



ПОДГОТВЕН ЗА ПОТРЕБИТЕ НА ПРОЕКТОТ

„Надминување на јазовите помеѓу
домашните мали и средни претпријатија
и мултинационалните компании во РСМ“



This project is funded by
the European Union



ПРИРАЧНИК ЗА МЕНТОРСТВО

ПОДГОТВЕН ЗА ПОТРЕБИТЕ НА ПРОЕКТОТ

„Надминување на јазовите помеѓу домашните мали и средни претпријатија и мултинационалните компании во РСМ“

ПОДГОТВИЛ:





Овој прирачник е изработен во рамките на проектот „Надминување на јазовите помеѓу домашните мали и средни претпријатија и мултинационалните компании во РСМ“ финансиран од страна на Европската Унија. Содржината на овој прирачник е единствена одговорност на авторите и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Содржина

ВОВЕД ВО ПРОЕКТОТ.....	5
РАМКА НА МЕНТОРСКАТА ПРОГРАМА	6
ПРИДОБИВКИ ОД МЕНТОРСКАТА ПРОГРАМА	8
УЛОГАТА НА МЕНТОРИТЕ И МЕНТОРИРАНИТЕ	12
Одговорности на менторот	13
ОСНОВНИ НАЧЕЛА И ПРИСТАП НА ПРОГРАМАТА ЗА МЕНТОРИРАЊЕ	16
ЕТИКА	18
ПРОЦЕС И ПОСТАПКИ	19
СЛЕДЕЊЕ И ЕВАЛУАЦИЈА	20
Методи	21
<i>Прилоџ 1 Податоци за менторите</i>	<i>22</i>
<i>Прилоџ 2 Менторски план</i>	<i>23</i>
<i>Прилоџ 3 Заявник од менторски соопштение</i>	<i>24</i>
<i>Прилоџ 4 Прашалник за евалуација на оспоставувањата на менторите</i>	<i>26</i>
<i>Прилоџ 5 Прашалник за евалуација на оспоставувањата на менторираните компании</i>	<i>28</i>
<i>Прилоџ 6 Договор за менторство</i>	<i>30</i>

ВОВЕД ВО ПРОЕКТОТ

Со цел да се подобри соработката, вмрежувањето и развиеноста на системот за размена на стоки и услуги меѓу домашните мали и средни претпријатија (МСП) и мултинационалните компании (МНК), *Finance Think* – Институтот за економски истражувања и политики, во партнерство со Центарот за управување со промени започнаа со реализација на проектот „Надминување на јазовите помеѓу мултинационалните компании и домашните МСП во Р. Северна Македонија“ (во понатамошниот текст: Проект). Целите на проектот се спроведуваат преку кохерентен збир на меѓусебно поврзани групи на активности, артикулирани во четири кластери: (1) Идентификација на пречките во вредносниот синџир на снабдување и мапирање на вредносните синџири; (2) Обуки за меки вештини; (3) Подобрување на технолошките и другите стандарди на компанијата и професионалните стандарди како одговор на барањата на МНК; (4) Менторска програма и (5) Поттикнување на вмрежување и партнерство помеѓу домашните МСП и МНК.

Главната цел на проектот е да се воспостават и/или подобрат односите меѓу домашните мали и средни претпријатија и мултинационалните компании кои работат во Р. Северна Македонија, што ќе доведе и до зголемување на конкурентноста на домашниот бизнис-сектор.

Со реализација на проектните активности се очекува да се придонесе кон остварување на следните резултати:

