Lubuski MENTORING.pl
nr 1, 14 marca 2013
magazyn bezpłatny

Akcja innowacja

Nasz projekt nosi tytuł: „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji". Realizacja projektu tego rodzaju to poszukiwanie nowych rozwiązań znanych problemów. Co już się działo, co nas czeka w najbliższej przyszłości? Komu chcemy zaproponować zupełnie nowe narzędzia niesienia pomocy? 4

Mam szczęście do ludzi
Z mężczyzną na temat pracy i nie tylko – o drodze zawodowej, mitach i pułapkach współczesności, zapomnianych autorytetach, a także o współpracy z żeńską załogą, opowiada Jarosław Nieradka, dyrektor biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej 26

Mentoring – kto, co, z kim?
Kompendium w pigułce. Czym jest, a czym nie jest to narzędzie? Na czym polega współpraca mentora z podopiecznym, jakie korzyści przynosi? Na jakich zasadach się opiera? Dlaczego warto podjąć wysiłek zbudowania relacji mentoringowej? Jakie cechy powinien mieć dobry mentor? 26

Wspólna podróż
– Mentoring to inspirujący proces nauki, z którego korzysta zarówno uczeń, jak i nauczyciel – mówi Bettina Gebhardt, koordynatorka projektu „Mentoring dla kobiet" z Uniwersytetu Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. 22

Spis treści

3 **Słowo wstępne**

4 **Krótki opis projektu** „PI--PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji”

6 **Mam szczęście do ludzi** Wywiad z Jarosławem Nieradką, dyrektorem biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

REALIZATORZY PROJEKTU

10 **Rozwijać potencjał młodych.** Wywiad z Joanną Zielińską, z Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

12 **Mentoring i realia lubuskiego rynku pracy.** Wywiad z Dorotą Eichberger, kierownikiem Działu Informacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie Odrzańskim

14 **Dzielą nas kraje, łączą problemy.** Wywiad z Katarzyną Kuczmańską z Deutsche Angestelten Akademie we Frankfurcie nad Odrą

15 **Pomóc odnaleźć się w rzeczywistości.** Wywiad z Ireneuszem Smalcem, właścicielem Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego „IRMEK”

WYDARZENIA

16 **Przewodnik jest potrzebny**. Relacja z wizyty studyjnej w Berlinie, Cottbus i Frankfurcie nad Odrą

ZESPÓŁ

20 **Mentoring i ja.** Realizatorzy projektu „PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji”

MENTORING W PRAKTYCE

22 **Wspólna podróż do celu.** Wywiad z Bettiną Gebhardt koordynatorką projektu „Mentoring dla kobiet“ na Uniwersytecie Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą

MENTORING W PIGUŁCE

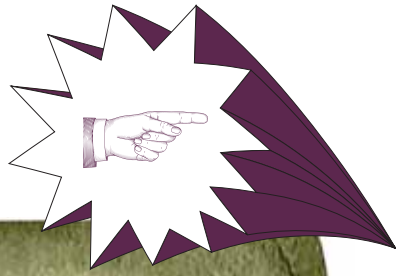
26 **Na czym polega mentoring?** Artykuł w oparciu o publikację „Mentoring w praktyce. Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych”

MENTORING OCZAMI UCZESNIKÓW

32 **To wędka, a nie ryba.** Wywiad z Joanną Kubską, uczestniczką programu mentoringowego dla studentów na Uniwersytecie Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą

RYNEK PRACY A MŁODZI

35 **Brakuje im skrzydeł.** Wywiad z Dorotą Bogaczyk, doradcą zawodowym i psychologiem z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy



Redakcja

Wydawca: Fundacja na rzecz Collegium Polonicum, ul. T. Kościuszki 1, 69-100 Słubice, tel. 95 75 92 478, 95 75 92 444, www.lubuskimentoring.pl, e-mail: redakcja@lubuskimentoring.pl
Redaktor naczelna: Katarzyna Buchwald-Piotrowska,
Redaguje zespół w składzie: Marzena Słodownik, Renata Wcisło
Projekt graficzny, skład: Piktogram Polska, część kolaży zawiera elementy fotografii: chromastock.pl

CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Fundacja na rzecz Collegium Polonicum
opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ
DAA
URZĄD PRACY
IRMEK Hurtownia Artykułów BHP i Odzieży Roboczej
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Czytelnicy!

Fundacja na rzecz Collegium Polonicum w związku z realizacją projektu „PI-PWP Mentoring – nowoczesna metoda aktywizacji" powołała do życia magazyn dotyczący problematyki rynku pracy, w szczególności dotyczący rynku pracy osób młodych.

Naszą intencją jest stworzenie magazynu jako platformy wymiany informacji i doświadczeń na temat aktywizacji osób niepracujących, którzy nie przekroczyli 25 roku życia. Nie od dziś wiadomo, że skala bezrobocia w Europie wśród tej grupy jest ogromna. Jej przyczyn można doszukiwać się w nieodpowiednim przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy, w szczególności dotyczącym umiejętności interpersonalnych, podejścia do kariery i aktywności zawodowej. Coraz więcej środków finansowych przeznaczanych jest na instrumenty aktywizacji zawodowej, które mają polepszyć sytuację tej grupy. Pojawiają się również pytania o skuteczność różnych programów.

Wszystkie niepubliczne i publiczne instytucje rynku pracy mogą podjąć dyskusję nad bezrobociem oraz sposobami aktywizacji osób młodych. Chcemy eksplorować tę tematykę, zadawać pytania, doszukiwać się przyczyn oraz znajdować efektywne rozwiązania. Chcemy również dyskutować nad metodą mentoringu – jej założeniami, efektywnością oraz możliwościami jej wprowadzenia do publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.
Mam przyjemność przedstawić Czytelnikom pierwszy numer naszego magazynu, który w założeniu ma stanowić wstęp do problematyki z tej dziedziny. Prezentujemy w nim szereg materiałów dotyczących samego mentoring – po to aby przybliżyć samo narzędzie, ale także na przykładach pokazać, jakie efekty daje jego zastosowanie. Rozmawiamy również z doradcami zawodowymi i osobami pracującymi z młodzieżą. Czy ich zdaniem mentoring byłby dobrą metodą niesienia pomocy? Naszym celem jest również pokazywanie dobrych wzorców – ludzi aktywnych, spełnionych zawodowo, którzy opowiadają o swojej drodze.
W kolejno wydawanych biuletynach, będziemy Państwa informować o tendencjach na rynku pracy, postępach projektu, efektach realizacji programów skierowanych do osób młodych, a także promować nowatorskie rozwiązania.

Zapraszam do lektury!

Honorata Ruban

Innowacyjny, czyli jaki?

Tytuł:
PI - PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji

Grantodawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich.

Czas realizacji:
październik 2012 – wrzesień 2015

Temat: Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia. Projekt realizowany w partnerstwie ponadnarodowym i trójsektorowym krajowym.

Wnioskodawca:
Fundacja na rzecz Collegium Polonicum w Słubicach

Partner ponadnarodowy:
Deutsche Angestellten Akademie

Partnerstwo trójsektorowe:
Powiatowy Urząd Pracy (sektor publiczny)
Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowe „IRMEK" (sektor prywatny)
Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej (sektor pozarządowy)

Cel główny:
Zaadoptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu, opartego na doświadczeniach partnera niemieckiego, który przeznaczony będzie dla instytucji rynku pracy z lubuskiego, i który służyć będzie w przyszłości aktywizacji zawodowej osób do 25. roku życia.

Grupa odbiorców:
osoby bezrobotne do 25. roku życia

Grupa użytkowników:
urzędy pracy oraz instytucje rynku pracy

Projekt Mentoring to projekt innowacyjny testujący. W ramach przedsięwzięcia na rynek lubuski wprowadzony zostanie nowy produkt – mentoring. Jego zadaniem będzie zmiana sposobów wspierania młodych, nieaktywnych zawodowo osób przy wchodzeniu lub powrocie na rynek pracy. Efektywne narzędzie, oparte na doświadczeniach partnera zagranicznego, będzie wypracowane i wdrażane w taki sposób, aby odpowiadać oczekiwaniom mieszkańców województwa lubuskiego. Produkt z powodzeniem będą mogły stosować wszystkie instytucje rynku pracy, a nowe narzędzie przyczyni się do nawiązania stałej i efektywnej współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej młodych bezrobotnych.

Projekty innowacyjne testujące nastawione są na badanie i rozwój konkretnego produktu. Ich celem jest poszukiwanie nowych, lepszych, efektywniejszych sposobów rozwiązywania problemów mieszczących się w obszarach wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego. Ich zadaniem jest wypracowanie, upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki nowych narzędzi i metod.

Pierwszy etap – diagnoza

Projekt Mentoring składa się z 3 etapów realizacji. Pierwszym z nich jest pogłębiona diagnoza, która trwa 8 miesięcy, od października 2012 do maja 2013. W każdym projekcie diagnoza jest punktem wyjścia, ponieważ cel musi wynikać z wcześniej zbadanego i rozpoznanego problemu. W projektach innowacyjnych, których dążeniem jest przygotowanie nowych metod i narzędzi, ten etap jest szczególnie istotny. Opiera się nie tylko na analizie istniejących już wyników opracowań i raportów, ale także na przeprowadzeniu własnych badań. Zwieńczeniem tego etapu będzie opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego oraz strategii wdrażania projektu innowacyjnego.

Drugi etap – testowanie

Proces trwać będzie 17 miesięcy, od sierpnia 2013 do grudnia 2014 i będzie polegał na przeprowadzeniu całego procesu mentoringu, na który składają się:

- rekrutacja osób bezrobotnych i mentorów, która polegać będzie na otwartym naborze osób zmotywowanych do zmiany swojej sytuacji życiowej i zawodowej (uczeń) oraz gotowych do podjęcia się roli opiekuna (mentor),
- dobór par mentor-uczeń, który zostanie dokonany w oparciu o cechy osobowościowe i zbieżność perspektywy zawodowej obu stron,
- relacja mentoringowa, która jest 13-miesięcznym procesem – uczeń i jego mentor w partnerskiej relacji odkrywają i rozwijają potencjał ucznia. Mentorowanie nie jest doradzaniem ani konsultowaniem, polega na swego rodzaju towarzyszeniu bardziej doświadczonej osoby, posiadającej wiedzę i umiejętności nabyte podczas własnej ścieżki zawodowej. Uczeń otrzymuje nie tylko profesjonalną wiedzę i umiejętności, ale także odwagę i wiarę, że jego pomysły na rozwój zawodowy są realne i możliwe do osiągnięcia.

Narzędziami służącymi upowszechnianiu i włączaniu do głównego nurtu polityki są: strona internetowa www.lubuskimentoring.pl, 11 numerów biuletynu tematycznego, konferencja podsumowująca fazę diagnozy i forum kończące projekt, wydanie podręcznika z opisem produktu finalnego, który zostanie rozesłany do wszystkich urzędów i instytucji rynku pracy w województwie lubuskim oraz ogłoszenia prasowe, plakaty, spoty radiowe i audycje telewizyjne. A także szereg spotkań i warsztatów.

Trzeci etap

– upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki

Trzecim, bardzo istotnym etapem jest upowszechnianie czyli szerokie informowanie o produkcie wypracowywanym w ramach projektu. Ten etap ma za zadanie doprowadzenie do szerszego wykorzystania produktów oraz ich stosowania w praktyce w skali lokalnej, regionalnej lub krajowej. Obok upowszechniania kluczowym staje się również włączenie do głównego nurtu polityki. Innowacyjne rozwiązania mogą być przekazywane osobom lub instytucjom zajmującym się problemami podobnymi do tych, które zidentyfikowane zostały w projekcie oraz mogą inicjować zmiany o charakterze administracyjnym, politycznym, legislacyjnym czy systemowym.

Kogo wspierać będzie projekt?

Grupa docelowa w projekcie podzielona została na użytkowników i odbiorców. Użytkownicy to osoby lub instytucje które będą wykorzystywać w swojej pracy nowe narzędzia i metody. W projekcie Mentoring tę grupę stanowią instytucje rynku pracy, w szczególności publiczne służby zatrudnienia tj. powiatowe urzędy pracy oraz ochotnicze hufce pracy. Jednym słowem wszyscy ci, którzy są zainteresowani nowym sposobem pracy z młodymi ludźmi wkraczającymi na rynek pracy.

Drugą grupą wspieraną w ramach projektu są odbiorcy, czyli osoby lub instytucje, których problemy, dzięki wypracowanym rozwiązaniom, będą w sposób efektywniejszy rozwiązywane. W projekcie Mentoring odbiorcami są młodzi bezrobotni, którzy nie ukończyli 25. roku życia, zamieszkują województwo lubuskie, i nie posiadają kwalifikacji zawodowych.

Jak będzie wyglądał produkt finalny?

Produkt finalny – mentoring, zostanie opisany i wydany w postaci publikacji. Zawierać będzie instrukcję stosowania narzędzia oraz wszystkie dane na płycie CD. W takiej formie przekazany zostanie do wszystkich instytucji związanych z rynkiem pracy w województwie lubuskim. Zaproponowany produkt będzie mógł być również stosowany, z pewnymi modyfikacjami, do innych grup wymagających wsparcia społecznego w zakresie aktywizacji zawodowej.

MEN(toring), czyli rozmowy z mężczyzną nie tylko o pracy...

Mam szczęście do ludzi

Z JAROSŁAWEM NIERADKĄ, dyrektorem biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej rozmawia RENATA WCISŁO

Co daje mężczyźnie spełnienie w pracy?
Każdy z nas lubi odnosić sukcesy – ale moim zdaniem spełnienie jest wtedy, kiedy dobrze się dzieje i w sferze zawodowej, i osobistej. One na siebie nachodzą. Jak tu jest dobrze, to i tu będzie. No i trzeba je równoważyć.

