

Mentoring dla kobiet

SZEROKA DROGA DO KARIERY



Słubice, 2010

Mentoring dla kobiet

SZEROKA DROGA DO KARIERY



Czerp z innych, ale nie kopiuj ich. Bądź sobą.

Michel Quoiŝt

Publikacja została wydana na zlecenie
Fundacji na rzecz Collegium Polonicum
Ul. T. Kościuszki 1, 69-100 Słubice
www.fundacjacp.org

Idea i nadzór: Karolina Knochenmuß

Kierownictwo projektu: Karolina Knochenmuß

Autorzy: Bettina Gebhardt, Kamila Gierko, Karolina Knochenmuß,
dr Magdalena Musiał-Karg, Marzena Słodownik

Tłumaczenie: Paweł Polakowski

Korekta: Karolina Knochenmuß

Layout: Piktogram Polska, ilustr. iStockphoto © Mighty Island

Zdjęcia: Adam Czernerko, archiwum Fundacji

Fotoedycja: Adam Czernerko

Druk: SONAR

ISBN: 978-83-923762-5-5

Publikacja powstała w ramach projektu „Mentoring dla kobiet – projekt dla województwa lubuskiego” realizowanego przy wsparciu udzielonym w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz ze środków Ministerstwa Spraw Zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Programu Partnerstwa Transgranicznego, którego operatorem jest Stowarzyszenie Wschodnioeuropejskie Centrum Demokratyczne z siedzibą w Warszawie, ul. Nowy Świat 23/25, lok. 30.

Spis treści

<i>Kobiety na rynku pracy – wybrane zagadnienia</i>	7
DR MAGDALENA MUSIAŁ – KARG	
<i>Mentoring dla kobiet</i>	19
<i>– opis projektu realizowanego w Brandenburgii/ Niemcy</i>	
KAMILA GIERKO	
<i>Transfer wiedzy z Niemiec do Polski</i>	27
KAROLINA KNOCHENMUSS	
<i>Refleksje na temat współpracy polsko-niemieckiej</i>	33
BETTINA GEBHARDT, TŁUM. PAWEŁ POLAKOWSKI	
<i>Fundacja na rzecz Collegium Polonicum</i>	37
<i>– inicjator działań społecznych w regionie</i>	
MARZENA SŁODOWNIK	



DR MAGDALENA MUSIAŁ-KARG

Kobiety na rynku pracy – wybrane zagadnienia

WPROWADZENIE

Problematyka roli i miejsca kobiet w przestrzeni publicznej, czyli w społeczeństwie, na rynku pracy, czy w szeroko rozumianej polityce jest tematem coraz częściej poruszonym przez wielu naukowców, dziennikarzy, obserwatorów i komentatorów życia społecznego, gospodarczego i politycznego.

Za przyczynę tego stanu rzeczy uznać należy nie tylko fakt, iż kobiety w porównaniu z mężczyznami reprezentują obecnie większość europejskiej populacji, ale również tym, iż od dłuższego już czasu zmienia ulega postrzeganie roli kobiet w rodzinie i w społeczeństwie. Na przełomie wieków funkcjonowanie kobiet, ich pozycja społeczna, ich potrzeby, pragnienia i miejsca, jakie zajmowały w społeczeństwie zmieniały się z pokolenia na pokolenie. Podczas gdy jeszcze kilkadziesiąt lat temu podstawową rolą kobiety była ta skoncentrowana na trosce o ognisko domowe i potomstwo, to kobieta przełomu dwu ostatnich stuleci jest nie tylko matką i żoną, ale także kobietą aktywną zawodowo, która swój czas i siły dzieli między członków swojej rodziny (męża, dzieci) oraz współpracowników w miejscu pracy.

Kobiety ostatnich lat XX i początku XXI wieku różnią się znacznie od swoich rówieśniczek sprzed dwudziestu, trzydziestu, czterdziestu lat. Współczesne kobiety są otwarte na świat, nie boją się nowych wyzwań, są otwarte na nowe propozycje, są niezależne (choć w porównaniu do mężczyzn trudniej im zdobyć dobrze płatną pracę), są twórcze, chętnie podnoszą swoje kwalifikacje, sprawniej niż ich po-

przedniczki kontrolują swoje życie. W dzisiejszych czasach dla większej niż w latach poprzednich liczby kobiet praca zawodowa ma duże znaczenie i jest to dziedzina, w której kobiety mają możliwość wykazać się szerokimi kwalifikacjami w niczym nie odbiegającymi od umiejętności mężczyzn. Można zatem przyznać, iż zmiany społeczne i gospodarcze, zachodzące we współczesnym świecie, stwarzają warunki, które sprzyjają zwiększeniu liczby kobiet na rynku pracy, współuczestniczeniu kobiet w procesie zarządzania, a także wzrostowi ich ambicji zawodowych.

Mimo, że z jednej strony kobiety stają się coraz bardziej aktywne w wielu obszarach życia społecznego, na rynku pracy czy w polityce, to jednak z drugiej strony można wskazywać na wiele trudności i problemów związanych z ich pozycją i sytuacją. Dodać w tym miejscu należy, iż mimo faktu, iż minione stulecie przyniosło – przynajmniej na Starym Kontynencie – długo oczekiwaną równość między kobietami i mężczyznami, która zresztą stanowi jedną z podstawowych zasad europejskiego porządku prawnego, rzeczywista sytuacja kobiet w wielu obszarach pozostawia wiele do życzenia. Biorąc po uwagę na przykład sferę polityki czy biznesu wyraźnie widać niedoreprezentowanie kobiet, szczególnie na najbardziej eksponowanych stanowiskach. Naturalne zatem wydają się pytania o przyczyny takiej sytuacji. Rozważania w niniejszym tekście skoncentrowano na niezwykle – wydaje się – ważkich zagadnieniach związanych z problemami kobiet na rynku pracy.

KOBIETY NA RYNKU PRACY

– WYBRANE DETERMINANTY UCZESTNICTWA

Refleksje nad problematyką obecności kobiet na rynku pracy rozpocząć warto od wskazania czynników warunkujących ich obecność i partycypację. Zwrócić należy zatem uwagę na kluczowe determinanty o charakterze kulturowym, społecznym czy gospodarczym danych społeczności, które to uwarunkowania mają istotny wpływ na sytuację i miejsce kobiet w życiu zawodowym. W tym kontekście istotną wskazówką może być krótka analiza czynników utrudniających kobietom dostęp do rynku pracy¹.

Pierwszą kategorią barier wartą wymienienia są czynniki natury kulturowej. Praca zawodowa (szczególnie pełnienie kluczowych stanowisk w biznesie) rozumiana w sposób tradycyjny stanowi „sferę męską”, obszar tradycyjnie przypisany

¹ Szerzej: M. Musiał-Karg, *Kobiety w organach władzy ustawodawczej oraz wykonawczej, [w:] Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet w na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Toruń 2009, s. 78-82.

mężczyznom, a w związku z tym zdominowany przez mężczyzn, w którym nie ma tyle miejsca dla kobiet, co dla płci przeciwnej.

Dodatkowo, za niezmiernie istotną przyczynę mniejszej obecności kobiet na rynku pracy uznać można przyjęty w danej kulturze proces socjalizacji, w trakcie którego dziewczęta i chłopcy przygotowywani są do odgrywania odmiennych ról w społeczeństwie. Jest to zapewne wynik tradycyjnego definiowania ról obu płci. W konsekwencji takiego rozumienia przyjęto, że głównym zadaniem mężczyzn jest troska o bezpieczeństwo i zagwarantowanie odpowiednich warunków bytowych dla siebie i swojej rodziny. Kobiety natomiast mają zupełnie inne role do odegrania: ich głównym zadaniem ma być przede wszystkim podejmowanie się aktywności w sferze prywatnej. W polskiej tradycji do najważniejszych zadań kobiet należało opiekowanie się ogniskiem domowym, wychowywanie dzieci czy wykonywanie prac porządkowych w domu. W rezultacie – w powszechnym użyciu – pojawiło się swoiste określenie „Matka-Polka”. Należy również pamiętać, iż proces socjalizacji przyczynia się do tego, że same społeczeństwa nie postrzegają kobiet jako tych, które mogą i powinny sięgać po wysokie stanowiska w pracy zawodowej (ponieważ mają inne zadania w sferze prywatnej i nie będą w stanie pogodzić pełnienia obu funkcji), a same kobiety często nie dostrzegają swoich zalet, możliwości i predyspozycji do pełnienia takich ról².

Niezwykle ważną przeszkodą w rozwoju ścieżki zawodowej kobiet są także funkcjonujące i często głęboko zakorzenione w społeczeństwach stereotypy społeczno-kulturowe. Wiąże się to z występującą w wielu państwach ideą patriarchy, gdzie „tradycyjny system wartości podkreśla naznaczony płcią podział ról, w którym nie ma przyzwolenia na zaangażowanie zawodowe kobiet lub też jest ono ograniczone do minimum”³. Stereotypy na temat nieprzydatności kobiet do zajmowania wysokich stanowisk na rynku pracy występują w wielu krajach świata i są podawane jako jeden z argumentów usprawiedliwiających ich nieobecność bądź co najmniej wyraźne niedoreprezentowanie w sferze zawodowej. Dużą rolę w tym aspekcie odgrywają media masowe, których przekaz w wielu przypadkach kreują taki właśnie stereotypowy wizerunek kobiety. W mediach masowego przekazu – szczególnie w spotach reklamowych – dostrzegalne są przede wszystkim dwa podstawowe obrazy płci pięknej: „kobieta tradycyjna”, której przypisuje się rolę matki, żony i pani domu – gospodyni domowej oraz „kobieta nowoczesna”, czyli taka, która jest przede wszystkim obiek-

² O. Barburska, *Czynniki determinujące udział kobiet w sprawowaniu władzy politycznej w krajach Europy Zachodniej*, „*Studia Polityczne*”, nr 2/2002, s. 73.

³ *Ibidem*, s. 74.

tem pożądana, specjalistka w dziedzinie kosmetyków lub środków czystości, profesjonalistka w tradycyjnie kobiecym zawodzie⁴. Można zatem potwierdzić, że media to niezwykle ważny czynnik opiniotwórczy, który poprzez tworzenie określonego portretu kobiet, wpływa na postrzeganie ich oraz ich rolę przez społeczeństwo.

W kontekście stereotypów (o których szerzej w dalszej części tekstu) warto zauważyć, iż w związku ze zmianami w postrzeganiu kobiet w przestrzeni publicznej i w społeczeństwie, widoczny jest pewien powolny rozpad stereotypów związanych z płcią, czego dowodem jest na przykład coraz większa liczba kobiet zdobywających wyższe wykształcenie⁵.

Do wymienionych powyżej czynników kulturowych, które mają wpływ na postrzeganie kobiet w życiu zawodowym zaliczyć należy również religię panującą w danym państwie. Według Olgi Barburskiej zwiększoną aktywność kobiet (w różnych obszarach życia społecznego, zawodowego czy politycznego) obserwuje się częściej w krajach protestanckich niż katolickich. „Przykładem ilustrującym tę prawidłowość może być Hiszpania, która jako państwo katolickie bardziej preferuje model kobieciarstwa ogniska domowego oraz protestanckie kraje skandynawskie, w których z kolei idea aktywności zewnętrznej kobiet jest powszechnie akceptowana”⁶. Z kolei w państwach skandynawskich występuje kultura egalitarna, sprzyjająca szeroko rozumianemu równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, w której zakorzeniona jest tradycja promująca ideę społecznej równości obu płci. Przekłada się to nie tylko na zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy, ale także w przestrzeni politycznej, które są wynikiem prowadzenia tamże wielu działań skierowanych na zwiększenie udziału w życiu publicznym.

