



MENTORING TRANSFORMACYJNY LUB MENTORING KOMPETENCYJNY

Mentoring Transformacyjny

Charakterystyka:

- Skupia się na **głębokim, osobistym rozwoju** mentee.
- Obejmuje pracę nad **zmianą sposobu myślenia**, postaw i wartości.
- Transformacyjny mentor działa jako inspirator, pomagając mentee odkryć ich potencjał, misję i cele życiowe.
- Skupia się na emocjonalnym, duchowym i intelektualnym rozwoju, a także na budowaniu pewności siebie i samoświadomości.
- Proces jest zwykle długoterminowy i ma na celu trwałą zmianę, wykraczającą poza konkretne umiejętności zawodowe.

Cele:

- Wzrost samoświadomości i refleksji.
- Zmiana nawyków, przekonań i podejścia do życia.
- Wypracowanie wizji osobistej i zawodowej.
- Pomoc w stawianiu się liderem lub osiąganiu celów o dużym znaczeniu dla mentee.

Styl mentoringu:

- Mentor zadaje pytania wywołujące głęboką refleksję i inspiruje do samodzielnych odkryć.
- Relacja oparta na empatii, zaufaniu i autentyczności.
- Proces transformacyjny często odnosi się do wartości i emocji mentee, wspierając ich we wprowadzaniu znaczących zmian w życiu.

Mentoring Kompetencyjny

Charakterystyka:

- Skoncentrowany na rozwijaniu konkretnych umiejętności i kompetencji zawodowych mentee.
- Mentor pełni rolę eksperta i przewodnika, dzieląc się swoją wiedzą techniczną, doświadczeniem i praktycznymi wskazówkami.

- Proces jest bardziej strukturalny i ukierunkowany na osiągnięcie konkretnych rezultatów, takich jak poprawa wydajności, zdobycie nowych kwalifikacji lub przygotowanie do awansu.

Cele:

- Rozwój określonych umiejętności (np. zarządzanie, negocjacje, techniczne kompetencje zawodowe).
- Pomoc w osiąganiu krótko- i średnioterminowych celów zawodowych.
- Wzrost kompetencji, które można łatwo zmierzyć lub ocenić.

Styl mentoringu:

- Mentor udziela jasnych wskazówek, wyjaśnia procesy i dostarcza narzędzi.
- Relacja często ma charakter bardziej formalny i ukierunkowany na wyniki.
- Skupienie na konkretnych zadaniach, rozwiązywaniu problemów i zdobywaniu doświadczenia w określonym obszarze.

Porównanie:

Aspekt	Mentoring transformacyjny	Mentoring Kompetencyjny
Cel	Głęboki rozwój osobisty i zmiana wartości	Rozwój konkretnych umiejętności
Czas trwania	Długoterminowy	Średnio- lub krótkoterminowy
Relacja	Bardzo osobista i empatyczna	Formalna i skoncentrowana na zadaniach
Podejście	Inspirujące, refleksyjne	Techniczne, praktyczne
Rezultat	Trwała zmiana w myśleniu i postawie	Poprawa wyników i kompetencji

Podsumowanie:

- **Mentoring transformacyjny** pomaga wprowadzić zmiany o głębokim charakterze i odkryć nowe możliwości w życiu zawodowym i osobistym.
- **Mentoring kompetencyjny** jest idealny, gdy celem jest rozwój określonych umiejętności i osiągnięcie konkretnych celów.

Oba rodzaje mentoringu mogą być stosowane w zależności od potrzeb mentee i etapu ich rozwoju.



Mentoring transformacyjny jako obraz

Wyobraź sobie spokojną rzekę, wijącą się przez dolinę. Na początku jest pełna przeszkód: głazów, zatorów i wąskich przesmyków. Wzdłuż brzegu stoi mentor, który pomaga uczestnikowi znaleźć najlepsze ścieżki przepływu wody – symbolu energii i życia.

- **Rzeka:** Twoje życie, z jego naturalnymi potencjałami, ale także przeszkodami i wyzwaniem.
- **Głazy i przesmyki:** Ograniczenia, przekonania, strach czy nieznane aspekty samego siebie, które wymagają zrozumienia i transformacji.
- **Mentor:** Osoba wspierająca cię w zrozumieniu nurtu rzeki, pomagająca znaleźć balans między wysiłkiem a akceptacją.
- **Transformacja:** Gdy przeszkody w rzece stają się źródłem siły, a nurt przyspiesza, rzeka płynie spokojniej i w harmonii z otoczeniem. Uczestnik odkrywa swoje prawdziwe możliwości i odnajduje kierunek.



Mentoring kompetencyjny w obrazie

Nawiązuje do harmonii i inspiracji płynącej z procesu nauki i rozwoju