Udaje się Panu?
Myślę, że tak. 10 lat pracy w organizacji, 12 rok małżeństwa, dwoje dzieci, duże wsparcie żony Marty. Jesteśmy zgodnym małżeństwem, przyjaciółmi – i to jest ważne. Razem studiowaliśmy, mamy wspólne zainteresowania, sposób spędzania wolnego czasu, to samo poczucie humoru.

Wiedział Pan, co chce robić w życiu?
Kiedy miałem 15 lat – nie. Uległem namowom rodziców i poszedłem do technikum elektronicznego, bo dawało zawód. Mam umysł humanistyczny, ale ta szkoła dała mi też inne, szersze spojrzenie na wiele spraw, bardziej konkretne, ścisłe. Potem wybierałem między filmoznawstwem a filologią polską z dziennikarstwem. Wybrałem to drugie. Po studiach chciałem zostać na uczelni, nie udało się. Jednak moje umiejętności i wykształcenie humanistyczne wykorzystuję cały czas. Byłem swego czasu specjalistą od public relations, współpracuję z mediami. Kręci się to wszystko w tym obszarze – redagowanie strony internetowej, wydawanie „Biznesu Lubuskiego". Studia dały mi szeroki obraz świata, nauczyły dobrej komunikacji.

Pracował Pan podczas studiów?
Nawet wcześniej! Doceniam rodziców za to, że nie rozpieszczali mnie, nic nie przychodziło mi łatwo. Stosowali zasadę: pokaż, co potrafisz, a my dołożymy pieniądze. I tak moja pierwsza praca to było zbieranie truskawek na plantacji, miałem kilkanaście lat. Kupiłem za to książkę i muzykę na kasecie magnetofonowej.
Podczas studiów działałem społecznie w piśmie „Kartkówka", wraz z księdzem Andrzejem Dragułą. Potem zacząłem pisać do „Aspektów", już jakieś pieniądze były, miałem wierszówkę.

Jarosław Nieradka

Ma 36 lat. Mieszka w Zielonej Górze. Ukończył Technikum Elektroniczne i filologię polską z dziennikarstwem na Uniwersytecie Zielonogórskim. Żona Marta, dzieci: Zuzia (7,5 roku), Franek (4,5 roku).

Współpracował z „Kartkówką", „Aspektami", „Niedzielą", wydawnictwem „Kanion". Obecnie współredaguje „Biznes Lubuski", wydawany przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej, z którą związany jest od 2003 r., od 2006 r. na stanowisku dyrektora biura.

Na trzecim roku studiów zgłosiłem się z ogłoszenia do wydawnictwa „Kanion", jako korektor. Przez pracę tutaj, nawiązane kontakty, trafiłem do OPZL.

Wcześnie Pan zaczął.

I tak trzeba. A nie: skończę studia, potem trzy miesiące wakacji i wtedy dopiero zacznę szukać pracy. Nie tędy droga. Szkoła średnia, uczelnia, to czas na to, by doświadczać, odnaleźć się w różnych relacjach – zawodowych, osobistych, zespołowych. Młodzi ludzie powinni jak najszybciej podjąć pracę – staż, wolontariat, coś dorywczego... Przykład znajomych z mojego rocznika studiów – a wielu z nich wcześnie zaczęło zdobywać doświadczenie zawodowe – pokazuje, że praca i sukces same nie przyjdą.

W OPZL najpierw był Pan na stażu absolwenckim...

Od marca 2003 r. Potem pracowałem w projektach, jako konsultant, specjalista ds. public relations. W roku 2006 zostałem dyrektorem. Miałem 29 lat. Przez dwa tygodnie zastanawiałem się, czy naprawdę tego chcę.

Gratulacje z okazji jubileuszu! Wywiad ukaże się dokładnie w 10-lecie Pana pracy w organizacji – w marcu 2013 roku. Gdyby miał Pan porównać – wtedy a teraz…

Wówczas w OPZL pracowały cztery osoby, stały dwa komputery, siedziba znajdowała się w Centrum Biznesu w Zielonej Górze. Zrzeszaliśmy 80 przedsiębiorców.

Teraz pracuje tu 14 osób, mamy cztery biura – oprócz Zielonej Góry, są to Nowa Sól, Żary, Wschowa. Do OPZL należy 330 firm z terenu województwa.

Mam szczęście do ludzi. Wszyscy, których zatrudniłem – za wyjątkiem jednej koleżanki - pracują do dziś. To dużo dla mnie znaczy, bo w stowarzyszeniu nigdy nie ma się do końca pewności, co będzie za parę miesięcy, czy będą pieniądze na funkcjonowanie. To ciągła walka, niepewny budżet. Dlatego tak ważny jest zespół.

Praca w organizacji jest…

Nie wyobrażam sobie pracy, która polegałaby na wykonywaniu rutynowych zajęć co dnia. To, co tu robię, wymaga elastyczności, współpracy zespołowej, otwartości, energii… I to jest sukces, stworzyć zespół, który jest twórczy i lubi ze sobą działać. Nikt nie przychodzi do pracy z tak zwanego „musu". Wszyscy mamy wpływ na atmosferę. Ale trzeba o nią dbać: ulepszać, poprawiać…

Obraca się Pan w środowisku lubuskich przedsiębiorców. Ilu z nich to kobiety, jakie to są proporcje?

Dziesięć lat temu biznesswomen w OPZL można było policzyć na palcach jednej ręki. Teraz stanowią jedną trzecią przedsiębiorców. Kobiety uwierzyły w siebie. Zajmują też kierownicze stanowiska w urzędach, zarządach spółek, w organizacjach. Są to choćby Bożenna Bukiewicz, Helena Hatka, Elżbieta Polak, Jolanta Fedak… W naszym oddziale w Żarach mamy taki cykl „Biznes na obcasach". Spotykają się tam panie prowadzące firmy, rozmawiają. Chyba w żarskim oddziale OPZL jest najwięcej kobiet.

Lepiej pracuje się Panu z kobietami czy z mężczyznami?

Płeć ma znaczenie drugorzędne, ważne są: dobry kontakt, merytoryczność.

Ale jednak w zarządzie OPZL jest tylko jedna kobieta…

To prawda. Pani Bogusia Ulanowska z firmy Omni Modo w Nowej Soli. Wielki społecznik. Zawsze widzi najpierw człowieka. Wspiera macierzyństwo, u niej w przedsiębiorstwie nigdy nie było problemu, kiedy pracownica zaszła w ciążę. Jest też animatorką naszego oddziału w Nowej Soli. Podczas obrad zarządu OPZL swoim kobiecym punktem widzenia potrafi sprowadzić trudne rozmowy na inne tory…

Natomiast w biurze organizacji pracuje już tylko trzech mężczyzn i 11 kobiet. To by znaczyło, że mnie, jako dyrektorowi, który przyjmuje do pracy nowe osoby, pracuje się lepiej z kobietami. Przy zatrudnianiu nie myślę też: o, kobieta, pewnie zajdzie w ciążę. Dla mnie rodzina jest najważniejsza, cieszę się, kiedy któraś z koleżanek spodziewa się dziecka.

Z mojego doświadczenia ze współpracy z paniami powiem jeszcze: są bardziej zdecydowane. Szybciej podejmują decyzje.

No – właśnie: rodzina, wartości… Tymczasem młodym wpaja się hasła na temat ich przyszłości: praca, kariera, awans, dobry zawód… Pokazuje się drogę do spełnienia zawodowego. Poradniki, media, nawet gazeta, do której właśnie robimy wywiad, traktuje o sukcesie, świadomych wyborach zawodowych. A jak mądrze ułożyć sobie życie prywatne, bliskie relacje? Tak sobie myślę, że te dwie ważne dla człowieka sprawy: spełnienie zawodowe i osobiste, rodzinne, zbyt rzadko łączy się w rozmowach z młodzieżą o dojrzałym, samodzielnym życiu.

Powiem tak: sam dość wcześnie jak na dzisiejsze standardy podjąłem poważne decyzje, założyłem rodzinę. Ożeniłem się po czwartym roku studiów, już wtedy pracowałem, o czym już wcześniej rozmawialiśmy. Mam dwójkę małych dzieci.

Ale takich przykładów jest niewiele. Młody człowiek coraz później odcina pępowinę, rozpoczyna samodzielne życie.

Powodów jest kilka, ale najważniejsze to ekonomiczne i kulturowe. Młodych ludzi po prostu często nie stać na samodzielność. Bez pracy, o którą teraz trudno, nie sposób się usamodzielnić. Poza tym są też względy kulturowe. Media propagują kult konsumpcji - zmieniaj samochody, mieszkania, kupuj tablety, lataj na wakacje… Można mieć wrażenie, że do tego powinno sprowadzać się nasze życie. Efekt jest taki, że coraz częściej młode pary, których sytuacja życiowa jest stabilna, mówią: nas nie stać jeszcze na dziecko. Bo mamy dwa pokoje, a przydałby się trzeci. Bo samochód za mały, bo nie zapewnimy odpowiedniego standardu dziecku.

W czasach PRL Polacy nawet nie śnili o takim życiu i takich udogodnieniach jak dziś, a mimo wszystko zakładali rodziny, dzieci się rodziły i nikt nie straszył (słusznie zresztą) demograficznym Armageddonem. Tymczasem w Polsce nie stawia się na rodzinę, a to ona jest fundamentem, daje wzorce, siłę, kapitał na całe życie. Dlatego trzeba ją wspierać finansowo i instytucjonalnie, mając świadomość, że mali Polacy będą decydować o przyszłości naszej i kraju. Dziś należy zasiać, żeby plon zbierać w przyszłości. Trzeba tylko odważnych decyzji, niestety: politycznych.

Może to zabrzmi jak wyświechtana prawda - ale młodym brakuje autorytetów, wzorców - w domu, w pracy. A Pana mistrzowie, od których uczył się Pan żyć?

Autorytety to na pewno rodzice i Jan Paweł II. Jego myśli, wartości – jestem klasycznym przykładem pokolenia JPII. W pracy zawsze ceniłem Radosława Sztybera, dr filologii polskiej. Poznaliśmy się w wydawnictwie „Kanion". To kolega i fachowiec najwyższej klasy, rzetelność w każdym działaniu. Na pewno też ksiądz dr hab. Andrzej Draguła – nieprzeciętny umysł, odpowiedzialny za słowo, świetny felietonista, językoznawca i znawca kultury, mistrz retoryki.

Słabości Jarosława Nieradki…
Występujące czasowo niezorganizowanie w pracy, ale jest w biurze Asia Zielińska, która mnie pilnuje. Ta moja słabość wynika też z nawału spraw.

Atuty?
Chyba potrafię się z każdym dogadać. Decyzje podejmuję wspólnie z zespołem, zarządem.

Praca w organizacji jest…
Nietypowa. Ni to urząd, ni firma. Tak naprawdę robimy wszyscy wszystko dla wspólnego dobra. Kiedy trzeba zarządzamy, innym razem – zamiatamy liście. Zarządzanie w stowarzyszeniu wymaga więcej elastyczności. No i co my wytwarzamy, produkujemy? Ciężko to nazwać. Dajemy przedsiębiorcom coś, co trudno zmierzyć: wsparcie, możliwość rozwoju, integrujemy, pomagamy walczyć o zmianę prawa, w sytuacjach konfliktowych, organizujemy szkolenia, konferencje, na których dochodzi do wymiany myśli, poglądów, pomagamy pozyskiwać fundusze unijne. Podpowiadamy urzędnikom pewne rozwiązania... Pełnimy też funkcję obywatelską – występujemy w interesie pewnej grupy obywateli.
Ale to także konkretne działania, jak np. startujący właśnie żłobek „Interiorek" w Nowej Soli, przy Parku Technologicznym. To inicjatywa Fundacji Porozumienie Wzgórz Dalkowskich, w którą włączyliśmy się bez wahania. To olbrzymie udogodnienie dla pracowników firm z nowosolskiej strefy gospodarczej, ale także duży atut dla działających tam zakładów.
Poza tym ruszamy właśnie z naborem firm i pracowników do nowego projektu „Transgraniczny Asystent Marketingu". Będziemy dofinansowywać etat pracownika, którego zadaniem będzie pozyskiwanie klientów na rynku niemieckim. Dofinansowanie w wysokości 45-55 proc. etatu będzie przeznaczone dla osób pozostających bez pracy. W ten sposób nabędą one lub rozwiną swoje kwalifikacje. Startujemy już w marcu wspólnie z Zakładem Doskonalenia Zawodowego z Zielonej Góry i IHK z Cottbus. To realne korzyści dla firm i dla osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

Chcecie też założyć fundację wspierającą młodych. Czym będzie się zajmować?

To nowy pomysł, widzimy że największym problemem dla młodych i przedsiębiorczych osób jest kapitał na start. Fundacja mogłaby przyznawać granty finansowe najciekawszym i najlepszym biznesowo pomysłom. Druga sprawa, to zdarza się, że nawet jeśli ktoś ma pomysł, to często nie potrafi na nim zarobić, sprzedać go na rynku – tu chcemy przede wszystkim edukować i pomagać w stawianiu pierwszych kroków.

Czy w ramach działalności fundacji mieściłby się też mentoring?
Jako jeden z elementów: na pewno. W organizacji jest wiele osób, które odniosły sukces, samodzielnie przeszły niełatwą drogę, a teraz same są gotowe być przewodnikiem dla innych. Inspirować, rozwijać potencjał i pomagać w samorealizacji młodych przedsiębiorców. Programować ich na sukces.

Co by Pan powiedział młodej osobie, która wkracza dopiero w dorosłe życie?
Hmm, chyba to, co sam słyszałem od taty: „Synu, życie nie jest łatwe, ale na pewno piękne". Raz śmiech, innym razem łzy – ale właśnie doświadczanie tego czyni nas ludźmi w pełnym wymiarze. Dodałbym jeszcze: „Prezesem, Dyrektorem, czy inną Bardzo Ważną Osobą się bywa, a Człowiekiem się jest zawsze" – więcej dystansu do siebie i szacunku do innych. To jest właściwa perspektywa.

