

# **MENTORINGA VĒRTĒJUMS**

Kvalitatīvais pētījums

Biedrība "Lidere" sadarbībā ar tirgus un sociālo pētījumu centru "Latvijas Fakti" veica pētījumu, kura mērķi bija noskaidrot: (1) mentoringa kustības pozitīvās un negatīvās puses mentoru un pieredzes pārņēmēju skatījumā; (2) mentoru raksturojumu pieredzes pārņēmēju skatījumā un pieredzes pārņēmēju raksturojumu mentoru skatījumā; (3) mentoru un pieredzes pārņēmēju personiskās īpašības, kas vai nu veicina, vai bremzē sadarbību; (4) mentoru un pieredzes pārņēmēju atbilstību "ideālā mentora" un "ideālā pieredzes pārņēmēja" modelim. Pētījumā tika aptaujāti 10 mentori un 10 pieredzes pārņēmēji.

## 1. Sadarbības vērtējums

Lielākā daļa aptaujāto mentoru, raksturojot sadarbību ar pieredzes pārņēmējiem, norāda, ka viņiem ir pozitīva pieredze. Kā galvenais ieguvums tiek minēta sevis pilnveidošana palīdzot citiem (*Labi, ja varu otram palīdzēt. Arī pati zināmā mērā mācos un pilnveidoju sevi*). Tajā pat laikā daži mentori norāda uz to, ka cilvēkiem vēl pietrūkst informācijas par mentoringu un tā būtību.

Arī pieredzes pārņēmēji mentoringu vērtē pozitīvi, norādot, ka tā ir vienreizēja iespēja iegūt pieredzi un palīdzību sava biznesa uzsākšanai un veiksmīgai attīstīšanai. Pieredzes pārņēmēji pauž cerību, ka ar laiku šajā kustībā iesaistīsies vairāk sieviešu, jo īpaši laukos.

Gan mentori, gan pieredzes pārņēmēji uzsver, ka mentoring ir komandas, nevis individuāls darbs (*„Sadarbība” - tas ir īstais vārds, lai raksturotu notiekošo*).

### Jautājums: Kā Jūs raksturotu savu sadarbību ar mentoru/ pieredzes pārņēmēju?

#### Mentore

- Komandas darbs.
- Savstarpēja uzticēšanās.
- Attiecības vairāk kā līdzvērtīgiem partneriem, nevis skolotājam un skolēnam.
- Ļoti pozitīvs raksturojums (7 respondentes)
- Labi, ja varu otram palīdzēt. Arī pati zināmā mērā mācos un pilnveidoju sevi. (3 respondentes) Tas ir nepārtraukts process mūža garumā.
- Jāizstrādā darbības modelis, jo patlaban visi, kam vien ienāk prātā, nāk prasīt padomu. Vairāk būtu jānodarbojas ar tiem, kas savu biznesu jau uzsākuši un pēc pirmā gada vai tml. radušās problēmas. Tad var mēģināt palīdzēt. Vairāk jārunā par jau pieļautajām kļūdām nevis par jauna biznesa uzsākšanu. Iesācējiem zināšanu līmenis reizēm ir nepietiekams. Cilvēks uzceļ savu ilūziju pili un nāk pie mums, lai mēs palīdzam viņa sapni realizēt. Būtu prātīgāk, ka pie mums vērstos nevis iesācēji, bet cilvēki, kas jau kaut ko ir uzsākuši, bet pagaidām neveicas.
- Cilvēki vēl pagaidām pārāk maz zina, ko nozīmē mentoring. Pastāv aizspriedumi, kas reizēm traucē.
- Iespēja izrauties no ikdienas dzīves un uzzināt kaut ko jaunu (2 respondentes)
- Atklāju sevī pedagoga talantu/ spēju otram kaut ko iemācīt. (2 respondentes)
- Mācot daudz ko iegūstu pati.
- Daudz jautājumu no pieredzes pārņēmējas, palīdzu „salikt visu pa plauktiņiem”.
- Konsultēju par jautājumiem, kas saistīti ar kredītiem un biznesa plānu veidošanu.

