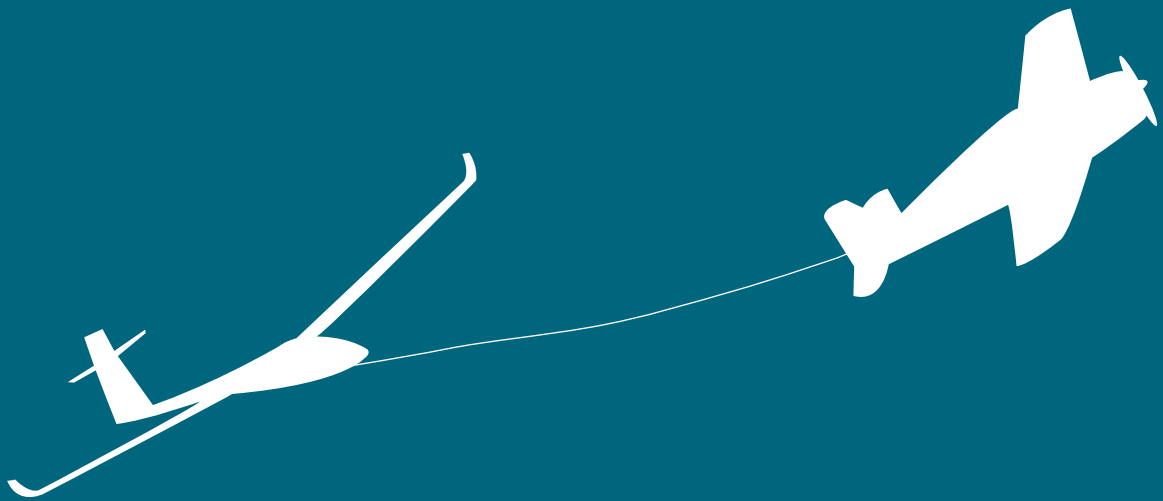


MENTORING
– BY WZBIĆ SIĘ WYŻEJ



Słubice 2015

Publikacja została wydana na zlecenie Fundacji na rzecz Collegium Polonicum

ul. Kościuszki 1, 69-100 Słubice

www.fundacjacp.org

Kierownictwo projektu:

Magdalena Tokarska

Idea i nadzór merytoryczny:

Anna Serba

Teksty:

Małgorzata Zielińska, Anna Serba, Jan Zgrzywa, Marzena Słodownik

Korekta: Marzena Słodownik

Zdjęcia:

Archiwum Fundacji na rzecz Collegium Polonicum, archiwa prywatne

Projekt graficzny, skład:

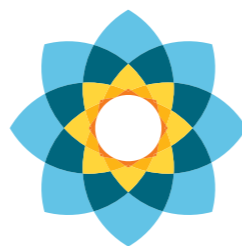
Piktogram Polska

ISBN:

978-83-64707-15-5

Publikacja powstała w ramach projektu „PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Słubice, 2015



IŚĆ ŚMIAŁO DO PRZODU

Mentoring, za popularny – by cytować jego definicję, za wszechobecny – by przyznać, że jeszcze nie do końca go znamy. Jak mierzyć jego możliwości, narzędzia, efekty...

Kiedy ponad trzy lata temu, w odpowiedzi na konkurs Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, podjęliśmy się tematu aktywizacji młodych osób bezrobotnych, zdawaliśmy sobie sprawę z tego, że narzędzie, które zaproponujemy musi być wyjątkowe. Nie masowe i nie – zwyczajne. Ale szyte na miarę. Inspirowaliśmy się rozwiązaniami niemieckimi, które śledziliśmy już kilka lat, ale czekaliśmy na odpowiedni moment, aby podjąć wyzwanie. Sukces bardzo często potrzebuje kilku sprzyjających okoliczności – są to odpowiedni czas, ludzie i miejsce. I tak było z naszym pomysłem.

Postawiliśmy na młodych. Chcieliśmy stworzyć sprzyjające warunki do startu na rynek pracy osobom bez doświadczenia zawodowego lub wykształcenia. Te szczególne warunki to obecność mentora – osoby, z której mogli czerpać jak z podręcznika. Mogli korzystać z jego doświadczeń zawodowych i życiowych, i jednocześnie lepiej poznawać siebie, odkrywać swoje marzenia i pragnienia. A tym samym iść śmiało do przodu, zarządzać swoim życiem i planować własną przyszłość.