Z JOANNĄ ZIELIŃSKĄ rozmawia MARZENA SŁODOWNIK

Rozwijać potencjał młodych

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej stanowi największą i najsilniejszą reprezentację interesów lubuskich przedsiębiorców. Zrzesza firmy z całego województwa niezależnie od ich wielkości, branży czy rodzaju prowadzonej działalności. Firmy członkowskie obrazują pełen przekrój gospodarczy naszego regionu – jest ich ponad 320, i zatrudniają ok. 21 tys. pracowników. Czy wśród nich znajdą się potencjalni mentorzy?

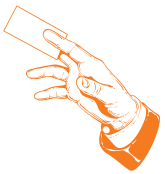
W jaki sposób województwo lubuskie może skorzystać z nowego projektu?
Projekt to wyzwanie dla lubuskiego rynku pracy. Opracujemy i wdrożymy zupełnie nowy produkt – mentoring, który będzie służyć aktywizacji zawodowej i społecznej osób do 25 roku życia. Przetestujemy go na terenie naszego województwa – sprawdzimy jak działa, co się sprawdza, a co jeszcze należy poprawić, tak aby po zakończeniu projektu mentoring mógł być wykorzystywany nie tylko przez instytucje rynku pracy, ale także przez organizacje pozarządowe, Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie czy pracodawców. Nowy produkt jest na tyle uniwersalny, że może być dopasowany do innych grup wymagających wsparcia. I właśnie funkcjonalność moim zdaniem jest największym atutem tego przedsięwzięcia.

opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Od chwili powstania w 1991 r. misją Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej jest ochrona praw i reprezentowanie interesów zrzeszonych przedsiębiorców wobec związków zawodowych pracowników, organów władzy i administracji państwowej, a także samorządu terytorialnego.

Joanna Zielińska, pracuje w OPZL na stanowisku asystentki dyrektora. Zajmuje się prowadzeniem biura oraz marketingiem, pośrednictwem w kontaktach z firmami członkowskimi, a także kompleksową organizacją szkoleń, seminariów i konferencji dla przedsiębiorców.
W projekcie jest zatrudniona na stanowisku asystenta ds. współpracy partnerskiej. – Dla mnie mentoring to partnerstwo pomiędzy dwojgiem ludzi – mentorem i jego podopiecznym. Relacja pomiędzy nimi zorientowana jest na odkrywanie i rozwijanie potencjału podopiecznego. Taka forma kontaktu determinuje sukces, dlatego mam nadzieję, że wypracowana metoda stanie się powszechnym narzędziem do walki z bezrobociem.

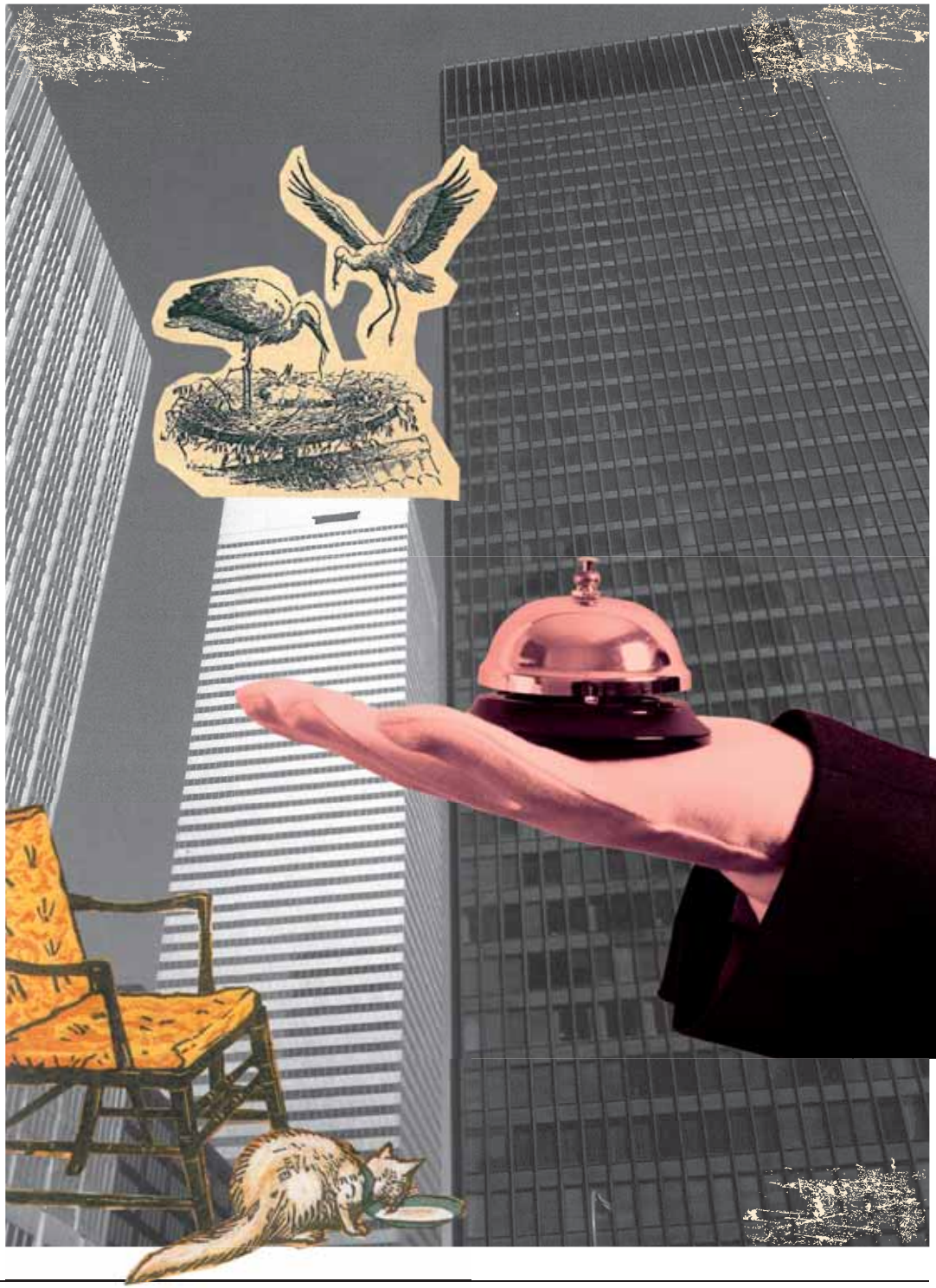


Czy taka forma działania przemówi do młodych poszukujących pracy?

Uważam, że tak. Młodzi ludzie do 25 roku życia znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, gdyż wskaźnik bezrobocia w tej grupie jest wysoki. Okazuje się, że dotychczasowe instrumenty wsparcia są nieskuteczne. Mentoring może stać się dla nich alternatywą, a nawiązanie relacji mentoringowej – wsparcie doświadczonego życiowo i zawodowo mentora – może być drogowskazem i cennym krokiem do usamodzielnienia się młodego człowieka.

Jaka jest rola OPZL w projekcie?

Reprezentujemy sektor pozarządowy – jesteśmy głosem lubuskich przedsiębiorców, dla których aktywizacja zawodowa młodych ludzi jest niezwykle istotna. Naszym najważniejszym zadaniem będzie rekrutacja mentorów, ale zajmiemy się także organizowaniem konferencji otwierającej, prowadzeniem akcji promocyjno-informacyjnych wśród grup docelowych oraz środowisk biznesu. Będziemy także konsultować wypracowywane narzędzia pod kątem oczekiwań pracodawców wobec młodych osób bezrobotnych.



Mentoring i realia lubuskiego rynku pracy

URZĄD PRACY

Partnerem strategicznym w projekcie jest Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim. Personel PUP-u włączony jest intensywnie w proces diagnozy, będzie wspomagał rekrutację uczestników i konsultował wypracowywane narzędzie pod kątem możliwości stosowania go przez instytucje rynku pracy w lubuskim.

Z DOROTĄ EICHBERGER rozmawia MARZENA SŁODOWNIK

W jaki sposób powiat krośnieński i urząd pracy może skorzystać z nowego projektu?
Projekt to alternatywa dla form pomocy bezrobotnym, którymi dysponujemy jako instytucja rynku pracy. W mentoringu podoba mi się podejście indywidualne, i to wydaje się najważniejsze. W naszym powiecie jest bardzo dużo młodych bezrobotnych do 25 roku życia. Nie wszystkie narzędzia, którymi dysponujemy się sprawdzają. A wynika to z tego, że nie każdy zarejestrowany bezrobotny jest zainteresowany zdobyciem pracy. Część z nich przychodzi do nas tylko po to, aby mieć ubezpieczenie, i w takim wypadku jest to „walka z wiatrakami".

Czy nowe narzędzie – mentoring będzie mogło być stosowane z powodzeniem w instytucji, jaką jest urząd pracy?
Samo zapożyczenie pomysłu z Niemiec jest super. My jednak musimy również spojrzeć mentoring pod kątem dostosowania go do naszych polskich realiów. W chwili obecnej byłoby to trudne, gdyż ustawa zawęża nam pewne możliwości. Widzę to narzędzie jako program specjalny, połączony z inną formą, np. stażem, który w swoich założeniach trochę przypomina mentoring – jest opiekun stażu, który nadzoruje i doradza.

Czy taka forma działania przemówi do młodych?
Myślę, że tak. I każda młoda osoba, poszukująca pracy, na pytanie: czy chciałaby mieć kogoś takiego, kto pomógłby wejść w realia zawodowego świata, z pewnością odpowiedziałaby, że tak. Postrzegam mentoring jako relację partnerską. Nie tylko uczeń może z niej co wynieść, mentor także. I chyba o to w tym wszystkim chodzi.

Dorota Eichberger, kierownik działu Centrum Aktywizacji Zawodowej.

– Gdybym kiedyś miała mentora, dokonałabym zupełnie innych wyborów. Mam ukryte marzenia, których jeszcze nie udało mi się zrealizować. Skorzystałabym na pewno z takiego wsparcia, nie patrząc na czas, pieniądze i ilość pracy. Być może dzisiaj byłabym w zupełnie innym miejscu.

Zakres działania CAZ to:

1) świadczenie usług rynku pracy, jakimi są pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń;
2) wspieranie podstawowych usług rynku pracy za pomocą dofinansowania wyposażenia miejsca pracy dla pracodawcy, dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej.

Ponadto Centrum zajmuje się organizacją staży, robót publicznych, prac społecznie użytecznych czy interwencyjnych.

Jaka jest wasza rola w projekcie?
Na samym początku myślałam, że dostaniemy jakiś mały zakres działań. Ale czym bardziej wczytuję się w projekt, i czym dłużej jestem w proces zaangażowana, wydaje mi się, że jesteśmy ważnym partnerem. Jestem bardzo ciekawa jak to będzie wyglądać, i dlatego będę się przyglądać projektowi na każdym etapie realizacji.

Dzielą nas kraje, łączą problemy

Deutsche Angestellten – Akademie to solidny i uznany partner społeczny dla instytucji publicznych na terenie całych Niemiec. Zajmuje się kształceniem zawodowym i ustawicznym, które jest skierowane do osób podnoszących bądź nabywających kwalifikacje zawodowe. DAA działa na rzecz młodzieży uczącej się zawodu, osób pracujących lub poszukujących pracy, ale również osób nisko wykwalifikowanych, osób zagrożonych wykluczeniem i długotrwale bezrobotnych. Czy doświadczenie DAA przełoży się na sukces mentoringu w lubuskim?

Z KATHARINĄ KUCZMAŃSKĄ rozmawia MARZENA SŁODOWNIK

W jaki sposób województwo lubuskie może skorzystać z nowego projektu, jakim jest mentoring?

W relacji mentoringowej ważna jest otwartość. Osoby, które są długo bezrobotne, mogą potrzebować nawet roku, aby odnaleźć się w nowej sytuacji. Mają zazwyczaj problemy życiowe, które uniemożliwiają im wejście lub powrót na rynek pracy. Mentoring to indywidualne podejście, które charakteryzuje duża skuteczność. U nas wynosi ona 60%. Wierzę, że w lubuskim będzie podobnie, gdyż ludzie po obu stronach Odry są do siebie podobni. Mimo, że mieszkają w innych krajach, mają takie same problemy, a mentoring jest formą, która skutecznie może zmienić sytuację tych osób.

Czy taka forma działania przemówi do młodych poszukujących pracy?

My zajmujemy się osobami w rożnym wieku, od ludzi którzy dopiero skończyli szkołę, do osób 50+. Z naszego doświadczenia wynika, że z młodymi pracuje się łatwiej, oni inaczej myślą, są pełni zapału i chęci, i dzięki temu narzędzie mentoringu się sprawdza. Na młodych można wpłynąć, ukształtować ich. Często jest tak, że nie mają nikogo, kto może im wskazać drogę, czuwać, prowadzić za rękę. Takiej młodej osobie potrzeba właśnie mentora. Kiedy rozpoczynamy proces, a młody człowiek nabiera zaufania i się otwiera, możemy skutecznie pomóc.

Jaka jest rola DAA w projekcie?

Nasza rola jest kluczowa – mamy doświadczenie w pracy z bezrobotnymi, działamy od 20 lat na rzecz poprawy ich sytuacji. Jesteśmy liderem w tym obszarze. Możemy pomóc przetransferować nasze sprawdzone metody na polskie warunki. W projekcie jest dużo pracy, i jeszcze więcej niewiadomych, ale wykorzystanie potencjału DAA, daje szansę na powodzenie tego projektu i wprowadzenie mentoringu na rynek pracy w lubuskim.

Oferta edukacyjna DAA obejmuje również usługi szkoleniowe dla pracowników przedsiębiorstw w celu podnoszenia lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych. Ponadto DAA od lat aktywnie uczestniczy w lokalnych, regionalnych i ponadregionalnych programach UE, finansowanych z środków EFS lub EFRE

Katharina Kuczmańska

– w DAA pracuje jako projectmanager, ma doświadczenie w realizacji projektów międzynarodowych. W „Mentoringu" pełni rolę specjalisty ds. współpracy ponadnarodowej. – Każda osoba to inna historia, inny problem na rynku pracy, inny problem życiowy. Zupełnie inaczej trzeba podejść do osoby, która jest kilka tygodni bez pracy, a inaczej do kogoś, kto pracy nie ma od kilku, czy kilkunastu lat.