### Pieredzes pārņēmēja

- Ideja ir ļoti pozitīva (4 respondentes)
- Saņemu praktisku palīdzību.
- Darot visu pirmo reizi, rodas šaubas, tādā situācijā ir labi, ja blakus atrodas cilvēks ar pieredzi. Tas iedrošina.
- Kad uzsāku privāto biznesu, tad man arī „pielika” mentoru. Ļoti labs cilvēks, strādā tajā pašā ēkā, kur ir mans uzņēmums. Tas atvieglo tikšanās organizēšanu. Nerodas problēma ar tikšanās organizēšanu.
- Esam kā komanda (2 respondentes)
- Plecu pie pleca strādāju kopā ar mentoru. 20 gadus biju mājsaimniece, pabeidzu uzņēmējdarbības kursus un tagad rodas iespēja atkal pievērsties darbam.
- Vēlētos, lai vairāk sieviešu iesaistītos šajā kustībā, īpaši – lauku sievietes. Lai sievietes uzdrīkstētos kaut ko vairāk, lai viņas tiktu iedrošinātas.
- Notiekošais izmainīja manu dzīvi – uzsāku biznesu, atvēru apģērbu veikalu. Viss notika ar mentora palīdzību.
- Jaunu kontaktu veidošana. Pieredzes pārņemšana no dāmām-uzņēmējām.
- „Sadarbība” - tas ir īstais vārds, lai raksturotu notiekošo.
- Esam gandrīz kā draudzenes – varam pārrunāt visas biznesa un arī personiskās, cilvēciskās lietas.
- Iespēja izvairīties no kļūdām.

## 2. Mentoringa pozitīvie un negatīvie aspekti

Kā mentoringa pozitīvie aspekti tiek minēti prieks un gandarījums par iespēju palīdzēt, pieredzes iegūšana un informācijas apmaiņa. Savukārt kā galvenie trūkumi tiek norādīti laika trūkums un pieredzes pārņēmēja nevēlēšanās ieklausīties padomos (mentori), kā arī mentoru nelielais skaits, kas apgrūrina pieredzes konkrētās nozarēs pārņemšanu.

### Jautājums: Kas šajā pieredzes nodošanas un pārņemšanas procesā ir vispozitīvākais?

#### Mentore

- Emocionālā puse: prieks, ka cilvēks veido savu uzņēmumu un tas viņam izdodas. Prieks, ka attīstās jauni uzņēmumi. (4 respondentes)
- Praktiskie apsvērumi: domu apmaiņa, jauna skatījuma uz biznesa pasauli iegūšana, jauni kontakti, kas, iespējams, noderēs nākotnē. Var uzzināt jaunas idejas. (3 respondentes)
- Cilvēciskās attiecības. Viss notiek pozitīvā gaisotnē. (3 respondentes)
- Arī „līderes” var palūgt reizēm padomu.
- Gandarījums par padarīto (3 respondentes).
- Iespēja palīdzēt cilvēkiem – tas rada psiholoģiski patīkamu sajūtu un emocijas. (2 respondentes)
- Patīk radošā domu un ideju apmaiņa.

### Pieredzes pārņēmēja

- Atbalsts. /Psiholoģisks un morāls (6 respondentes)
- Praktiski padomi; iespēja saņemt padomus. (6 respondentes)
- Iedrošina/ uzmundrina. (6 respondentes), saka, ka viss būs labi.
- Redzu reālu attīstību – manis veidotās spēles svinībām un kāzām jau var iegādāties veikalos.
- Iespēja konsultēties (2 konsultācijas)
- Sniedz tīri sievišķīgus padomus, kā labāk taupīt naudu.
- Veidojas patīkams personiskais kontakts.
- Mentore pamāca, nekad neatsaka palīdzību.

- Uzdod patstāvīgi veicamus darbus/ uzdevumus, lai pašai būtu jādomā, jādara.
- Viss ir pozitīvs – šodienas apstākļos ir unikāli, ka padomus, konsultācijas, palīdzību var saņemt par velti. Turklāt mentori visu dara no laba prāta, ar vēlmi palīdzēt.
- Tika sniegta palīdzība grāmatvedībā.
- Sniedz ieteikumus, kā sabalansēt privāto dzīvi un biznesu.
- Iespēja veidot jaunus kontaktus.
- Tiek saņemts objektīvs viedoklis „no malas”.

