

Program mentoringu dla nowych pracowników

eduSquare.pl
Łukasz Miedziński

Wykonawca i data sporządzenia dokumentu:

.....
(Data sporządzenia dokumentu)

(Pieczęć firmowa Wykonawcy)

(Czytelny podpis Wykonawcy)

Beneficjent i data zatwierdzenia dokumentu:

.....
(Data zatwierdzenia dokumentu)

(Pieczęć firmowa Beneficjenta)

(Czytelny podpis Beneficjenta)

Skarżysko-Kamienna 2015

Spis treści

Wstęp.....	3
Cele programu mentoringu.....	4
Mentor.....	6
Nowy pracownik.....	7
Działania w ramach programu.....	8
Ewaluacja.....	10
Załączniki.....	11
Ankieta A.....	11
Ankieta B.....	14
Ankieta C.....	17
Harmonogram działań.....	20

Wstęp

Rozwój firmy i platformy eduSQUARE.pl w największym stopniu zależy od odpowiednio zmotywowanych i zaangażowanych pracowników. Bez ich wiedzy i umiejętności sukces żadnego przedsiębiorstwa nie jest możliwy. W ramach działań CSR firma eduSQUARE.pl przyjęła Politykę zatrudnienia, która szczegółowo reguluje relacje pomiędzy organizacją, a jej pracownikami.

Aby ułatwić wdrożenie pracownika w nowe obowiązki w strukturze eduSQUARE.pl, przedsiębiorstwo przygotowało program mentoringu. Dokument ten zakłada, że w okresie 3 miesięcy od chwili rozpoczęcia pracy nowy pracownik będzie znajdował się pod opieką doświadczonego członka zespołu eduSQUARE.pl. Dołoży ona starań, aby zgodnie ze swoją wiedzą i umiejętnościami przekazać mu jak najwięcej informacji o firmie oraz obszarze jego obowiązków.

Dzięki temu nowy pracownik będzie mógł zawsze zwrócić się do swojego mentora z prośbą o pomoc, radę oraz konsultacje. Program opisuje obszary tematyczne, które powinny zostać poruszone z każdym nowym pracownikiem. W zależności od specyfiki jego obowiązków, mentor stworzy dodatkową listę zagadnień, związaną tylko z wybranym działem tematycznym. Dzięki temu wszyscy nowi pracownicy otrzymają taki sam pakiet informacji o firmie oraz dodatkowe, spersonalizowane wiadomości, dotyczące ich stanowiska pracy.

Podstawą programu mentoringu jest harmonogram, który porządkuje działania mentora w określonych ramach czasowych. Projekt rozpoczyna i kończy się ankietą ewaluacyjną dla nowego pracownika, który pozwoli ocenić stopień jego postępów. Ponadto mentor dokona ewaluacji jego umiejętności w dodatkowej ankiecie. Zebrane w ten sposób dane pozwolą na stworzenie obiektywnej rekomendacji dla firmy, w sytuacji gdy będzie ona rozważać przedłużenie lub zakończenie współpracy z nowym pracownikiem.

Cele programu mentoringu

Cel główny:

Harmonijne i efektywne wdrożenie nowego pracownika w struktury firmy eduSQUARE.pl

Cele szczegółowe:

- Poznanie przez pracownika obszarów działań przedsiębiorstwa.
- Integracja z zespołem pracowników eduSQUARE.pl
- Zdobycie nowych umiejętności, poszerzenie swojej wiedzy.
- Przygotowanie pracownika do podejmowania samodzielnych działań.
- Przekazanie pracownikowi informacji na temat działań CSR firmy.

Mierniki realizacji celów:

Cel: Poznanie przez pracownika obszarów działań przedsiębiorstwa.

- Wiedza na temat oferty, struktury i podejmowanych inicjatyw eduSQUARE.pl na poziomie 100% po 3 miesiącach (ankieta ewaluacyjna)

Cel: Integracja z zespołem pracowników eduSQUARE.pl

- Ocena stopnia integracji z zespołem pracowników przez nową osobę oraz pozostałych członków teamu (ankieta + rozmowa z zespołem)

Cel: Zdobycie nowych umiejętności, poszerzenie swojej wiedzy.

- Pozytywna działań nowego pracownika przez mentora – 70% (ankieta ewaluacyjna)
- Pozytywna ocena własnych działań przez pracownika – co najmniej 70% (ankieta ewaluacyjna)

Cel: Przygotowanie pracownika do podejmowania samodzielnych działań.

