

În timpul programelor de ucenicie la locul de muncă, persoanele lucrează sub îndrumarea unui profesionist cu experiență, cunoscut sub numele de mentor sau calf. Ei învață abilitati practice a meseriei sau profesiei prin efectuarea de lucrări practice și respectarea tehnicilor mentorului. De asemenea, primesc instruirea la clasă, de obicei printr-o școală profesională sau un colegiu comunitar, care acoperă cunoștințele teoretice și principiile din spatele muncii. Durata uceniei poate varia în funcție de meserie sau profesie, dar durează în general de la unu la cinci ani. La sfârșitul programului, ucenicilor li se cere adesea să treacă un examen de certificare pentru a-și demonstra competența în domeniu.

Un studiu realizat de Asociația pentru Dezvoltarea Talentelor a constatat că angajații care primesc formal **programe de formare la locul de muncă** sunt de 2.5 ori mai multe șanse să se simtă împuterniciți să-și facă meseria decât cei care nu primesc o astfel de pregătire.

Cu multe avantaje, tot mai multe companii își adaptează programele de formare la locul de muncă cu noi de predare și metode de antrenament precum și tehnologie pentru a asigura eficacitatea antrenamentului și a căuta mai multe talente.

O ucenicie este un tip de program de formare la locul de muncă care necesită instruire la clasă. Este conceput pentru a oferi indivizilor abilitățile și cunoștințele de care au nevoie pentru a reuși într-o anumită meserie sau profesie.

În timpul programelor de ucenicie la locul de muncă, persoanele lucrează sub îndrumarea unui profesionist cu experiență, cunoscut sub numele de mentor sau calf. Ei învață abilitati practice a meseriei sau profesiei prin efectuarea de lucrări practice și respectarea tehnicilor mentorului. De asemenea, primesc instruirea la clasă, de obicei printr-o școală profesională sau un colegiu comunitar, care acoperă cunoștințele teoretice și principiile din spatele muncii.

Durata uceniei poate varia în funcție de meserie sau profesie, dar durează în general de la unu la cinci ani. La sfârșitul programului, ucenicilor li se cere adesea să treacă un examen de certificare pentru a-și demonstra competența în domeniu.

2. Instruire de muncă

Un alt program popular de formare la locul de muncă, Instruirea locurilor de muncă își propune să învețe angajații cum să îndeplinească anumite sarcini sau sarcini specifice. Aceasta implică împărțirea unui loc de muncă într-o serie de pași și apoi predarea acelor pași angajatului într-o manieră structurată și organizată.

Cei patru pași ai instruirii postului sunt:

- *Pregătire:* Formatorul revizuieste jobul, îl descompune în părțile sale componente și pregătește o schiță a pașilor care trebuie predați.
- *Prezentare:* Trainerul prezintă angajatului instrucțiunile de lucru, explicând fiecare pas în detaliu și demonstrând modul de îndeplinire a sarcinii.
- *Performanță:* Angajatul exersează sarcina sub îndrumarea formatorului, cu feedback și corecție după cum este necesar.

- *Urmare:* Trainerul verifică munca angajatului și oferă instruire sau instruire suplimentară, după cum este necesar, pentru a se asigura că angajatul și-a însușit sarcina.

3. Rotația locului de muncă

Dacă programele dvs. de formare la locul de muncă se concentrează pe dezvoltarea unei strategii în care angajații sunt mutați prin diferite locuri de muncă în cadrul organizației pentru o perioadă de timp stabilită, ar trebui să fie Rotația locurilor de muncă. Această abordare îi ajută pe angajați să se expună la diferite funcții, departamente și responsabilități ale postului și îi ajută să dezvolte un set mai larg de abilități și cunoștințe. Rotația locurilor de muncă poate lua multe forme diferite, de la misiuni pe termen scurt într-un singur departament, la misiuni pe termen mai lung în diferite unități de afaceri sau locații geografice. Este de obicei structurat și planificat în avans, cu scopuri și obiective specifice pentru fiecare rotație.

4. Substudiu

Un supleant este o persoană care este instruită să preia îndatoririle și responsabilitățile unui alt angajat în cazul în care acesta este absent sau nu își poate îndeplini locul de muncă. Substudiile sunt utilizate în mod obișnuit în producțiile de teatru în programele de formare la locul de muncă, în care un actor sau o actriță poate avea un substudent care poate interveni dacă nu poate juca din cauza unei boli sau din alte motive. La locul de muncă, studiile sunt adesea folosite în poziții cheie în care absența angajatului principal ar putea avea consecințe semnificative pentru organizație. De exemplu, un CEO poate avea un substudent care este instruit să intervină în cazul în care CEO-ul este temporar indisponibil.