### **Jautājums: Kādi ir galvenie pieredzes nodošanas un pārņemšanas trūkumi?**

#### **Mentore**

- Reizēm nepietiekama laika plānošana, kas rada sarežģījumus. (2 respondentes)
- Pieredzes pārņēmēja vēl neprot plānot savu laiku – ieteicu ieviest tīpašu blociņu, kurā viss tiek pierakstīts.
- Problēmas rodas, ja pieredzes pārņēmēja nav pietiekami aktīva.
- Tas, ka pieredzes pārņēmējas reizēm uzskata, ka pašas pietiekami gudras un neieklausās mentores teiktajā. Aizliegt jau mēs neko nevaram tikai ieteikt.
- Ja pieredzes pārņēmēja pati nevēlas neko darīt.
- Pieredzes nodošanas process ir apgrūtināts, ja ģimene neatbalsta biznesa uzsācēju.
- Laukos bieži nav pieejams internets, tas rada liekus sarežģījumus un kavēšanos.
- Laika trūkums (5 respondentes).
- Iesācēji reizēm paši nezina, ko zina un ko ne.
- Ja katru reizi nepieraksta, kuri jautājumi tika izrunāti, tad ir tikai tukša parunāšanās un „filozofēšana”.
- Iesācējiem pat nav vajadzīgi padomi, viņi tikai vēlas gūt apstiprinājumu savām spējām, lai uzsāktu biznesu.
- Nav iespējams pilnībā „iefiltrēties” viņu biznesā, līdz ar to nevar paredzēt visas nianšes.
- Nav nekādi trūkumi, viss norisinās lieliski. Tuvākajā laikā pieredzes pārņēmēja sāks reālu darbību biznesā. Patlaban izskatās, ka viņai veiksies. Meitene ir spējīga.
- Par visu patlaban ir jāmaksā, bet mentora darbs vairāk ir tikai par „paldies”, tādēļ jaunajiem bieži ir grūti atrast mentorus. Daudzi nevēlas dalīties pieredzē, atklāt, kā paši uzskata, veiksmes noslēpumus. No iepriekš minētā izriet nākamā problēma: tā kā mentoru ir salīdzinoši maz, tad reti gadās identisks biznesa profils – tāds pats kā pieredzes pārņēmējai. Šādā situācijā mazliet grūtāk palīdzēt.

#### **Pieredzes pārņēmēja**

- Veidojas pieradums visu jautāt mentoram. Mazliet atradinos domāt pati.
- No vienas puses gribētos, lai mentors vairāk uzņemas atbildību, bet apzinās, ka tā jau nedrīkstētu būt. Pašai par visu jāatbild.
- Laika trūkums, laika menedžments (5 respondentes). Katrai savi pienākumi un darbi, ja pietrūkst laika, tad nevar tik labi iedziļināties jautājumos. Grūti saskaņot termiņus, tikšanās laikus (4 respondentes).
- Slikti valsts ceļi, bet tas nav atkarīgs no mentora. Grūti tikties. Var izmantot internetu, bet personiskajam kontaktam ir liela nozīme.
- Pagaidām nav ar ko salīdzināt, nezina, kā viss notiek citos reģionos, līdz ar to, liekas, ka pie mums viss ir kārtībā.
- Latvijā trūkst labas mentores. Ar jau esošajām nepietiek. Piemēram, nepieciešama mentore, kas būtu speciālists audita un revīzijas jautājumos. Patlaban mentore, ar ko sadarbojos, nevar sniegt to, kas man nepieciešams.
- Mentorei cita darba specifika (2 respondentes).
- 10 mēneši ir ļoti īss laiks, nevar visu paspēt izdarīt, kas nepieciešams.

### 3. Mentoru un pieredzes pārņēmēju vērtējums

Mentoru skatījumā pieredzes pārņēmēju pozitīvākās īpašības ir mērķtiecība un uzņēmīgums, bet negatīvās īpašības ir nespēja adekvāti novērtēt reālo situāciju (pārāk liels optimisms) un pašapziņas trūkums. Savukārt pieredzes pārņēmēju skatījumā mentoru pozitīvākās īpašības ir atvērtība un gatavība dalīties ar savu pieredzi, kā arī atsaucīgums un pozitīva attieksme pret pieredzes pārņēmējiem. Vairums pieredzes pārņēmēju uzskata, ka mentoriem nepiemīt negatīvas īpašības. Tikai viens respondents ir norādījis uz mentora pasivitāti. Tajā pat laikā kāds cits pieredzes pārņēmējs ir atzinies, ka jūt skaudību pret mentoru gūtajiem panākumiem.