- Ocena gotowości do podejmowania własnych obowiązków przez pracownika i jego mentora na poziomie co najmniej 80%. (ankieta ewaluacyjna)

Cel: Przekazanie pracownikowi informacji na temat działań CSR firmy.

- Znajomość zagadnień związanych z CSR firmy na poziomie co najmniej 65% (rozmowa z mentorem pod koniec Programu mentoringu).

Postępy nowego pracownika w okresie trwania Programu mentoringu (3 miesiące) będą oceniane z jednej strony na podstawie obiektywnych danych (ankieta przed oraz ankieta ewaluacyjna po zakończeniu okresu próbnego). Z drugiej strony o trwałym włączeniu pracownika w struktury firmy decydować będzie subiektywna ocena mentora. Prawo po określenia stopnia integracji z zespołem będą również mieli inni pracownicy.

Mentor

Podstawą programu mentoringu w eduSQUARE.pl jest przyjazna i pełna zrozumienia relacja pomiędzy mentorem, a nowym pracownikiem. W tym czasie ich głównym zadaniem jest poznanie wzajemnych potrzeb i umiejętności oraz wypracowanie skutecznego modelu współpracy. Głównym zadaniem mentora jest wspieranie pracownika oraz przekazywanie mu wiedzy, ocena jego postępów jest zaledwie elementem programu, a nie jego podstawą. Nowy pracownik powinien wykazać się zaangażowaniem, chęcią poszerzania swojej wiedzy i zdobywania nowych umiejętności.

Zadania mentora:

- Poinformowanie nowego pracownika o strukturze firmy, specyfice jej działania oraz konkurencji.
- Wdrożenie go w nowe obowiązki w firmie (stanowisko pracy, czas i harmonogram realizacji projektów, działania do wykonania).
- Zapewnienie komfortowych warunków rozwoju pracownika.
- Zapoznanie go ze strategią CSR, Polityką środowiskową i Polityką zatrudnienia w eduSQUARE.pl
- Wyznaczenie mu celów okresowych i monitorowanie jego postępów.
- Budowanie pewności siebie pracownika, poprzez jego adekwatne motywowanie.
- Pobudzanie w pracowniku zainteresowania obszarem swoich obowiązków, zachęcanie go do poszukiwania nowych ścieżek, własnych pomysłów i źródeł wiedzy z danej dziedziny.
- Inicjowanie projektów i działań z innymi pracownikami firmy (integracja z zespołem).
- Uczulenie pracownika na kwestie związane z ekologią (wdrożenie go w zasady ekobiura).

Nowy pracownik

Program mentoringu eduSQUARE.pl jest skupiony wokół osoby nowego pracownika. Z założenia ma służyć jako narzędzie wspierającego go w podejmowaniu nowych obowiązków, a nie wyłącznie jego ocenę. Odnalezienie się w nowym środowisku pracy dla każdego bywa źródłem stresu i niepewności, dlatego program został tak skonstruowany w harmonijny sposób wprowadzić nowego pracownika do firmy eduSQUARE.pl. Mentor pełni rolę źródła informacji o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, zaufanego doradcy oraz coacha, z którego umiejętności czerpać powinien nowy pracownik.

W związku z tym pracownik powinien:

- Wykazać się dużym zaangażowaniem w zdobywaniu nowej wiedzy i umiejętności.
- Z chęcią poznawać tajniki pracy w eduSQUARE.pl i działać zgodnie ze wskazówkami mentora.
- Dążyć do integracji z zespołem pracowników.
- Być otwartym na nowe wyzwania.
- W razie niejasności zadawać pytania w pierwszej kolejności mentorowi.
- Wykazywać się własną inicjatywą, dzielić pomysłami i przemyśleniami na temat funkcjonowania firmy.
- Obiektywnie wyrażać opinię na temat własnych postępów, poszukiwać dróg dalszego rozwoju.
- Współpracować ze swoim mentorem na każdym polu codziennej aktywności.
- Trzymać się określonych celów i dążyć do ich 100% realizacji.
- Traktować program mentoringu jako doskonałe przygotowanie do podejmowania własnych działań w firmie.
- Poznać i zrozumieć filozofię przedsiębiorstwa opartą na społecznej odpowiedzialności biznesu.
- Szukać nowych źródeł wiedzy na temat obszarów swojej aktywności zawodowej również poza firmą.