5. Coaching și mentoring

În timp ce coachingul și mentoringul au unele asemănări, există unele diferențe cheie între cele două abordări. Coaching-ul se concentrează de obicei pe sarcini sau abilități specifice, în timp ce mentoratul se concentrează pe obiective mai largi de dezvoltare a



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

carierii. Coaching-ul este adesea un angajament pe termen mai scurt, în timp ce relațiile de mentorat pot dura câțiva ani. Coaching-ul este un proces de furnizare de feedback, îndrumare și sprijin unui individ pentru a-l ajuta să-și îmbunătățească performanța într-o anumită sarcină sau rol. Mentoratul, pe de altă parte, este un proces de a oferi îndrumare și sprijin unui individ pentru a-l ajuta să-și dezvolte obiectivele personale sau de carieră.

6. Stagii

Stagiul este puțin diferit față de un ucenicie. Un stagiul este o experiență de muncă temporară care este de obicei oferită studenților sau proaspeților absolvenți pentru a le oferi o pregătire practică, la locul de muncă, într-un anumit domeniu sau industrie. Stagiile pot fi plătite sau neplătite și pot dura câteva săptămâni, luni sau chiar un an. Stagiile pot fi structurate într-o varietate de moduri, în funcție de nevoile organizației și de obiectivele stagiului. Unele stagii pot implica lucrul la proiecte sau sarcini specifice, în timp ce altele pot implica urmărirea angajaților sau participarea la întâlniri și evenimente. În unele cazuri, stagiile pot duce la o ofertă de muncă cu organizația odată ce stagiul de formare la locul de muncă este finalizat.

Care sunt exemplele de programe de formare la locul de muncă?

Programe de formare la locul de muncă la hotel

Industria serviciilor, în special hotelurile și F&B oferă o gamă largă de programe de formare la locul de muncă, în special posturi de stagiul în fiecare an, de obicei de la 3 luni la 1 an. În prima lună, cursantul urmărește un trainer experimentat de la recepție, observând interacțiunile lor cu oaspeții, modul în care gestionează check-in-urile și check-out-urile și modul în care gestionează întrebările obișnuite ale oaspeților. Apoi, cursantului i se va oferi oportunități de a exercisa sarcini cheie, cum ar fi înregistrarea oaspeților, efectuarea rezervărilor și răspunsul la telefon. S-ar putea să lucreze cu un supervisor sau cu un recepționar mediu pentru a primi feedback și îndrumări cu privire la acestea performanță.



Patronatul Național al





Programe de formare IT la locul de muncă

În funcție de nevoile organizației și de rolul profesioniștilor IT, aceștia pot primi programe specializate de formare la locul de muncă în diferite domenii, cum ar fi securitatea cibernetică, administrarea rețelei sau dezvoltarea de software. Profesionalist IT ar primi în curs de desfășurare dezvoltare profesională oportunități de a rămâne la curent cu cele mai recente tehnologii, cele mai bune practici și tendințele din industrie.

Sfaturi pentru a construi un program de formare la locul de muncă

Construirea unui program eficient de formare la locul de muncă necesită o planificare și execuție atentă. Iată câteva sfaturi pentru a vă ajuta să creați un program de succes:

Identificați obiectivele de învățare

La început, managerii trebuie să determine abilitățile și cunoștințele pe care angajații trebuie să le dobândească prin programul de formare. Acest lucru vă va ajuta să creați un program de antrenament mai concentrat și mai eficient.

Creați un plan de antrenament

De asemenea, este important să dezvoltați un plan cuprinzător care să includă scopurile, obiectivele și calendarul programului de formare. Acest lucru vă va ajuta să rămâneți pe drumul cel bun și să vă asigurați că antrenamentul este finalizat în timpul alocat.

Oferă experiență practică

Formarea la locul de muncă se referă la experiență practică. Asigurați-vă că programul dvs. de formare oferă angajaților oportunități ample de a practica ceea ce au învățat.



Atribuiți mentori

Alocați cu atenție mentori sau formatori care pot ghida angajații prin procesul de formare, deoarece nu toți seniorii sunt buni la coaching și mentorat. Mentorii pot ajuta să răspundă la întrebări, să ofere feedback și să ofere sprijin pe tot parcursul programului de formare.