Dla nas sukces mentoringu oznacza coś więcej niż tylko znalezienie pracy i przekazanie wskazówek jak poruszać się na rynku pracy. Jestem przeciwniczką myślenia, że wystarczy nauczyć się konkretnych strategii czy sztuczek, żeby osiągnąć sukces w życiu zawodowym i osobistym. Jestem też głęboko przekonana, że kierowanie się wartościami takimi jak uczciwość, szacunek do siebie i innych, pielęgnowanie tradycji, a do tego przynajmniej szczypta pokory – to są podwaliny do indywidualnych sukcesów. Dopiero potem, krok dalej znajdują się wszystkie inne umiejętności, które możemy lub chcemy nabywać, aby podwyższać swoje kompetencje i być konkurencyjnymi na rynku pracy. Dlatego tak ważna w naszym życiu jest obecność mentora. Tego, kto swoim przykładem będzie nas inspirował, zachęcał do poszukiwania w sobie wartości, do kierowania świadomie własnym życiem.



Oddaję w Państwa ręce publikację opisującą nasze refleksje, dobre praktyki, doświadczenia związane z wdrażaniem systemu wsparcia z udziałem mentorów – doświadczonych praktyków, by przybliżyć temat, rozbudzić ciekawość, zachęcić do zastosowania tej metody w urzędzie pracy, w organizacji. Dla ułatwienia dołączamy na płycie CD podręcznik z instrukcją „co i jak”. Liczę, że zaproponowane przez nas rozwiązanie wskaże Państwu nowe możliwości pracy z młodymi osobami poszukującymi swojej drogi, nie tylko zawodowej.

Magdalena Tokarska

Magdalena Tokarska

Prezes Fundacji na rzecz Collegium Polonicum

WSTĘP	3
IDEA MENTORINGU	5
MŁODZI NA RYNKU PRACY	27
MENTORING JAKO METODA AKTYWIZACJI	43
NAJTRUDNIEJSZY PIERWSZY KROK	65
LIDER I PARTNERZY	89

IDEA MENTORINGU



BO NA SWOJEJ DRODZE SPOTKAŁEM DOBRZYCH LUDZI...

„Jeśli chcesz gdzieś dojść, najlepiej znajdź kogoś, kto już tam doszedł”, tak amerykański biznesmen Robert T. Kiyosaki motywuje do nauki na... cudzych błędach i dokonaniach. Oparcie własnego rozwoju na wiedzy i doświadczeniu kogoś z większym stażem życiowym czy zawodowym, może stać się szansą na odnalezienie własnej drogi. To specyficzne wsparcie to właśnie mentoring. Samo słowo intryguje i przykuwa uwagę, coraz częściej też słyszymy je w kontekście różnych projektów. Intuicyjnie raczej je rozumiemy, choć nie całkiem wiemy, co się pod tym pojęciem kryje, między innymi dlatego, że brzmi dość obco.

Mentoring to doradztwo oparte na partnerskiej relacji między mistrzem a uczniem, mentorem i osobą mentorowaną, a więc rodzaj wzajemnego budującego oddziaływania na siebie, znany od zarania ludzkości. Nazwa „mentoring” postrzegana jako proces czy zespół czynności pochodzi od słowa „mentor”, czyli doświadczony, mądry doradca, nauczyciel i wychowawca (Uniwersalny słownik języka polskiego pod red. Stanisława Dubisza). Znaczenie ma jednak swoje źródło w mitologii greckiej. Odyseusz wyruszając na wojnę trojańską powierzył opiekę nad swoim synem Telemachem, przyjacielowi – Mentorowi, który miał za zadanie, pod jego nieobecność, wychować, nauczać i doskonalić umiejętności następcy tronu Itaki. Dlatego właśnie najpopularniejsza definicja mentoringu to: transfer wiedzy i umiejętności, w którym rolę katalizatora i jednocześnie wzorca pełni mentor. Mianem mentora określa się dziś osobę o rozwiniętych kompetencjach i godną zaufania, będącą wzorem do naśladowania. Często też nazywamy tak kogoś, kto miał w naszym życiu duże znaczenie, był inspiracją.