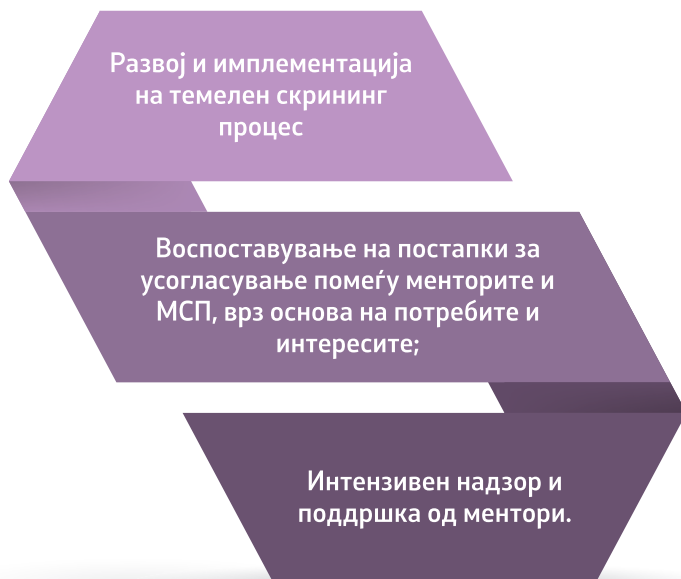
- Идентификувани пречки во текот и размената на стоки и услуги помеѓу домашните и мултинационалните компании и утврдување нови можности во синџирот на снабдување и додадена вредност.
- Зајакнати капацитети на МСП во делот на градење вештини за продажба, идентификување на можностите, градење мрежи и подобрување на ефикасноста во работата.
- Намалување на технолошкиот јаз помеѓу домашните и странските компании и изградба на професионални стандарди, обезбедување лиценци, зголемување на иновациите и капацитетот за истражување и развој, како и примена на нови технологии.
- Воспоставени и надградени партнерства помеѓу домашните и мултинационалните компании кои работат во нашата земја.

РАМКА НА МЕНТОРСКАТА ПРОГРАМА

Централен елемент на индивидуализираната поддршка за целната група на проектот е „**Менторскиот модел**“, кој ќе се користи како ефективна алатка за зголемување на капацитетот и информациите за стандардизација и лиценцирање, зголемување на иновациите и капацитетот за истражување и развој, и поттикнување на имплементацијата на нови технологии.

Менторството е опишано како стручна помош која една личност/компанија „ментор“ му ја дава на друга, помалку искусна компанија. Со проектот првично ќе се идентификува кои стандарди треба да се имплементираат, со цел да се создаде врската што недостасува помеѓу МСП и МНК и ќе се ангажираат стручни експерти во улога на ментори за да им се помогне на домашните МСП. Мултинационалните компании ќе бидат дел од процесот и, потенцијално, можат да обезбедат експерти во одредена област на интерес, со цел да обезбедат додадена вредност на процесот и информациите. МНК ќе придонесат во процесот на менторство со конкретно вклучување во зависност од нивното време и достапност.

Основните компоненти за успешна менторска програма вклучуваат:



Елементите за градење успешен и ефективен менторски модел во рамките на овој проект вклучуваат: поставување на моделот и идентификување на целта, идентификација на менторите и менторираните, видот на менторство, природата на сесиите, целите и очекуваните резултати, фреквенцијата на активности, времетраењето на оперативниот модел, подготвување на моделот и воведување индикатори за следење и оценување на моделот (мерење на процесот, мерење на очекуваните резултати).

Програмата за менторирање вклучува 6 месеци менторска програма преку консултантски услуги со претставници на мали и средни претпријатија кои сакаат да воведат стандардизација во квалитетот на работењето, им треба помош за решавање на конкретни деловни предизвици во реализацијата на целите и сакаат да започнат соработка со мултинационалните компании кои работат на територијата на Р. Северна Македонија.

Предвидено е во менторската програма да бидат вклучени 8-12 домашни мали и средни компании. Во рамките на оваа активност ќе биде пилотирана шестмесечна менторска програма за трансфер на знаење, имплементирање на стандарди, лиценцирање, истражување и развој, човечки капитал, со цел приближување до барањата и потребите на мултинационалните компании. Со проектот ќе биде отворена можноста менаџерите на мултинационалните компании да станат дел од програмата за менторство, ако се заинтересирани.

Фази на имплементација на менторската програма

- Спојување на МСП со МНК. Од листата на МСП, кои имаат интерес да се вклучат во програмата, МНК избира неколку компании како поширок избор. На избраните компании им се понудува менторство од МНК која ги избрала да ги менторира.
- На првата средба помеѓу МСП и МНК се дефинира планот за менторство, целите кои се сакаат да се постигнат согласно потребите на МСП и можностите на МНК.
- Во период од шест месеци се имплементира акцискиот план договорен на првата средба.
- Менторот и менторираниот потпишуваат взаемен договор за имплементација на акцискиот план.
- Во текот на менторската програма, Центарот за управување со промени дава надворешна поддршка и го следи процесот.