#### Pozitīvās īpašības

<u>Mentore par pieredzes pārņēmēju</u>	<u>Pieredzes pārņēmēja par mentori</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>-Mērķtiecīgums (3 respondentes)</li><li>-Savstarpējā uzticēšanās (2 respondentes)</li><li>-Neatmaidība (2 respondentes)</li><li>-Skaidrs un reāls priekšstats par savu ideju.</li><li>-Pareizs savas izglītības vērtējums.</li><li>-Vēlme kaut ko uzsākt, darīt (2 respondentes).</li><li>-Optimisms.</li><li>-Radoša pieeja.</li><li>-Zinātkāre (2 respondentes)</li><li>-Atklātība (2 respondentes)</li><li>-Draudzīgums.</li><li>-Pozitīva attieksme.</li><li>-Uzņēmīgums (3 respondentes)</li><li>-Patstāvība (2 respondentes)</li><li>-Biznesa idejām bagāta.</li><li>-Drosme (2 respondentes)</li><li>-Kompetence.</li><li>-Uzdrīkstēšanās.</li><li>-Darbīgums.</li><li>-Uzcītība.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Atvērtība (5 respondentes)</li><li>-leinteresētība.</li><li>-Pozitīva attieksme pret cilvēkiem, notiekošo.</li><li>Pozitīva domāšana (3 respondentes).</li><li>-Labas pārliecināšanas spējas.</li><li>-Atklātība.</li><li>-Labestība.</li><li>-Profesionalitāte.</li><li>-Strādīgums/ darbīgums.</li><li>-Atsaucīgums (2 respondentes)</li><li>-Pedagoga talants.</li><li>-Iekšējs miers, ko spēj iedvest citiem.</li><li>-Sakārtotība (iekšēja un ārēja)</li><li>-Nosvērtība.</li><li>-Gatavība darbam.</li><li>-Aktivitāte.</li><li>-Komunikabilitāte.</li><li>-Uzņēmība.</li><li>-Spēja iedziļināties jautājumos, problēmās.</li></ul>

#### Negatīvās īpašības

<u>Mentore par pieredzes pārņēmēju</u>	<u>Pieredzes pārņēmēja par mentori</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>-Mazaktivitāte, nepiemīt enerģiskā dzirksts.</li><li>-Savstarpējā neuzticēšanās.</li><li>-Pašapziņas trūkums - baidās lieku reizi piezvanīt, uzskata, ka traucēs. (2 respondentes)</li><li>-Kautrība.</li><li>-Nepārliecinātība par sevi.</li><li>-Zināšanu trūkums.</li><li>-Slinkums.</li><li>-Negatīvisms, čīkstēšana</li><li>-Problēmas mājās tiek pārnestas uz biznesu.</li><li>-Trūkst zināšanu grāmatvedībā.</li><li>-Neliela skaudība.</li><li>-Daži cilvēki darbojas kā „enerģētiskie vampīri” – viņiem pat nevajag informāciju vai zināšanas, bet gan – enerģiju. Tas ļoti nogurdina un iztukšo.</li><li>-Sākumā pārāk lielas ilūzijas/ rozā brilles par notiekošo biznesa pasaulē. Ir cilvēki, kas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Tādu nav (4 respondentes)</li><li>-Laika trūkums, taču ir atsaucīga, reizēm atliek savus darbus.</li><li>-Savu uzskatu uzspiešana.</li><li>-Pārāk lielas mātišķās jūtas.</li><li>-Ja vērtē teorētiski, tad negatīvās īpašības būtu: skaudība par pieredzes pārņēmējas veiksmēm.</li><li>-Pasivitāte</li><li>-Tomēr man ir ļoti labs mentors, uz ko augstāk minētais neattiecas.</li></ul>