Bardzo ważnym – jak się wydaje – czynnikiem przekładającym się na obecność kobiet aktywnych zawodowo jest także zasięg działalności ruchów feministycznych – im więcej mówi się o feminizmie, im więcej jest miejsc, gdzie jest on rozpoznawany, tym częściej mamy do czynienia z większą liczbą kobiet obecnych na wysokich stanowiskach publicznych.

Uwarunkowania o charakterze socjoekonomicznym odgrywają również

⁴J. Bator, *Wizerunek kobiet w reklamie telewizyjnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, sierpień 1998, s. 5.

⁵A. Marciniak, *Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu”?*, „Zeszyty Studiów Doktoranckich”, zeszyt 19, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2004, s. 5.

⁶O. Barburska, *Czynniki determinujące...*, op. cit., s. 74.

istotną rolę w postrzeganiu kobiet w obszarze zawodowym. Status społeczny i ekonomiczny kobiet wpływa w dużym stopniu na podejmowanie przez nie decyzji o aktywności zawodowej. Jako czynniki zaliczone do kategorii socjoekonomicznych wymienić można: dostęp do edukacji, ilość zasobów finansowych, dostęp do rynku pracy, bezrobocie, borykanie się z podwójnym obciążeniem pracą zawodową i domową. Prócz powyższych, zwrócić należy również uwagę na ogólny poziom rozwoju gospodarczego kraju: wysoki poziom tego wskaźnika przekłada się na większą emancypację kobiet m.in. poprzez wzrost poziomu urbanizacji, wzrost poziomu wykształcenia, a przez to do większego zainteresowania kobiet pozadomową aktywnością, co z kolei przekłada się na większy udział kobiet w rynku pracy⁷.

UTRUDNIENIA W DOSTĘPIE KOBIEŃ DO RYNKU PRACY

Jak wspomniano powyżej, jedną z przeszkód stojących na drodze rozwoju zawodowego kobiet są stereotypy społeczno-kulturowe (koncentrujące się przede wszystkim na zagadnieniu nieprzydatności kobiet do zajmowania wysokich stanowisk), których funkcjonowaniem tłumaczy się często mały (w stosunku do mężczyzn) udział kobiet w sferze zawodowej.

Stereotypy związane z pracą zawodową kobiet mają zwykle charakter negatywny i przedstawiają zjawisko w sposób bardzo uproszczony. Jedną z najbardziej popularnych badaczek problematyki związanej ze stereotypami płci jest Eugenia Mandal – autorka licznych badań z zakresu psychologii gender: kobiecości i męskości, stereotypów płci, psychologii różnic płciowych. W swoim tekście pt. „Seksizm a rynek pracy” wymienia ona stereotypy najczęściej występujące w analizowanej dziedzinie. Z racji ograniczonej objętości tekstu, poniżej wyliczone zostaną stereotypy (bez odniesienia do funkcjonujących realiów). Do najważniejszych stereotypów zalicza Mandal następujące⁸:

- przekonanie, iż kobiety nie muszą podejmować pracy zawodowej, gdyż dysponują alternatywnym źródłem utrzymania (zarobki męża). Natomiast, jeśli decydują się już pracować, wcale nie muszą zarabiać na poziomie podobnym do zarobków płci przeciwnej;
- kobiety nie chcą pracować zawodowo, nie mają ambicji robienia kariery zawodowej i rozwoju zawodowego;
- kobiety są mniej rzetelnymi pracownikami i częściej są nieobecne w pracy (m.in.

⁷M. Musiał-Karg, *Kobiety w organach władzy...*, s. 80-81.

⁸E. Mandal, *Seksizm a rynek pracy*, „Kobieta i Biznes”, nr 3-4/1998, s. 27 i n.

ze względu na posiadania potomstwa, którym częściej niż mężczyźni opiekują się w przypadku zachorowania itp.);

- kobiety są mniej zaangażowane w pracę zawodową, są do swojej pracy mniej przywiązane, dlatego też częściej podejmują decyzję o zmianie pracy;
- kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni (np. są mniej odporne na stres) i dlatego powinny wykonywać „kobiece” – lżejsze prace;
- kobiety nie potrafią być dobrymi kierownikami, przełożonymi, a mężczyźni nie chcą pracować pod ich kierownictwem. Podłożem tego podejścia jest m.in. przekonanie o tym, że lepsze wzajemne zrozumienie występuje w relacji: „mężczyzna – podwładny i mężczyzna – przełożony”, aniżeli w relacji „mężczyzna - podwładny i kobieta – przełożony”
- obecność kobiet w środowisku pracy zmniejsza koncentrację na pracy;
- kobiety odbierają pracę mężczyznom;
- w rzeczywistości nie występuje zjawisko dyskryminacji zawodowej kobiet;
- kobiety mają mniejsze predyspozycje do pracy, bo nie są głowami rodzin;
- kobiety lepiej znoszą bezrobocie. Bezrobocie jest bardziej szkodliwe dla mężczyzn;

Jak wykazują badania nad sytuacją kobiet na rynku pracy, wymienione powyżej stereotypy w większości przypadków nie mają nic wspólnego z funkcjonującą rzeczywistością⁹. Bez żadnych wątpliwości przyznać jednak należy, iż w sposób zdecydowany należy zapobiegać tworzeniu się takich mechanizmów, które będą utrwały funkcjonowanie stereotypów we współczesnych społeczeństwach.

Niezwykle ważnym problemem kobiet na rynku pracy (co też interpretowane jest jako przejaw nierówności) jest fakt, iż zarabiają one mniej niż mężczyźni pracujący na tym samym bądź podobnym stanowisku. Według szacunków Eurostatu można wśród państw członkowskich Unii Europejskiej zaobserwować duże niejednorodności w tym obszarze. „Różnice płac sięgają od niecałych 10% w krajach takich jak Włochy, Malta, Polska, Słowenia, Rumunia, Portugalia i Belgia do ponad 20% w Słowacji, Holandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Grecji oraz na Litwie i Cyprze. W przypadku Czech, Estonii i Austrii przekraczają one 25%”¹⁰.

Różnic w poziomie zarobków obu płci nie należy traktować jako wskaźnika ogólnego stopnia równego traktowania kobiet i mężczyzn. Wynika to m.in. z faktu, iż

⁹ Szerzej na temat badań dot. Stereotypów: I. Andruszkiewicz. *Stereotypy pracy zawodowej kobiet w Polsce i w UE*, [w:] *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet w na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Toruń 2009, s. 28-39.

¹⁰ *Sytuacja w UE*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=pl>, 6.08.2010.

wspomniany wskaźnik dotyczy wyłącznie osób pracujących zawodowo. Nierówności w wynagrodzeniu należy zatem rozpatrywać w kontekście innych wskaźników związanych z rynkiem pracy. Jak wskazano na stronach Komisji Europejskiej, różnica w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn wiąże się z różnymi wzorcami zatrudniania kobiet.

Tabela 1. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w państwach Unii Europejskiej

Państwo	Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn	Państwo	Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn
Belgia	9,0	Luksemburg	2,4
Bułgaria	13,6	Węgry	17,5
Czechy	26,2	Malta	9,2
Dania	17,1	Holandia	19,6
Niemcy	23,2	Austria	25,5
Estonia	30,3	Polska	9,8
Irlandia	17,1	Portugalia	9,2
Grecja	22,0	Rumunia	9,0
Hiszpania	17,1	Słowenia	8,5
Francja	19,2	Słowacja	20,9
Włochy	4,9	Finlandia	20,0
Cypr	21,6	Szwecja	17,1
Łotwa	13,4	Wielka Brytania	21,4
Litwa	21,6		

Źródło: *Sytuacja w UE*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=pl>

„W większości państw, w których odsetek kobiet pracujących zarobkowo jest niski (Malta, Włochy, Grecja, Polska), różnica jest niższa od średniej, co może wynikać z niewielkiego udziału kobiet wśród pracowników niewykwalifikowanych. Wysoka wartość różnicy jest charakterystyczna dla rynków o dużym stopniu segregacji (np. Cypr, Estonia, Słowacja, Finlandia) lub dużym odsetku kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin (np. Niemcy, Wielka Brytania, Holandia, Austria, Szwecja). Na wysokość różnicy mają również wpływ mechanizmy instytucjonalne i systemy ustalania płac”¹¹.

Segregacja zawodowa ze względu na płeć jest jedną z przyczyn tego stanu rzeczy. O tym zjawisku mówi się, gdy – zwykle na podstawie stereotypowo przyjętego

¹¹ *Ibidem*.

podziału na zajęcia „męskie” i „kobiece” – mężczyźni i kobiety skupieni są w różnych zawodach i na odmiennych stanowiskach. Segregacja zawodowa ze względu na płeć to nierównomierna reprezentacja kobiet i mężczyzn w poszczególnych dziedzinach aktywności zawodowej. Segregacja zawodowa ma dwa wymiary: poziomy i pionowy. Segregacja pozioma/horyzontalna (ang. horizontal segregation) to tendencja, żeby kobiety i mężczyźni wykonywali odmienne zawody. Polega ona na skoncentrowaniu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w określonych sektorach zatrudnienia i w określonych zawodach. Zjawisko segregacji poziomej prowadzi do dyskryminacji kobiet poprzez dyskryminację zawodów sfeminizowanych, które uważane są za mniej ważne i prestiżowe, a co za tym idzie – są znacznie gorzej opłacane. Segregacja pionowa/hierarchiczna (ang. vertical segregation) polega natomiast na skoncentrowaniu kobiet i mężczyzn na określonych szczeblach służbowych i stanowiskach w strukturze zatrudnienia. W tej sytuacji – w przeciwieństwie do mężczyzn – kobiety zajmują zwykle niskie stanowiska w hierarchii zawodowej. Jak zaznacza Joanna Tomaszewska, w wielu obszarach aktywności zawodowej zaobserwować można swoistą piramidę, u podstawy której (czyli na niskich stanowiskach) jest bardzo dużo kobiet, natomiast na szczycie hierarchii (czyli na stanowiskach decyzyjnych) występuje widoczna przewaga mężczyzn. Obserwuje się to zarówno w strukturze poszczególnych instytucji czy organizacji, jak i np. w grupach zawodowych. „Tam, gdzie mamy do czynienia z mniej dochodowymi, mniej liczącymi się sposobami wykonywania danego zawodu, będzie więcej kobiet. Stanowiska bardziej prestiżowe, łączące się z większymi zarobkami i większą władzą, przeważnie obejmują mężczyźni. Dzieje się tak w polityce (np. w partiach politycznych), w sądownictwie, na wyższych uczelniach, w związkach zawodowych, w mediach, we wszystkich obszarach aktywności publicznej, a nawet w tak sfeminizowanych zawodach, jak szkolnictwo, gdzie ok. 80% zatrudnionych to kobiety”¹².