Utilizați scenariii din lumea reală

Asigurați-vă că compania dvs. folosește scenariii din lumea reală pentru a ajuta cursanții să aplice ceea ce au învățat la formare în situații din viața reală. Acest lucru va ajuta la consolidarea învățării și va asigura că angajații sunt mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor de la locul de muncă.

Oferi-ti feedback

Cel mai important, antrenorii trebuie să ofere regulat feedback-ul angajaților cu privire la progresul și performanța lor în timpul programului de formare, ceea ce îi ajută să rămână motivați și implicați în procesul de învățare.

Evalueați programul

Evaluarea eficacității programului de formare este, de asemenea, crucială pentru îmbunătățirea și dezvoltarea acestora. Ajută la identificarea zonelor de îmbunătățire și la efectuarea modificărilor necesare pentru a se asigura că programul răspunde atât nevoilor angajaților, cât și ale organizației.

Adunați sondaj

Pe lângă oferirea de evaluări de performanță pentru cursanți, este important să îi întrebați despre experiența și părerea lor pe parcursul întregului program de formare la locul de muncă. Ca diferiți cursanți vor avea ritmuri diferite în învățare și exersare. Unii chiar ar putea întâmpina dificultăți și le este frică să vorbească.

Șablonul de sondaj AhaSlides poate fi o soluție excelentă pentru organizația dvs. în ceea ce privește furnizarea de sondaje și sondaje live.

Adoptă noi tehnologii pentru programele de formare la locul de muncă

În era digitalului, este benefic să utilizați noile tehnologii în formarea dvs., de exemplu folosind testul și șablonul AhaSlides pentru a testa cursanții despre ceea ce au învățat fără a le supune prea multă presiune. Sau folosind Instrument de brainstorming AhaSlides pentru a ajuta toți cursanții să împartă șansa egală de a-și arăta opinia și ideile creative.

Intrebari cu cheie

Programele de formare la locul de muncă reprezintă o investiție valoroasă în dezvoltarea angajaților, care poate aduce roade în multe feluri atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Deși sunt printre cele mai eficiente modalități de a instruirea angajaților, organizațiile trebuie încă să își actualizeze și să-și avanseze formarea frecvent, astfel încât să nu fie depășite și mai adaptabile pentru noua generație.

Onboarding-ul eficient al angajaților

Primele săptămâni la un nou loc de muncă sunt foarte importante pentru un nou angajat, precum și pentru organizație. Această perioadă construiește o bază pentru parcursul viitor al angajatului în companie. Pentru ca productivitatea angajaților nou-veniți să fie ridicată și integrarea în echipă să se realizeze cât mai rapid, ia în calcul un soft de **induction onboarding**.

Atunci când pot accesa toate informațiile necesare dintr-un **soft resurse umane**, noii membri vor asimila mai rapid cunoștințele necesare pentru desfășurarea activității, astfel că productivitatea angajaților poate fi la nivelul dorit încă din perioada de început.

Oferă joburi flexibile

Atunci când ești deschis să oferi oamenilor posibilitatea de a munci în sistem **work from home** sau cu program flexibil, este un semn că înțelegi nevoia lor de a avea astfel de facilități pentru a-și gestiona viața personală. De asemenea, demonstrează că ai încredere în ei pentru a-și gestiona timpul și volumul de muncă în mod corespunzător, ceea ce poate contribui la productivitatea angajaților. Printr-o soluție digitală de gestionare a modalității în care salariații lucrează, activitatea profesională se poate desfășura eficient și organizat.

Implementați tehnologia potrivită

Tehnologizarea procedurilor interne cu aplicații specializate, cum ar fi un program de **gestionare resurse umane**, are potențialul de a îmbunătăți viteza și eficiența cu care se lucrează și productivitatea angajaților, atât timp cât alegi soluțiile potrivite și acestea sunt bine implementate.

Totodată, este important să alegi cea mai bună strategie în ceea ce privește **comunicarea cu angajații**, pentru a nu le trimite acestora prea multe email-uri sau informații într-un interval scurt de timp, spre exemplu. Astfel, vor fi mai puțin distrași de la munca lor, iar productivitatea angajaților are șanse ridicate să fie la nivelul dorit.

