

Oferta dotycząca projektu:

„Mentoring jako metoda wsparcia transferu wiedzy w organizacji”

Poznań, 2019



Moje motto zawodowe to:

„Ustawiczny rozwój osobisty prowadzi do harmonii i sukcesu”

- ✓ Absolwentka Wydziału Handlu Zagranicznego Uniwersytetu Szczecińskiego
- ✓ Absolwentka Podyplomowych Studiów na kierunku Zarządzanie Potencjałem Pracowników na Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu
- ✓ Absolwentka **Szkoły Trenerów Biznesu Moderator we Wrocławiu**
- ✓ Właścicielka firmy **annatomala.pl** organizującej warsztaty rozwojowe
- ✓ Członkini **Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu**
- ✓ Wykładowca na Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu
- ✓ Juror w Komisji Sędziowskiej **Polish National Sales Award**

W swojej pracy trenera wykorzystuję bogate doświadczenie w biznesie. Przez wiele lat pracowałam na różnych stanowiskach i branżach. Dzięki temu poznałam specyfikę pracy z ludźmi oraz miałam okazję pracować w odmiennych modelach organizacyjnych.

Interesuję się również tematyką międzykulturowości. Bardzo długo pracuję w międzynarodowym środowisku i z perspektywy czasu uważam, że dzięki temu stałam się bardziej otwarta na „inność” i uważna w swoich ocenach. Pomaga mi to lepiej zrozumieć ludzi oraz sytuacje, z którymi spotykam się w pracy zawodowej. Obecnie czerpię dużą satysfakcję z pracy ze studentami, którzy przyjechali z całego świata i tworzą niezwykłą mieszankę kulturową dzięki czemu wzbogacają swoją różnorodnością nasze zajęcia.

W swojej pracy trenera i konsultanta wykorzystuję metodologię szkoleń opartych na dowodach (*Evidence-Based Training Method*). Moim zdaniem jest to bardzo ważne w praktyce biznesowej, żeby przekazywana wiedza była oparta na dowodach, czyli badaniach empirycznych. Wiedza z tego zakresu pozwala podejmować trafniejsze decyzje w zakresie zarządzania organizacją i tym samym unikać błędów, które mogą drogo kosztować.

Współpracowałam m.in. dla:

1. UNILEVER Poland Services
2. FRESENIUS MEDICAL CARE
3. MAN AC
4. BRIDGESTONE SSC
5. OPERATOR SYSTEMU MAGAZYNOWANIA (GRUPA PGNIG)
6. URZĄD MIASTA POZNANIA
7. Volkswagen Group Polska
8. KRD Academy
9. Athlone Insitute of Technology (Irlandia)
10. Berlin School of Economics and Law

Pełna lista referencyjna znajduje się na blogu: www.annatomala.pl

Jak pracuję?

- ✓ **rozmowa diagnostyczna** – poprzedzająca szkolenie, w celu określenia potrzeb szkoleniowych i dostosowania programu do specyfiki działania firmy
- ✓ **interaktywne warsztaty** – wykorzystujące rzeczywiste studium przypadku i ukierunkowane na szukanie rozwiązań, które można zastosować w pracy
- ✓ **ewaluacja** - konsultacje po warsztatach gwarantujące efektywność przeprowadzonego szkolenia

Co zyska Państwa firma?

- ✓ konkretne rozwiązania do zastosowania w pracy
- ✓ darmowe oraz nieograniczone czasowo konsultacje po warsztatach dla wszystkich uczestników
- ✓ dostęp do wiedzy opartej na dowodach oraz najlepszych specjalistów z *Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu*

„Mentoring jako wsparcie transferu wiedzy w organizacji ”

Korzyści dla firmy:

- ✓ wzrost wydajności pracy dzięki zatrzymaniu w organizacji unikalnej wiedzy i umiejętności
- ✓ obniżenie fluktuacji pracowników dzięki wsparciu młodych pracowników w ramach programu mentoringu
- ✓ wzrost pozycji firmy na rynku pracy dzięki rozwijaniu kultury organizacyjnej opartej na ciągłym rozwoju

Cel projektu:

- ✓ wdrożenie programu mentoringu w organizacji

Opis projektu:

Słowo *mentor* pochodzi z mitologii greckiej. Jak wiemy z historii opisanych przez Homera, Odyseusz przed wyprawą na Troję poprosił swojego przyjaciela Mentora o opiekę nad swoją rodziną. Chciał, żeby jego przyjaciel przekazał swoją wiedzę i doświadczenie synowi. Ta opowieść pokazuje jak ważną rolę może odegrać mentor w organizacji.

W praktyce program mentoringu stanowi wsparcie dla projektu rozwojowego „*Ekspert przekazywania i dzielenia się wiedzą w organizacji*”. W związku z tym, że efektywne nauczanie polega głównie na dopasowaniu metody do indywidualnych potrzeb, mentoring stanowi skuteczne rozwiązanie dla tych ekspertów, którzy nie chcą dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem w ramach prowadzenia szkoleń wewnętrznych.

Mentoring dzięki swojej idei pozwala na elastyczne podejście do procesu transferu wiedzy i tym samym przyczynia się do wypracowania najefektywniejszych narzędzi rozwoju dla obu stron.

Moim zdaniem mentoring jest doskonałą metodą wspierającą proces transferu wiedzy w organizacji.

Etapy projektu:

I etap – Opracowanie strategii wdrożenia programu mentoringu w organizacji (4 - 6 tygodni)– to jest kluczowa część całego projektu podczas której przedstawię najważniejsze elementy mentoringu; następnie na podstawie badania potrzeb zostanie przygotowany plan dostosowany do specyfiki funkcjonowania firmy.

II etap – Warsztaty dla mentorów i podopiecznych (6 godziny) – podczas warsztatów uczestnicy (mentorzy i ich podopieczni) poznają zasady pracy w procesie mentoringu; następnie podczas ćwiczeń będą nabywać umiejętności posługiwania się poszczególnymi narzędziami.

III etap – Spotkania dyskusyjne (2 x 4 godziny) - w tej części uczestnicy projektu odbędą 2 spotkania podczas których będą dzielić się swoim doświadczeniem oraz wyznaczać kierunki swojego działania.

IV etap – Ewaluacja - w tym module będziemy badać efektywność wprowadzonych rozwiązań na podstawie określonych wcześniej wskaźników.