Do zawodów sfeminizowanych należą następujące branże gospodarki narodowej: edukacja (76% zatrudnionych to kobiety), ochrona zdrowia i pomoc społeczna (81% kobiet), pośrednictwo finansowe (70% kobiet), hotele i restauracje (ok. 70% kobiet). Równowaga płci w dziedzinie zatrudnienia występuje w administracji publicznej i obronie narodowej (50% zatrudnionych kobiet). Z niewielką przewagą zatrudnionych kobiet mamy do czynienia w sekcji handel i naprawy (53% kobiet) oraz działalności usługowej o charakterze komunalnym, społecznym i indywidualnym (52% kobiet). Niewielka przewaga mężczyzn występuje zaś w sekcji rolnictwo,

¹² J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Warszawa 2004, s. 9-10.

łowiectwo i leśnictwo. Zmaskulinizowanymi dziedzinami są: budownictwo (94% zatrudnionych stanowią mężczyźni i zaledwie 6% kobiety), górnictwo (89% mężczyzn i 11% kobiet), transport, gospodarka magazynowa i łączność (79% mężczyzn i 21% kobiet), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (80% mężczyzn i 20% kobiet), przetwórstwo przemysłowe (66% mężczyzn i 34% kobiet), obsługa nieruchomości i firm (55% mężczyzn i 45% kobiet). Jeśli chodzi o grupy zawodowe, to najwięcej zatrudnionych kobiet jest wśród pracowników biurowych (65%), pracowników usług osobistych i sprzedawców (66%) oraz wśród specjalistów (64% - np. nauczyciele i lekarze)¹³.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż segregacja niewątpliwie ma charakter dyskryminujący, ponieważ ogranicza jednostkom prawo wyboru. Ponadto dyskryminuje kobiety, gdyż to im przypadają w udziale zajęcia źle opłacane, rutynowe, nie dające możliwości rozwoju, awansu i satysfakcji.

Oprócz stereotypów płciowych, niższych wynagrodzeń kobiet czy segregacji zawodowej, warto wspomnieć o terminach, które utarły się w dyskusji na temat roli i miejsca kobiet na rynku pracy. Pierwszym z nich jest określenie „szklany sufit”. „Szklany sufit” w dostępie kobiet do stanowisk kierowniczych to niewidzialna bariera, która stoi na kolejnych szczeblach kariery, w szczególności uniemożliwiająca awansowanie na najwyższe stanowiska. To niewidoczne, formalnie nieistniejące przeszkody, to symbol pseudo możliwego awansu przy jego niedostępności¹⁴. Jak pokazują wyniki badań prowadzonych w USA większość kobiet (52%) zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych dostrzega istnienie „szklanego sufitu”, podczas gdy mężczyźni (82%) zaprzeczają jego istnieniu, twierdząc że kobiety nie posiadają odpowiedniego doświadczenia/kwalifikacji. Zjawisko to jest wzmacniane przez homogeniczność kadry menedżerskiej, szczególnie najwyższych szczebli¹⁵. Kolejnym terminem wartym wspomnienia są „szklane ściany”, które są zjawiskiem pokrewnym do „szklanego sufitu”. „Szklane ściany” wiążą się z utrudnieniem w awansie ze stanowiska pomocniczego na kierownicze. Zjawisko dotyczy przede wszystkim kobiet zatrudnionych na stanowiskach biurowych, w sekretariatach. Mimo posiadanych kwalifikacji kobiety takie nie awansują np. z powodu braku doświadczenia

¹³ Za: E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?*, [w:] *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet w na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Toruń 2009, s. 14-15; *Na podstawie: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2007*, GUS Warszawa 2007.

¹⁴ *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Warszawa 2003, s. 8-9.

¹⁵ *Badania amerykańskie za: L. Brannon, Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańsk 2002.

na stanowiskach kierowniczych. „Lepka podłoga” to określenie powiązane z kolei ze „szklanymi ścianami”. Tak określa się stanowiska, z których trudno jest awansować. Są to przeważnie stanowiska pomocnicze: asystentki, sekretarki, tłumaczki. „Szkłane ruchome schody” natomiast to termin odnoszący się do sytuacji uprzywilejowania mężczyzn w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety. „Szkłane ruchome schody” to zjawisko wznoszące mężczyzn na wyższe szczeble kariery zawodowej. Zjawisko to jest zjawiskiem przeciwnym do „szklanego sufitu” i przejawia się m.in. w przekonaniu, że mężczyznom nie przystoi pracować w zawodach kojarzonych z kobietami. Panowie, wykonujący „kobiece zawody” są awansowani na stanowiska zarządców czy nadzorców. Ponadto zauważalny jest fakt, iż w tak sfeminizowanych zawodach jak nauczyciel, czy urzędnik, o wiele częściej dyrektorami szkół są częściej mężczyźni, a kierownicze funkcje w administracji również piastowane są częściej przez panów.

PODSUMOWANIE

Zagadnienie nierównych szans płci na rynku pracy jest bardzo dotkliwe dla kobiet i stanowi palący problem społeczny. Dzisiejsza kobieta ma wciąż mniejsze w porównaniu z mężczyzną szanse nie tylko na znalezienie odpowiadającej jej pracy, ale także na dobre wynagrodzenie, czy wysokie stanowisko. Bezrobocie wśród kobiet może mieć poważne społeczne konsekwencje, ponieważ jest to czynnik zagrażający statusowi i stabilności ekonomicznej rodziny bezrobotnej, którego konsekwencją może być poczucie społecznego wykluczenia. W większości przypadków brak pracy nie jest świadomym wyborem kobiet, a rezultatem warunków panujących na rynku pracy, ograniczających szanse na zatrudnienie kobiet. Warto w tym kontekście wspomnieć, iż uwarunkowań sytuacji kobiet na rynku pracy należy szukać również (oprócz czynników wspomnianych powyżej) w czynnikach odnoszących się do samych kobiet, które czasami się same dyskryminują, nie wierząc w swoje siły i nie podejmując odważnie wyzwań zawodowych. Samodyskryminacja jest czynnikiem pogłębiającym nierówności płciowe na rynku pracy.

Podsumowując rozważania na temat sytuacji kobiet na rynku pracy, można stwierdzić, iż kobiety należą do grupy osób, którym trudniej jest się odnaleźć na rynku pracy. Stąd też przed władzami państwowymi, samorządowymi, organizacjami i instytucjami zajmującymi się badaniem rynku pracy stoją nowe wyzwania, których celem winno być niwelowanie niekorzystnej dla kobiet sytuacji. Niezaprzeczalnym jest również fakt, iż podobne wyzwania stoją przed samymi kobietami.

Dr Magdalena Musiał-Karg jest absolwentką politologii w Instytucie Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz zarządzania i marketingu na Uniwersytecie Zielonogórskim. Studiowała również na kierunku Master of European Political Studies na Europejskim Uniwersytecie Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. Stypendyśka programu doktoranckiego Europa Fellows II fundowanego przez Bundesministerium für Bildung und Forschung w Niemczech. W 2007 roku uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce. W ramach projektu „Mentoring dla kobiet – projekt dla województwa lubuskiego” była uczestniczką warsztatów merytorycznych. Ponadto przygotowała wystąpienie na konferencję o sytuacji kobiet na rynku pracy oraz prowadziła warsztat na temat zaadaptowania mentoringu do polskich warunków.



KAMILA GIERKO

Mentoring dla kobiet w Brandenburgii

Od marca 2005 roku w kraju związkowym Brandenburgii (Niemcy) realizowany jest program „Mentoring dla kobiet – wspólnie kształtujemy przyszłość” (oryg. „Mentoring für Frauen – gemeinsam Zukunft gestalten”). W to duże przedsięwzięcie zaangażowane są wszystkie uczelnie wyższe z regionu: Uniwersytet Europejski - Viadrina we Frankfurcie nad Odrą, Uniwersytet Poczdamski, Brandenburski Uniwersytet Techniczny w Cottbus oraz Wyższa Szkoła Łużycka w Cottbus. Ponadto program jest wspierany ideowo i finansowo przez Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych, Zdrowia i Rodziny landu Brandenburgii.

OGÓLNA DEFINICJA MENTORINGU

Mentoring to partnerska relacja między mistrzem a uczniem (studentem, pracownikiem itp.), zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, by uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza, poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Mentoring obejmuje także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia. W języku niemieckim mentoring posługuje się terminologią: „mentor” i „mentee”, czyli mentor oraz uczeń. W języku polskim natrafia się na utrudnienia w poszukiwaniu odpowiednika „mentee”. Słowo „uczeń” bowiem nie odpowiada zakresem znaczeniowym słowu „mentee” i ma zbyt jednoznaczne konotacje z systemem szkolnictwa oraz typową relacją nauczyciel - uczeń, która w rzadkich przypadkach nosi znamiona relacji mentoringowej. Mimo tego używa się słowa „uczeń” ze względu na uzus językowy.

PROGRAM „MENTORING FÜR FRAUEN” W BRANDENBURGII

Program mentoringu jest skierowany do studentek oraz doktorantek, które pragną aktywnie kształtować swój start w życie zawodowe po zakończeniu studiów. Udział w nim umożliwi młodym kobietom z uczelni brandenburskich aktywne planowanie przyszłości zawodowej, zapoznanie się z regionalnym rynkiem pracy, nawiązanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami oraz rozwój kompetencji społecznych i komunikacyjnych.

CELE PROGRAMU

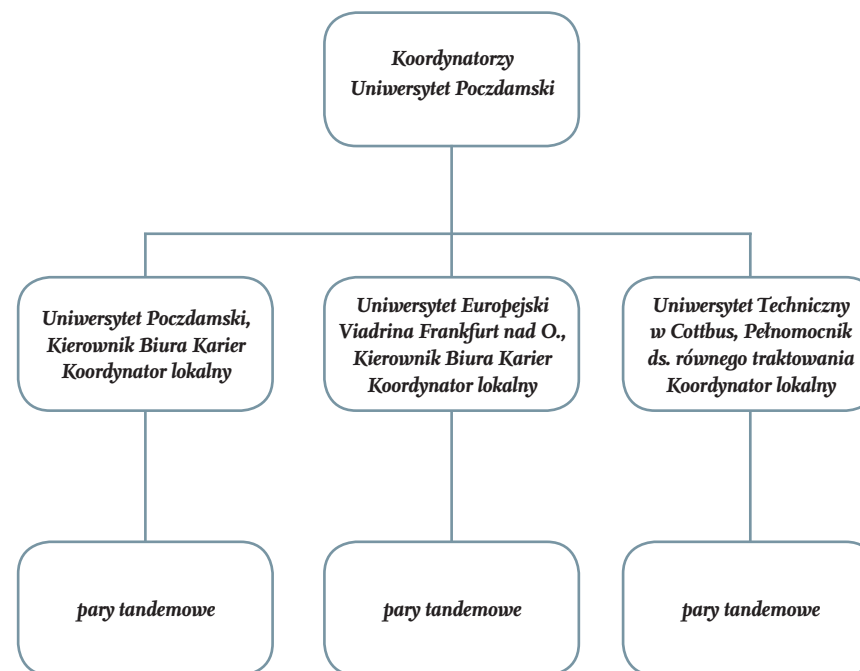
Pierwszy i nadrzędny cel programu ma charakter polityczny i społeczny. Jest nim zapobieganie masowej emigracji wykształconych kobiet z Brandenburgii na zachód Niemiec i do innych krajów Unii Europejskiej w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych. Mentoring jest działaniem na rzecz kobiet na lokalnym rynku pracy realizowanym poprzez wspieranie rokujących studentek w ich karierze. Kolejnym celem jest świadomy wzrost ambicji młodych uczestniczek programu w dążeniu do kariery zawodowej i zdobywaniu wysokich stanowisk. To działanie ma doprowadzić do zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych i tym samym wyrównać szanse kobiet na rynku pracy w Brandenburgii. Poprzez „Mentoring für Frauen” rząd Brandenburgii stymuluje transfer wiedzy między uczelniami wyższymi a gospodarką i polityką oraz bardziej praktyczne wykształcenie studentek.