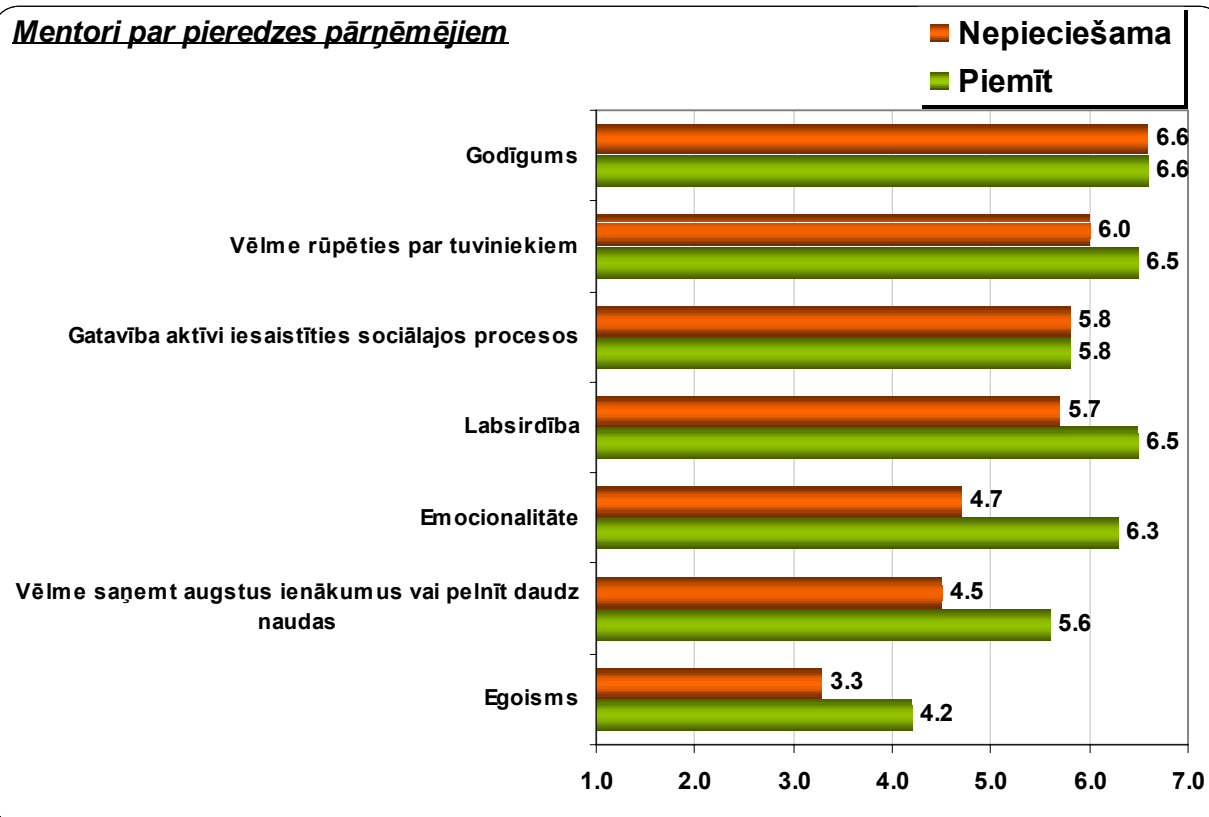
vēlas uzsākt nopietnākas lietas, nekā uz doto momentu paši spēj „pavilkt”. (3 respondentes)  
 -Pārlieku liels optimisms, nav reāls situācijas izvērtējums (2 respondentes)  
 -Pieredzes trūkums.  
 -Pārāk impulsīva.  
 -Vēlas visu sasniegt uzreiz.  
 -Pārāk liela uzticēšanās cilvēkiem.