Менторската програма може да се реализира согласно договорената динамика и активности помеѓу менторот и менторираниот. Може да вклучува некоја или комбинација од следните форми:

- средби на менторот со менторираниот и дискусија за постигнувањата, пречките и плановите за постигнувањата;
- поминување одреден период на менторираниот во работната средина на менторот;
- посета на менторот на работната средина на менторираниот за проценка и давање одредени препораки;
- други форми кои ќе бидат договорени помеѓу менторот и менторираниот.

ПРИДОБИВКИ ОД МЕНТОРСКАТА ПРОГРАМА

Менторската програма вклучува пренесување на знаење, поддршка, насоки и совети за малите и средните претпријатија, кои треба да придонесат за подобрување на нивната конкурентност преку воведување одредени стандарди за работење.

Менторството ќе се испорача во форма на помош за имплементирање на потребен стандард, спроведена преку консултантски денови испорачани од страна на Менторот (консултантска куќа, експерт) за претставниците на малите и средни претпријатија (МСП) кои се предмет на менторство. Менторството може да биде спроведено и од страна на мултинационалните компании, врз основа на оваа програма, во зависност од интересот и афинитетите на МСП. Важен момент е стручноста и искуството кои можат да ѝ донесат различна перспектива на менторираната компанија.

Менторството може да биде многу ефективен метод за пренесување стручност и вештини во рамките на МСП. Придобивките од менторската програма ги вклучуваат следните елементи:

- зголемено разбирање на важноста и придобивките од воведување стандарди во работата на МСП;
- развој на структуриран процес со кој одредени стандарди ќе станат интегрален дел од сите фази во работата на компанијата;
- проценка на напредокот на компанијата темелен на докази;
- подобрени стратешки деловни иницијативи;

- подобрена продуктивност;
- зголемување на трансферот на знаење од преземени информации до нивно пренесување во практично искуство и добивање препораки во работењето;
- критички повратни информации во клучните области, како што се комуникации, меѓучовечки односи, технички способности, управување со промени и лидерски вештини;
- стекнување специфични вештини и знаења кои се релевантни за личните цели;
- пристап до искусен консултант со кој ќе може да се споделат фрустрациите, како и успехите;
- подобро разбирање на општите трошоци и структури на трошоци.

Кои се придобивките за менторот?

Примарен корисник на бизнис-менторската програма е менторираната компанија, но и тие кои менторираат може да имаат придобивки. Во најуспешните деловни, менторски односи секогаш има нешто корисно за менторот, не само за менторираниот.

Придобивките за деловниот ментор вклучуваат:

- личен развој;
- зголемено задоволство од работата;
- усовршување вештини како што се тренинг, слушање, давање повратни информации и приспособување на стилот на лидерство;
- развој на самоспознание и самосвест.

Покрај овие „помеки“ придобивки, менторската програма, исто така, има посилни придобивки кои може да ги пренесе менторираната компанија:

- споделување мрежа на контакти која ја има менторираната компанија;
- давање реална слика на организацијата (што навистина се случува).

Кои се придобивките за менторираната компанија?

Придобивките за менторираната компанија се:

- знаење, технички и бихевиористички подобрувања во развојот на компанијата;
- подобро управување и раководење со резултатите од работењето на компанијата;
- развивање поширока мрежа на влијание и соработка преку разбирање на важноста на засегнатите страни во развојот на компанијата;
- зголемена доверба во тимот и инспиративно лидерство;
- подобрување на управувањето со промените во компанијата.

Менторот, врз основа на своето искуство, може да му помогне на менторираниот подобро да управува со организацијата. Можеби уште поважно, деловниот ментор ќе му помогне на менторираниот да разбере некои од не толку формалните начини за вршење на работите и некои од напишаните и непостојани начини на работа (корпоративната политика), а со тоа и да ја развие професионалната експертиза на менторираниот.

Ментор е оној со кого менторираниот може да разговара и да ги изрази своите грижи или можности поврзани со работното место, кои тие најчесто не сакаат да ги изложат пред својот непосреден претпоставен. Многу често, претпоставениот може да биде една од главните грижи на менторираниот. Додека, пак, претпоставениот може да биде под притисок и со тоа да покаже краткорочни резултати, а на сметка на тоа може да не биде насочен кон долгорочните цели на менторската програма.