FINANSOWANIE

Program „Mentoring für Frauen” jest finansowany w głównej mierze ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków kraju związkowego Brandenburgii. Dodatkowo każda uczelnia brandenburska musi zapewnić własny wkład finansowy.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA

Nad ciągłością i realizacją ideową programu czuwa specjalnie powoływana przez inicjatorów i realizatorów programu rada. W jej skład wchodzi pracownicy uczelni, ministerstwa i rządu Brandenburgii, oraz reprezentanci sektora prywatnego, zewnętrzni doradcy i koordynator programu. Operacyjnie programem kieruje koordynator z ramienia Uniwersytetu Poczdamskiego. Ponadto istnieją 3 biura, w których pracują koordynatorzy odpowiedzialni za szczegółową realizację konkretnych działań w programie: na Uniwersytecie Europejskim Viadrina, na Uniwersytecie Poczdamskim oraz na Uniwersytecie Technicznym w Cottbus. Dodatkowo w programie udział biorą studentki innych uczelni wyższych Brandenburgii, jednak te uczelnie nie mają takiego wkładu organizacyjnego w przebieg całości przedsięwzięcia. Z punktu widzenia struktury uczelni mentoring jest najczęściej osadzony w biurze karier i podlega kierownikowi tej jednostki. Jednak znany jest też model, w którym mentoringiem zajmuje się pełnomocnik ds. równego traktowania. Największy zakres obowiązków posiadają koordynatorzy na szczeblu lokalnym. Organizują oni cały cykl programu, rekrutację mentorów oraz studentek, jak i zajmują się całością dokumentacji. Schemat przedstawia strukturę programu:



PRZEBIEG PROGRAMU

Merytorycznie program jest realizowany w rocznych cyklach. Udział uczestników w projekcie trwa 10 miesięcy i polega na współpracy pomiędzy studentką (mentee) a osobą aktywną zawodowo, specjalistą lub zajmującą stanowisko kierownicze z sektorów prywatnego, publicznego lub pozarządowego (mentor). Pozostałe 2 miesiące zajmują sprawy organizacyjne związane z zakończeniem cyklu programu lub przygotowaniem kolejnej grupy uczestników. Cały cykl rozpoczyna się rekrutacją studentek oraz osób wcielających się w rolę mentorów. Po dokonaniu wyboru następują warsztaty wprowadzające obie te grupy w program. Kolejnym krokiem jest tzw. „matching”, czyli dobieranie mentee i mentorów w pary. Po zapoznaniu się par podczas specjalnego warsztatu rozpoczyna się wielotorowy udział w programie. Równolegle realizowane są różne formy wsparcia dla studentek i mentorów: warsztaty podnoszące kwalifikacje, spotkania sieciowe, spotkania z koordynatorami i rozmowy ewaluacyjne. Ponadto studentki muszą zaistnieć w programie jako grupa i nauczyć się pracy zespołowej. W tym celu otrzymują od koordynatora konkretne zadanie, które muszą wykonać w trakcie udziału w programie. Najczęściej zadanie to wiąże się z promocją i rozpowszechnianiem programu mentoringu. Mimo wszystkich tych dodatkowych działań centralnym, choć najmniej sformalizowanym elementem pro-

gramu pozostaje relacja mentora z jego podopieczną. Na zakończenie całego cyklu organizowane jest uroczyste podsumowanie. Program ma charakter elitarny, ponieważ w jednym cyklu na jednej uczelni udział może wziąć od 7 do 12 studentek. Przy 3 filiach oznacza to liczbę około 30 uczestniczek rocznie.

REKRUTACJA MENTEE

Proces rekrutacyjny składa się z trzech części: studentki składają podanie o udział w programie (liść motywacyjny, CV, ankieta, świadectwa), później koordynator lokalny prowadzi wstępne rozmowy telefoniczne z kandydatkami, a na końcu zostaje wybranych 8 do 12 studentek podczas jednodniowego warsztatu selekcyjnego. Najczęściej warsztat ten prowadzi zewnętrzny specjalista zajmujący się doбором kadry.

REKRUTACJA MENTORÓW

Mentorem może być każda aktywna zawodowo osoba. W idealnym przypadku wyróżnia się ona przebojowością, osiągnięciami, ciekawą drogą kariery, pracuje na stanowisku kierowniczym. Mentorami bywają mężczyźni i kobiety, którzy mimo własnych osiągnięć pragną rozwijać swoje kompetencje doradcze oraz podzielić się doświadczeniami z osobami wchodzącymi na rynek pracy. Inaczej niż w przypadku studentek proces rekrutacyjny dla mentorów nie polega na eliminacji kandydatów. Jest to raczej stały proces poszukiwania osobowości, które chcą i mogą poświęcić trochę czasu dla programu. Z tego powodu mentorów rekrutuje się poprzez szeroko zakrojoną kampanię informacyjno-promocyjną, spotkania w firmach, występy na sympozjach i konferencjach. Mentorów często pozyskuje się również z polecenia. Część z nich zgłasza się samodzielnie do programu. Potencjalny mentor musi jednak na początku wypełnić dość obszerną ankietę oraz wziąć udział w rozmowie z koordynatorem, mającej na celu ustalenie oczekiwań oraz zobowiązań. Ponadto szczegółowa rozmowa pozwala uniknąć rozczarowań i niedomówień, oraz ułatwia dobór par mentoringowych.

DOPASOWANIE MENTOR-MENTEE

Dopasowywanie (tzw. matching) par mentoringowych odbywa się z uwzględnieniem życzeń obu stron uprzednio zadeklarowanych w ankietach, rozmowach i listach motywacyjnych. Zarówno studentka, jak i mentor mają prawo doprecyzować płęć, branżę, podobne cechy charakterologiczne oraz ewentualnie zainteresowania. Charakterystyczny jest dobór wiekowy mentorów. Wbrew wyobrażeniom o osobie mentora, nie są to osoby tylko i wyłącznie zaawansowane wiekiem lub przechodzące na emeryturę. Mentorzy często są niewiele starsi od swoich pod-

opiecznych. Liczy się ich dorobek na rynku pracy oraz dojrzałość do kariery. Nie należy zakładać również, że mentorem jest osoba w pełni ukształtowana. Często są to osobowości poszukujące i testujące, które nadal w swoim odczuciu nie osiągnęły jeszcze wszystkich szczytów. Zaocznego doboru par dokonują jednak koordynatorzy na podstawie preferencji zgłoszonych przez uczestników. Mentor i jego podopieczna poznają się oficjalnie na warsztacie wprowadzającym. Od tego momentu tworzą parę mentoringową lub nazywa się ich tandemem.

WSPÓŁPRACA MENTOR-MENTEE

Relacja mentor-mentee powinna być pełna zaufania, szczerości i otwartości. Mentoring opiera się głównie na nieformalnych spotkaniach duetu mentor i mentee. Na pierwszym spotkaniu obie strony ustalają dogodne dla siebie terminy i miejsca spotkań. Spotkania powinny się odbywać regularnie, mniej więcej raz w miesiącu i trwać od 2 do 4 godzin. Ponadto mentee ustala dla siebie realistyczne cele oraz oczekiwania co do programu i relacji z mentorem. Istotna jest bezpośrednia i otwarta komunikacja studentki z mentorem. Wszystkie ustalenia dotyczące spotkań i celów, jakie sobie wyznaczają, spisywane są w formie kontraktu mentorskiego. Jest on niezbędnym elementem dokumentacji programu, ale służy również parze mentorskiej jako drogowskaz. Celem mentoringu nie jest pośrednictwo pracy, lecz świadome i skuteczne podążanie drogą samorozwoju. Mentor nie narzuca swojego kierunku, nie daje gotowych odpowiedzi, lecz wspiera i inspirowa mentee i pomaga odkryć własne pragnienia, przekazuje wiedzę w jaki sposób samodzielnie się rozwijać i doskonalić. Mentor z jednej strony przekazuje wiedzę fachową, branżową i pośredniczy w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami, natomiast z drugiej stara się odkryć lub rozwijać potencjały mentee w kontekście rynku pracy. Pomaga w rozwijaniu kompetencji społecznych i osobistych, oraz w uświadomieniu kierunku rozwoju. Poprzez osobistą relację pary mentee-mentor przyszła absolwentka studiów korzysta z wiedzy, doświadczeń i kompetencji swojego opiekuna.

PROGRAM RAMOWY

Współpracy pomiędzy mentee a mentorem towarzyszy tzw. program ramowy obejmujący cztery szkolenia na tematy: „zarządzanie projektem”, „umiejętne ubieganie się o pracę”, „rozwój umiejętności miękkich” oraz „wprowadzenie do zagadnień o równości”. Ponadto w czasie programu uczestniczki mają za zadanie zrealizowanie wspólnego projektu w ramach pracy grupowej. Może to być na przykład organizacja oraz realizacja spotkań uczestników, lub zaprojektowanie i wykonanie broszury o mentoringu, aby rozpowszechnić idee programu.

Dla mentorów również są organizowane warsztaty i spotkania sieciowe, podczas których mają oni okazję wymienić się doświadczeniami oraz nawiązać nowe kontakty. Z udziału w programie korzystają nie tylko studentki. Mentor również odnosi korzyści. Otrzymuje on bowiem dostęp do aktualnej wiedzy akademickiej oraz możliwość krytycznego, bądź refleksyjnego spojrzenia na swoją karierę. Dzięki możliwości uczestnictwa w różnych szkoleniach mentor ma okazję rozwinąć swoje kompetencje doradcze i personalne, nawiązać kontakty z innymi mentorami i w związku z tym poszerzyć swoje pole wpływów.