Sensem mentoringu jest dostarczenie z jednej strony swobody i wolności decyzji, ale z drugiej umiejętności rozważania wyborów, które mają wpływ na życie podopiecznego. Dlatego właśnie relacja budowana jest na wsparciu i wzmocnieniu, dzięki czemu obserwujemy proces stawania się kimś, a nie proces bycia kształtowanym. Słowo „mentoring” zawiera całość procesu mającego miejsce między uczniem (podopiecznym) a mistrzem (mentorem). Podczas tej indywidualnej, długotrwałej relacji, uczeń przejmuje wiedzę mistrza, a jednocześnie rozwija swoją osobowość.



PROF. DR HAB. ZDZISŁAW WOŁEK

Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą Uniwersytetu Zielonogórskiego. Zainteresowania badawcze prof. Zdzisława Wołka wiążą się z humanistycznymi aspektami pracy zawodowej, kulturą pracy, a także poradnictwem zawodowym i pomocą społeczną. Zajmuje się także badaniem warunków życia ludności województwa lubuskiego. Wielokrotnie opracowywał ekspertyzy i opinie dotyczące rynku pracy, poradnictwa zawodowego oraz rekomendacje poświęcone aktywizacji zawodowej bezrobotnych i pomocy społecznej.

Mentoring w najważniejszych założeniach polega na:

- odkrywaniu i rozwijaniu potencjału podopiecznego
- rozwijaniu jego wewnętrznej motywacji
- ciągłym i nieustającym feedbacku budującym samoświadomość
- wspólnej identyfikacji oraz analizie mocnych i słabych stron
- wsparciu ucznia w podejmowanych przez niego wyzwaniach
- stymulowaniu kreatywności i przedsiębiorczości podopiecznego
- odkrywaniu w podopiecznym lidera i uświadamianiu mu jego wpływu na innych
- otwarciu ucznia na świat i zachęcaniu go do poszukiwania prawdy
- analizie możliwych ścieżek kariery
- analizie zagrożeń i szans
- rozwijaniu kompetencji osobistych i społecznych, w tym m.in. samoświadomości oraz przywództwa.

Prof. dr hab. Zdzisław Wołk, Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą Uniwersytetu Zielonogórskiego dodaje: Rolą mentora jest stwarzanie warunków, klimatu do rozwoju mentorowanego, opartego na zdobytym doświadczeniu mistrza. Można powiedzieć, że mistrz w pewnym sensie toruje drogę, pokazuje, zachęca... A magnetyzm między nim i tym, kto idzie za nim, jest tak duży, że mentee idzie z ufnością. Mentor wprawia w ruch pewne zdarzenia, nadaje przyspieszenia sprawom. Oczywiście przy aprobacie, zaufaniu ze strony podopiecznego, ucznia. Kiedy to się zadzieje, zaczynają wspólną podróż. Wędrują razem, uczeń podążając za mistrzem, doświadczając... Można powiedzieć, że szukają miejsca, momentu. Tak jak dwupłatowiec, kukuruźnik bierze szybowiec na hol, z pewnym trudem wyciąga go w górę. Choć zadanie nie jest łatwe, ma on pewną stabilną moc, tamten z kolei jest lotny, nie ma motoru, nie ma tego oprzyrządowania do życia i wiedzy, z czego może skorzystać w relacji ze swoim mentorem. Ale przychodzi taki czas, kiedy się okaże, że w tej swojej lekkości, młodości, talencie, braku obawy przed stratą, bo właściwie nie ma czego stracić – okaże się silny. I tak ten wspomniany szybowiec się wznosi – by w odpowiednim momencie wyczepić linę holującą i rozpocząć samodzielny lot. Wyciągający go samolot sam nie daje już rady wznieść się wyżej, jego pilot spogląda za szybującym uczniem, w głębi czując stratę, opuszczenie, niekiedy nieprzydatność. Jest to jednak w pewnym sensie koszt wliczony w bycie mentorem. Koszt, który warto ponieść, bo nie ma nic piękniejszego niż to, gdy się doświadcza sytuacji, że uczeń zaszedł dalek od mistrza.