Цел на менторската програма

Менторството најчесто се дефинира како професионален однос во кој менторот ги насочува и поттикнува луѓето (компаниите) да развијат специфични вештини и знаења со помош на кои ќе го максимизираат својот деловен потенцијал и ќе го подобрат нивниот успех. На кратко, тоа е трансфер на знаење, вештини и искуство. Менторот работи како водич за наоѓање на вистинска насока и развој на решенија. Бизнес-менторството е процес кој ги активира вештините на менторираниот во нивната тековна улога и им помага во достигнувањето на следното ниво. Бизнес-менторството им помага на компаниите да донесат квалитетни одлуки во работењето, подобро да ги дефинираат авторитетите и оценуваат својата ефективност.

Целта на менторската програма е зголемување на капацитетот и информациите за стандардизација и лиценцирање, зголемување на иновациите и капацитетот за истражување и развој и поттикнување на имплементацијата на нови технологии кај малите и средни претпријатија (МСП).

Во насока на јакнење на овие капацитети, менторската програма може да биде насочена кон:

- јакнење на капацитети за имплементација или воведување одредени стандарди и лиценци (претходно идентификувани како значајни за малите и средни претпријатија);
- јакнење на капацитетот за иновации и истражувања во тековното производство;
- идентификување на и план за технолошки развој;
- човечки капацитети – организациски постапки и правилници, корпоративна култура која треба да ги доближи домашните мали и средни претпријатија до странските инвеститори и мултинационалните компании (МНК) во земјата.

Квалитетот постигнат во деловната менторска програма често зависи од стручноста на оние кои ја воспоставуваат програмата за постигнување на вистинско усогласување помеѓу менторираниот и менторот. Најдобри резултати често се постигнуваат кога менторот и менторираниот се почитуваат и меѓусебно се надополнуваат.

Целна група

За кого е наменета програмата за бизнис-менторство?

Програмата е наменета за домашни мали и средни претпријатија кои:

- сакаат водство во имплементација на стандарди за работењето;
- имаат потенцијал за соработка со мултинационални компании;
- сакаат помош за пласман на пазарот (МНК) или за растење на својот бизнис;
- сакаат помош за спроведување на промена во својот бизнис;
- сакаат поддршка или совет при справување со одредени деловни предизвици;
- сакаат да постават нови цели и да постигнат успех.

УЛОГАТА НА МЕНТОРИТЕ И МЕНТОРИРАНИТЕ

Со цел менторскиот процес да биде успешен и менторите и менторираниите треба да се придржуваат до некои определени начела, како што се:

- менторот да обезбеди конструктивни повратни информации за менторираниот, додека менторираниот треба да се обиде да се справи со сите предизвици во имплементацијата на насоките за развој;
- двата партнера треба да преземат еднаква одговорност за прогресија на менторското партнерство;
- менторот не треба да дејствува во име на менторираниот;
- менторот треба да осигури дека менторираниот добива самодоверба и независност како резултат на менторството и е способен да преземе целосна и ефективна одговорност за сопствениот развој во текот на следната фаза;
- сите прашања за кои разговараат менторот и менторираниот треба да се третираат како доверливи;

- менторот и менторираниот треба да бидат отворени и искрени еден кон друг;
- менторот и менторираниот треба да ги почитуваат меѓусебните обврски;
- каде што е можно, зачестеноста и должината на состаноците треба да бидат меѓусебно договорени за поедноставни прашања, заедно со начинот на комуникација помеѓу средбите;
- и менторот и менторираниот мора да бидат задоволни со локацијата на состаноците, водејќи сметка за оддалеченоста и безбедноста;
- секоја од страните може да го прекине партнерството, но со взаемно почитување и разбирање.

Одговорности на менторот

Одговорностите на менторот вклучуваат достапност да се обезбеди поддршка за компаниите кои се предмет на менторство во секоја фаза, од самото формулирање на проблемот до презентирање и објавување на постигнувањата.

Одговорности на менторот, со кои го поддржува воведувањето добри практики во менторството, се следните:

- да има јасно определени очекувања кон менторираниата компанија и истите јасно да ги пренесе;
- да им помогне на компаниите, кои се предмет на менторство, во креирање на крајните цели, како и изработка на мерлив и остварлив акциски план;
- да има доволно искуство во областа на менторство;
- да биде флексибилен во менувањето на очекувањата или плановите на менторираната компанија;
- да дава конструктивни сугестии за подобрување на работата на компанијата која е предмет на менторство и да биде реален во поставувањето на временските рокови;
- да обезбеди континуитет на фазите на менторството;
- менторот треба да обезбеди советување преку примери, а не диктирање;

- менторот треба да посвети внимание на слабостите на менторираниот и да работи на подобрување на неговите предности;
- да понуди конструктивни повратни информации;
- да даде оценка за напредокот.