Programe de training angajați

Unul dintre cele mai eficiente mijloace de a crește productivitatea angajaților este de a le oferi programe de training și cursuri specializate, astfel încât să-și dezvolte abilitățile actuale sau să dobândească altele noi. Printr-un **training digital** al oamenilor din echipa ta, aceștia au parte o **dezvoltare profesională** într-un ritm mai rapid.



Investiția în dezvoltarea angajaților în mod constant este esențială pentru ca ei să muncească cât mai eficient și pentru a avea o productivitate ridicată. Totodată, vor simți că au parte de apreciere și încredere din partea ta, știind că investești în potențialul acestora.

Feedback cu ajutorul unui soft dedicat

Asigură-te că ești transparent în comunicarea cu angajații atunci când le oferi feedback. Printr-o procedură de **evaluare personal** eficientă, șansele ca productivitatea angajaților să crească este ridicată, contribuind astfel la o performanță mai bună a întregii organizații. Aprecierea realizărilor lor îi va motiva în activitatea lor, iar feedback-ul despre modul în care își îndeplinesc sarcinile îi va ajuta să-și îmbunătățească munca. O **cercetare** efectuată de Joshua Freedman și Carina Fiedeldey-Van Dijk privind productivitatea angajaților la locul de muncă arată că un **feedback constructiv** ar putea crește randamentul general cu până la 16%.

Evaluarea performanței cu o aplicație intuitivă contribuie la o comunicare optimă între angajatori și oamenii din departamente, și facilitează stabilirea unei direcții de dezvoltare potrivite pentru fiecare angajat în parte.

Ține cont de obiectivele companiei

Strategiile eficiente de resurse umane pentru a dezvolta productivitatea angajaților la locul de muncă sunt elaborate și în funcție de obiectivele propuse. O strategie de HR în acest sens ar trebui să includă răspunsuri la întrebări despre unde își propune să fie compania în următorii ani și ce acțiuni sunt necesare astfel încât să-și îndeplinească scopurile și obiectivele pe termen lung.

Gestionarea productivității angajaților nu este un lucru ușor și poate fi o provocare pentru managementul organizațiilor și pentru specialiștii HR. Este nevoie uneori să gândească diferit și să vină cu strategii pentru a crește productivitatea angajaților. Atunci când sunt găsite metodele care să răspundă cel mai bine particularităților și nevoilor de moment, vei avea parte de oameni implicați și productivi în toate structurile organizației tale.

În acest tool-kit o să descoperi:

- Ce este mentoratul
- Cum te ajută mentoratul să evoluezi profesional
- 7 pași, bune practici, pe care să îi faci pentru a dezvolta o relație de mentorat

Cercetările despre mentorat spun că persoanele care au un mentor performează mai bine, avansează mai repede în carieră și experimentează chiar mai multă satisfacție în viața profesională.

*“Mentoratul este un proces de dezvoltare ce implică un **transfer de abilități și cunoștințe** de la o persoană cu mai multă experiență către o alta cu mai puțină experiență, transferul făcându-se prin **învățare, dialog și exemplu personal** (definiția EMCC). Mentorul a fost acolo unde discipolul își dorește să ajungă, știe ce înseamnă călătoria acestuia.”*

Florentina Soare, specialist Avocado, fondator Mentorissima și Vicepreședinte Cercetare și Mentorat la EMCC

Mentorat - un cuvânt care ne duce cu gândul la înțelepciune, ghidare și dezvoltare personală și profesională. În lumea dinamică și competitivă de astăzi, în care progresul și inovația sunt în permanență în prim-plan, căutarea succesului și dezvoltarea personală și profesională au devenit obiective tot mai importante pentru mulți dintre noi. În acest context, mentoratul reprezintă o modalitate valoroasă și cu impact semnificativ de a ghida și sprijini oamenii în căutarea evoluției și îndeplinirii potențialului lor maxim.

Un studiu realizat în 2023 de către Mentoring Complete indică faptul că 91% dintre angajații care beneficiază de mentori în cariera lor se simt mai mulțumiți la locul de muncă.

Mentoratul este mult mai mult decât o simplă relație de învățare. Este un parteneriat profund și semnificativ între un mentor experimentat și un mentee curios și motivat. Prin intermediul acestei legături, cunoștințele, experiența și înțelepciunea mentorului se transpun într-o sursă inestimabilă de îndrumare și inspirație pentru cel care primește acest sprijin.