WZAJEMNE ZAUFANIE I OBOPÓLNA FASCYNACJA

Mentor to zatem ktoś, kto tworzy ze swoim uczniem szczególnie bliski związek emocjonalny, oparty na wzajemnym zaufaniu i obopólnej fascynacji, bo wtedy tylko możliwa jest wymiana doświadczeń. Mistrz przekazuje uczniowi swoją mądrość, uczeń natomiast inspiruje mistrza, daje mu energię młodości.

W praktyce mentoring jest znany od setek lat w wielu dziedzinach – od rzemiosła i handlu przez przemysł po środowisko akademickie. Przekazywanie wiedzy z syna na ojca, z mistrza na czeladnika ma swoją chlubną tradycję. W XX wieku, wieku ideologii, które podporządkowywały jednostkę masom, pozbawiając ją tym samym indywidualnej wartości, a czyniąc częścią jakiejś grupy, z którą musiała się utożsamiać¹, zapominano o naturalnej drodze rozwoju człowieka – przez kon-

takt z drugim człowiekiem, bardziej doświadczonym, postrzeganym jako autorytet. Postawiono na system, w którym jednostka musiała się odnaleźć. Sposób jej funkcjonowania w tym systemie nie zakładał jednak indywidualnych potrzeb i predyspozycji jednostki. Zadania, które człowiek miał wykonywać i wymagania, które przed nim stawiano, unifikowano, tzn. dopasowane były one do jakiejś średniej, do modelu uniwersalnego człowieka, który dany system miał reprezentować. Rzeczywistość w naszych czasach zmienia się bardzo dynamicznie i potrzebuje relacji mentorskich zarówno w strukturach firm jak i na otwartym rynku pracy. Doświadczeni mentorzy, posiadający bogaty bagaż doświadczeń zawodowych i życiowych, którzy mogą przekazywać wiedzę innym ludziom są dziś bardzo potrzebni a umożliwienie takich relacji jest bezcenne. Współcześnie, tj. mniej więcej od lat 90. XX wieku w USA, a od początku lat dwutysięcznych w Europie, na coraz większą skalę próbuje się wdrażać mentoring jako metodę aktywizacji ludzi w różnych aspektach życia społecznego. Pojmowany w ten sposób jest on, szczególnie w Polsce, czymś nowym i jego wprowadzanie oraz realizacja wymagają edukacji przedstawicieli środowisk, w których ma być upowszechniany. Chodzi o to, aby uzmysłowić, że mentoring to naturalna, odwiecznie istniejąca metoda rozwoju duchowego człowieka, którą można wykorzystać w ramach działań instytucjonalnych, np. na uniwersytetach, w szkołach, w urzędach pracy, w firmach. Wymaga to jednak zmiany myślenia. Wszędzie, gdzie mamy do czynienia z ludźmi, trzeba zobaczyć człowieka, w grupie złożonej z 10 czy ze 100 osób należy widzieć nie uczniów, studentów bądź bezrobotnych, ale 10 czy 100 indywidualnych osób, a zatem dojrzeć nie statystykę, a zbiór podmiotów. Nie jest to proste.

I WIELCY MIELI MENTORÓW

Biografie wielu wielkich ludzi potwierdzają, że spotykali oni na swojej drodze życia nauczyciela-mentora. Dla Arystotelesa był nim Platon, dla Mozarta jego ojciec, Leopold, i Johann Christian Bach, dla Helmuta Kohla Konrad Adenauer. Również niektórym z nas przytrafia się szczęście spotkania takiej osoby, którą możemy określić mianem mentora. Czasem zdajemy sobie sprawę z tej niezwyklej wzajemnej relacji dopiero po jakimś czasie, dokonując bilansu danego etapu życia. Mówimy wtedy, że ktoś miał na nas wpływ – zmienił nasze myślenie, otworzył przed nami horyzonty, zaraził nas energią, dzięki której wyrwaliśmy się z niemocy paraliżującej aktywności, uwierzyliśmy w siebie, że spotkaliśmy po prostu dobrego człowieka...

¹ Por. jedno z oskarżeń *Sądu nad XX wiekiem* [w:] *Kanon*, wydanie specjalne na 70-lecie „Tygodnika Powszechnego”, Kraków 22 kwietnia 2015 r., s. 144.