Одговорности на менторираните компании

Менторираната компанија треба да има јасна цел во кој дел на работењето сака и треба да биде менторирана. Таа се обврзува да го посвети потребното време за учество, градење и одржување на менторскиот однос.

Подолу е дадена листа на основни одговорности на менторираната компанија:

- да има јасно утврдени очекувања и истите да ги пренесе на менторот;
- да работи на изработка и планирање на мерлив и остварлив акциски план со менторот;
- да се заложат и покаже флексибилност и посветеност во стекнувањето на потребното знаење и вештини кои се неопходни за остварување на целите од акцискиот план;
- да го информира менторот за преферираниот стил на менторирање;
- да изработи план и временски распоред за завршување на сите фази од проектот заедно со менторот;
- да биде реален во поставувањето на временските рокови;
- активно да слуша во разговор со менторот, како и да придонесува во разговорот;
- редовно да го известува менторот за напредокот на резултатите;
- сериозно да ги зема предвид советите и критиките од менторот.

Преговарање за заеднички очекувања

Јасната и честа комуникација се смета за клучен елемент на успешниот ментор. Идентификувањето и преговарањето за очекувањата на почетокот на односот создава стабилна основа за понатамошната работа.

Поради инхерентните разлики во моќта и авторитетот меѓу менторот и менторираната компанија се препорачува менторот да го започне разговорот за очекувањата. Најважно е да се биде отворен и искрен за заедничките очекувања. Тоа може да бидат сложени разговори, но отвореноста и појаснувањето на почетокот од дискусијата ќе воспостави основа за тековна комуникација и може да спречи да се појават фрустрации кај двете страни. Искреноста на почетокот на менторската програма ги поставува темелите за успешен, долгорочен однос.

Областите што менторот може да сака да ги земе предвид за разјаснување и преговарање со менторираната компанија се:

- насоките кои се даваат за менторираната компанија;
- степенот на независност којшто се очекува од менторираната компанија;
- подготовката, зачестеноста и начинот на кој ќе се одржуваат консултациите и повратните информации кои ќе се даваат;
- периодичноста на поднесувањето и нацртите на писмената работа и извештаите за напредокот;
- улогата на менторот во уредувањето на работата на менторираната компанија; и
- начинот на кој ќе се решаваат разликите во идеологијата или мислењата.

Како треба да се постави менторираната компанија?

Менторираната компанија мора да биде подготвена во континуитет да прима повратни информации и насоки. Но за да се добие најголема можна корист од деловниот менторски однос, постојат неколку други работи кои мора да ги направи менторираната компанија.

Прво и основно, менторираниот мора да ја контролира и да ја преземе одговорноста за воспоставената врска во менторството. Никој нема поголем интерес да се здобие со напредок во кариерата и успех во работењето од менторираниот.

Проактивни во деловниот менторски процес

Ова значи преземање иницијатива и поставување темпо, во согласност со менторот. Менторот мора да го разгледа процесот на менторство и да се осигури дека се постигнати поставените цели.

Поставување цели за програмата за менторство

За менторираната компанија од суштинско значење е:

- поставување цели кои се теми на менторскиот процес;
- отворено да се разговара за овие цели со менторот и да се добие негова согласност;
- запишување на целите со континуирано известување на менторот;
- редовно разгледување на поставените цели со менторот.

Напредок во преземени дејства

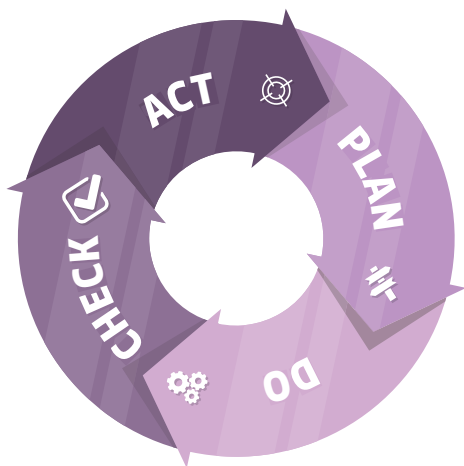
Менторот, исто така, треба да му обезбеди програма за менторство на менторираниот, односно акциско-ориентирана програма и постојано да врши следење на активностите на менторираниот .