"Mentoratul nu înseamnă doar a oferi răspunsuri, ci și a pune întrebări care să-i ajute pe ceilalți să descopere calea lor unică și autentică."

- Marshall Goldsmith, consultant și autor al cărții "What Got You Here Won't Get You There."

Care sunt personajele principale într-un astfel de program?

Mentori- profesioniști cu experiență, manageri și lideri de echipă, colegi cu experiență etc.

Mentees- persoane în tranziție profesională, cu potențial de leadership, cu nevoi specifice, din diverse culturi, studenți sau absolvenți, antreprenori cu afaceri de mici dimensiuni sau oricine dorește să crească și să se dezvolte atât ca individ cât și ca angajat.

În acest material va prezentăm cele mai eficiente strategii și practici pentru a îmbogăți experiența de mentorat, oferite de mentorii și mentees din cadrul Programului Mentoring Women in Agile organizat de către Agile People Romania cu sprijinul Atelierul de Idei, EMCC Romania - EUROPEAN MENTORING AND COACHING COUNCIL RO, Women in Tech Cluj, Global Women TechLeaders și Digital Innovation Zone EDIH.



Tipuri de programe de mentorat

1. **Mentorat tradițional** (Proces unidirecțional: mentorul este persoana cu mai multă experiență care oferă îndrumare și informații învățacelului, scoțând în evidență propriile cunoștințe) VS **Mentorat inversat- reverse mentoring** (Proces bidirecțional: Mentee-ul devine mentor pentru persoana mai experimentată, iar scopul final este obținerea de informații noi și relevante pentru ambele părți)
2. **Mentorat individual** (Proces unu-la-unu: implică o relație privată între un mentor și un singur mentee, fiind posibilă astfel personalizarea programului, confidențialitatea și flexibilitatea) VS **Mentorat de grup** (Proces de echipă: implică unul sau mai mulți mentori și mai mulți mentees, fiind posibilă învățarea experiențială și diversitatea de informații, cu riscul unor interacțiuni limitate mentor-mentee)
3. **Mentorat online** (Comunicare virtuală: permite mentorilor și mentee-ilor să participe la program indiferent de locația geografică, facilitând astfel colaborarea la distanță, programarea este flexibilă, ușor de planificat și nu necesită deplasarea fizică) VS **Mentorat on-site** (Interacțiune fizică: presupune interacțiunea directă între mentor și mentee, în cadrul sesiunilor de mentorat și permite comunicarea non-

verbală, cum ar fi exprimarea facială și limbajul trupului, ceea ce poate îmbogăți relația și înțelegerea reciprocă.

4. **Mentorat situațional** (Focus pe problemele actuale: mentorul împreună cu mentee-ul stabilesc care sunt nevoile, obstacolele și urgențele, prioritizând rezolvarea de probleme, agenda sesiunilor fiind adaptată la acestea, punându-se accent pe contextul mentee-ului) VS **Mentorat sistematic** (Focus pe dezvoltarea generală: vizează să acopere o gamă mai largă de aspecte de dezvoltare, obiectivele sunt clar definite și există un plan detaliat pentru desfășurarea întâlnirilor realizate de mentor.)

In exemplul prezentat [#agilepeoplromania](#) - *Mentoring Women in Agile* s-au îmbinat mai multe tipuri de mentorat, tocmai pentru a putea oferi mentorilor și mentee-ilor noștri posibilitatea de a experimenta și interacționa autentic și adaptat nevoilor lor.

Astfel, formatul programului s-a bazat pe o experiență 1 la 1 (mentoratul individual), a fost fondat pe principii și valori #agile, astfel încât, atât mentorii cât și mentees au avut de învățat din această colaborare (mentorat inversat), s-a desfășurat la distanță, având experți și pasionați de agilitate din multe orașe (mentorat online) și a fost gândit să vină în ajutorul femeilor din lumea organizațională pentru a le ajuta să gestioneze mai bine problemele cu care se confruntă, astfel fiind necesare adaptări continue din partea mentorului la nevoile și obstacolele întâmpinate de mentee (mentorat situațional).