#### 4. Mentors un pieredzes pārņēmējs realitātē un ideālā

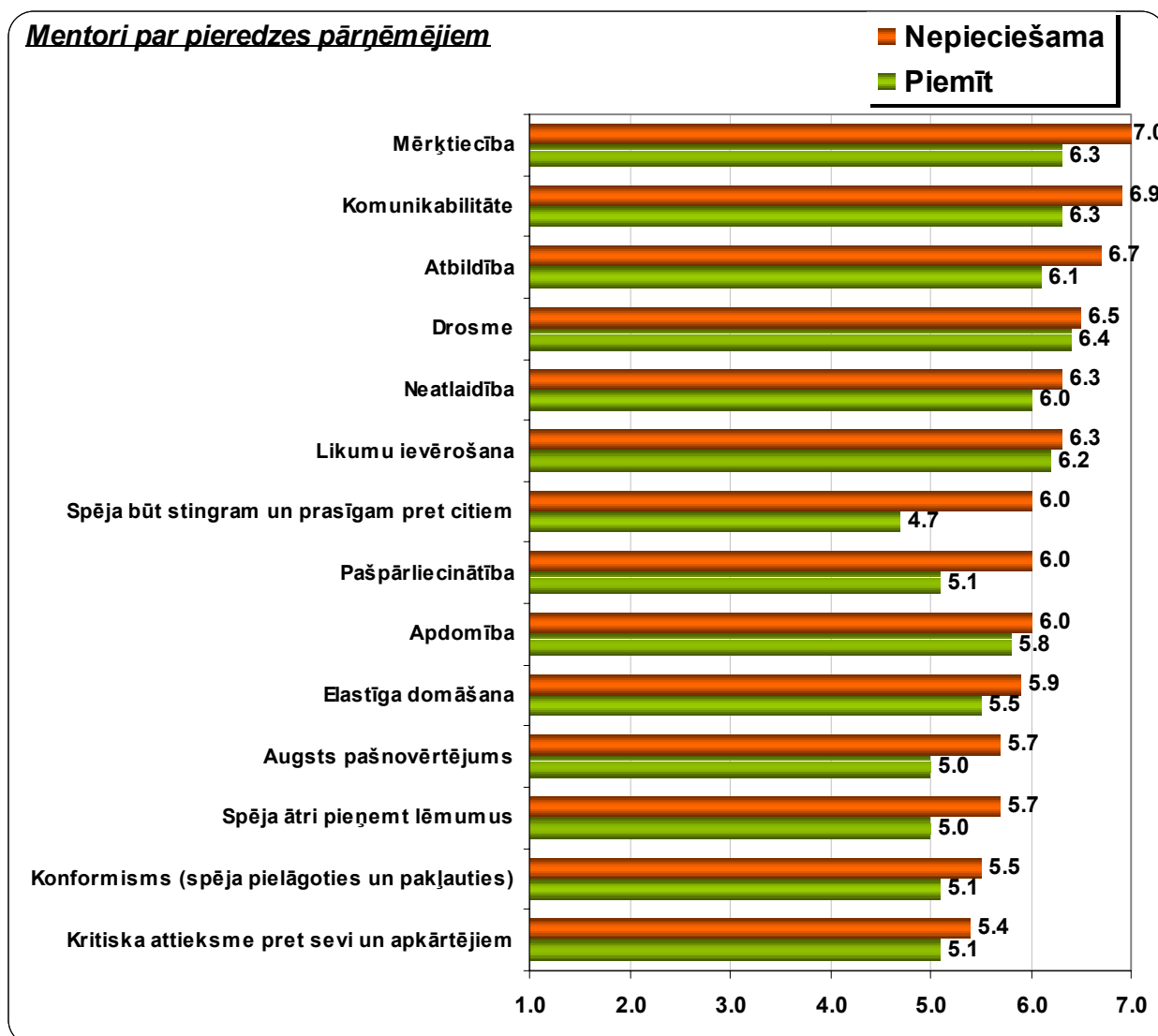
Aptaujas dalībniekiem tika lūgts 7 punktu skalā, kur 1 nozīmē īpašība nav nepieciešama un 7 – īpašība ir ļoti nepieciešama, novērtēt cik lielā mērā dažādas īpašības ir nepieciešamas mentoriem un pieredzes pārņēmējiem. Respondentiem bija arī jānovērtē cik lielā mērā minētās īpašības piemīt gan mentoriem, gan pieredzes pārņēmējiem (1 – šī īpašība nemaz nepiemīt; 7 – šī īpašība ir ļoti izteikta).