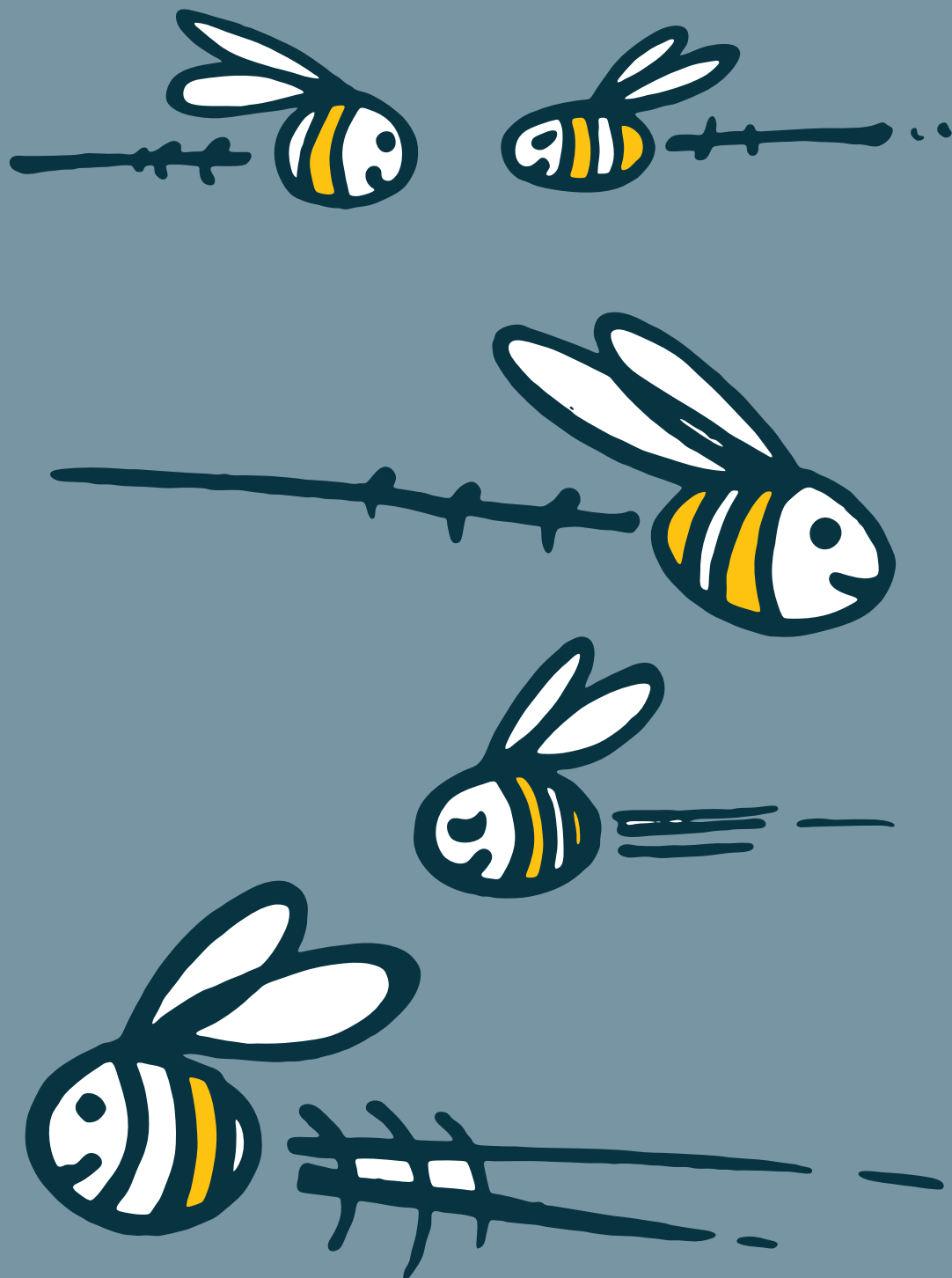
EWALUACJA

W roku 2009 w Brandenburgii została przeprowadzona szczegółowa ewaluacja programu polegająca na porównaniu kwestionariuszy wypełnianych przez uczestniczki przed rozpoczęciem i po zakończeniu programu oraz analogicznych kwestionariuszy wypełnianych przez studentki nie uczestniczące w programie (grupa kontrolna). Ewaluacja dowodzi wyraźnej skuteczności programu, o czym świadczą następujące liczby: 80% uczestniczek programu optymistycznie ocenia swoją sytuację na rynku pracy oraz czuje się lepiej przygotowana do rozpoczęcia kariery zawodowej, przy czym w grupie studentek nieuczestniczących w programie odsetek ten wynosi tylko 50%. 92% uczestniczek jest zdania, iż da się pogodzić życie zawodowe z życiem rodzinnym, natomiast z grupy kontrolnej 75% podziela tę opinię. Ponadto uczestniczki programu są bardziej świadome możliwości na regionalnym rynku pracy i właśnie na nim zamierzają rozpocząć swoją karierę. Kolejnym krokiem będzie przebadanie losów absolwentek programu. W roku 2010 badaniom będą podlegały kariery byłych uczestniczek i rola programu w ich życiu. Na tej podstawie możliwa będzie ocena efektów programu w skali makro.

PODSUMOWANIE

„Mentoring für Frauen – gemeinsam Zukunft gestalten” to program realizowany w odpowiedzi na społeczne problemy regionu i problemy grupy odbiorców (młodych kobiet wchodzących na rynek pracy). Z tego powodu jest to program, który wpisuje się w interesy zarówno władz regionalnych, jak i władz uniwersyteckich. Dzięki poparciu „odgórnemu” program jest postrzegany, jako bardzo cenna inicjatywa, która wypracowała już swoją markę i prestiż. Obecnie nie ma problemów z naborem mentorów oraz studentek. Z reguły na jedno miejsce w programie wpływa ok. 5 zgłoszeń. Świadczy to o potrzebie realizowania i kontynuowania działań o podobnym charakterze. Więcej informacji na temat mentoringu dla kobiet w Brandenburgii można znaleźć w języku niemieckim na stronie internetowej programu: www.mentoring-brandenburg.de

Kamila Gierko jest absolwentką Etnologii Europejskiej na uniwersytecie Humboldta w Berlinie. Obecnie kończy studia na kierunku Master of European Political Studies na Europejskim Uniwersytecie Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. Odbywała praktyki między innymi w Ministerstwie Spraw Zagranicznych w Berlinie, w Archiwum Narodowym w Berlinie oraz w Fundacji na rzecz Collegium Polonicum w Słubicach. Jest również nauczycielką języka niemieckiego i francuskiego w prywatnej szkole językowej w Berlinie.



KAROLINA KNOCHENMUSS

Jak zrealizować transfer wiedzy w małym projekcie transgranicznym?

Współpraca międzynarodowa nie jest łatwa, ponieważ pojawiają się w niej bariery językowe, kulturalne, mentalne i strukturalne. Bilans zysków i strat przynosi jednak z reguły więcej korzyści, nawet jeśli są one przypięczone wysiłkiem większym, niż w przypadku tradycyjnych projektów.

Ta sama reguła dotyczyła realizacji projektu „Mentoring dla kobiet – projekt dla województwa lubuskiego”. Jego genezą był program realizowany w Brandenburgii (Niemcy) przez uczelnie wyższe o tytule „Mentoring für Frauen - gemeinsam Zukunft gestalten” (tłum. Mentoring dla kobiet – wspólnie kształtujemy przyszłość”). „Mentoring für Frauen” w Brandenburgii to długofalowy projekt, do którego przygotowania trwały 2 lata, a który jest realizowany już od 5 lat. Przy zaangażowaniu wszystkich szkół wyższych, odpowiedniego ministerstwa na poziomie kraju związkowego oraz decydentów i licznych partnerów społecznych stworzono skuteczny i innowacyjny mechanizm zapobiegania z problemom społecznym: niskiej reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz odpływowi dobrze wykształconych kobiet z Brandenburgii. Mentoring polega w tym przypadku na zapoznaniu studentek i doktorantek z realiami rynku pracy poprzez bliski kontakt z osobami na wysokich stanowiskach i wgląd w ich codzienne życie zawodowe. Mentee (studentka lub doktorantka) oraz Mentor (osoba ze świata biznesu, administracji itp. na wysokim stanowisku) współpracują ze sobą przez blisko rok. Tandemy te z reguły wytwarzają efekty synergiczne korzystne dla obu stron.¹

Fundacja na rzecz Collegium Polonicum często obserwuje działania sąsiadów z zachodniego brzegu Odry. Bliskość granicy sprzyja inspiracjom. Jedną z nich stał się właśnie program mentoringowy realizowany przez Niemców w Brandenburgii. Początkowo Fundacja myślała nad włączeniem polskich studentów w niemiecki program. Okazało się to jednak niemożliwe ze względów finansowych i strukturalnych. Środki finansowe przeznaczone na mentoring w Brandenburgii mogły być wydatkowane tylko i wyłącznie na studentów brandenburskich uczelni. Rozmowy z potencjalnym partnerem – Uniwersytetem Europejskim Viadrina początkowo dotyczyły kwestii powołania osob-

¹ Szczegółowy opis programu realizowanego w Brandenburgii znajduje się w rozdziale „Mentoring dla kobiet w Brandenburgii” autorstwa Kamili Gierko.

nego programu po polskiej stronie. Okazało się jednak, że wdrożenie nowego programu w zupełnie nowych warunkach ad hoc kryje wiele niebezpieczeństw. Z tego powodu zrodził się pomysł transferu wiedzy, który miał zagwarantować rozpropagowanie nowego pomysłu i przygotowanie go do realizacji. Tym bardziej, że w pierwszej połowie roku 2009 w województwie lubuskim nie był realizowany ani jeden podobny program. Wdrożenie mentoringu dla kobiet w lubuskim jest zatem wyzwaniem pod wieloma względami. Jest to przedsięwzięcie innowacyjne, które wymaga przygotowania. Z tego powodu powstał wniosek o dofinansowanie, którego przedmiotem była faza przygotowawcza do właściwego wdrożenia mentoringu. Z jednej strony celem było zdiagnozowanie sytuacji, czy istnieją w lubuskim podobne do brandenburskich problemy społeczne. Z drugiej strony należało przygotować grunt pod nową ideę, aby zaiskrzyła się porozumienia między uczelniami lubuskimi, władzami województwa i decydentami z rynku pracy, którzy mogliby taki projekt wesprzeć. Z tego powodu nadrzędnym celem stało się przekazanie niezbędnej wiedzy na temat mentoringu różnym kręgom partnerów i decydentów tak, aby przyszedł projekt mentoringu w Lubuskim miał szansę akceptacji i realizacji w oparciu o realia lokalnego rynku pracy. Pomysł na transfer wiedzy spodobał się Stowarzyszeniu Wschodnioeuropejskie Centrum Demokratyczne, które wówczas ogłosiło konkurs na projekty współpracy międzynarodowej. W ten sposób udało się pozyskać 12730,00 Euro, które pochodziły z Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz z Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

Transfer wiedzy na temat mentoringu oparto na zasadach przekazywania i wymiany informacji różnymi kanałami. W pierwszej kolejności zorganizowano warsztat zapoznawczo-integracyjny z elementami treningu interkulturowego dla pracowników obu instytucji partnerskich. W warsztacie udział wzięli pracownicy FCP, Akademickiego Biura Karier Collegium Polonicum oraz pracownicy projektu „Mentoring für Frauen”. Jednodniowy warsztat poprowadził niezależny trener specjalizujący się w tematyce interkulturowej. Po przełamaniu barier i lepszym zapoznaniu się instytucji partnerskich rozpoczął się faktyczny transfer wiedzy na temat mentoringu. W ramach dwudniowego warsztatu merytorycznego pod tytułem „Czym jest Mentoring?” przedstawiono szczegółowo zasady realizacji programu mentoringu w Brandenburgii. Ponadto uczestnicy dowiedzieli się o innych programach mentoringowych realizowanych w Niemczech, a adresowanych do różnych grup odbiorców: dzieci, młodzieży, emigrantów, czy osób niepełnosprawnych. Warsztat był organizowany przy intensywnym merytorycznym wsparciu partnera, który wyłonił trenerów według doświadczenia i kompetencji. Oba warsztaty odbyły się jesienią 2009 roku.