Działania w ramach programu mentoringu

Najważniejsze działania podejmowane w trakcie programu mentoringu:

1. Firma eduSQUARE.pl

- Zakres działań firmy i jej konkurencja na rynku e-szkoleń.
- Oferta firmy (działania platformy e-learningowej).
- Funkcjonalności platformy e-learningowej.
- Wsparcie techniczne i obsługa Klienta
- Najważniejsi Klienci.
- Cele przedsiębiorstwa.
- Strategia CRS.
- Polityka środowiskowa.
- Polityka zatrudnienia.
- Zespół pracowników (role i kompetencje).
- Inne.

2. CSR – społeczna odpowiedzialność biznesu.

- Zasady związane z prowadzeniem biznesu w sposób odpowiedzialny.
- Działania CSR firmy.
- Interesariusze pierwszorzędni i drugorzędni przedsiębiorstwa.
- Zasady eko-biura i ich zastosowanie w praktyce.
- Inne.

3. Informacje specjalistyczne

W zależności od obszaru działań nowego pracownika (np. Obsługa Klienta/Pomoc Techniczna/Rozwój produktu/Administracja itd.) mentor będzie indywidualnie konstruował listę zagadnień, którą należy omówić z nowym pracownikiem.

Zestawienie to powinno być wyczerpujące i w jak największym stopniu oddawać stan wiedzy teoretycznej i praktycznej mentora.

Sposoby przekazywania wiedzy z poszczególnych obszarów informacyjnych:

- Słowna informacja.
- Informacja przekazana telefonicznie lub mailowo.
- Przekazanie nowemu pracownikowi dokumentów do wglądu.
- Samodzielny research pracownika w Internecie.
- Ćwiczenie/symulacja/próba.
- Prezentacja możliwości platformy e-learningowej – samodzielne przygotowanie warsztatu przez nowego pracownika.
- Przekazanie pracownikowi listy polecanych lektur, stron www, które poszerzą jego wiedzę z danej dziedziny.
- Szkolenie.
- Realizacja zadań w praktyce pod nadzorem mentora (również poza biurem).
- Instruktaż obsługi wybranych programów (np. do zarządzania projektem).
- Udzielenie pracownikowi informacji zwrotnej i uczulenie go na najważniejsze kwestie związane z wykonywaną pracą.
- Inne.

Ewaluacja

Program mentoringu ma za zadanie wdrożyć oraz ocenić postawę nowego pracownika w firmie eduSQUARE.pl. Ocena ta powinna odbyć się na wielu płaszczyznach i skutkować jak najlepszą adaptacją pracownika w struktury przedsiębiorstwa.

Przed rozpoczęciem programu pracownik przyjęty na 3-miesięczny okres próbny zostanie poproszony o wypełnienie ankiety, która pozwoli określić jego wiedzę początkową zarówno w obszarze działania firmy, jak i posiadanych umiejętności. (Załącznik A).

Po okresie 3 miesięcy pracownik zostanie poproszony o ponowne wypełnienie tej samej ankiety. Jego wiedza powinna kształtować się na poziomie 70-100%. (Załącznik B)

Dodatkowo o ocenę pracownika zostanie poproszony mentor. Pierwszy raz w połowie okresu próbnego, drugi po jego zakończeniu (Załącznik C). Ponadto mentor zasięgnie opinii również innych pracowników na temat otwartości, pracowitości i chęci integracji nowego członka zespołu.

Wszystkie zebrane w ten sposób dane zostaną poddane analizie, która wskaże dalszą przyszłość pracownika w firmie eduSQUARE.pl.

Załącznik A

Imię i nazwisko

Witamy Cię w firmie eduSQUARE.pl!

Dzisiaj rozpoczynasz swój 3-miesięczny okres próbny, który przygotuje Cię do pracy w naszej firmie. Ta ankieta pozwoli ocenić Twoją dotychczasową wiedzę w wybranych przez nas obszarach. Wyniki ankiety pozwolą nam ocenić Twoje postępy po zakończeniu programu mentoringu.

Na wypełnienie ankiety masz 25 minut.

1. Czym zajmuje się eduSQUARE.pl? (3 pkt).

.....
.....
.....
.....

2. W jaki sposób firma dba o środowisko naturalne? (3 pkt).

.....
.....
.....
.....
.....

3. Wymień co najmniej 5 grup interesariuszy eduSQUARE.pl. (5 pkt).

-.....
-.....
-.....
-.....
-.....

4. Co to jest CSR? (3 pkt)

.....

.....

.....

.....

.....