Pomóc odnaleźć się w rzeczywistości

Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „IRMEK" powstało w 1986 roku. Z jednoosobowej firmy rozrosło się do zakładu zatrudniającego ponad 100 osób. Główna siedziba mieści się w Gorzowie Wielkopolskim. Oprócz tego przedsiębiorstwo ma swoje zakłady w Lubniewicach oraz w Dobiegniewie. Od 1995 roku „IRMEK" stał się Zakładem Pracy Chronionej. Jak właściciel firmy widzi sytuację młodych na rynku pracy?

Z IRENEUSZEM SMALCEM rozmawia MARZENA SŁODOWNIK

W jaki sposób województwo lubuskie może skorzystać z nowego projektu, jakim jest mentoring?
To indywidualne podejście do każdej osoby potrzebującej wsparcia. Wykorzystuje doświadczenie osób, które odnalazły się na rynku pracy, i dobrze sobie radzą. Ich rolą będzie wskazywanie drogi młodym, którzy nie potrafią odnaleźć się w dzisiejszych realiach. W tym projekcie wspierać będziemy osoby młode, ale problem dotyczy także starszych, którzy znaleźli się w niekorzystnej sytuacji. Być może w przyszłości to narzędzie okaże się przydatne również w aktywizacji osób starszych.

Czy taka forma działania przemówi do młodych poszukujących pracy?
Mentoring pomaga ukształtować młodego człowieka, aby pomóc mu wejść w życie zawodowe i społeczne. Kiedy pojechaliśmy na wyjazd studyjny do Niemiec, zobaczyliśmy jak funkcjonuje to narzędzie po drugiej stronie granicy. I zauważyliśmy, że sprawdza się przy aktywizacji osób, które mają problemy, zarówno na rynku pracy, jak i w życiu osobistym. Ale nasi zachodni sąsiedzi stosują to narzędzie również dla młodzieży bardzo zdolnej, np. studentów, którym pomagają w znalezieniu zajęcia na miarę ich wykształcenia i aspiracji.

Jaka jest rola Pana firmy w projekcie?
Będę wspierać projekt, jak i cały proces mentoringu, bazując na swoim wieloletnim doświadczeniu, które zdobyłem prowadząc firmę. Wnoszę swoje zaangażowanie, czas i potencjał. Moje przedsiębiorstwo, jako partner w projekcie, pomoże przy rekrutacji mentorów, promowaniu projektu wśród grup docelowych oraz środowisk biznesu. Będziemy także konsultować wypracowywane narzędzia pod kątem oczekiwań pracodawców wobec młodych osób bezrobotnych.

Około 85% pracowników PPH „IRMEK" stanowią osoby niepełnosprawne. W latach 1999 – 2009 firma prowadziła kształcenie młodocianych niepełnosprawnych pracowników ze Specjalnej Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Gorzowie Wielkopolskim, realizując praktyki zawodowe.

Ireneusz Smalec
– założyciel i właściciel firmy „IRMEK, w projekcie pełni rolę asystenta ds. współpracy partnerskiej. – Udział w projekcie to dla mnie ciekawe doświadczenie. Mentoring to bardzo nowatorskie podejście. Narzędzie dla młodych poszukujących pracy, ale i próbujących odnaleźć się w rzeczywistości.

IRMEK
Hurtownia Artykułów BHP i Odzieży Roboczej

Siedziba firmy

Przewodnik jest potrzebny

W Polsce mentoring nie jest (jeszcze) narzędziem powszechnie stosowanym. Niemieckie instytucje od wielu lat wykorzystują ten instrument we wspieraniu różnych grup, od młodzieży, po seniorów. Wizyta studyjna pozwoliła podpatrzeć warsztat pracy zarówno instytucji, jak i konkretnych par mentoringowych.

Jak to działa?

Szansa rozmowy z podopiecznymi, mentorami oraz opiekunami umożliwiła lepsze zrozumienie tego, czym tak naprawdę jest mentoring, na czym dokładnie polega – oraz pozwoliła poznać sprawdzone rozwiązania organizacyjne. Wizyta odbyła się w dniach 21-22 lutego 2013 roku. Udział w niej wzięło 10 osób, reprezentujących Fundację na rzecz Collegium Polonicum i partnerów projektu. Uczestnicy zapoznali się z programami mentoringowymi prowadzonymi przez Deutsche Angestellten – Akademie z Frankfurtu nad Odrą (partnera projektu) i spółkę Joblinge aAG z Berlina. Drugiego dnia wizyty polska delegacja wzięła udział w uroczystym zakończeniu kolejnego cyklu programu mentoringowego „Mentoring fur Frauen", który jest realizowany przez konsorcjum uczelni wyższych z terenu Branderburgii.

– Zobaczyliśmy kilka różnych programów mentoringowych, skierowanych do odmiennych grup, od liderów, po bezrobotną młodzież. Każdy z nich miał swoje modyfikacje, różniły się szczegółami organizacyjnymi. Ale wszystkie pokazały, że to narzędzie działa, jest skuteczne – mówi Karolina Dreszer – Smalec z Fundacji na rzecz Collegium Polonicum.

Młodzi niezaradni

– Osobiście zachwycił mnie projekt Joblinge. Ich podopiecznymi są młodzi ludzie w sytuacji prawie beznadziejnej. Tacy, którzy 6 lat temu skończyli szkołę i potem siedzieli w domu, nigdy nie pracowali. Czasami brali udział w programach urzędów pracy, polegających na tym, że przez 8 godzin dziennie pisali podania o pracę, które nic nie zmieniały. A tu zobaczyliśmy, że dzięki indywidualnej pomocy, przez rozmowy z mentorami udało się tych ludzi wyprowadzić na prostą! – uważa Renata Baranowska, tłumaczka. Polska delegacja rozmawiała z mentorem i podopiecznym o imieniu Nico, który bierze udział w programie. Obecnie odbywa praktyki w firmie, z którą podpisał

Bernd Ketelhoehn – zastępca kierownika w DAA, Frankfurt nad Odrą.

Przykładowy „Sven", jeden z młodych podopiecznych programu mentoringowego w DAA.

Bettina Pela, prokurentka i kierowniczka programu mentoringowego w Joblinge.

Nico, podopieczny w Joblinge.

kontrakt (w ramach tzw. 1€-Job). Z optymizmem patrzy w przyszłość.

Projekt Joblinge działa od 2007 roku. Powołany został przez fundację Eberhard von Kuenheim Stiftung koncernu BMW oraz firmę doradczą Boston Consulting Group. Powodem jego zainicjowania było wysokie bezrobocie wśród młodzieży i marne perspektywy zawodowe dla młodych ludzi, zwłaszcza tych, którzy nie radzą sobie w szkole i mają słabe świadectwa. Dodajmy, że w Niemczech jest najniższa stopa bezrobocia wśród młodzieży w całej Europie, zwłaszcza w Niemczech Wschodnich firmy i zakłady pracy załamują ręce, szukając młodych ludzi do nauki zawodu. Jednocześnie jednak w całej Republice Federalnej jest ćwierć miliona bezrobotnych poniżej 25 roku życia. Równie wysoka jest liczba tych, którym w poprzednim roku nie udało się znaleźć miejsca nauki zawodu i teraz czekają na drugą szansę. I to wśród tych ostatnich jest szczególnie wielu tych, którzy albo w ogóle nie ukończyli szkoły, albo też mają bardzo słabe stopnie na świadectwie. Zapotrzebowanie na słabo wykwalifikowaną siłę roboczą jest niskie. Pracodawcy narzekają na brak podstawowych umiejętności, ta-

Mentorzy w Joblinge (jeden z młodszych opiekunów, student pedagogiki oraz reprezentantka mentorów-przedsiębiorców, pracująca w BMW).

Renata Baranowska, tłumaczka polskiej delegacji (przy mikrofonie) oraz Katarzyna Kuczmańska z DAA.

kich jak liczenie, czytanie, pisanie, ubolewają, że młodzi ludzie są niesolidni, niepunktualni, brak im poważnego podejścia do obowiązujących zasad oraz chęci osiągnięcia dobrych wyników.

– Państwo niemieckie wydaje dużo pieniędzy na działania urzędów pracy lub pakiety edukacyjne przygotowujące do nauki zawodu, ale działają one często jak błędne koło – w którym można kręcić się bez końca. Czasem się nie udaje, ponieważ młodym ludziom brak odpowiedniego bodźca, ale niekiedy również dlatego, że urzędy pracy nastawione są raczej na działania masowe i nie są w stanie zaproponować indywidualnej pomocy. Z kolei dla prywatnych firm pośrednictwa pracy, ukierunkowanych na bardziej konkretne cele, ci młodzi ludzie, których trudno jest gdzieś polecić, są często nieatrakcyjni – uważa Bettina Pela, liderka projektu Joblinge. Podkreśla ona jednocześnie, że udaje im się pomóc – czyli wprowadzić na rynek pracy – 60% podopiecznych. Jest to najskuteczniejsza metoda pomocy wśród oferowanych tej grupie. Projekt Joblinge będzie dokładnie opisany w artykule, który ukaże się w kolejnym numerze „lubuskiegomentoringu.pl" (w maju br.).

Ale kiedyś tak było...

– Uderzył mnie smutny fakt, ze to, co teraz staramy się zaprogramować, wprowadzić, tak naprawdę funkcjonowało w społeczeństwie w sposób naturalny. Rodzice,

W Cottbus, podczas drogi do Museum Dieselkraftwerk, gdzie odbyło się uroczyste zakończenie kolejnej edycji programu „Mentoring fur Frauen" (mentoring dla kobiet).

Druga rzecz, na jaką zwrócili uwagę Polacy, to ogromne zaangażowanie mentorów, którzy pracują społecznie. Jednocześnie mentorzy zgodnie podkreślali, że dzięki udziałowi w programie, sami się rozwijają. – Wszyscy powtarzali, że również korzystają z tego programu, poznają ludzi, z którymi w innym przypadku nie mieliby żadnego kontaktu, przez co wiele się uczą – mówi R. Baranowska. Tego rodzaju wiedzy nie da się wyczytać z podręczników.

dziadkowie czy wujkowie byli mentorami dla młodych ludzi, może dzięki temu, że spędzali z nimi więcej czasu… – uważa K. Dreszer-Smalec. – Żyjemy teraz w dziwnych czasach, relacje wyglądają inaczej. Kiedyś rolę instytucji, która prowadziła młodych ludzi pełniło na przykład harcerstwo, rolę mentora, doradcy, przewodnika sprawował np. drużynowy. Młodzi byli członkami pewnej społeczności, o konkretnej strukturze, mieli kogoś, kto ich uczył. Teraz okazuje się, że musimy od

Podczas uroczystego zakończenia kolejnej edycji programu „Mentoring fur Frauen". Zaprezentowano m.in. osiągnięcia uczestników programu. Pary dzieliły się swoimi spostrzeżeniami i wrażeniami podczas dyskusji panelowej, ale również przedstawiały je w formie mini-pantomimy.

nowa tworzyć mechanizmy, które kiedyś funkcjonowały – dodaje.

– Wydaje mi się, że zawsze były rodziny które sobie nie radziły. Młodzi, którzy czuli się zagubieni. A chodzi o to, żeby im pomóc, wyciągnąć z błędnego koła. Często jest tak, że niezaradni są rodzice, potem dzieci – odpowiada R. Baranowska.

DAA była kolejną instytucją, która dzieliła się doświadczeniem związanym z mentoringiem. Notuje ona podobnie wysokie wyniku skuteczności tego narzędzia – około 60%. Jak wyjaśnia Katarzyna Kuczmańska, w DAA młodzi ludzie są kwalifikowani do określonych kategorii (jest ich 4). To pozwala określić, z jakiego rodzaju problemami mierzy się młody człowiek. – Najważniejsze jest to, żeby każdego z nich poznać, dlatego mamy spotkania indywidualne, grupowe, podczas których też nabierają oni zaufania do mentora – wyjaśnia K. Kuczmańska. – Są to osoby, które nie miały tyle szczęścia, żeby znaleźć mentora w swoim środowisku. Dlatego być może trochę się pogubiły w życiu. Jeśli trafią do nas, czy do innego podobnego projektu mogą znaleźć kogoś godnego zaufania, kto pomoże im przejść przez problemy – i to jest najważniejsze – dodaje. Więcej na temat programu prowadzonego w DAA będzie można przeczytać w kolejnych wydaniach „lubuskiegomentoringu.pl".

Jak podsumowywali zgodnie wszyscy uczestnicy wizyty studyjnej, spotkania były niezwykle inspirujące. – Rozjaśniło się nam wiele rzeczy, uzyskaliśmy odpowiedzi na nasze pytania i wątpliwości – uważa Joanna Zielińska z Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, i zgodzili się z nim pozostali. Jednocześnie dodali, że poznanie kilku różnych programów pozwoli na wypracowanie polskiego modelu mentoringu, który będzie skierowany do bezrobotnej młodzieży, zarejestrowanej w powiatowych urzędach pracy.

Katarzyna Buchwald-Piotrowska

Zespół – sami o sobie

Honorata Ruban, asystent merytoryczny.
– Ja i mentoring to chemia od pierwszego wejrzenia. Na razie dogłębnie się poznajemy. Wiemy, że przed nami wielkie wyzwanie. Staramy się jednak wzajemnie nie nadwyrężać. Oboje wiemy, że relacja partnerska wymaga dużo cierpliwości i pracy.

Renata Wcisło, dziennikarka w projekcie i od dawna. Jej wada – dużo gada, jej zaleta – dużo gada z ludźmi. Całe życie uczy się żyć lepiej. Czasami wychodzi na tym gorzej... Na szczęście na swojej drodze spotyka Mistrzów i Nauczycieli. A zgłębiając tajniki mentoringu dowiedziała się, że może ich zwać Mentorami!