Od stycznia 2010 rozpoczęto działania adresowane do szerszego grona zainte-

resowanych tematyką mentoringu. Jeszcze w tym samym miesiącu odbyła się konferencja dla kobiet, organizacji i liderów społecznych z województwa. Zaplanowana była na 1,5 dnia i składała się z 3 części. Na początku przedstawiono szczegółowo ideę mentoringu poprzez kilka prezentacji i wykładów. Dodatkowo uczestnicy poznawali sytuację w województwie lubuskim, która jest kluczowa dla wizji programu mentoringu w regionie. W drugiej części odbyły się warsztaty w podziale na grupy robocze. Dyskutowano o różnych zagadnieniach i aspektach powoływania nowego programu. Grupy otrzymały zadania do opracowania podczas oddzielnych spotkań. Na zakończenie podsumowano całą konferencję. Grupy przedstawiły efekty swojej pracy i ustaliły obszary wymagające dodatkowych dyskusji i pogłębienia. Konferencję poprowadził koordynator, a warsztaty trenerzy, którzy znali już tematykę projektu. Pomoc partnera była kluczowa przy merytorycznej obsłudze konferencji. Pomógł on wyznaczyć referentów i trenerów. Konferencja odbyła się w Collegium Polonicum w Słubicach w styczniu 2010.

W lutym 2010 Fundacja na rzecz Collegium Polonicum zorganizowała wyjazd studyjny do Brandenburgii w celu zapoznania się na żywo z realizacją programu „Mentoring für Frauen”. Wyjazd obejmował 2 dni z noclegiem i wyżywieniem i zaplanowany był dla 9 osób. W programie były wizyty na uczelniach realizujących projekt i spotkania z osobami bezpośrednio zaangażowanymi w program. Grupa odwiedziła główne biuro projektu w Poczdamie, spotkała się z koordynatorami, realizatorami oraz uczestnikami. Możliwe były dyskusje o plusach i minusach programu, przedstawienie historii jego powstania, zaprezentowanie przeszkód, ryzyka i szans w realizacji. Główną atrakcją drugiego dnia wizyty studyjnej było uroczyste zakończenie kolejnego cyklu projektu na uczelni w Cottbus z udziałem wielu ważnych gości. Podczas tego spotkania polska grupa miała okazję poznać cały zespół niemieckiego programu i wszystkich jego uczestników.

Równoległe do warsztatów, konferencji i wyjazdu studyjnego prowadzono systematyczne działania na rzecz pozyskiwania zwolenników mentoringu. Koordynator organizował spotkania w terenie i tworzył listę kontaktów do osób zainteresowanych tematyką. Były to dodatkowe aktywne działania na rzecz pozyskania odpowiednich decydentów, partnerów społecznych, biznesowych i administracyjnych.

Miesiące marzec i kwiecień 2010 poświęcono na zorganizowanie spotkań w każdej grupie roboczej. Grupy pracowały nad tematami z konferencji. Ich zadaniem było przedyskutowanie zagadnień związanych z ewentualnym wdrożeniem mentoringu w województwie lubuskim. Wnioski z pracy grupy były prezentowane na forum podczas konferencji podsumowującej. Podczas realizacji tej części projektu okazało się, że osoby zainteresowane tematem mentoringu podczas spotkań, konferencji i wyjazdu studyj-

nego w mniejszym stopniu zaangażowały się w pracę grup roboczych, niż przewidywał to koordynator. Z tego względu większość spotkań odbyła się z opóźnieniem i nie w tak licznym składzie, jaki był pierwotnie zakładany. Mimo tych trudności udało się wypracować kilka pomysłów na wdrożenie mentoringu. Efektem tych prac stał się zupełnie nowy wniosek o dofinansowanie, który będzie kierowany do różnych instytucji w celu rozpatrzenia.

Jednodniowa konferencja podsumowująca całość działań projektowych odbyła się w maju 2010. W małej auli budynku Collegium Polonicum zebrali się uczestnicy grup roboczych, goście ze strony partnera niemieckiego i osoby zainteresowane tematyką mentoringu. Przebieg konferencji zakładał prezentacje wyników pracy w grupach, podsumowanie i postulaty przygotowane wspólnie przez wnioskodawcę oraz partnera. Dodatkowo podczas konferencji podpisano deklarację o współpracy na rzecz mentoringu w województwie Lubuskim. Spotkanie zakończył uroczysty poczęstunek.

Dzięki finansowemu wsparciu ze strony Stowarzyszenia Wschodnioeuropejskie Centrum Demokratyczne większość spotkań i imprez była tłumaczona na język polski i niemiecki. Pozwoliło to na zminimalizowanie bariery językowej podczas realizacji projektu. Na zakończenie pojawia się publikacja propagująca projekt i ideę mentoringu w ilości 100 egzemplarzy, która ma utrwalić efekty współpracy transgranicznej.

Podczas całego projektu rola partnera nie ograniczyła się do podpisania umowy partnerskiej. Partner wspierał realizację projektu głównie pod kątem merytorycznym. Jako źródło informacji i wiedzy Viadrina pełniła funkcje doradcze i mentorskie. Ponadto w gestii partnera była konsultacja doboru trenerów oraz referentów na warsztaty i konferencje, tak, aby w pełni przekazać posiadaną wiedzę i doświadczenia. Viadrina była też współorganizatorem wyjazdu studyjnego. Udoostępniła wszystkie kontakty i znajomości niezbędne do zorganizowania atrakcyjnej wizyty w Niemczech. Partner wniósł w projekt swoje zasoby ludzkie i merytoryczne. Dzięki aktywnemu zaangażowaniu koordynatora ze strony niemieckiej – Bettiny Gebhardt współpraca przyniosła szereg korzyści obu stronom. Przede wszystkim przeświadczenie, że wspólny cel i bezpośrednia komunikacja są kluczami do sukcesu. Ponadto wspólna realizacja projektu przyczyniła się do pogłębienia wiedzy na temat partnera, jego działalności oraz warunków w jakich pracuje się w obu krajach. Do korzyści można zaliczyć też wzrost zaufania partnerów do siebie i chęć kontynuowania współpracy poza projektem „Mentoring dla kobiet – projekt dla województwa lubuskiego”. Efektem stały się kolejne wspólnie przygotowane propozycje, które obecnie czekają na rozstrzygnięcia o dofinansowaniu u sponsorów. W tym wymiarze udało się osiągnąć istotne cele współpracy transgranicznej.

Najważniejsze dane o projekcie:

Czas realizacji: 11.09.2009 – 10.06.2010

Realizator: Fundacja na rzecz Collegium Polonicum,
ul. T.Kościuszki 1, 69-100 Słubice, Województwo Lubuskie

Partner zagraniczny: Uniwersytet Europejski Viadrina, Frankfurt nad Odrą, Niemcy
Koordynatorzy: Karolina Knochenmuß z ramienia Fundacji na rzecz Collegium Polonicum, Bettina Gebhardt z Uniwersytetu Europejskiego Viadrina

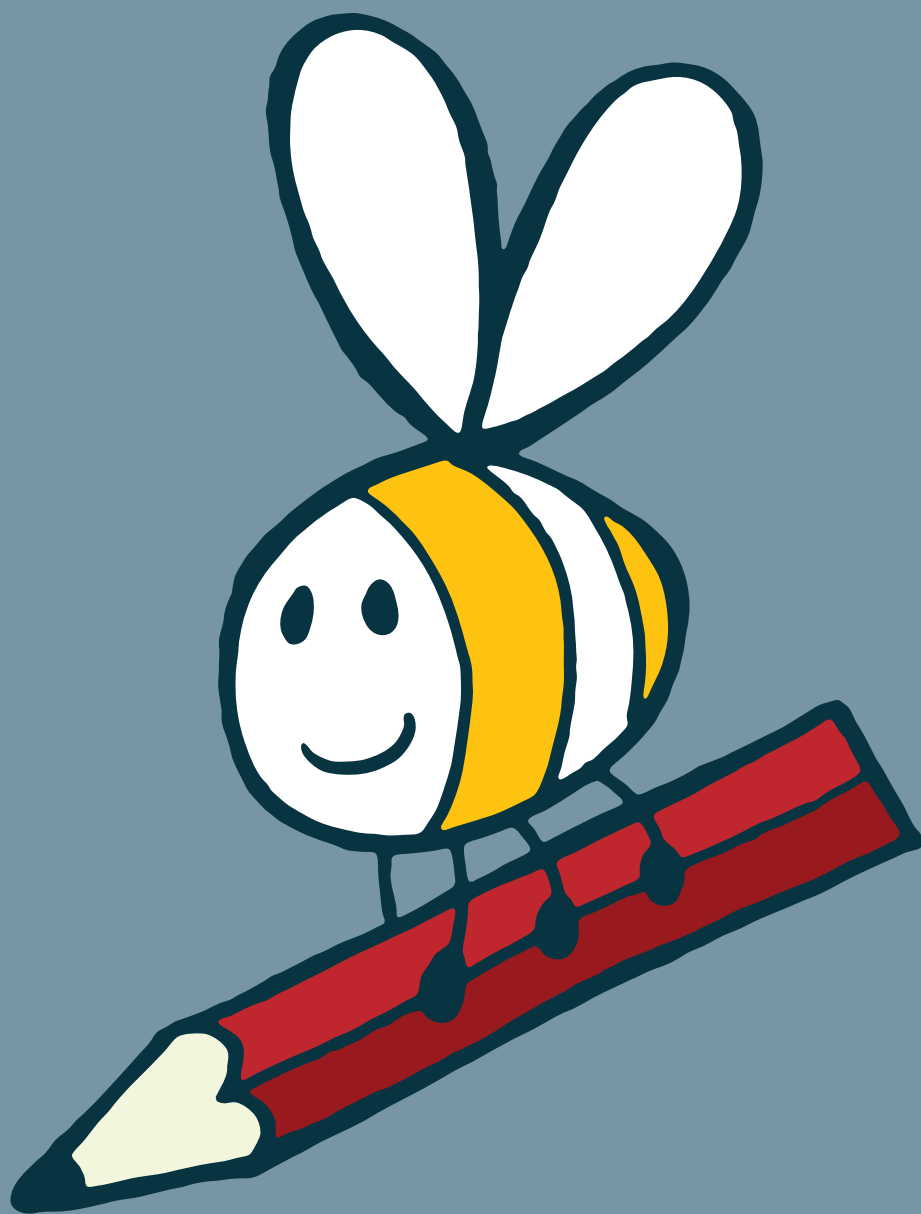
Cel projektu: Strategicznym celem projektu było rozpowszechnienie mentoringu, jako formy wspierania rozwoju kadr na rynku pracy za pomocą transferu wiedzy z Brandenburgii do województwa lubuskiego. Cel ten był realizowany poprzez zapoznanie z ideą mentoringu wybranych partnerów społecznych i osób decyzyjnych na szczeblu regionalnym w takim stopniu, który pozwoliłby wypracować nie tylko akceptację, ale i chęć wdrażania podobnych programów na terenie województwa lubuskiego. Ponadto celem było wytworzenie korzystnej atmosfery wokół mentoringu oraz odpowiednie merytoryczne przygotowanie uczestników projektu do dalszych działań w kierunku wdrożenia mentoringu po polskiej stronie granicy.