Mentoru skatījumā pieredzes pārņēmējiem vienlīdz lielā mērā gan piemīt, gan ir nepieciešams godīgums (6.6 punkti no 7 iespējamajiem), kā arī gatavība aktīvi iesaistīties sociālajos procesos (5.8 punkti no 7 iespējamajiem). Tajā pat laikā vēlme rūpēties par tuviniekiem, labsirdība, emocionalitāte, vēlme saņemt augstus ienākumus vai pelnīt daudz naudas un egoisms pieredzes pārņēmējiem piemīt lielākā mērā nekā tas būtu nepieciešams.

#### Mentori par pieredzes pārņēmējiem



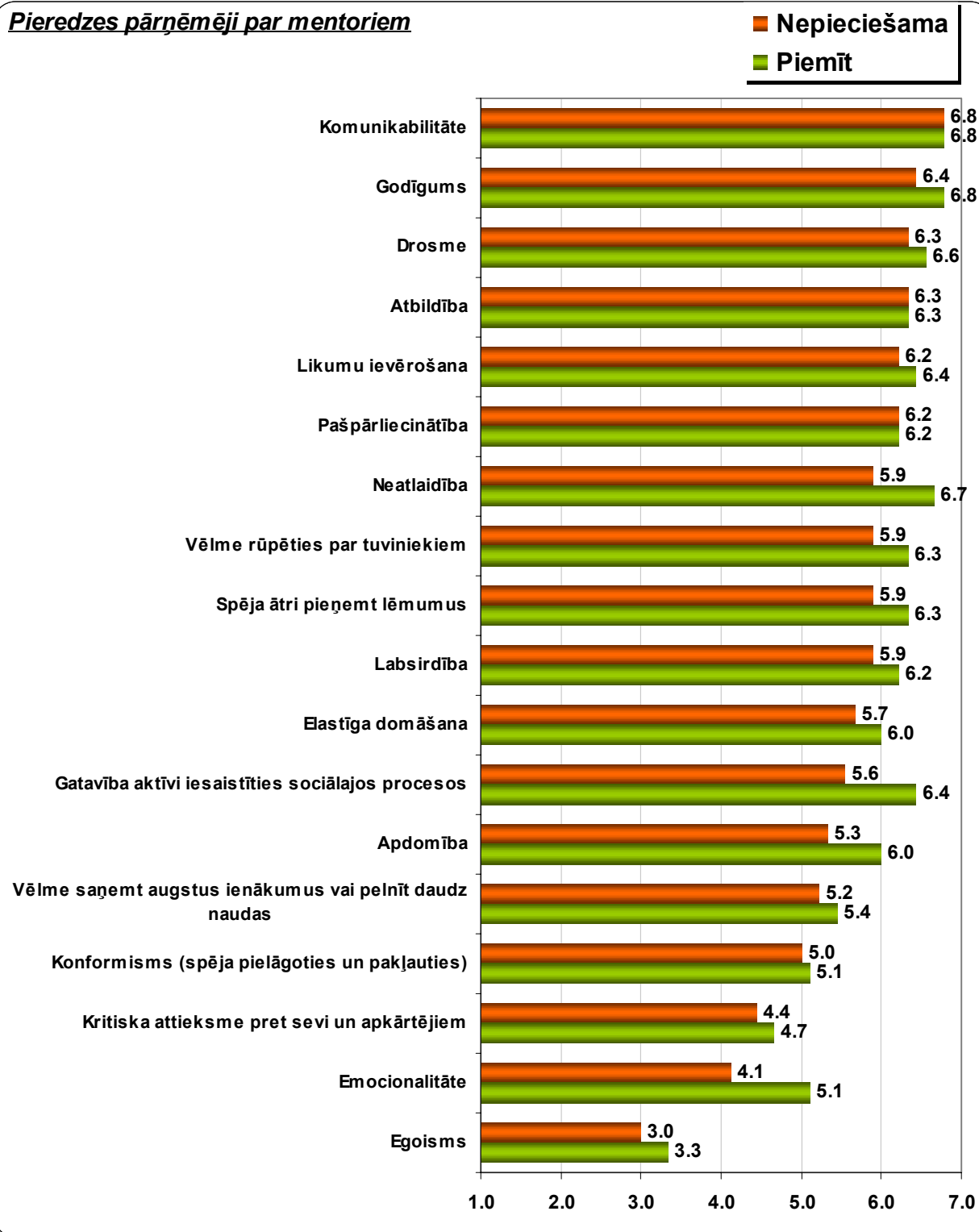
Savukārt tādas īpašības kā mērķtiecība, komunikabilitāte, atbildība, drosme, neatlaidība un citas līdzīgas īpašības, mentoru prāt, pieredzes pārņēmējiem piemīt daudz mazākā mērā nekā ir nepieciešamas. Mentoru viedokli par pieredzes pārņēmējiem ilustrē sekojošais grafiks.