Marzena Słodownik, dziennikarka, z zamiłowania i pasji. – Młodym potrzeba wzorców, młodym potrzeba mistrzów, którzy pomogą im obrać właściwy kierunek. Dzisiaj nie wystarczą najbardziej prestiżowe studia – liczy się kreatywność, pasja, entuzjazm. I ciągły niedosyt...

Kamila Chilewski – w projekcie zajmuje się współpracą ponadnarodową. – Pracowałam w Niemczech, Polsce oraz w Anglii, przez co zgromadziłam bogate doświadczenie międzykulturowe, które teraz w projekcie mogę wykorzystywać. Będę współtworzyć produkt, który wpłynie na polepszenie sytuacji bezrobotnej młodzieży w lubuskim.

Beata Małachowska, zajmuje się obsługą księgową w projekcie. – Czuwam nad finansami i przygotowuję wnioski o płatność. Interesuje mnie relacja mistrz – uczeń, pozwalająca uświadomić uczniowi jego mocne strony.

Katarzyna Buchwald-Piotrowska, redaktor naczelna biuletynu. – Też miałam swoich mentorów, inaczej dziś pracowałabym w aptece... Brr. Miałam sporo szczęścia. Cieszę się, że nadal mam „przewodników". Doświadczonych. Cierpliwych. I ja też chcę pomagać innym. Obiecuję!

Adam Szulczewski, informatyk, odpowiada za prowadzenie strony internetowej projektu i obsługę narzędzia internetowego do komunikacji pomiędzy partnerami. – Dzięki mentoringowi uczymy się bezpośrednio na doświadczeniach innych osób. Tej wiedzy nie znajdziemy w żadnej książce.

Karolina Knochenmuss, koordynator w okresie 10.2012 – 03.2013 – Ja i mentoring to „przygoda" od 2005 roku. Marzę o polskim społeczeństwie pełnym mentorów i ich podopiecznych. Wierzę w siłę mentoringu społecznego i nieformalnego.

Karolina Dreszer-Smalec – specjalistka ds. upowszechniania i mainstreamingu. – Mentoring jawi mi się jako fascynująca relacja oparta na zaufaniu i szczerości, dzięki której możemy odkryć niezbadane pokłady własnego potencjału i.... osobowości.

Karol Duer, specjalista ds. ewaluacji. Wieczny optymista lubiący liczby, wykresy i wszelkie analizy. Przedstawiciel pokolenia „Y", nieświadomie przeszedł proces minimentoringu w Fundacji – opłaciło się!

Wspólna podróż do celu

Z BETTNINĄ GEBHARDT, koordynatorką projektu „Mentoring dla kobiet“ na Uniwersytecie Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą rozmawia KAMILA CHILEWSKI

Definicja mentoringu jest dość prosta, ale samo narzędzie nie jest w Polsce powszechnie znane. Czy może Pani opisać własnymi słowami, czym jest mentoring?

Chętnie! Mentoring to osobista i indywidualna wymiana między dwoma osobami, to relacja, która je inspiruje. Tworzy ją z jednej strony osoba doświadczona życiowo i zawodowo: mentor. Z drugiej pojawia się osoba mniej doświadczona: podopieczny, lub - w naszym programie - podopieczna. Celem jest wsparcie przez mentora w jej rozwoju osobistym i zawodowym, udzielenie właściwej porady. Dla mnie istotą mentoringu i tym, co odróżnia go od doradztwa lub coachingu, jest fakt, że całość realizowana jest w formie procesu. Oznacza to, że relacja mentoringu rozwija się w określonym czasie i obie osoby wnoszą do niej swoje doświadczenia. Jest to proces otwarty, oparty na wzajemnej nauce. Bezsprzecznie najwięcej zyskuje na nim podopieczna. Jednak w idealnym przypadku mentor również korzysta z tej relacji, i to w różnych aspektach.

Na czym w takim razie polegają korzyści jakie z udziału w programie odnosi mentor?

Wiele zależy od samego mentora, zwłaszcza od tego, na ile jest otwarty i czy dopuści do wspólnej nauki. Czy zechce

Program „Mentoring dla kobiet. Wspólne tworzenie przyszłości” finansowany jest przez brandenburskie Ministerstwo ds. Gospodarki, Nauki i Kultury ze środków Europejskiego Funduszu Socjalnego oraz Kraju Związkowego Brandenburgia, a także ze środków własnych trzech brandenburskich Uniwersytetów i Szkoły Wyższej Fachhochschule Lausitz. Mogą w nim brać udział studentki ostatnich lat studiów.

Bettina Gebhardt

ma 33 lata, ukończyła studia na kierunkach kulturoznawstwo i pedagogika dla dorosłych na Uniwersytecie Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą oraz na Uniwersytecie Humboldta w Berlinie. Obecnie pracuje jako pracownik akademicki na Viadrinie w dziale ds. wspierania karier i kobiet, w dziedzinie dokształcania oraz doradztwa zawodowego.

poddać refleksji własną biografię zawodową i rozwój kariery? Czy ma ochotę na to, by podopieczna zadawała mu pytania? Na tym polega uczenie się na bazie doświadczenia, czyli klasyczne nieformalne zdobywanie wiedzy.

Kim są mentorzy biorący udział w programie? Czym zajmują się zawodowo, w jakim są wieku?

Wydaje mi się, że były już osoby z każdej branży! Część mentorów wywodzi się z sektora gospodarki – z dużych, małych i średnich przedsiębiorstw. Z zakresu prawa mamy sędziów, notariuszy, adwokatów, pracowników ministerstw itp. W dziedzinie kultury jest bardzo różnorodnie: są osoby z fundacji, instytucji publicznych, częściowo również prowadzące samodzielną działalność, ale też coachowie, doradcy, trenerzy... Jeżeli chodzi o wiek, również przedział jest duży. Dolna granica to mniej więcej 35 lat – mentorzy bardzo rzadko są młodsi, oczekuje się od nich bowiem znacznych doświadczeń zawodowych i kierowniczej

Bardzo ważne, by to nie mentor wszystko wyznaczał, aby podopieczny nie był zbyt mocno popychany w jednym kierunku. To podopieczny jest w centrum – to, czego chce mentor nie jest decydujące. Ogromnie istotne jest to, by opiekun umiał się wycofać i nie narzucał własnych pomysłów. Jest to absolutnie decydujące.

pozycji. Jeśli dobrze pamiętam, najstarsza mentorka na Viadrinie miała 62 lata. Są tacy, którzy mają rodziny i dzieci, ale też i tacy bez – a więc wszystkie możliwości!

Co stanowi dla tych osób motywację do wzięcia udziału w programie, który przecież zajmuje sporo czasu? Z Pani opisu wynika, że są to osoby, które mają wiele obowiązków zawodowych, a także nierzadko prywatnych.

Trzeba od razu wyjaśnić, że mentorzy pracują społecznie. Nie otrzymują pieniędzy za udział w programie – za poświęcenie własnego czasu. Mentor to nie zawód, zaangażowanie nie jest sposobem na dodatkowy zarobek. Ci, z którymi współpracujemy, mają różne motywacje. Najczęściej słyszę, że w przełomowych momentach w życiu - po zakończeniu szkoły i podejmowaniu pracy, czy pod koniec studiów, gdy sami mieli wiele pytań „co dalej?" – chcieli mieć kogoś, kto byłby im przychylny i pomocny. Brakowało im wtedy tego rodzaju pomocy i dlatego chcą ją dziś dać innym. Niektórzy angażują się dlatego, że sami mieli mentora, był to np. ktoś z uniwersytetu, kto się nimi zajął. Są wdzięczni za to, czego doświadczyli i chcą przekazać tę wiedzę dalej. Niektórych mentorów motywuje chęć pozostania w kontakcie z młodym pokoleniem, próba dowiedzenia się, jak żyją dziś młode kobiety, jakie mają pomysły, obawy, troski. Tym zazwyczaj kierują się osoby nieco starsze, nie mające własnych dzieci, które chcą dalej być „na bieżąco".

Jakie cechy powinni mieć ci przychylnie nastawieni ludzie, chcący zostać dobrymi mentorami?

Najważniejsze jest to, by mentor był otwarty na osobę, którą spotyka. Mam na myśli gotowość do zaakceptowania podopiecznego na tym etapie życia, na jakim się znajduje – jego pomysłów, pytań, niepewności. Ważne również, by mentor był dobrym słuchaczem. Chodzi o to, by poznać swojego podopiecznego i wspólnie sformułować cele, opracować wizję.

Aby pamiętać o tym wszystkim co Pani powiedziała, mentorzy potrzebują wskazówek. Jak ich przygotowujecie do współpracy z podopiecznymi?

Proponujemy wiele możliwości wsparcia. Ci mentorzy, którzy pracują w doradztwie lub coachingu, rekrutują młodych pracowników i zajmują się ich rozwojem, są najczęściej bardzo dobrze przygotowani. Pozostali mogą skorzystać z rozmów doradczych, mających na celu przede wszystkim wyjaśnienie wymagań, które mentor musi stawiać podopiecznej. Prowadzimy także warsztaty, oferujemy superwizję (czyli indywidualne doradztwo). I oczywiście dajemy ogrom materiałów do przeczytania! Chcemy, by mentorzy sami zdecydowali, ile naszej pomocy potrzebują i z czego chcą skorzystać.

Chodzi o to, by ci młodzi ludzie zauważyli: naprzeciw mnie siedzi faktycznie ktoś, kto jest zainteresowany moją osobą, moimi pomysłami, życzeniami, nawet jeśli nie umiem ich jeszcze sformułować lub wyrazić konkretnie – nie potępia mnie, przyjmuje mnie takiego, jakim jestem, poświęca mi czas, wysłuchuje mnie.

Jakie są najważniejsze „przykazania" dla mentora?

Na początku bardzo ważne jest, by przekazać sobie wzajemnie oczekiwania i życzenia, wypracować cel spotkań. Wyjaśnienie ról, zasad profesjonalnej relacji, przypominającej bardziej relacje służbowe, a nie prywatną znajomość, to również ogromnie istotna kwestia. Nie chodzi o posiedzenie i poplotkowanie przy kawie, lecz o to, by wspólnie coś wypracować. Trzeba ustalić jasne reguły, zarówno dotyczące komunikacji, jak i poświęcanego czasu (spotkania powinny odbywać się minimum

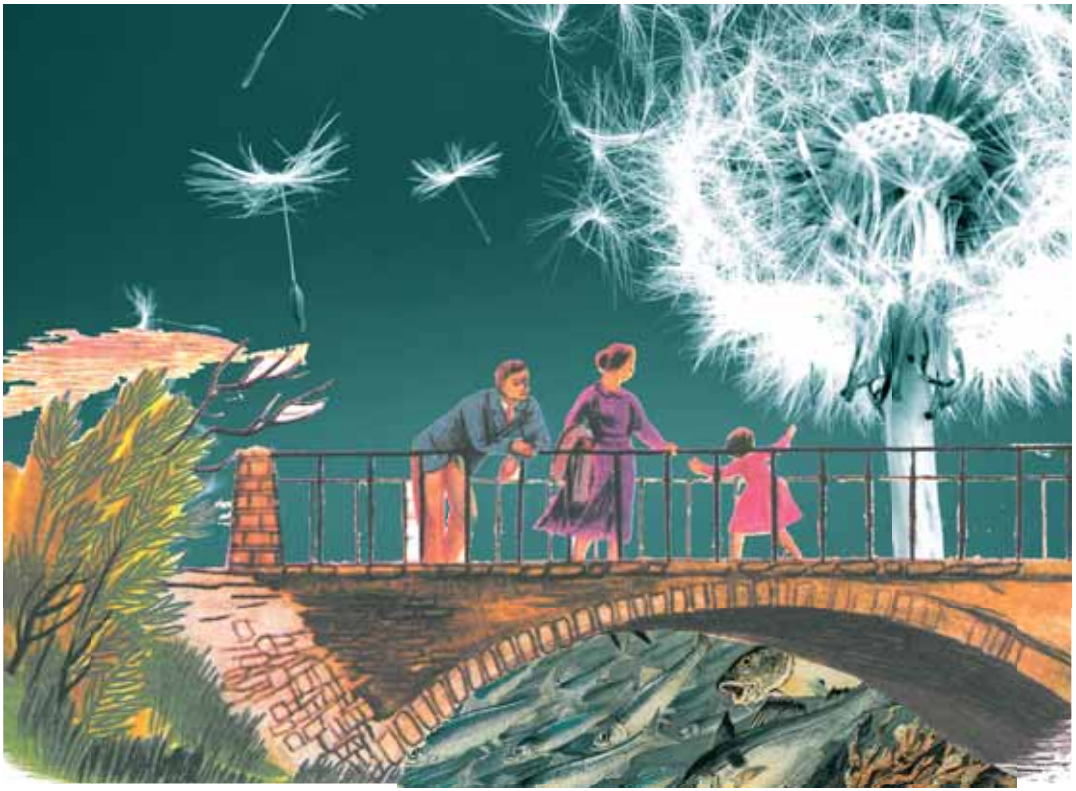
Brandenburski mentoring w liczbach

- Do tej pory zrealizowano 9. edycji programu, w maju 2013 r. rozpocznie się 10. edycja. Prace nad koncepcją rozpoczęto w grudniu 2004 r. Pilotaż odbył się w 2005 r.
- W lutym 2014 r., kiedy zakończy się 10. Edycja, program będzie odchodził jubileusz 10-lecia.
- W programie uczestniczyły do tej pory 243 studentki i 238 mentorów.
- Projekt realizowany jest w trzech miejscach: w Poczdamie, we Frankfurcie nad Odrą i w Cottbus.
- Obecnie w tych trzech miastach pracuje 27 tandemów mentoringowych.

raz w miesiącu). Podopieczne są na początku bardzo niepewne i nie wiedzą dokładnie, czego mogą sobie życzyć, a czego nie, zatem inicjatywa w tych kwestiach należy do mentora.