Całkowity budżet projektu: 12730,00 Euro w tym 10% wkładu własnego

Działania: 2 warsztaty, 2 konferencje, wyjazd studyjny do Niemiec, spotkania, praca w grupach roboczych, publikacja

Sumaryczna ilość uczestników i odbiorców działań: 200 osób

Karolina Knochenmuß jest pracownikiem Fundacji na rzecz Collegium Polonicum od lutego 2006 roku. Zajmuje się pisaniem i realizacją projektów finansowanych z różnych źródeł. Jest również odpowiedzialna za public relations organizacji i współpracę z mediami. Zafascynowana programem mentoringu w Brandenburgii postanowiła rozpowszechnić tę ideę po polskiej stronie granicy i pozyskała środki na transfer wiedzy. Dzięki temu o mentoringu dowiedziało się kilkaset osób w województwie lubuskim. Karolina Knochenmuß ukończyła Kulturoznawstwo na Uniwersytecie Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą oraz podyplomowe studia Public Relations na Wyższej Szkole Komunikacji i Zarządzania w Poczdamie.



BETTINA GEBHARDT, TŁUM. PAWEŁ POLAKOWSKI

Refleksje na temat współpracy polsko-niemieckiej

*INTENSYWNY TRANSFER WIEDZY
I WZAJEMNE WZBOGACANIE POPRZEC WSPÓŁPRACĘ*

Współpraca z Fundacją na rzecz Collegium Polonicum była dla mnie pierwszą intensywną współpracą w zakresie „mentoringu – transferu wiedzy” i dlatego była bardzo pouczająca i wzbogacająca. Wprawdzie regularnie otrzymujemy zapytania i wymieniamy doświadczenia z innymi programami mentoringu, prowadzonymi na niemieckich uczelniach, a częściowo również na płaszczyźnie międzynarodowej, jednakże ta współpraca jest najczęściej sporadyczna, a przez to nie stanowi stałego procesu i nie można jej ocenić. W konsekwencji nie wnosi ona wiele w moją własną pracę. Dodatkowo współpraca z polską instytucją była o tyle nowa, że w Polsce nie było dotąd doświadczeń czy danych związanych z tego typu programami.

Patrząc wstecz mogę stwierdzić, że niektóre czynniki były istotne dla udanej i owocnej współpracy. Z pewnością należy podkreślić ścisłą współpracę pomiędzy mną a inicjatorką projektu i pracownikiem Fundacji, Karoliną Knochenmuß. Od samego początku byliśmy szczerze i otwarcie zainteresowane transferem i wymianą wiedzy w zakresie całej tematyki mentoringu. Tę współpracę nieustannie rozwijaliśmy przez około 9 miesięcy dzięki temu, że byliśmy ze sobą w stałym kontakcie. Drogi służbowe i komunikacja były stosunkowo krótkie i bezpośrednie. Zwłaszcza, że nasze biura są od siebie oddalone o ok. 2 km, oddzielone jedynie graniczną rzeką Odrą. Obie jesteśmy zainteresowane dzieleniem się wiedzą i przekazywaniem jej dalej. Transfer wiedzy w odniesieniu do doświadczeń mentoringu następował z początku głównie w jednym kierunku, ponieważ nowy projekt w pierwszej kolejności miał korzystać z doświadczeń i wyników programu uczelni wyższych Brandenburgii „Mentoring dla kobiet – razem kształtujemy przyszłość”, który przez 5 lat działalności wypracował sobie renomę w regionie. Przede wszystkim chodziło o pomysły i pytania dotyczące początków wdrożenia programu mentoringu w Polsce i dlatego było istotne, aby faktycznie pokazać partnerom w Polsce autentyczne „kulisy brandenburskiego programu”, a nie jedynie zaprezentować „perfekcyjnie prowadzony projekt”. Ważne było otwarte przedyskutowanie zarówno koncepcyjnych oraz operacyjnych założeń programu, przebiegu jego wdrożenia, jak i krytyczne podejście do wyników badań ewaluacyjnych. W takich warunkach konieczne było wsparcie i zrozumienie całego zespołu projektowego, koordynatora programu i kierownika odpowiedniego działu na uniwersytecie Viadrina.

Aby współpraca była owocna konieczne jest zaufanie, które istniało od samego początku pomiędzy mną a Karoliną Knochenmuß. Mogłam polegać na jej osądzie, otwartej komunikacji i pracy zorientowanej na osiągnięcie wyników. A nawet więcej: poprzez wyjątkowo konstruktywną pracę, wzajemną wymianę i pomocne oceny w ramach tego projektu, współpraca usprawniła również mój proces pracy. Przeprowadziłam wiele intensywnych dyskusji z Karoliną Knochenmuß i otrzymałam od niej wiele uwag. Uczestnicząc w imprezach organizowanych w ramach naszego programu na bieżąco dzieliła się ze mną opiniami i refleksjami dotyczącymi realizacji naszego programu. Podobnie w trakcie polsko-niemieckich warsztatów w ramach projektu dotyczącego transferu wiedzy i w obliczu pytań o możliwości wdrożenia mentoringu, mogłam przemyśleć własne metody pracy, uwzględnić nowe perspektywy, punkty widzenia i ewentualnie również krytycznie przyjrzeć się procesom pracy w naszym programie. Patrząc wstecz było to wyjątkowo wzbogacające doświadczenie, gdyż taka wymiana w zakresie wdrożenia i dalszej realizacji brandenburskiego programu mentoringu przyczyniła się do powstania nowych pomysłów.

REFLEKSJE NA TEMAT POLSKO-NIEMIECKIEJ WSPÓŁPRACY I KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

Współpraca ta nie była dla mnie pierwszą na płaszczyźnie polsko-niemieckiej, ponieważ również przy innych projektach współpracowałam z polskimi koleżankami i kolegami. Bariera językowa nie istniała, gdyż Karolina Knochenmuß doskonale zna język niemiecki, a wszystkie warsztaty i konferencje odbywały się z profesjonalnym tłumaczeniem symultanicznym, bez którego współpraca byłaby z pewnością trudniejsza i pochłaniałaby dużo więcej czasu i energii.

Moim zdaniem w kontekście międzynarodowej współpracy ważna jest pewna wrażliwość na czynniki międzykulturowe, przede wszystkim z tego powodu, że przy takiej współpracy dochodzi do podwójnego transferu: 1. współpracy Niemców i Polaków oraz 2. pytania o możliwość wdrożenia niemieckiego programu w polskich warunkach. Mimo to, w trakcie takiej współpracy staram się nie stawiać w centrum uwagi różnic międzykulturowych widocznych w procesach pracy, lecz zawsze indywidualne osoby, z którymi bliżej współpracuję, ich doświadczenia zawodowe, (ewentualnie osobiste) motywy i cele towarzyszące realizacji projektu. Oczywiście jest dla mnie jasne, że doświadczenia zawodowe są wplecione w socjalną i społeczną rzeczywistość, a przy tym należy również uwzględnić kulturowe aspekty. Jednakże przy występujących „trudnościach i wyzwaniach” zawsze najpierw sprawdzam wszystkie inne możliwości (osobiste sympatie/antypatie, środowisko pracy etc.), a dopiero potem stawiam sobie pytania o „nieporozumienia międzykulturowe”, aby nie przyczyniać się do powielania stereotypów typu „Niemcy robią to tak, a Polacy tak...”

Jeżeli chodzi o wdrażanie mentoringu w Polsce, to aby uniknąć niepowodzeń, należy przemyśleć pytania o uwzględnienie określonych i częściowo innych od niemieckich okoliczności, warunków i czynników. Te trudne i budzące obawy zagadnienia często rozważane były podczas wspólnych warsztatów w formie otwartych pytań, potencjalnych przeszkód, czy źródeł zagrożeń dla mentoringu. Polacy zadawali sobie pytania podobne do tych z początku wdrażania brandenburskiego programu mentoringu i dyskutowali o podobnych wyzwaniach, jak np. „Czy znajdzie się wystarczająco wielu mentorów/menterek, którzy zaangażują się nieodpłatnie?”, „Czy taki program ma sens w strukturalnie słabym regionie, kiedy np. uczestniczącym studentom nie można zagwarantować wejścia na rynek pracy – czy większość z nich bezpośrednio po zakończeniu studiów – najpierw uzyskawszy dodatkowe kwalifikacje w ramach programu – nie wyjedzie do gospodarczo lepiej rozwiniętych regionów kraju?” albo „Kto sfinansuje taki program? – Z pewnością uniwersytety nie zrobią tego samodzielnie, ponieważ cele i treść mentoringu zbyt odbiegają od badań i nauki?”

Te i dalsze pytania muszą z pewnością zostać rozważone pod kątem specyficznych polskich uwarunkowań – ale moim zdaniem nie stanowi to przeszkody, aby podejmować próby powołania programów mentoringowych.

Reasumując współpraca transgraniczna wiele mnie nauczyła i wzbogaciła. Bardzo się ucieszę, jeśli dojdzie do wdrożenia programu mentoringu w Polsce, tym bardziej że byłby to owoc polsko-niemieckiej współpracy na bazie programu realizowanego w Brandenburgii.

Tekst: Bettina Gebhardt, tłumaczenie: Paweł Polakowski, konsultacja: Karolina Knochenmuß

Bettina Gebhardt jest koordynatorką programu „Mentoring für Frauen - gemeinsam Zukunft gestalten“ na Europejskim Uniwersytecie Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. Zajmuje się organizacją wszystkich działań w programie: rekrutacją uczestników, koordynacją prac w tandemach, organizacją programu ramowego, szkoleń i warsztatów, nadzorem budżetu, sprawozdawczością merytoryczną i finansową. Ponadto do jej obowiązków należy praca nad pozytywną opinią publiczną oraz rozpoznawalnością programu. Reprezentuje brandenburski program na różnych konferencjach i w mediach. Prywatnie Bettina Gebhardt jest absolwentką Uniwersytetu Europejskiego Viadrina na kierunku Kulturoznawstwo. Dodatkowo zajmuje się edukacją polityczną na temat nacjonalizmu niemieckiego III Rzeszy, oprowadzając grupy szkolne po obozie koncentracyjnym Sachsenhausen.

MARZENA SŁODOWNIK

Fundacja na rzecz Collegium Polonicum – inicjator działań społecznych w regionie



Fundacja na rzecz Collegium Polonicum to pomost między placówką uniwersytecką a jej najbliższym otoczeniem. Pomaga, rozwija, kształci. To inwestycja w region i zarazem w przyszłość placówki. Uważamy, że tylko dynamiczna i kreatywna społeczność może stworzyć otoczenie dla kształcenia na najwyższym poziomie. Jesteśmy jedną z najprężniej rozwijających się organizacji pozarządowych w województwie lubuskim. Swoją działalność rozpoczęliśmy w październiku 2002 roku, opierając się na aktywnej współpracy z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i Europejskim Uniwersytetem Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. Celem inicjatorów Fundacji było rozwijanie działalności edukacyjnej Collegium Polonicum i jej promocja w środowisku lokalnym. Program Fundacji został wypracowany w procesie podejmowania różnych działań. Pracujemy na rzecz uniwersytetu, środowiska lokalnego, staramy się także nawiązywać, budować i pielęgnować kontakty transgraniczne.