5. Proszę ocenić obiektywnie swoje cechy i umiejętności w poniższych obszarach, gdzie 1 – złe, 2 – dopuszczająco, 3 - dostatecznie, 4 - dobrze, 5 - bardzo dobrze, 6 – doskonale.

Samodzielność w działaniu	1	2	3	4	5	6
Praca w zespole	1	2	3	4	5	6
Odporność na stres	1	2	3	4	5	6
Elastyczność	1	2	3	4	5	6
Planowanie wł. działań	1	2	3	4	5	6
Komunikatywność	1	2	3	4	5	6
Łatwość nawiązywania kontaktów	1	2	3	4	5	6
Chęć uczenia się	1	2	3	4	5	6
Multizadaniowość	1	2	3	4	5	6
Przedsiębiorczość	1	2	3	4	5	6
Chęć podejmowania nowych wyzwań	1	2	3	4	5	6

6. PYTANIE SYTUACYJNE SKONTRUOWANE PRZEZ MENTORA (W ZALEŻNOŚCI OD OBSZARU DZIAŁAŃ PRACOWNIKA) (8 pkt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

7. Jakie zasady znajdują się w Polityce środowiskowej firmy? (3 pkt).

.....
.....
.....
.....
.....

8. Wymień grupy klientów, korzystających z platformy eduSQUARE.pl (4 pkt).

.....
.....
.....
.....

9. Czy różni się platforma e-learningowa eduSQUARE.pl od produktów konkurencji? (2 pkt)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. Wymień funkcjonalności platformy e-learningowej eduSQUARE.pl. (5 pkt)

-

-

-

-

-

Ankieta B

Imię i nazwisko

Witaj!

Mamy nadzieję, że ostatnie 3 miesiące pracy w eduSQUARE.pl były dla Ciebie wzbogacającym doświadczeniem. Poświęć chwilę, by wypełnić ankietę z pytaniami na temat funkcjonowania firmy i jej działań CSR.

Przeznacz na nią 25 minut.

1. Czym zajmuje się eduSQUARE.pl? (3 pkt).

.....
.....
.....
.....

2. W jaki sposób firma dba o środowisko naturalne? (3pkt).

.....
.....
.....
.....
.....

3. Wymień co najmniej 5 grup interesariuszy eduSQUARE.pl. (5 pkt).

-.....
-.....
-.....
-.....
-.....

4. Co to jest CSR? (3 pkt)

.....

.....

.....

.....

.....

5. Proszę ocenić obiektywnie swoje cechy i umiejętności w poniższych obszarach, gdzie 1 – złe, 2 – dopuszczająco, 3 - dostatecznie, 4 - dobrze, 5 - bardzo dobrze, 6 – doskonale.

Samodzielność w działaniu	1	2	3	4	5	6
Praca w zespole	1	2	3	4	5	6
Odporność na stres	1	2	3	4	5	6
Elastyczność	1	2	3	4	5	6
Planowanie wł. działań	1	2	3	4	5	6
Komunikatywność	1	2	3	4	5	6
Łatwość nawiązywania kontaktów	1	2	3	4	5	6
Chęć uczenia się	1	2	3	4	5	6
Multizadaniowość	1	2	3	4	5	6
Przedsiębiorczość	1	2	3	4	5	6
Chęć podejmowania nowych wyzwań	1	2	3	4	5	6

6. PYTANIE SYTUACYJNE SKONTRUOWANE PRZEZ MENTORA (W ZALEŻNOŚCI OD OBSZARU DZIAŁAŃ PRACOWNIKA) (8 pkt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

7. Jakie zasady znajdują się w Polityce środowiskowej firmy? (3 pkt).

.....
.....
.....
.....

8. Wymień grupy klientów, korzystających z platformy eduSQUARE.pl (4 pkt).

.....
.....
.....
.....

11. Czy różni się platforma e-learningowa eduSQUARE.pl od produktów konkurencji? (2 pkt)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