Czy to oznacza, że mentor rozmawia z podopieczną tylko o jej przyszłości zawodowej?
Nie, nie tylko. Nie ma nic, o czym nie można by mówić, o ile całość pozostaje w profesjonalnych ramach i prowadzi do celu. Z moich doświadczeń wynika, że relacja mentoringu zmienia się z czasem, ponieważ tworzące ją osoby lepiej się poznają, umieją się lepiej ocenić.

Jakie wyniki daje relacja mentoring - na przykładzie Waszego programu?
W najlepszym przypadku, studentka, która na początku nie miała zdefiniowanego kierunku rozwoju zawodowego, nie miała pomysłu na pracę, konkretnych celów zawodowych, ustaliła je w ramach programu. Wie zatem dokładnie, co chce robić, gdzie chce to realizować, opracowała dla siebie strategię rozpoczęcia drogi zawodowej. Są również takie studentki, które już dokładnie wiedzą, gdzie chciałyby pracować. Wtedy chodzi o to, aby pomóc im w rozpoczęciu drogi. Zdarzyło się w programie kilka razy, że podopieczna rozpoczęła pracę w firmie lub instytucji, w której zatrudniony jest mentor. Jest to raczej rzadki przypadek, ale jeśli się zdarzy, to oczywiście świetnie.



„Pierwszym zadaniem mentora jest dowiedzenie się, co nurtuje podopieczną. W jakim miejscu swojej drogi właśnie się znajduje, jakie ma troski i obawy? W programie koncentrujemy się na rozwoju zawodowym, jest on jednak powiązany z wieloma innymi sprawami, choćby z osobowością podopiecznej."

Czyli rezultatem jest głównie rozwój zawodowy?
Nie, również rozwój osobisty – podopieczne robią w tej dziedzinie ogromny krok do przodu. Wzmacniają swoje umiejętności oceny, rozwiązywania konfliktów, refleksji. Inaczej się prezentują, oddziałują na otoczenie. W zasadzie można postawić znak równości między rozwojem zawodowym i osobistym.

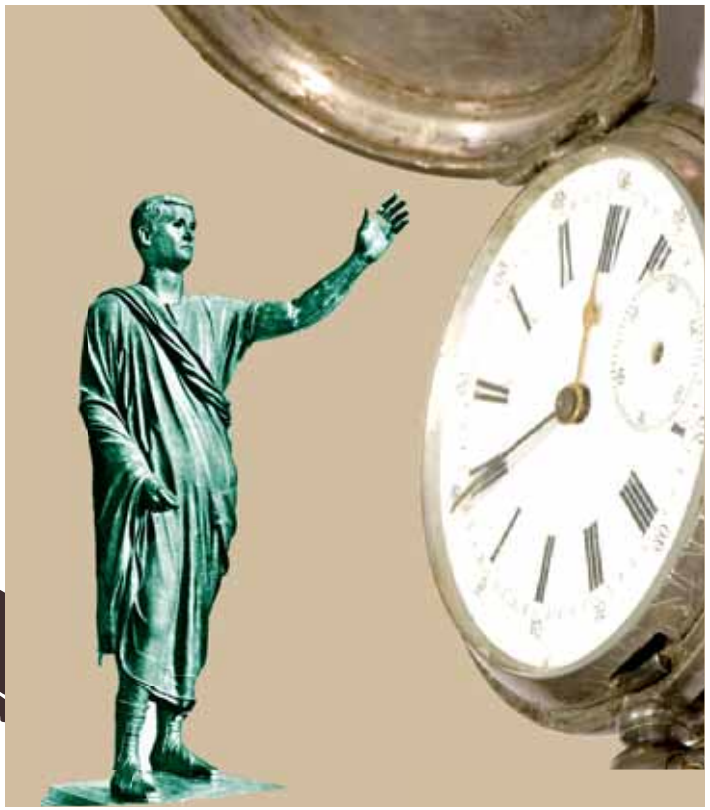
Jakiej rady udzieliłaby Pani osobom wprowadzającym mentoring jako narzędzie pracy z bezrobotną młodzieżą w Polsce?
Nie będą to inne rady, niż już podane, choć odmienni będą klienci. Będą to ludzie, którzy znajdują się w punkcie zwrotnym swojego życia, przypuszczalnie zrezygnowani i rozczarowani, mający dużo mniejszą motywację i wnoszący w relację mniej chęci do współpracy. Przypuszczam, że najpierw trzeba ich zachwycić mentoringiem. Nie wydaje mi się, by było to trudne.

Poradziłabym waszym mentorom, żeby nie uprzedzali się do młodzieży. O ile wiem, w Niemczech mentoring jest również wykorzystywany w pracy socjalnej i funkcjonuje bardzo dobrze.

Na czym polega mentoring?

Czym jest mentoring? Jakie korzyści może przynieść? Czy narzędzie to jest przydatne w pracy z osobami młodymi, którzy znajdują się na rynku pracy w mniej korzystnej sytuacji?

Mentoring to specyficzna forma świadczenia usługi pomocy i wspierania ludzi w trudnych dla nich sytuacjach społecznych, życiowych, związanych przede wszystkim z problemami adaptacyjnymi, bazująca głównie na wolontariuszach dzielących się swoim czasem i doświadczeniem, przekazujących podopiecznym najlepsze i sprawdzone sposoby działania, wspierających ich w dążeniu do zdobycia nowych umiejętności i wiedzy potrzebnej do samodzielnego i skutecznego działania we współczesnym świecie, w taki sposób, aby podopieczny czuł wsparcie, pomoc, zainteresowanie, jednocześnie nie tracąc swojej autonomii i samodzielności, czy poczucia odpowiedzialności za siebie.



Korzyści dla podopiecznych wynikające z zastosowania mentoringu:

1. Zwiększenie pewności siebie i motywacji.
2. Zwiększenie pozytywnej samooceny.
3. Poznanie siebie i poprawa osiągnięć.
4. Możliwość kontaktu z osobą spoza rodziny, grona przyjaciół i znajomych, dzięki czemu można uzyskać nowe spojrzenie na problemy, poszerzyć punkt widzenia, zdystansować się emocjonalnie do pewnych problemów.
5. Możliwość uzyskania pozytywnej zachęty, wsparcia, zainteresowania.
6. Polepszenie umiejętności komunikowania się i autoprezentacji.
7. Rozwój umiejętności osobistych, społecznych.
8. Możliwość kontaktu z pozytywnym wzorcem, autorytetem.
9. Poznanie realiów świata zawodowego, społecznego, procesów i procedur administracyjnych.
10. Pomoc w nauce.
11. Możliwość ciekawego spędzenia czasu, poznania innych miejsc, lub po prostu rozerwania się, nabycie nowych umiejętności, na przykład gotowania, poruszania się po mieście, itp.
12. Obniżenie poziomu agresji i przemocy.
13. Poprawa umiejętności organizacyjnych.
14. Obniżenie spożywania substancji szkodliwych w postaci papierosów, alkoholu, narkotyków.

W procesie mentoring bierze udział mentor i jego podopieczny, którego można nazwać uczniem.

Mentoring jako proces wspierania rozwoju indywidualnego budowany jest na wsparciu i wzmocnieniu, dzięki czemu obserwujemy proces stawania się kimś, a nie proces bycia kształtowanym lub klonowanym przez innych wokół. Jego sensem jest dostarczenie z jednej strony swobody i wolności decyzji, ale z drugiej umiejętności rozważania wyborów, które mają wpływ na życie podopiecznych.

Kim jest mentor?

Mentor to osoba, która dzięki osobistemu zaangażowaniu i doświadczeniu jest w stanie służyć radą, wsparciem, pomocą podopiecznemu w tych dziedzinach, w których jest potrzebny. Słowo „mentor" pochodzi od Homera, z utworu „Odyseja". Odyseusz wiedział, że przez wiele lat będzie daleko od kraju, dlatego wybrał dla syna mężczyznę o imieniu Mentor, który byłby jego opiekunem i nauczycielem w procesie dorastania i stawania się mężczyzną, podczas jego nieobecności. Stąd też pochodzi znaczenie imienia: zaufany przewodnik, towarzysz, nauczyciel.

Związek pomiędzy mentorem i jego uczniem jest związkiem dynamicznym, opiera się na zaufaniu, chęci spędzenia razem czasu, wzajemnym uczeniu się od siebie i dzieleniu doświadczeniem życiowym.

Mentoring jest procesem, w którym dokonuje się **transfer wiedzy i doświadczenia**, w którym mentor odgrywa rolę „wzorca", a dzięki wzajemnemu szacunkowi i zaufaniu, staje się osobą, której podopieczny może ufać, zwierzać się, budować pozytywny obraz siebie, dokonywać

WAŻNE!

Ponieważ mentoring jest procesem, w którym starsza osoba i/lub mająca większe doświadczenie życiowe towarzyszy w „rozwoju" młodszej, mniej doświadczonej osoby, związek ten opierać się musi na układzie woluntarystycznym pomiędzy dwoma stronami.

Zadania i funkcje mentora

Główną funkcją dobrego mentora jest stworzenie pozytywnego związku z podopiecznym, rozwój jego umiejętności życiowych, pomoc w zdobywaniu nowych, dodatkowych umiejętności do współdziałania z innymi grupami – rodziną, środowiskiem zawodowym, przedstawicielami instytucji. W ostateczności każdy podopieczny musi sam pomóc sobie w realizacji własnych osiągnięć, jednak robi to za poparciem i zachętą swojego mentora i innych, których poznaje i uczy się jak korzystać z ich pomocy.

Do zadań mentora należy zachęcenie podopiecznego do:

- słuchania;
- dzielenia się pomysłami i myślami;
- oceniania i motywowania własnych zachowań podopiecznego;
- konfrontowania doświadczeń i decyzji przez samoocenę;
- rozważania z różnych perspektyw sytuacji wpływających na życie podopiecznego;
- rozwoju własnej kariery i osiągnięć, dzięki czemu podopieczny uzyska niezależność, będzie mógł współuczestniczyć w życiu społecznym i nie będzie skazany na wykluczenie;
- brania odpowiedzialności za własny rozwój i za podejmowane decyzje, zdobywania wielu doświadczeń.

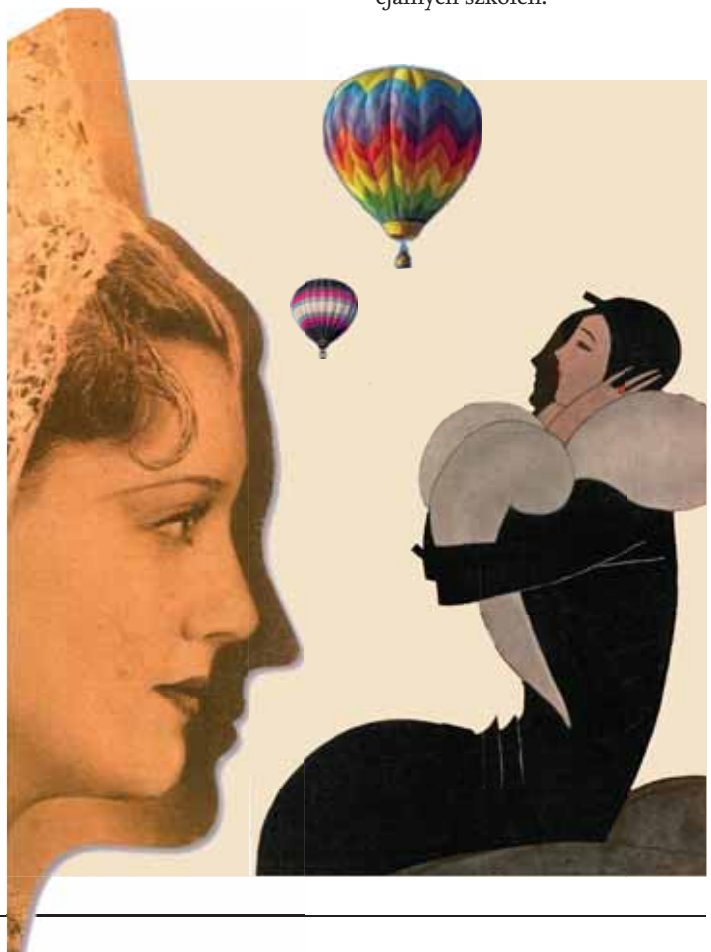
wyborów i – co najważniejsze – przejmować odpowiedzialność za siebie i swoje zachowanie.

Mentorzy mogą realizować wiele funkcji w życiu podopiecznego, a do podstawowych zadań można zaliczyć: branie aktywnego udziału w życiu młodej osoby, oferowanie regularnych kontaktów, wspieranie młodych ludzi w przezwyciężaniu trudności, uczenie podstawowych umiejętności życiowych, dzielenie się swoimi doświadczeniami życiowymi, motywowanie młodych ludzi, włączanie ich w praktyczne czynności, udzielanie wsparcia i opinii, osobiste zainteresowanie podopiecznym. **Dzięki swojej formule mentoring może stać się źródłem satysfakcji i korzyści również dla osoby podejmującej się roli mentora,** ponieważ może służyć: wzrostowi świadomości, wzrostowi zrozumienia innych ludzi, poprawie komunikacji, zdobyciu umiejętności słuchania innych, osobistemu rozwojowi i satysfakcji, poczuciu samorealizacji.

Dotychczasowe zinstytucjonalizowane formy pomocy i współpracy z osobami z grup defaworyzowanych nie zawsze przynoszą oczekiwane rezultaty ułatwiające aktywne funkcjonowanie społeczne i zawodowe podopiecznych. Formy pomocy można zróżnicować i rozwinąć poprzez zindywidualizowane, oparte na osobistych interakcjach i zaufaniu kontaktach z podopiecznymi. Ta forma pracy polega na bezpośredniej stymulacji poprzez porady, wysłuchaniu, dyskretnemu kierowaniu przez mentora działaniami podopiecznego, które mają doprowadzić do sytuacji, kiedy podopieczny staje się bardziej samodzielny, pewny siebie, przedsiębiorczy i zaradny.