ОСНОВНИ НАЧЕЛА И ПРИСТАП НА ПРОГРАМАТА ЗА МЕНТОРИРАЊЕ

Улогата на менторот е да одговори на развојните потреби на менторираниот. При тоа менторот не смее да ја наметнува сопствената агенда. Улогата на менторот е да постави определени предизвици и да го поддржи менторираниот. Сепак, треба да постои меѓусебно разбирање за конечниот исход од програмата за менторство.

Програмата за менторство треба да се базира на следниот приод:

Анализа на ситуацијата и истражување на постојните политики и практики во однос на стандардите на компанијата



Во **првата фаза** на ситуациона анализа менторот треба да преземе водство и да ги истражи можностите за воведување одредени стандарди во постојните политики и практики на компанијата. Исто така, важно е менторот да развие односи и изгради доверба кај менторираните. Ова е фаза кога менторот и менторираниот треба да ги дефинираат целите и да ја договорат агендата. Исто така, ова е фаза во која менторот го поддржува и советува менторираниот

со давање примери за подобри практики во процесот на воведување определени стандарди на организациско ниво и подобри практики за раководење и управување.

Ново разбирање на примената на определени стандарди во процесите на работа во компанијата

Во **втората фаза**, еден од првите приоритети на менторираните е да го информираат раководството и да ја зајакнат стратегијата во рамки на компанијата за важноста од определени стандарди.

Ова е почеток на ново и подобро разбирање за важноста на овие концепти во подобрување на работата на компанијата.

Во оваа фаза, важно е и менторот и менторираниот јасно да ги разберат предностите и слабостите, можностите и заканите во имплементацијата на определени стандарди и да дадат приоритет на оние организациски аспекти кои ќе бидат предмет на промена.



Планирање на дејство и следење на напредокот



Третата фаза во пристапот помеѓу менторот и менторираниот е да се испитаат можностите за активности и нивните последици за поттикнување на дискусија и креативни начини на размислување и да преговара и да се согласат со акцискиот план.

По оваа фаза ќе му биде полесно на менторот да го следи напредокот и да ги оцени резултатите од процесот на менторство.

ЕТИКА

Етичките начела се јадрото на успешното партнерство за време на менторскиот процес. Затоа и во оваа програма менторите треба да работат во согласност со начелата од Кодексот на однесување на Европскиот совет за ментори.

- Менторите треба да потврдат дека тие работат во рамките на нивните надлежности. Препознајте кога овие ограничувања може да се надминат и упатете го менторираниот кон соодветна алтернатива.
- Доверливоста треба да се одржува како што е договорено со менторираниот на почетокот на менторството. Објавувајте ги информациите само во согласност на менторираниот.
- Да не поттикнува или охрабрува однесување кое е нечесно, незаконско, непрофесионално или дискриминирачко.
- Треба да се одговори на потребите за учење и развој на менторираниот како што е дефинирано од нивна страна.
- Да не се искористува менторираниот по која било основа.
- Професионалните одговорности продолжуваат и понатаму, по завршувањето на секој менторски однос. Тие го вклучуваат следново:
 - одржување доверливост на сите информации во врска со менторството;

- избегнување на каква било експлоатација на претходниот однос;
- следење на договорените активности;
- сите белешки и информации треба да се чуваат на безбеден начин или да бидат соодветно уништени.

ПРОЦЕС И ПОСТАПКИ

Општо земено, процесот и постапките кои ќе ги следат активностите за обука и менторство треба да ги вклучуваат следните чекори:

- Состаноци на кој ќе се договори опфатот и акцискиот план за менторство и ќе се утврдат основните и практични начела на работа.
- Менторот и менторираните ќе се договорат и ќе утврдат план за менторство. Планот треба да има краток запис за клучните цели и активности на менторството, како и да ја потенцира временската динамика.
- Средбите ќе се одржуваат еднаш на секои 2/3 недели. Состаноците не мора да бидат премногу формални.
- По секој состанок, менторот ќе го комплетира записникот (Прилог 3) за средба на ментори. Краток опис на темите и договорените активности треба да се евидентира.