OFERUJEMY WIEDZĘ, DOŚWIADCZENIE, KREATYWNOŚĆ

Sięgamy po sprawdzoną wiedzę. Nasz zespół składa się z doświadczonych współpracowników. Wspólnie opracowujemy nowatorskie programy szkoleniowe, odpowiadające potrzebom klientów. Tworzymy nową jakość, opierając się na doświadczeniu zgromadzonym w Collegium Polonicum i na Europejskim Uniwersytecie Viadrina, połączonej z inwencją i kreatywnością młodej europejskiej kadry. Specjalizujemy się w obszarach związanych z Unią Europejską, Funduszami Strukturalnymi, współpracą transgraniczną, pisaniem projektów. Odbiorcami naszych szkoleń i kursów są przede wszystkim samorządy, organizacje pozarządowe, prywatne przedsiębiorstwa, szkoły oraz mieszkańcy regionu. Naszą ofertę konsekwentnie rozbudowujemy i ulepszymy, generując europejskie doświadczenia.

Pracujemy z pasją. Z zaangażowaniem robimy to, co innym wydaje się niemożliwe. Nieustannie rozwijamy swoje umiejętności i zdobywamy nowe doświadczenia. Unia Europejska daje nam szansę, którą chcemy dzielić się z innymi, dlatego nasze umiejętności i doświadczenia przekazujemy dalej, aby mieszkańcy naszego regionu żyli bez kompleksów w zjednoczonej Europie.

Od kilku lat pełnimy rolę organizacji infrastrukturalnej. Pomagamy małym organizacjom w pozyskiwaniu funduszy, pokazujemy w jaki sposób realizować projekty, a także jak zakładać organizacje pozarządowe. Fundacja od 2006 roku jest też **Lokalną Organizacją Grantową** w ramach programu Działaj Lokalnie. Dzięki temu wspieramy i współfinansujemy działania małych instytucji i organizacji. W ciągu czterech lat przekazaliśmy na ten cel prawie 140 tysięcy złotych dotacji.

CO OSIĄGNĘLIŚMY?

Obecnie realizujemy 8 projektów na łączną kwotę blisko 4.500.000,00 złotych. „Przyjazny Urząd” to projekt, w ramach którego podnosimy kwalifikacje pracowników samorządów. Od stycznia 2009 realizujemy projekt „Super Szef Super Firmy, czyli jak wystartować w biznesie”. W ramach tego przedsięwzięcia 19 osób otrzymało dotację na założenie własnej firmy. Kolejny projekt „Szkolenia dla pracowników przedsiębiorstw”, kształci pracowników w regionie, a w ramach „Eko – uniwersytetu dla dzieci” rozwijamy postawy proekologiczne wśród uczniów szkół podstawowych. Projekt „W sieci NGO” pomaga rozwijać potencjał organizacji pozarządowych w lubuskim, natomiast „Działaj Lokalnie” wspiera rozwój społeczności lokalnych. Od stycznia 2010 roku rozpoczęliśmy realizację projektu „Trwałość i uroda życia”, który aktywizuje starszych mieszkańców regionu i łączy pokolenia. Ponadto zrealizowaliśmy

projekt transgranicznego transferu wiedzy „Mentoring dla kobiet – projekt dla województwa lubuskiego” w partnerstwie z Uniwersytetem Europejskim Viadrina.

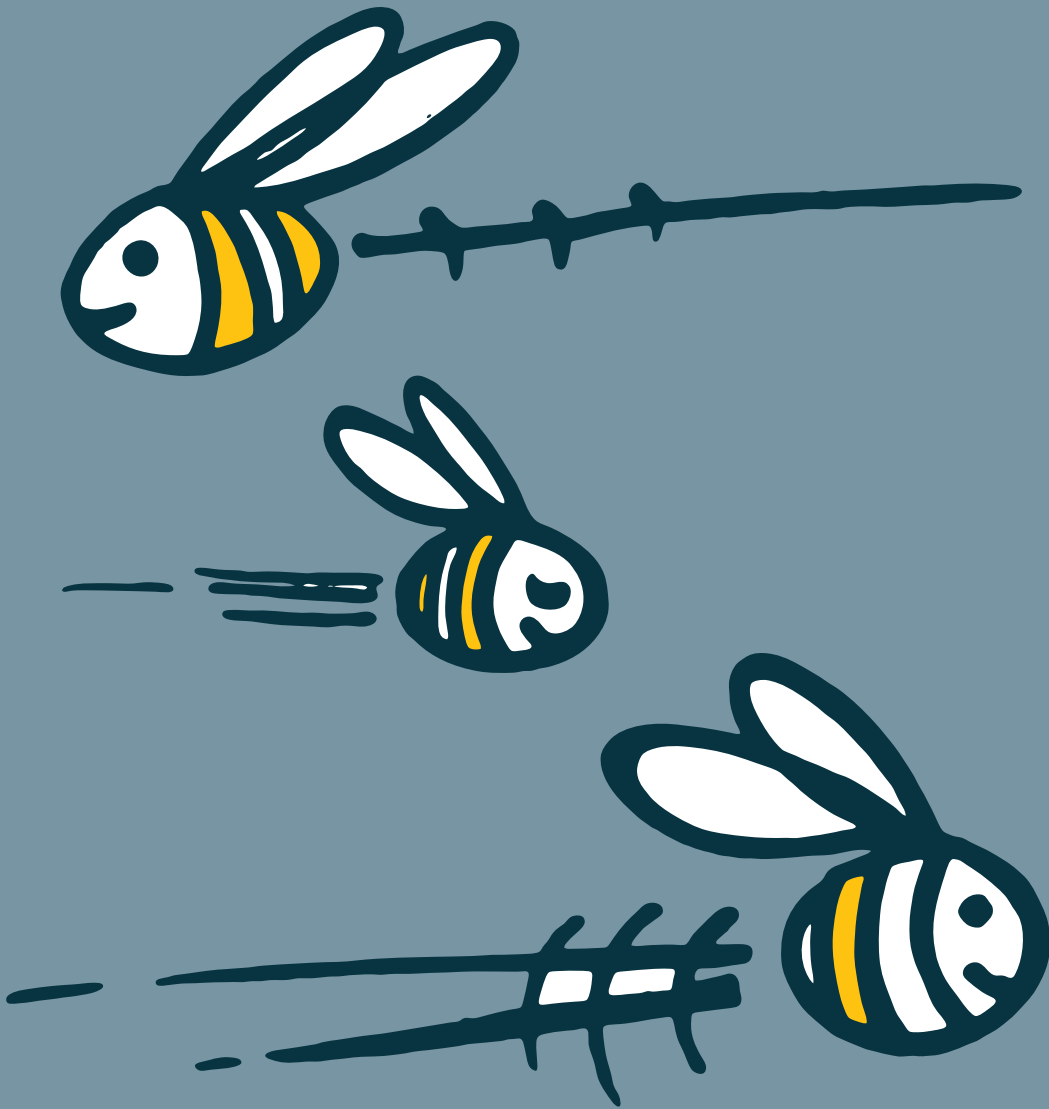
8 LAT DZIAŁALNOŚCI FUNDACJI TO:

- ponad 30 zrealizowanych projektów
- blisko 9 milionów złotych otrzymanych dotacji
- 100 współpracowników
- 200 wydanych życiorysów
- 1500 osób uczących się języków obcych
- ok. 8600 osób biorących udział w działaniach projektowych
- 3 edycje Targów Aktywności Społecznej
- około 20 konferencji tematycznych
- 600 egzemplarzy książki „Wartość życia”
- 700 egzemplarzy poradnika dla NGO „Aktywne Lubuskie – potencjał tkwi w nas”
- 200 egzemplarzy folderu „W sieci NGO”

Zapraszamy na naszą stronę www.fundacjacp.org, gdzie można dowiedzieć się wszystkiego o nas, o realizowanych przez nas projektach, kursach i innych ciekawych przedsięwzięciach.

Fundacja na rzecz Collegium Polonicum
Siedziba: ul. Kościuszki 1, 69-100 Słubice
tel./faks 95 759 2444
e-mail: sekretariat@fundacjacp.org
KRS 0000143477

Mentoring dla kobiet w Brandenburgii – najważniejsze fakty



- 1) Od marca 2005 roku w Brandenburgii realizowany jest program „Mentoring dla kobiet – wspólnie kształtujemy przyszłość”. Zaangażowane są następujące uczelnie: Europejski Uniwersytet Viadrina we Frankfurcie nad Odrą, Uniwersytet Poczdamski, Brandenburski Uniwersytet Techniczny w Cottbus oraz Wyższa Szkoła Łużycka w Cottbus.
- 2) Program mentoringu dla kobiet umożliwia studentkom oraz doktorantkom uniwersytetów brandenburskich aktywne planowanie przyszłości zawodowej, zapoznanie się z regionalnym rynkiem pracy, nawiązanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami oraz rozwój kompetencji społecznych i komunikacyjnych.
- 3) Celem projektu jest zapobieganie masowej emigracji wykształconych kobiet z Brandenburgii na zachód Niemiec. Dalszym celem jest zwiększenie transferu wiedzy między uniwersytetem, gospodarką a polityką oraz bardziej praktyczne wykształcenie studentek.
- 4) Program mentoringu jest skierowany do zmotywowanych studentek oraz doktorantek, które pragną aktywnie kształtować swój start w życie zawodowe.
- 5) Program jest realizowany w cyklach po 10 miesięcy i polega na współpracy pomiędzy studentką (mentee) a specjalistą lub osobą na stanowisku kierowniczym z sektorów prywatnego, publicznego lub pozarządowego (mentor). Poprzez osobistą relację tandemu mentee-mentor, przyszła absolwentka studiów korzysta z wiedzy, doświadczeń i kompetencji swojego opiekuna. Program mentoringu polega na dwustronnej relacji, ponieważ mentor również odnosi korzyści. Otrzymuje on bowiem dostęp do aktualnej wiedzy akademickiej oraz możliwość krytycznego spojrzenia na swoją karierę.
- 6) Współpracy pomiędzy mentee a mentorem towarzyszy program ramowy obejmujący cztery szkolenia na temat „zarządzanie projektem”, „umiejętne ubieganie się o pracę”, „rozwój umiejętności miękkich” oraz „wprowadzenie do zagadnień o równości”.
- 7) Projekt jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Landu Brandenburgii oraz uniwersytetów brandenburskich.

Więcej informacji w języku niemieckim: www.mentoring-brandenburg.de



Program realizowany przez Stowarzyszenie Wschodnioeuropejskie Centrum Demokratyczne przy wsparciu finansowym udzielonym przez Norwegię ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz Ministerstwo Spraw Zagranicznych RP



Ministerstwo Spraw Zagranicznych
Rzeczypospolitej Polskiej