Podopieczny ma świadomość wsparcia i przychylności mentora, dzięki czemu łatwiej adaptuje się do zmian lub wprowadza pożądane zmiany w swoim dotychczasowym życiu osobistym i zawodowym.

Praca mentora z podopiecznym opiera się na zawarciu swoistego „kontraktu”, w którym określone zostają zasady współpracy, cel, który ma być osiągnięty, długość współpracy, częstotliwość i formy kontaktów. Dlatego też bycie mentorem wymaga specyficznych umiejętności możliwych do wykształcenia podczas specjalnych szkoleń.



Dlaczego mentoring się sprawdza?

Mentoring może stać się skutecznym narzędziem wspierającym rozwój podopiecznego, ponieważ oparty jest na szczególnym związku i relacjach, nie występujących w innych sytuacjach społecznych. Role nauczycieli, wychowawców, znajomych, rodziny formowane są na innych prawach i zasadach, które nie zawsze pozwalają osiągnąć taki kształt relacji z podopiecznym, jaki jest jednocześnie satysfakcjonujący i efektywny, jak również różne są oczekiwania partnerów takich interakcji i więzi. W mentoringu zarówno podopieczny, jak i mentor zaczynają od tego samego – obydwoje nie wiedzą o sobie nic. Ich związek nie jest karany i nie jest nagradzany. Wzajemne zaufanie budowane jest na wymianie spostrzeżeń i opinii, przy czym opinie mentora i podopiecznego są równe. Mentor prezentuje podopiecznemu pomysły, wnioski, możliwości innych rozwiązań, jednakże tylko podopieczny decyduje o wyborze i kierunku swojego działania, w chwili, kiedy czuje się do tego zdolny. Mogą to być również złe decyzje i wybory dokonywane wielokrotnie, jednak zadaniem mentora jest towarzyszenie podopiecznemu również w takich sytuacjach. Mentoring nie polega na robieniu czegoś za podopiecznego, aby go nie ograniczać i pozwolić mu samemu przejść cały proces ucząc się na własnych doświadczeniach. Dodatkowym atutem jest fakt, że mentorzy są wolontariuszami, a więc podopieczny ma świadomość, że za ich związkiem nie kryje się żadna dodatkowa korzyść dla mentora poza satysfakcją i chęcią towarzyszenia właśnie tej, a nie innej osobie.

Sześć kroków współpracy mentora z uczniem:

1. Stworzenie zaufania: mentor komunikuje się przez aktywne, empatyczne słuchanie, ze szczerym zrozumieniem i przyjęciem uczuć swojego podopiecznego (dzięki temu podopieczny postrzega mentora jako słuchającego, a nie oceniającego), co sprzyja szczeremu dzieleniu się osobistymi doświadczeniami zarówno negatywnymi, jak i pozytywnymi.

2. Udzielanie osobistej rady: mentor może żądać dokładnych informacji i udzielać wskazówek na temat bieżących planów i postępów w osiągnięciach – edukacyjnych, zawodowych, prywatnych, zgodnych z celami i aspiracjami podopiecznego. Celem jest zapewnienie, że udzielona porada opiera się na dokładnych i wystarczających informacjach i jest nakierowana na indywidualne aspiracje podopiecznego.

3. Przedstawianie innych rozwiązań: mentor ma za zadanie rozważnie prowadzić podopiecznego aby mógł on odkrywać swoje zainteresowania, umiejętności, potencjał związany z jego rozwojem i sytuacją edukacyjną, zawodową i społeczną. Celem jest pomoc podopiecznemu w rozważaniu innych punktów widzenia i opcji w czasie dojrzewania jego własnych decyzji.

4. Konfrontowanie: mentor z szacunkiem konfrontuje wyjaśnienia podopiecznego, tak by uniknąć decyzji pośpiesznych. Celem jest pomoc podopiecznemu w zrozumieniu niekorzystnych strategii i zachowań oraz oszacowanie potrzeb w zakresie zmiany, tak by zmiana mieściła się w możliwościach podopiecznego i miała siłę motywującą.

5. Motywowanie: mentor dzieli się odpowiednimi doświadczeniami życiowymi i uczuciami, mogącymi stać się przykładem dla podopiecznego i wzbogacającymi wzajemne relacje. Celem jest zachęcenie podopiecznego do podjęcia ryzyka, do wykonania pewnych posunięć z korzystnym skutkiem, do kontynuowania próby przezwyciężania trudności we własnym życiu.

6. Zachęcanie do pierwszego kroku: mentor rozbudza w podopiecznym umiejętność krytycznego myślenia o przyszłości i zawodowych możliwościach. Celem jest zachęcenie podopiecznego do przejęcia inicjatywy i wpływu na swoje życie, tak by podopieczny mógł samodzielnie reprezentować, negocjować oraz kierować swoimi sprawami w szkole, w miejscu pracy, w relacjach z innymi.

Artykuł został napisany w oparciu o publikację „Mentoring w praktyce. Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych", autorstwa dr Anny Sołtys i Małgorzaty Tarkowskiej ze Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi w ramach realizacji projektu „Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro", realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

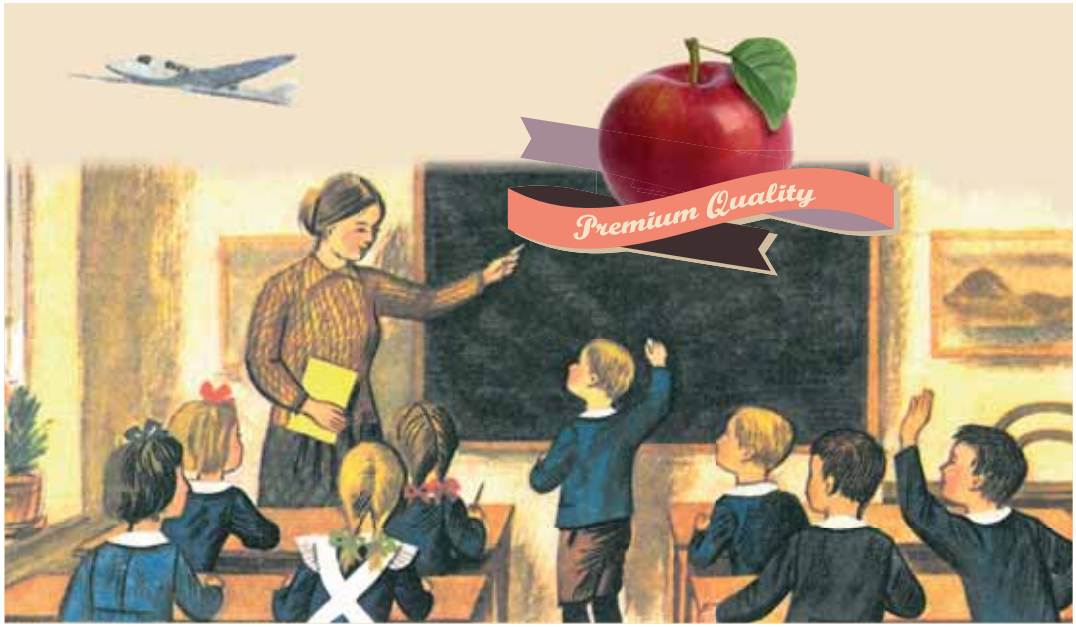
Efekty oddziaływania dobrego mentora

Mentor umiejący budować pozytywne relacje i osiągający sukcesy w pracy ze swoim podopiecznym musi cechować się kilkoma umiejętnościami. Do najważniejszych z nich można zaliczyć przede wszystkim osobiste poświęcenie – czasu i uwagi, które wpłynie na rozwój innych osób w przyszłości; szacunek okazywany dla osób i ich umiejętności oraz ich prawa do pomocy i wsparcia w dokonywaniu ich własnych wyborów w życiu; umiejętność słuchania i akceptowania różnych punktów widzenia; umiejętność wczuwania się w sprawy i problemy innej osoby; umiejętność rozważania zarówno możliwości, jak i przeszkód; elastyczność i otwartość.

Żeby stwierdzić, czy związek z mentorem wpływa pozytywnie na życie podopiecznego, potrzebny jest czas i cierpliwość, która jest czynnikiem kluczowym. Należy też pamiętać, że każda relacja jest inna, tak jak inne są potrzeby i możliwości oraz wzajemne oczekiwania mentora i podopiecznego.

Pierwszymi oznakami pozytywnych relacji między mentorem a podopiecznym będą zachowania takie jak:

- poprawa obecności (np. w szkole lub miejscu pracy, na spotkaniach z mentorem),
- poprawa punktualności,
- pewny i stały kontakt wzrokowy,
- płynna i długa wypowiedź,
- zwiększone poczucie pewności w relacji z dorosłymi i przedstawicielami instytucji,
- uśmiech,
- poprawa relacji z rówieśnikami,
- zwiększone poczucie radości i optymizmu, entuzjazm,
- poprawa ogólna wyglądu,
- łatwiejsze nawiązywanie kontaktu i prowadzenie rozmów z innymi,
- zmniejszona potrzeba agresji, wrogości, wybuchów złości,
- mniejsza liczba sprzeczek i kłótni,
- poprawa wyników w nauce,
- zwiększona koncentracja na zajęciach w szkole lub podczas pracy,
- otwartość w dzieleniu się doświadczeniem,
- wzrost motywacji i chęci działania, więcej planów na przyszłość,
- łatwiejsze podejmowanie i rozważanie swoich decyzji;
- rozwój innych umiejętności – samodzielność i możliwość niezależnego życia.



Opr. Katarzyna Buchwald-Piotrowska

To wędka, a nie ryba

Z JOANNĄ KUBSKĄ, która uczestniczyła w programie mentoringu podczas studiów rozmawia KATARZYNA BUCHWALD-PIOTROWSKA

Dlaczego zgłosiła się Pani do programu „Mentoring dla kobiet. Wspólne tworzenie przyszłości", realizowanego na Uniwersytecie Europejskim Viadrina? Jakie były Pani oczekiwania?

O programie dowiedziałam się od mojej przełożonej z Biura Transferu Wiedzy i Technologii, Andrei Rohrberg. Jako była mentorka poleciła mi go, bym przede wszystkim mogła zdobyć pewną orientację na rynku pracy, uzyskać pomoc w rozpoczęciu kariery zawodowej, ale także poznać ciekawe, ambitne osoby.

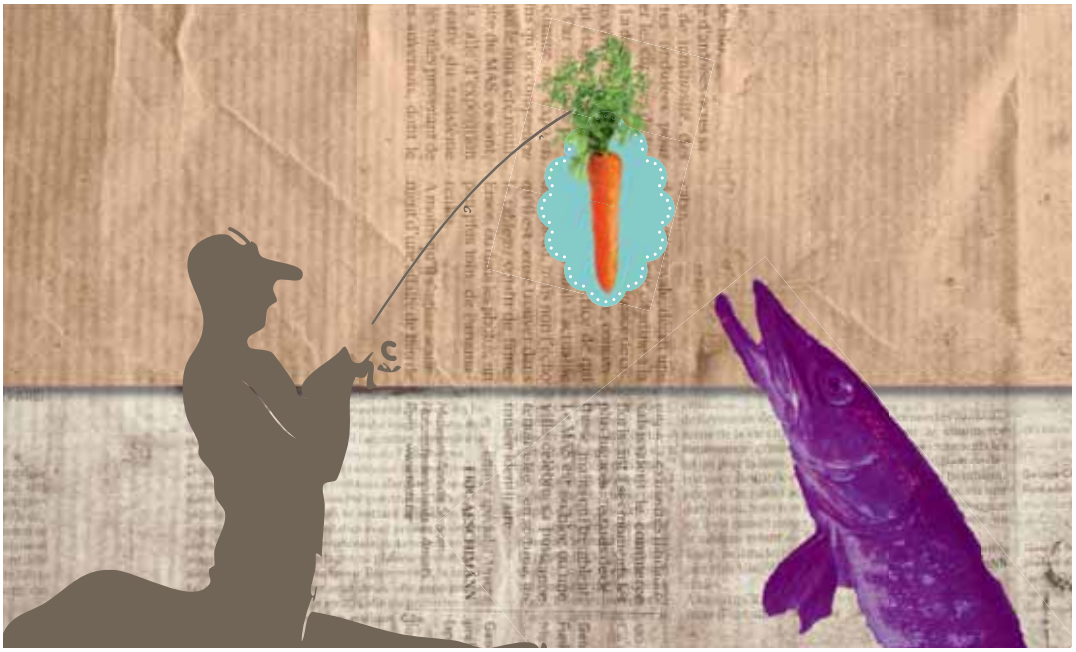
Jak wyglądały Pani spotkania z mentorem? Czy wasza relacja była bardziej formalna, czy też raczej zbliżona do przyjaźni?

Podobnie jak u większości uczestniczek tego programu, relacja z mentorem zmieniła się z oficjalnej na swobodną, wręcz przyjacielską. To normalne, że na początku dwie obce sobie osoby traktują się z dystansem, który jednak z czasem zanika i przeradza się w partnerstwo. Każdy tandem sam ustala terminy oraz frekwencję spotkań. My starałyśmy się spotykać regularnie w odstępach od jednego do

„Szczerze mówiąc, na początku podchodziłam do programu z rezerwą. Chciałam dać się zainspirować, dowiedzieć jak najwięcej na temat możliwości, jakie stwarza mentoring. Już po kilku spotkaniach odczułam wpływ zdobytej wiedzy na moje plany związane z życiem zawodowym."

Kim jestem?