12. Wymień funkcjonalności platformy e-learningowej eduSQUARE.pl. (5 pkt)

-

-

-

-

-

Ankieta C

**Ocena kompetencji nowego pracownika przez mentora.
 Odpowiednio po 1,5 miesiąca i 3 miesiącach okresu próbnego.**

Ocena kompetencji pracownika
Imię i nazwisko pracownika

Imię i nazwisko mentora

1. Oświadczam, że pracownikowi zostały przekazane informacje z poniższych obszarów:

Obszar	tak	nie	w trakcie
Zakres działań firmy i jej konkurencja na rynku e-szkoleń.			
Oferta firmy (działania platformy e-learningowej).			
Funkcjonalności platformy e-learningowej.			
Wsparcie techniczne i obsługa Klienta.			
Najważniejsi Klienci.			
Cele przedsiębiorstwa.			
Strategia CRS.			
Polityka środowiskowa.			
Polityka zatrudnienia.			
Zespół pracowników (role i kompetencje)			
CSR – społeczna odpowiedzialność biznesu.			
Zasady związane z prowadzeniem biznesu w sposób odpowiedzialny.			
Działania CSR firmy.			
Interesariusze pierwszorzędni i drugorzędni przedsiębiorstwa.			
Zasady eko-biura i ich zastosowanie w praktyce.			
Obszar specjalistyczny 1:			
Obszar specjalistyczny 2:			
Obszar specjalistyczny 3:			
Obszar specjalistyczny 4:			
Obszar specjalistyczny 5:			
Obszar specjalistyczny 6:			

Obszar specjalistyczny 7:			
Obszar specjalistyczny 8:			
Obszar specjalistyczny 9:			
Obszar specjalistyczny 10:			

2. Oceń cechy i umiejętności pracownika w poniższych obszarach, gdzie 1 – źle, 2 – dopuszczająco, 3 - dostatecznie, 4 - dobrze, 5 - bardzo dobrze, 6 – doskonale.

Samodzielność w działaniu	1	2	3	4	5	6
Praca w zespole	1	2	3	4	5	6
Odporność na stres	1	2	3	4	5	6
Elastyczność	1	2	3	4	5	6
Planowanie wł. działań	1	2	3	4	5	6
Komunikatywność	1	2	3	4	5	6
Łatwość nawiązywania kontaktów	1	2	3	4	5	6
Chęć uczenia się	1	2	3	4	5	6
Multizadaniowość	1	2	3	4	5	6
Przedsiębiorczość	1	2	3	4	5	6
Chęć podejmowania nowych wyzwań	1	2	3	4	5	6

4. Moja ocena nowego pracownika na tym etapie programu mentoringu.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. W chwili obecnej rekomenduję/ nie rekomenduję* pracownika do zatrudnienia na stałe w firmie eduSQUARE.pl.

* Właściwe podkreślić.

Harmonogram działań

Harmonogram działań, znajdujący się poniżej pozwala na usystematyzowanie poszczególnych procesów w czasie. W trakcie 3-miesięcznego okresu próbnego nowy pracownik będzie mógł stale poszerzać swoją wiedzę na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa i działań CSR firmy. Od osoby mentora zależy w jaki sposób i kiedy dokładnie przekaże pracownikowi nowe informacje. Harmonogram ma być dla niego głównym punktem odniesienia we wszelkich sytuacjach, budzących jego wątpliwości. Harmonogram zakończony jest procesem ewaluacji działań przy pomocy ankiety oraz oceny pracownika. Informacje te pozwolą na stworzenie rekomendacji dla firmy w kwestii przedłużenia współpracy z nowym pracownikiem.

Miesiąc	I				II				III			
Tydzień/obszary tematyczne	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
EduSQUARE.pl - informacje o firmie												
Zakres działań firmy i jej konkurencja na rynku e-szkoleń.												
Oferta firmy (działania platformy e-learningowej).												
Funkcjonalności platformy e-learningowej.												
Wsparcie techniczne i obsługa Klienta.												
Najważniejsi Klienci.												
Cele przedsiębiorstwa.												
Strategia CRS.												
Polityka środowiskowa.												
Polityka zatrudnienia.												
Zespół pracowników (role i kompetencje).												
CSR - społeczna odpowiedzialność biznesu												
Zasady związane z prowadzeniem biznesu w sposób odpowiedzialny.												
Działania CSR firmy.												
Interesariusze pierwszorzędni i drugorzędni przedsiębiorstwa.												
Zasady eko-biura i ich zastosowanie w praktyce.												
Inne.												
Zagadnienia specjalistyczne												
Zagadnienie specjalistyczne 1												
Zagadnienie specjalistyczne 2												
Zagadnienie specjalistyczne 3												
Zagadnienie specjalistyczne 4												
Zagadnienie specjalistyczne 5												
Zagadnienie specjalistyczne 6												
Zagadnienie specjalistyczne 7												
Zagadnienie specjalistyczne 8												
Zagadnienie specjalistyczne 9												
Zagadnienie specjalistyczne 10												
Ewaluacja												
Ankieta dla nowego pracownika A												
Ankieta dla nowego pracownika B												
Ankieta dla mentora C												