Mentoru skatījumā pieredzes pārņēmējiem visnepieciešamākās īpašības ir mērķtiecība (7 punkti no 7 iespējamajiem) un komunikabilitāte (6.9 punkti).

Pieredzes pārņēmēju skatījumā mentoriem vienlīdz lielā mērā gan piemīt, gan ir nepieciešama komunikabilitāte (6.8 punkti no 7 iespējamajiem), atbildība (6.3 punkti) un pašpārliecinātība (6.2 punkti). Savukārt, piemēram, tādas īpašības kā godīgums, drosme, likumu ievērošana, neatlaidība utt. Mentoriem piemīt lielākā mērā nekā ir nepieciešamas. Skatīt grafiku nākamajā lapaspusē.

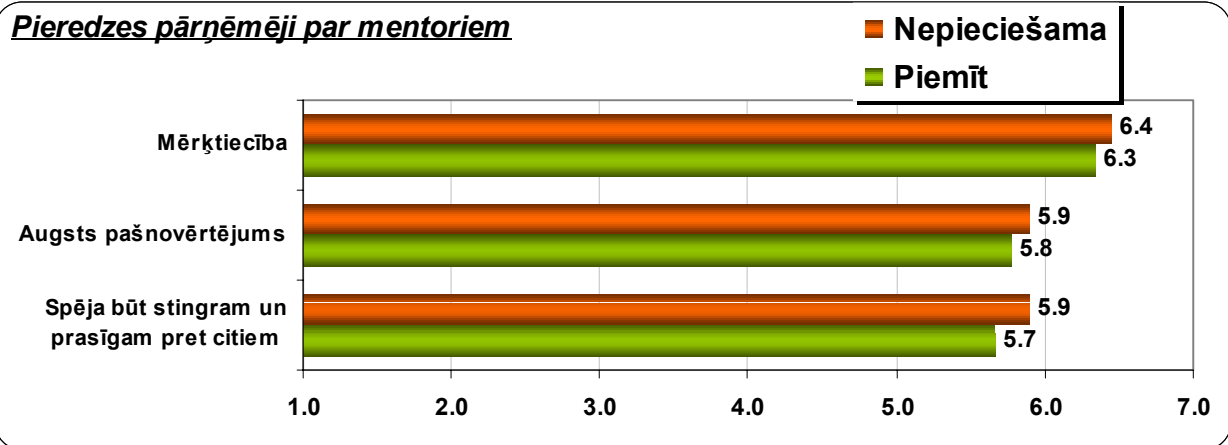
**Pieredzes pārņēmēji par mentoriem**



Tajā pat laikā tādas īpašības kā mērķtiecība, augsts pašnovērtējums un spēja būt stingram un prasīgam pret citiem, pieredzes pārņēmēju prāt, mentoriem piemīt mazākā mērā nekā ir nepieciešamas. Skatīt grafiku nākamajā lapaspusē.



### Pieredzes pārņēmēji par mentoriem



Salīdzinot respondentu vērtējumus, cik lielā mērā konkrētās īpašības ir nepieciešamas un piemīt gan mentoriem, gan pieredzes pārņēmējiem, redzams, ka mentori lielākā mērā atbilst ideāltipam nekā pieredzes pārņēmēji – mentoru skatījumā “reālais” pieredzes pārņēmējs no “ideālā” atšķiras par 9,8%, savukārt pieredzes pārņēmēju skatījumā “reālo” mentoru no mentora ideāla šķir tikai 5,8%.

### Ideāls versus realitāte

● Ideālais modelis ● Reālais modelis

● Ideālais modelis ● Reālais modelis

*Mentori par pieredzes pārņēmējiem*

*Pieredzes pārņēmēji par mentoriem*