Młodzi ludzie, którzy, wkraczając na rynek pracy, muszą postarać się o zawodową pozycję i zacząć podejmować samodzielne decyzje, mogą poczuć się zagubieni i bezradni w rzeczywistości, która do tej pory była prosta jak przesunięcie obrazu na smartfonie. Dzięki relacji mentor-podopieczny łatwiej będzie ustalić cel, zadać pytania, skorzystać z doświadczeń, znaleźć wyjście z sytuacji i poczuć pewność samodzielności.

Obcowanie z innym człowiekiem ma ogromne walory motywacyjne, wyzwala twórcze i abstrakcyjne myślenie, ułatwia odkrywanie własnego potencjału, zachęca do samodoskonalenia i uczenia się, ogranicza powielanie błędów, naświetla mechanizmy ułatwiające realizację przedsięwzięć oraz wzmacnia chęć odkrywania nowych rzeczy.

Po co nam relacje mentor-podopieczny? Przede wszystkim właśnie do owego transferu wiedzy i umiejętności w atmosferze wolnej woli i wzajemnego szacunku. Mentor nie ma być trampoliną do awansu ani kimś, kto rozwiązuje problemy. Mentor to godna zaufania osoba, która dzięki długotrwałej relacji inspiruje do działania oraz służy pomocą w sposób całkowicie dobrowolny, a uczeń korzystając z wiedzy i doświadczeń mentora stwarza własne, często innowacyjne rozwiązania. Wspólna praca i kontakty mentora z podopiecznym przynoszą wartości, które nie byłyby możliwe do uzyskania w żaden inny sposób, a efektem budowanych na zaufaniu relacji międzyludzkich zawsze jest synergiczny wzrost jednostki i społeczeństwa.

TO UCZEŃ PISZE SWOJĄ HISTORIĘ

Czy każdy z nas może zostać mentorem?

– z Przemkiem Zielińskim rozmawia Jan Zgrzywa

Czym jest dla Ciebie mentoring?

Mówimy tu o odniesieniach bardzo starych i nowszych. Starych, bo sięgając do początków i klasycznego pojęcia mentoringu myślimy o relacji mistrz-uczeń, transferze wiedzy i umiejętności osoby bardziej doświadczonej, która kieruje je do osoby potrzebującej tego doświadczenia. Obecnie mentoring to skupienie na relacji. Jest to dziś dla mnie kluczowa kwestia w mentoringu, pewien układ bądź relacja między dwiema osobami, w której obie strony uzyskują korzyści. Nie jest to jednostronny przekaz, chociaż na pierwszy rzut oka może się wydawać, że transfer przebiega od mistrza do ucznia. Natomiast powinna być to taka relacja, która także w mentorze wzbudza refleksję. To jest, jak dla mnie, dodatkowa wartość mentoringu, bo pozwala wzmacniać mentorowi jego własny rozwój.

Czy w takim razie każdy może zostać mentorem?

To jest dobre pytanie, czy wszyscy mogą robić wszystko w życiu? Ja nie wiem, czy każdy może zostać mentorem. Kiedy myślimy o cennych doświadczeniach i o tym, że możemy je przekazać drugiej osobie, to pewnie w pewnym momencie można, czasem nawet należy podjąć taką decyzję. Jeśli patrzę na moją relację domową, to w sensie technologicznym niekiedy mój syn jest dla mnie mentorem. Ma taki telefon jak ja, więc kiedy nie potrafię czegoś zrobić, proszę go o pomoc, a on doskonale sobie z tym radzi, bo mając dopiero 14 lat, przerósł mnie wiedzą na temat obsługi sprzętu. W takiej sytuacji powiedzielibyśmy, że w moim domu dochodzi do intermentoringu – ja też jestem, mam nadzieję, w pewnych sferach mentorem mojego syna... Jednak, żeby odpowiedzieć na to pytanie, trzeba by się skupić nad tym, co dana osoba musi mieć poza swoimi umiejętnościami czy swoim doświadczeniem. Myślę o takich cechach osobowości, które na pewno są istotne: odpowiedzialności, cierpliwości, empatii, bezinteresowności, umiejętności słuchania. Właściwie każdy z nas, dorosłych, ma wiedzę w jakiejś dziedzinie na stosunkowo wysokim poziomie, od biotechnologii po robienie konfitur. Tutaj nie ma żadnych ograniczeń. Ważniejsze i trudniejsze do osiągnięcia są cechy niezwiązane z wiedzą merytoryczną.