Tips & Tricks de la mentorii și mentees noștri

- Se spune că într-un program de mentorat eficient:

1. Mentee-ul investește mult în propria persoană

Experiența mentoringului este utilă atât pentru mentor cât și pentru mentee. Mentee-ul este o persoană care investește mult în ea și care poate oferi multe. Este motivat să crească, să



UNIUNEA EUROPEANĂ



învețe și să se adapteze la schimbările din viața și cariera sa. Această atitudine pozitivă față de dezvoltare personală joacă un rol esențial în realizarea obiectivelor și descoperirea potențialul neexploatat



Mihaela Munteanu (MENTOR)

[Certified Scrum Master], [Certified Agile People Developer], [DISC-Behavioral analysis consultant], [Leadership Trainer], [NLP Coach], [Certified Product Owner]

În calitate de mentor am responsabilitatea să-i ajut pe ceilalți să-și recunoască valoarea, să-i ajut să-și mărească valoarea și să-i provoc să-și multiplice valoarea.

2. Stabilirea unei agende comune de întâlniri în calendar este esențială

Acest lucru oferă structură și claritate, asigurând o comunicare eficientă, respectarea angajamentelor și planificarea temelor de discuție. Construirea unei agende comune consolidează relația de încredere dintre mentor și mentee, asigurând un proces de mentorat mai productiv și cu impact semnificativ în dezvoltarea personală și profesională a menteeului.



Patronatul National al





Oana Popescu (MENTEE)

HR at The Scalers

Am descoperit mindset-ul agile și am vrut să învăț mai multe; este ceva ce mi se potrivește și pe viitor aș vrea să mă implic în proiecte de agile și să aprofundez aceasta metodologie.

Din experienta mea ca mentee în acest program aș recomanda să se stabilească de la început, o zi și o oră cand vor avea loc întâlnirile între mentor și mentee ca să existe un program deja agreat (Mentorul meu a avut un program destul de încărcat, am avut și eu niște evenimente și nu întotdeauna am reușit să ne sincronizăm).

3. Trebuie să crezi un spațiu sigur de învățare

Un astfel de mediu presupune respect, încredere reciprocă, confidențialitate, empatie, susținere și non-judecată. Prin acest spațiu sigur, mentoratul devine o experiență mai profundă și productivă, în care se poate explora liber idei, se poate primi feedback constructiv și se pot dezvolta abilități și cunoștințe într-un mod în care mentee-ul se simte confortabil să împărtășească gânduri, emoții și probleme.



Gabriela Arabela Chiș (MENTEE)

Human Resources Development Partner at Michelin

Se spune că o călătorie de o mie de mile începe cu un simplu pas, iar a mea a început acum trei luni când am vrut să fac ceva pentru mine, așa că m-am înscris în Mentoring Women in Agile. Acest lucru mi-a oferit șansa de a mă privi dintr-o altă perspectivă, de a îmi oferi experiențe de învățare și de a crește într-o arie organizațională a muncii.

Cu ce plec valoros din acest program: discuții deschise, oneste și constructive, un spațiu sigur de învățare, integrarea și aplicarea principiilor Agile, self-awareness, aducerea propriei experiențe și expertize din partea mentorului.

4. Nu doar mentee-ul are de învățat

Mentoratul este un proces bidirecțional, în care ambele părți pot învăța și se pot dezvolta reciproc. Este despre un mediu în perpetuă schimbare, în care relația de mentorat îl conectează pe mentor la noile tendințe, încurajându-l să continue să învețe și să se adapteze.



Carmen Grigore (MENTOR)

Leadership Development, Team Development & Coaching,
Organisational Development Consulting

Am experimentat cât de important este să reacționezi și să răspunzi cu mintea și inima deschise la tot ceea ce aduc, mentee și mentor, în conversații! E mare arta aceasta, a mijlocirii spre învățare, dezvoltare, și autocunoaștere.

Mentoratul - un spațiu dedicat, bine delimitat, online și/sau offline, în care se întâlnesc oameni generoși, care nu caută să dea sau să primească lecții. Sunt doar dornici să evolueze împreună, într-un spațiu sigur, în care pot fi puse întrebări, se pot face mărturisiri.

Pentru că sunt oameni care știu să asculte și știu că nu dețin adevărurile absolute. Un cadru de mijlocire biunivocă, cu mijlocitori de ambele părți, mentor și mentee.

Este despre puterea contextului și a momentului de a transforma un program într-o experiență autentică de învățare, fără a manifesta superioritate sau atotcunoaștere. E mai mult decât informație și expertiză.