Комуникацијата може да се одвива и телефонски и преку е-пошта со сите учесници кои ќе бидат вклучени во менторската шема, особено во времето меѓу две менторски средби.

Договорот за менторство треба да содржи:

- цели на менторство;
- очекувани резултати од менторската програма;
- меѓусебни обврски во менторскиот процес;
- структура на менторската програма;
- процеси на евалуација;
- ограничувања на доверливоста;
- етички прашања;
- содржина на менторството.

СЛЕДЕЊЕ И ЕВАЛУАЦИЈА

Временска рамка за менторскиот однос ќе биде шест месеци. За време на менторската програма ќе биде потпишан договор помеѓу компанијата/менторираниот и менторот. Проверка ќе се направи во средината на процесот.

Процесот ќе се следи и оценува со користење на следниве методи:

- прашалници наменети за менторираниите компании, со помош на кои ќе се добијат информации за степенот на успешно реализирање на менторскиот процес (Прилог 5);
- прашалници наменети за менторите, со помош на кои ќе се добијат информации за степенот на успешно реализирање на менторскиот процес (Прилог 4);
- извештај од секоја менторирана компанија;
- интервју со секоја менторирана компанија.

Менторите редовно и рутински треба да вршат евалуација на напредокот на менторираната компанија и да ги споделуваат тие евалуации со менторираниите компании, а за таа цел ќе им послужат подолу наведените евалуациски прашања:

Во текот на целата менторска програма

- Дали целите дефинирани во договорот за менторска програма се исполнети?
- Дали менторството е во согласност со утврдените приоритети и препораки за унапредување на работата на менторираната компанија?
- Дали менторската програма се одвива според потребите на менторираната компанија и дали активностите се преземаат во планираниот рок?
- Дали менторираната компанија редовно го информира менторот за имплементираниите активности во процесот на работењето и за постигнатите резултати?
- Дали менторот и менторираната компанија се задоволни од менторскиот процес?
- Дали се води редовна евиденција во записникот за менторство и дали се чува таквата документација?

- Дали менторот има утврдено процеси во работењето за коишто менторираната компанија треба да добие дополнителна обука?
- Дали се потребни некакви промени на договорот за менторство?

На крајот од периодот определен во договорот за менторство

- Дали се исполнети првичните цели на менторството?
- Како се промениле вештините и знаењето на менторираната компанија во текот на менторската програма?
- Дали извршеното менторство е добро евидентирано?

Методи

Програмата за менторство ќе обезбеди индивидуален, колективен и одржлив придонес во развојот и примената на стандарди во работењето на МСП.

Методите што ќе се користат за време на програмата ќе се засноваат на:

- внатрешна обука;
- следење за време на работењето;
- водење низ процесот и давање насоки;
- онлајн консултации;
- консултации лице в лице итн.

... **ПРИЛОГ 1**

Податоци за менторот

Име и презиме на претприемачот	
Име на компанијата на претприемачот	
Краток опис на главните активности во компанијата	
Област на интерес на претприемачот за која тој/таа бара совет од менторите	
Конкретен проблем кој компанијата сака да го дискутира со менторот на состанокот	

МЕНТОРСКИ ПЛАН

УЧЕСНИЦИ ВО МЕНТОРСКИОТ ПРОЦЕС:

ДАТУМ: _____

ВРЕМЕ: _____

КЛУЧНИ ЦЕЛИ

ВРЕМЕНСКА РАМКА

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

АКТИВНОСТИ

ВРЕМЕНСКА РАМКА

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ДАТУМ НА ДОГОВОРОТ: _____

ЗАПИСНИК ОД МЕНТОРСКИОТ СОСТАНОК

ИМЕТО НА КОМПАНИЈАТА/МЕНТОРИРАНИОТ:

ДАТУМ: _____

ВРЕМЕ: _____

ТЕМИ/ПРАШАЊА ЗА КОИ БИЛО РАЗГОВАРАНО

1.

2.

3.

4.

АКТИВНОСТИ КОИ СЕ ДОГОВОРЕНИ ДА СЕ ПРЕЗЕМАТ

1.

2.

3.

4.