Joanna Kubska, ur. 12 sierpnia 1986 roku. Po ukończeniu liceum ogólnokształcącego w 2006 roku rozpoczęłam studia na wydziale filologii germańskiej. Rok później wzięłam urlop dziekański, aby wyjechać do Niemiec w celu edukacyjno-zarobkowym. Po powrocie do Polski zmieniłam uczelnię, choć nadal studiowałam germanistykę. Na ostatnim semestrze studiów wzięłam udział w programie Erasmus i wyjechałam do Frankfurtu nad Odrą, gdzie mieści się Uniwersytet Europejski Viadrina. Po ukończeniu tego semestru oraz obronieniu tytułu licencjata w Poznaniu rozpoczęłam studia magisterskie na Viadrinie, na kierunku Kultura i Historia Europy Środkowej i Wschodniej. Równolegle pracowałam jako asystent naukowy w Biurze Transferu Wiedzy i Technologii przy uniwersytecie, dzięki czemu rozwinęłam się w nieco innym kierunku niż ten, który studiowałam. To właśnie w pracy spotkałam Andreę Rohrberg, która na zawsze zostanie moim nieoficjalnym mentorem, i od której dowiedziałam się o programie mentoring dla kobiet. Na ostatnim roku studiów magisterskich wzięłam udział w 8 turze programu „Mentoring für Frauen. Gemeinsam Zukunft gestalten", który trwał 10 miesięcy, od maja 2011 roku do lutego 2012 roku. Po ukończeniu pracy w Biurze Transferu Wiedzy i Technologii wyjechałam do Szwajcarii, gdzie mieszkam z moim narzeczonym. Obecnie pracuję na stanowisku doradcy personalnego w firmie zajmującej się zarządzaniem personelem.



Program uczy nie tylko tego, jak dostać wymarzoną pracę, ale też jak w obliczu kryzysowych sytuacji ją utrzymać. To wbrew pozorom cenniejsze i bardziej długofalowe zdolności. Udział w programie to również dobra zabawa i możliwość poznania wspaniałych, interesujących ludzi, to czasem przyjaźń na całe życie.

maksymalnie dwóch miesięcy, a w oczekiwaniu na kolejne spotkanie pisałyśmy do siebie e-maile, telefonowałyśmy. Przez większość spotkań realizowałyśmy plan, który wcześniej ustaliłyśmy. Każdy z uczestników ustalał indywidualnie cele, które chciał osiągnąć podczas trwania programu.

Czego nauczyła się Pani od swojej mentorki?

Dowiedziałam się bardzo wiele na temat rozwoju osobistego, choć oczywiście przede wszystkim drążyłyśmy temat rozwoju zawodowego. Ze spotkania na spotkanie poznawałyśmy się coraz lepiej, co ułatwiło współpracę. Także znajomość naszej przeszłości sprawiła, że nasza relacja znacznie zyskała na wartości poprzez wymianę doświadczeń, swoistą nić porozumienia.

Moja mentorka była mi też bliska przez to, że tak jak ja wybrała nietypową drogę do celu (była nim praca w światowym koncernie Bombardier). Nigdy nie należałam do osób, które od dziecka wiedziały, kim chcą zostać w przyszłości. Wybór studiów i zawodu były dla mnie powiązaniem zainteresowań i zdrowego rozsądku. Zmiana uczelni, urlop dziekański, czy też wymiana studencka były wyborami, których nie żałuję. To, co dla jednego jest marnowaniem czasu, dla innej osoby jest szukaniem własnej drogi do sukcesu i spełnienia. Potrzebowałam spróbować chleba z różnych pieców, aby wiedzieć, co mnie interesuje, a co nie. Zresztą cały czas jestem otwarta na nowe.

Czy w Pani relacji z mentorem były jakieś trudne momenty? Czy od początku wszystko układało się tak dobrze?

Na początku programu, kiedy ogłoszono pary uczniów i mentorów, pomyślałam, że mój „matching" nie był trafiony. Nasze różne profile sprawiały, że zastanawiałam się, czy w ogóle do siebie pasujemy i jak będzie wyglądała nasza współpraca. Nic bardziej mylnego! Pomimo różnic stworzyłyśmy zgrany duet i zrealizowałyśmy wcześniej uzgodniony program.

Byłam jedyną Polką, która brała udział w tym programie, jednak bez trudu udało mi się wtopić w grupę, byłam jej swoistym „urozmaiceniem". Te doświadczenia również są dla mnie cenne.

„Mentorka uświadomiła mi, że żadna porażka nie przekreśla wcześniej wyznaczonego celu, a czasem nawet nieoczekiwanie do niego przybliża. Wszystko, czego się w życiu uczymy i czego doświadczamy, nie idzie na marne!"

Czy warto było poświęcić czas na mentoring? To nie tylko spotkania z mentorem, ale też na przykład szkolenia.

Uczestnicy programu muszą być świadomi, że wymaga on czasu. Tylko wtedy można w pełni skorzystać z możliwości, jakie daje program. Osobiście absolutnie nie żałuję czasu spędzonego z mentorem i innymi uczestnikami. Program jest godny polecenia wszystkim młodym ludziom, którzy zaczynają zawodowe życie.

Jakie Pani zdaniem są zalety mentoringu, z punktu widzenia młodych osób, kończących naukę?

Zasadniczą korzyścią jest możliwość współpracy z osobistym mentorem, który jest z podopiecznym i dla niego przez prawie cały rok. Taka szansa nie zdarza się często. Młodzi ludzie zajęci przygotowaniem do egzaminów, pisaniem prac, ale też pracą zarobkową, często nie mają czasu, aby pomyśleć o przyszłości i o tym, co nastąpi po ukończeniu szkoły, studiów. Absolwentom marzy się praca w środowisku, do którego trudno się dostać. Planowanie kariery oraz tzw. „umiejętności miękkie", to tematy, o których rzadko mówi się w szkołach czy na studiach, a niestety ich brak potrafi bardzo szybko wykluczyć z procesu rekrutacyjnego. Stawianie sobie celów oraz konsekwentne dążenie do nich to podwalina całego programu. Zdobytą umiejętność planowania, nie tylko kariery zawodowej, można wykorzystać w codziennym życiu, a przez to stać się bardziej zorganizowanym i konsekwentnym. Moim zdaniem ten program to niezwykły transfer wiedzy oraz możliwości jej wykorzystania w praktyce.

Jak zachęciłaby Pani młodych ludzi do uczestnictwa w mentoringu?

Dzięki udziałowi w takim, czy podobnym programie dostaje się wędkę, a nie złowioną rybę. Zdobywa się wiedzę, umiejętność know-how.

Brakuje im skrzydeł

Z DOROTĄ BOGACZYK, doradcą zawodowym i psychologiem z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy rozmawia KATARZYNA BUCHWALD-PIOTROWSKA

Garść danych statystycznych

Na koniec IV kwartału 2012 roku odnotowano w województwie lubuskim dokładnie 11 115 osób bezrobotnych do 25 roku życia. Stanowią one 18,3% ogółu osób bezrobotnych. Najmniej jest ich w mieście Zielona Góra – 11%, a najwięcej w powiecie Słubickim – 27,6%. Tylko 8% z nich przysługuje prawo do zasiłku. Nieznacznie przeważają kobiety –jest ich 55%. Również przeszło połowa nie legitymuje się żadnym stażem pracy. Pod względem wykształcenia, najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym - 28% oraz osoby po szkole zawodowej -23%. Większość bezrobotnych z tej grupy bez pracy pozostaje od 1 do 3 miesięcy (29%) oraz od 3 do 6 miesięcy (25%). Najwięcej osób wyrejestrowywało się z powiatowych urzędów pracy z powodu podjęcia pracy, nie potwierdzenia gotowości do jej podjęcia lub rozpoczęcia stażu.

Młodzi ludzie to jedna z liczniejszych grup osób bezrobotnych. Statystyki pokazują, że jest ich ponad 18%.

Dane te pochodzą z powiatowych urzędów pracy, ale proszę pamiętać, że jest to ograniczone źródło. Wiele osób się nie rejestruje, szuka pracy na własną rękę. Tak naprawdę trudno ocenić, ilu faktycznie jest młodych bezrobotnych. Na pewno jest ich więcej niż jeszcze kilka lat temu. Nie byli kwalifikowani jako będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a obecnie są.

Czy młodzi bezrobotni chętnie korzystają z pomocy instytucji takich jak CIiPKZ?

Muszę przyznać, że niewielu z nich do nas trafia (być może dlatego, że chętniej korzystają z pomocy OHP lub akademickich biur karier). Można ich podzielić na dwie grupy. Pierwsza to osoby, które kończą studia, są ciekawe swoich predyspozycji, pytają, co mogą robić dalej.

Kończąc studia, dopiero zastanawiają się, jakie mają predyspozycje?

Tak, to rzeczywiście jest ciekawe. Ale samo to, że przychodzą, pytają oznacza, że poważnie zastanawiają się nad przyszłością. W testach najczęściej nie ujawniają się żadne ewidentne sprzeczności.

Są to głównie studenci kierunków humanistycznych?

Tak. Jednocześnie są to osoby, które są dość pewne siebie. Nie boją się przyjść do instytucji, porozmawiać, zapytać. Są otwarte. Podejrzewam, że jest bardzo dużo takich młodych ludzi, którzy nie przyjdą skorzystać z pomocy doradcy zawodowego. Kończą szkołę czy uczelnię, rejestrują się lub nie – i sami szukają pracy. Takich jest większość. Na przeciwnym biegunie znajdują się osoby niezaradne, niesamodzielne, na przykład uzależnione od pomocy rodziców. Jest to druga grupa osób, które do nas trafiają. Właściwie przychodzą przyprowadzani przez rodziców i to mama czy tata za nich mówią. Oni tylko siedzą ze zwieszoną głową. A są to osoby pełnoletnie. Takim również pomagamy odnaleźć się na rynku pracy.

Wielu z młodych ludzi dopiero pod koniec studiów zadaje sobie pytanie, czy wybrali dobry kierunek. Szukają potwierdzenia swojego wyboru, zdają sobie sprawę, że może nie być im łatwo znaleźć pracę. Czy to jest to co powinienem robić, czy może odkryję w sobie coś jeszcze?

Czy młodym ludziom naprawdę jest tak trudno znaleźć pracę?

Tak, głównie z tego powodu, że nie mają doświadczenia. Dlatego takie ważne jest to, żeby być aktywnym już na studiach. Ci, którzy dorabiają, działają jako wolontariusze, wygrywają na rynku pracy, bo mają się czym

pochwalić. Bierność skutkuje tym, że w CV nic nie ma. Sama studiowałam w Poznaniu. Pamiętam, że już od pierwszego roku studiów słyszeliśmy od wykładowców, żebyśmy robili praktyki, staże, angażowali się. Od początku mieliśmy świadomość, że nie wystarczy „kuć" do egzaminów. Możliwości było całkiem dużo – myślę, że da się je znaleźć w każdym mieście.

Tylko trzeba ich poszukać...
No właśnie. Wydaje mi się, że młodzi muszą dostać do tego zachętę z zewnątrz. Nie powiem, żebym obserwowała falę zdeterminowanych, szukających, aktywnych młodych ludzi. Raczej jest odwrotnie.

„Trzeba wykazać inicjatywę. Wydaje mi się, że to jest największy problem – i to nie tylko młodego pokolenia. Nie ma takiej mody, żeby młodzi ludzie zaczęli zastanawiać się poważnie nad tym, co chcą robić w przyszłości, jak widzą swoje życie za 10-20 lat. A rodzice czy szkoła niekoniecznie im w tym pomagają."

Czy łatwo jest im pomagać? Rozmawiać z nimi?
Ważna jest rozmowa, ale nie może to być działanie jednorazowe. Nie przyniesie efektu, dlatego, że kształtowanie postaw wymaga czasu. Tak, żeby wbiło się w świadomość to, że warto myśleć o przyszłości, planować ją, wyznaczać sobie cele.

Na czym polegają największe rozbieżności między nimi a pracodawcami? Czy tylko na braku doświadczenia?
Odpowiem na to pytanie na podstawie naszych rozmów z pracodawcami podczas zeszłorocznego tygodnia kariery. Niektóre ich wypowiedzi powtarzały się, niezależnie od wielkości zakładu czy branży. W ich oczach młodzi ludzie są roszczeniowi –nie mają zbyt wiele do zaoferowania, brakuje im specjalistycznego wykształcenia czy doświadczenia, a oczekują wysokiego wynagrodzenia. Po drugie, zdaniem wielu pracodawców młodzi wykazują brak zaangażowania, na rozmowę kwalifikacyjną przychodzą zrezygnowani, bez energii, jakby nie wiedzieli czy chcą pracować, czy nie. Nie widać, że zależy im na pracy, że będą ją dobrze wykonywali. Trzecim problemem jest brak umiejętności dostosowania się do zasad panujących w zakładzie, np. niepunktualność. Pracodawcy czasem się śmieją, że muszą sobie pracowników wychowywać. Na przykład, ktoś nieźle pracuje, jest dobry, ale notorycznie się spóźnia. Cierpliwy pracodawca będzie uczył i tłumaczył, ale niecierpliwy zwolni go i przyjmie kogoś innego. Oczywiście jest to pewnie uogólnienie, nie oznacza to, że wszyscy są tacy. Takie problemy wskazywali pracodawcy – jako przestrogę dla tych, którzy szukają zatrudnienia.

Czyli tak jakby im nie zależało na tym, żeby naprawdę tę pracę znaleźć?
Tak. Pracodawców zniechęca takie nastawienie, brak motywacji. Boją się tego, czy młody popracuje w zakładzie, czy za chwilę nie zrezygnuje, albo po prostu nie przyjdzie – bo i takie sytuacje się zdarzały. Myślę, że niewielu jest zdeterminowanych, żeby szukać pracy w swoim wyuczonym zawodzie, nawet jeśli nie ma w nim zbyt wielu ofert. Raczej z góry nastawiają się, że im się nie uda, że będą pracować na przysłowiowej „kasie". I stąd być może takie ich podejście do pracy...

Być może niektórzy z takich młodych, zniechęconych przeczytają naszą rozmowę. Powtórzymy raz jeszcze, co jest najważniejsze?
Podstawą jest po prostu chcieć. Wychodzić z domu, szukać, pytać. Stwarzać sobie okazje, próbować różnych rzeczy. Nie zamykać się w domu, czy w gronie znajomych. Warto być aktywnym.