5. Cunoști oameni noi pasionați de ceea ce fac

Crearea unei legături cu persoane experimentate în domeniul tău de interes aduce multiple beneficii precum: inspirație, învățare din experiența lor, perspectivă pozitivă, oportunități și conexiuni valoroase. Interacțiunea cu astfel de persoane consolidează dezvoltarea personală și profesională a mentee-ului și îi oferă un avantaj semnificativ în parcursul său de învățare.



Anca Daescu (MENTEE)

Learning & Development Consultant / Coach

M-am implicat în acest program de mentoring pentru a afla cât mai multe despre aplicabilitatea Agile și pentru a cunoaște oameni noi pasionați de subiect. Am aflat cât de importantă e puterea unei comunități de oameni, pasionați de același temă, comunitate pe care vreau să o cresc și în compania unde lucrez. Am întâmpinat mici dificultăți în găsirea unui interval orar pe care să îl dedic întâlnirilor, dar fiind un subiect care mă pasionează, am facut loc în calendar. Am realizat că voința și motivația sunt elemente cheie într-o astfel de experiență.

6. Ai curajul de a fi vulnerabil

Curajul de a fi vulnerabil într-o relație de mentorat este un aspect crucial pentru a obține cele mai mari beneficii din această colaborare. Prin sinceritate și deschidere, mentoratul poate deveni o experiență profundă și transformațională atât pentru mentee, cât și pentru mentor.



Alina Ilas (MENTEE)

HR Business Partner/ HR Agile - ICP-AHR/ Passionate about people & culture| Career Coach || Lifelong Learner,

Programul Mentoring Women in Agile a fost o călătorie valoroasă pentru mine și mă bucur că am avut oportunitatea să îmi asum această pălărie de mentee. Am admirat foarte mult curajul mentorului meu de a fi vulnerabil și de a-mi prezenta propriul ei istoric, reușind să creeze astfel un spațiu sigur de învățare. Am fost încurajată să îmi exprim liber preocupările, să pun întrebări și să fiu la rândul-mi vulnerabilă. Cu fiecare ocazie am abordat provocările avute, plusuri și minusuri, costuri și beneficii, mi-a deschis practic un nou univers de învățare și dezvoltare.

7. Mentorul îl ajută pe mentee să reflecteze

Prin reflectarea ghidată de mentor, mentee-ul obține o înțelegere mai profundă a sinelui, a abordărilor sale și a propriei evoluții. Această abilitate de autorefecție poate fi ulterior aplicată în multiple contexte din viața personală și profesională a mentee-ului, contribuind la o dezvoltare mai conștientă



Ioana Emilia Sescu (MENTEE)

Recruitment Business Partner at Endava

Am avut numeroase beneficii în urma participării la acest program de mentorat: împărtășirea de experiențe de învățare din partea mentorului, ghidaj în rezolvarea problemelor, crearea de relații, share de idei și opinii din ambele părți. Am avut oportunitatea să mă întâlnesc face to face cu mentorul meu. Aceasta a fost deschisă să îmi împărtășească din experiențele ei.

Mereu plecam din întâlnirile noastre cu concluzii și lucruri de implementat până la următoarea întâlnire și am reușit să lucrăm pe cazuri concrete din viața de zi cu zi de la locul muncă.

Cheia spre o relație de calitate între mentor și mentee este crearea unui spațiu sigur de împărtășire și stabilirea unui interval de timp în care să se întâlnească și să povestească.

8. Primești ghidaj în rezolvarea problemelor

Mentoratul este despre bucuria de a împărtăși și totodată despre a reflecta la cum să-ți continui călătoria de învățare pentru a servi și mai bine, și mai relevant, alți oameni din jur. Relația de mentorat devine mai mult decât un simplu schimb de cunoștințe și experiențe - ea se transformă într-o căutare comună a adevărilor profunde și devine un proces de autocunoaștere.



Cristina Tirulnic (MENTOR)

Learning & OD Senior Professional

Cred că procesul de mentorat funcționează optim atunci când mentee-ul are deja formulate obiective clare pe care își dorește să le atingă, iar dacă nu le are, cred că mentorul ar trebui să îl sprijine pe mentee să și le formuleze. Și asta pentru că, dacă nu știi încotro te îndrepti, orice drum va fi bun. În afară de a-l sprijini pe mentee să atingă niște obiective concrete, ar fi util ca mentorul să îl ajute pe mentee să reflecteze și la imaginea de ansamblu, să gândească și să proiecteze activitatea sa și mai larg, și mai înalt.