PRZEMYSŁAW ZIELIŃSKI

– od ponad 25 lat zajmuje się pracą z ludźmi jako trener, doradca i mentor, akredytowany konsultant metodologii Insights Discovery. Współpracuje między innymi z SWPS, WSB oraz Collegium Da Vinci. Tysiące godzin poświęcił na prowadzenie szkoleń, warsztatów, wykładów i konsultacji. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w zarządzaniu. Pomysłodawca i twórca inicjatywy NaszeDobreŻycie. Koordynator programu mentoring w Fundacji na rzecz Collegium Polonicum.

Mentor z założenia pracuje za darmo, czyli wolontarystycznie. Czy to utrudnia, czy ułatwia relacje?

Ułatwia. Jednoznacznie tak, przy założeniu, że mentor dobrowolnie decyduje się na przekazanie swojego doświadczenia drugiej osobie, chce jej pomóc, wesprzeć ją, wchodzić z nią w relację i poświęcać swój czas bez żadnej gratyfikacji. Dlaczego ułatwia? Mentoring jest w pewnym sensie niewymiernym działaniem... Bardzo trudno obliczyć, jaką wartość ma relacja człowieka z człowiekiem. Jak to zbadać? Więcej mi dał ten mentor czy mniej? Czy muszę mu więcej zapłacić, czy mniej? Poświęcił mi 15 min. więcej, 15 min. mniej? Ma wiedzę bardziej lub mniej ścisłą, czy w dziedzinie powszechnie dostępnej czy mniej dostępnej? W przypadku, kiedy to jest działanie dobrowolne, znika efekt wynagradzania mentora za jego pracę. I to jest wspaniałe, bo wtedy działa się, po pierwsze, z potrzeby serca, a po drugie, nikt nie zastanawia się, jak wycenić to działanie. Ono wtedy zawsze ma wartość. Mentoringu nigdy nie powinno się przeliczać w bezpośredni sposób na wynagrodzenie.

Czyli kto najczęściej zostaje mentorem? Co wyróżnia taką osobę?

Przede wszystkim są to osoby, które czują potrzebę, aby coś z siebie dać innym ludziom, są gotowi na takie wyzwanie. Na pewno kolejną wartością lub wręcz warunkiem koniecznym mentoringu jest chęć dzielenia się wiedzą. W bardzo wielu organizacjach, społecznościach w Polsce jest jeszcze z tym ogromny problem. Ludzie traktują swoją wiedzę jak tajemny skarb, mają poczucie, że ta wiedza czy umiejętność dodaje im wartości, a dzieląc się nią, wyzbywają się „prywatnego majątku”... Niestychanie istotne jest to, że mentorami muszą być ludzie, którzy tego myślenia są pozbawieni. Nie boją się więc doprowadzić do takiej sytuacji, kiedy podopieczny będzie lepszy od nich, bo wykorzysta tę wiedzę i rozwinie ją na swój własny sposób. Jeżeli sięgniemy do przykładów wspaniałej relacji, to widzimy, że mistrzowie wręcz zakładają, że uczeń ich przerośnie, rozwinie dalej wiedzę lub umiejętności swojego mistrza – jest to powód do dumy i poczucie, że dokonało się coś najwartościowszego – to, co wiem i umiem nie umrze ze mną, tylko będzie trwać dalej.

Co w takim razie wyróżnia relację mentoringową od innych relacji, np. od coachingu, treningu, doradztwa, bycia nauczycielem?