ДАТУМ НА СЛЕДНИОТ СОСТАНОК: _____

*Анализирање на очекувањата на
менторот и менторираната компанија*

Назив на менторирана компанија	
Име на ментор	
Улога на менторот	

... ПРИЛОГ 4

Прашалник за евалуација на остварувањата на менторот

1. Дали соработката со менторираната компанија се одвиваше лесно и дали остваривте добра комуникација?

2. Дали менторираната компанија ги прифаќаше вашите совети и поттикнувања за успешна работа?

3. Дали постоеше редовна двонасочна комуникација?

4. Дали го надгледувавте работењето на менторираната компанија и дали посветивте доволно внимание на критичните точки на работењето на компанијата?

5. Дали менторството резултираше со подигнување на квалитетот на стандардите за работење на менторираната компанија?

6. Дали во рамки на менторската програма на почетокот беше поставен акциски план, во кој се опишани целите кои треба да се остварат преку процесот на менторирање?

7. Дали на почетокот на менторската програма го дефиниравте начинот на комуникација и колку често ќе се одржуваат средби со менторираната компанија?

8. Дали на почетокот на менторската програма го дефиниравте начинот на евалуација на резултатите од менторската програма?

9. Дали успеавте да ги реализирате планираните цели на менторската програма?

10. Дали остварениот однос со менторираната компанија ги оствари вашите очекувања?

... ПРИЛОГ 5

Прашалник за евалуација на осигурувањата на менториранија компанија

Ве молиме оценете ја менторската поддршка којашто сте ја добиле во текот на спроведувањето на проектот.

1. Кои две активности кои ги спроведовте низ менторската програма беа/се најмногу корисни за вашата компанија?

2. Кој е најголемата придобивка за вашата компанија од менторската програма?

3. Наведете ги вештините и знаењето со кои се стекнавте во текот на менторската програма.

4. Како ќе ја оцените компетентноста на менторот?

5. Наведете начини со кои менторското партнерство би можело да биде поефективно.

6. Кои од следните придобивки ги добивте врз основа на менторската програма:

- а. корисни совети за напредокот на компанијата во однос на акцискиот план;
- б. имплементирање на стандарди потребни за развој на компанијата;
- в. советување за важни професионални одлуки и надминување на пречките за успех;
- г. подобрување на вештините за управување;
- д. помош во креирање на планот за развој на човечки ресурси;
- ѓ. обука за потребните вештини;
- е. совети за ефективно за работење со други компании;
- ж. обука за добри преговарачки вештини

7. Кои теми опфатени со процесот на менторство беа од помал интерес според потребите на вашата компанија?

8. Предложете тема која би била корисна, а не е опфатена со менторската програма.

9. Општи забелешки од спроведеното менторство.

Договор за менторство

ДОГОВОР ЗА МЕНТОРСТВО

(Овој договор треба да биде склучен со компанијата/менторот)

Име на менторираниот: _____

Име на менторот: _____

Одговорности на менторираниот:

1. Да покаже интерес и мотивација за процесот на менторство. Да ги заврши сите задачи или активности што се договорени со менторот во даден временски рок.
2. Во разумен период пред одржување на менторскиот состанок да го извести менторот ако не може да учествува на менторскиот состанок или ако не ја завршил работата дадена за време на состанокот.
3. Да го одржи интересот за менторството и да посвети и дел од личното, како и од работно време.
4. На време да доаѓа на состаноците и да обезбеди дека времето на менторот не е залудно потрошено поради неговото/нејзиното преземање активности.
5. Да биде подготвен/подготвена отворено да дискутира за проблеми поврзани со работата и за други проблеми што влијаат врз неговата/нејзината работа.
6. Да се интересира и да дискутира за можностите за надминување на препреките.

7. Да се однесува доверливо кон она за што станувало збор за време на менторскиот состанок.

Одговорности на менторот:

1. Да ги закажува менторските состаноци во времето договорено со менторираниот.

2. Да покаже интерес за работата и да се информира за промените што се случиле. Бидете им достапен на менторираните колку што е тоа можно. Дајте им поддршка.

3. Да ги усогласи датумите и времето на редовните состаноци со менторираните.

4. Колку што е возможно да се задоволат барањата за друга поддршка и помош, кога е тоа соодветно.

5. Кога ќе има промени во работата, неопходно е покрај компанијата да биде известен и проектниот тим колку што е можно порано.

Други одговорности (Ве молиме наведете):

Потпис: _____

Менториран

Потпис: _____

Ментор