Este benefic ca mentorul să îl "întâlnească" pe mentee acolo unde este el acum, astăzi, în călătoria sa prin viață: fie personală, fie profesională.

Rezolvarea problemelor nu mai implică în sine o problemă, ci devine o oportunitate de a experimenta, de a te autodepăși și o ocazie perfectă de a face lucrurile cu și mai mult curaj și determinare.

În concluzie, programele de mentorat sunt adevărate jackpot-uri pentru creșterea personală și profesională! De-a lungul relației mentor-mentee, se creează conexiuni puternice și autentice, deschizând uși spre succes și excelență!

✓ *Agilitatea în cadrul acestor programe joacă un rol esențial, promovând cultura, valorile și principiile adaptabilității, colaborării și învățării continue.*

✓ *Participanții se vor bucura de un mediu #safetofail, unde pot explora toate aspectele agilității*

Mentoratul a devenit o practica frecventa in majoritatea organizatiilor din Vest. Treptat, incep sa se organizeze astfel de programe si in firmele din Romania. Dar de ce este atat de important acest tip de training?

Mentoratul este un tip de program de training prin care un salariat cu mai multe vechime si experienta (respectiv, cu o functie de conducere) actioneaza in calitate de sfatuitor si ghid pentru un salariat junior sau middle.

Concret, prin intermediul mentoratului, un salariat isi impartaseste cunostintele si experienta acumulata cu un alt angajat, aflat la inceputul carierei sau la schimbarea directiei profesionale.

Mentoratul poate fi formal sau informal. Este recomandabil ca departamentele de Resurse Umane sa organizeze si sa coordoneze programe de mentorat - in acest caz, este vorba de mentoratul formal, care are o structura stabilita. Mentoratul informal este cel spontan, care apare atunci cand se formeaza o legatura intre un angajat senior si un incepator.

Mentorul poate sau nu sa aiba o functie de conducere. In cazul in care este vorba de tineri manageri sau profesionisti care vor sa faca trecerea spre management, este recomandabil sa treaca printr-un program de mentorat, alaturi de un senior manager.

Elementele caracteristice ale mentoratului sunt urmatoarele:

- implica doar doua persoane este sustinut de un angajat din cadrul companiei
- are ca obiectiv impartasirea cunostintelor, identificarea punctelor slabe si optimizarea acestora

De ce au nevoie angajatii de mentorat?

1. Se vor integra in companie intr-un timp mult mai scurt
2. Beneficiaza de sustinere si consiliere personalizata
3. Au ocazia de a se dezvolta rapid in plan profesional
4. Pot discuta aspecte mai sensibile ale activitatii lor, cu o persoana de incredere
5. Vor putea prelua, cu usurinta, sarcini mai complexe



Un bun mentor va oferi consiliere angajatului junior, la intervale regulate de timp, si va fi disponibil pentru orice fel de intrebari. Un astfel de mentor isi impartaseste cunostintele, sugereaza alternative, raspunde intrebarelor si analizeaza impreuna cu juniorul situatiile complexe.

Prin organizarea unor programe profesioniste de mentorat, putem sa:

- retinem angajatii talentati
- oferim angajatilor, in calitate de mentori, a experienta plina de satisfactii
- demonstram ca organizatia investeste in oamenii sai
- sprijinim avansarea celor mai buni angajati

Studiile internationale arata ca aproximativ 70% dintre angajatii cu varste intre 45 si 70 de ani intentioneaza sau lucreaza deja si dupa pensionare. Programele de mentorat reprezinta ocazia excelenta pentru a-i sprijini atat pe acestia, cat si pe salariatii incepatori.

Integrarea noilor angajati in companie este adesea dificila si neproductiva. O procedura clara si eficienta in acest sens poate sa faca diferenta intr-o firma. In schimb, lipsa unui asemenea program nu numai ca poate genera confuzie si incertitudine pentru noul venit, dar poate intarzia si momentul in care acesta va incepe sa dea randamentul necesar.

Pentru a preveni acest lucru, este indicat sa se aplice in firma un proces numit onboarding, care sa permita integrarea angajatului in companie intr-o maniera ordonata, progresiva si proactiva.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Bibliografie

Sursa: Shutterstock

<https://ahaslides.com>

<https://www.refernet.ro>

<http://www.unionlearn.org.uk>



Patronatul Național al

 **CENTRU DE
INSTRUIRE
UNIC**
UNIC SPORTS

 **Luca
Agrotex**