Te różne aktywności, sposoby relacji człowieka z człowiekiem na pewno się przenikają. Na przykład techniki stosowane w coachingu mogą zostać z powodzeniem

wykorzystane w mentoringu. W coachingu klient w pewnym sensie jest autorem procesu i jego efektów. Ktoś może stwierdzić, że ciężar odpowiedzialności za efekt końcowy spoczywa na osobie, która jest klientem coacha, a ten korzystając ze swej wiedzy pomaga uświadomić uczestnikowi relacji jego potencjał, określić cele itp. Oczywiście jest to zazwyczaj relacja komercyjna, gdzie płaci się za czas coacha. Jeśli nauczyciel ze szkoły staje się mistrzem dla ucznia, to można powiedzieć, że mamy wtedy do czynienia z naturalną relacją mentorską. Tu oczywiście potrzeba dobrej woli obu stron. Nauczyciel muzyki może zauważyć ponadprzeciętne zdolności swojego ucznia i poświęcać mu wolny czas, aby odkrywać i wspierać swoją wiedzę jego talent. Te wszystkie sytuacje, czy to relacja szkoleniowa, czy relacja nauczycielska i coachingowa różnią się tym od mentoringu, że mentoring wymaga dużego stopnia wolności i równości obu stron. Trudno moim zdaniem mówić o powtarzalności relacji mentoringowej, tworzeniu sztywnych ram i schematów. Czy można mówić o jednym, właściwym schemacie relacji z mistrzem? Czy mamy prawo ograniczać, pętać mistrzostwo? Mam wrażenie, że w świecie gdzie chcemy kodyfikować, określać i nazywać ta relacja pozostaje wolna. To ją wyróżnia i w dużej mierze sprawia, że jest tak wartościowa.

Kto powinien być osobą mentorowaną? Kto potrzebuje mentora?

W jakimś sensie każdy z nas. Gdy spojrzymy w swoje życiorysy pewnie znajdziemy tam mentorów, czasem nie zdawaliśmy sobie sprawy, że właśnie ta osoba zmieniła kompletnie kierunek naszego życia. W mentoringu nie ma narzędzi nacisku. Jeśli popatrzymy na inne relacje, to w jakimś stopniu nauczyciel ma możliwość nacisku na swojego ucznia, bo np. wystawia oceny. Pewnie taka sytuacja jest też możliwa w szkoleniach, bo ktoś jest wysyłany i nie ma wyboru, musi je odbyć. W mentoringu ta relacja, nawet w pracy, musi być oparta na dobrej woli obu stron. I to jest warunek konieczny, ale nie jedyny, żeby to wszystko dobrze przebiegało. Warto znaleźć w życiu mentora. A jeśli wszystko się nam dobrze poukładało i czujemy się gotowi – stać się nim dla kogoś innego. Oba stany są bezcenne.

Mentorzy – wolontariusze są bardziej wiarygodni, kiedy oferują swoją pomoc na przykład młodym bezrobotnym ludziom?

Tak, to się czuje, kiedy ktoś przychodzi, by pomóc dlatego, że ma zapłacone za określoną ilość spotkań czy z własnej nieprzymuszonej woli, bo ma taką potrzebę albo pomysł. Wtedy łatwiej uwierzyć w to, że mentor robi to, co robi, w dobrej

wierze. Łatwiej też założyć, że mentor sugeruje potrzebę następnego spotkania, bo rzeczywiście uznaje je za wskazane dla swojego podopiecznego, gdy nie pobiera za to żadnej opłaty.

Mamy już mentora i podopiecznego i co dalej? Jak wygląda ich pierwsze spotkanie?

Należy na początku zachować przede wszystkim spokój. Trzeba się poznać. I tu nie chodzi o oczekiwania osoby mentorowanej, lecz o poznanie siebie – jako ludzi. Chodzi o zbudowanie relacji mistrz-uczeń, o dopasowanie. Nie każdy może być mentorem dla każdego. W przypadku coachingu lub pracy nauczycielskiej czy na szkoleniu są do dyspozycji pewne techniki pomagające zastosować konkretne rozwiązania w danej sytuacji. W mentoringu trzeba dotrzeć do drugiego człowieka, dopasować do niego – inaczej relacja się nie uda.

Czyli mentor może za podopiecznego rozwiązać jakiś problem?

Rozwiązać za podopiecznego? Nie sądzę, żeby o to kiedykolwiek chodziło w mentoringu. Na pewno jednak może wskazać mu większy wachlarz rozwiązań niż ten, który podopieczny sam sobie wymyśli. To jest kolejna wartość mentoringu – liczba opcji rozwiązań staje się większa niż w innych rodzajach relacji. Zawsze zapewnia rozwój, zmianę zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej. Nie da się w mentoringu oddzielić życia prywatnego od życia zawodowego.

Czy w takim razie łatwo jest wyznaczyć cel, nad realizacją którego skupią się mentor i mentorowany?

Na pewno nie, nie broniłbym się też przed tym, żeby w trakcie tej relacji cel się zmieniał, ewoluował. To jest normalna rzecz. Myślę, że nie wszystkie dziewczyny biorące udział w projekcie osiągnęły cel, który wyznaczyły sobie na początku spotkania z mentorami, ale z pewnością osiągnęły inne cele. To nie znaczy, że lepsze czy gorsze, ponieważ to się właśnie zmieniało w trakcie relacji. Ktoś przyszedł z przeświadczeniem, że musi pracować w organizacji pozarządowej, a kończy na tym, że rozpoczyna własną działalność gospodarczą. W tym nie ma nic złego, przy jednym założeniu, że to będzie cel podopiecznego, a nie mentora. I tu dotykamy kolejnej cechy mentora, mianowicie pokory. Mentor musi nastawić się bowiem na realizację celu podopiecznego, a nie swojego, nawet, jeśli myśli inaczej. To przecież uczeń żyje swoim życiem i pisze swoją historię.

Czy warto uczestniczyć w relacji mentoringowej?

Z punktu widzenia osoby mentorowanej bezsprzecznie tak. Ale warto również być mentorem, bo to jest bardzo przyjemna, dobra i dająca poczucie spełnienia relacja, kiedy można dać coś innym. Czasami wystarczy wykroić ze swojego życia ledwie kilka godzin, żeby pomóc drugiemu człowiekowi. Poza tym zmiana w życiu podopiecznego rozwija też mentora. Pomagając innym, ucząc innych, zmieniamy samych siebie. Jung twierdził, że „spotkanie dwóch osobowości przypomina kontakt dwóch substancji chemicznych: jeżeli nastąpi jakakolwiek reakcja, obie ulegają zmianie”. I na to powinniśmy zawsze być gotowi i z optymizmem taką zmianę przyjmować.

ZMIANA – JEDYNA STAŁA RZECZ W ŻYCIU

Zmiany są naturalną częścią ludzkiego życia. Często nie chcemy do nich dopuścić, boimy się ich, unikamy... Zwłaszcza, jeśli są związane z pracą zawodową. Mówimy wtedy: „lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu” – i nie wprowadzamy żadnych zmian przez lata, marząc o zupełnie innej rzeczywistości. Mentoring jest bardzo często impulsem do zmiany, głównie zawodowej. Mentor może być przykładem zmian a spotkanie z nim motywacją do działania, zmiany status quo i swoich przyzwyczajzeń – których bezpieczeństwo tak często bywa iluzoryczne. O tym, czy jesteśmy gotowi na zmiany, i jak zmiana wpływa na nasze życie, z Anną Mazek rozmawia Małgorzata Zielińska

Zasadnicze pytanie: Co to jest zmiana?

Dla mnie zmiana, to jest po prostu życie. Ile czasem musimy włożyć energii w to, żeby rzeczy się nie zmieniały, żeby stały w jednym miejscu – utrzymywanie stałości to ogromna praca – nasze relacje, życiowa sytuacja, systemy, firmy, finanse. Zmiana jest nieuchronna, ona się przydarza, więc jeśli pozwalamy jej płynąć, „puszczamy” niektóre sytuacje – jest nam znacznie lepiej, bo to jest właśnie nasze życie. Dużo problemów ludzi bierze się stąd, że nie chcą dopuścić do zmiany, która właściwie już się wydarzyła – a oni nie mogą się z tym pogodzić, albo dostosować się do nowych okoliczności.

A dlaczego ludzie nie chcą dopuścić do zmiany. Co w nas jest takiego, że boimy się, czujemy przed nią opór?

To się bierze ze „starych” części naszego mózgu, który rozwija się wolniej niż nasze otoczenie, okoliczności życia. Na etapie społeczności łowieckich zmiana oznaczała, że dzieje się coś złego, że trzeba uciekać, albo walczyć, albo skończyła się zwierzyna lub gleba już jest nieurodzajna... Konotacja zmiany z niebezpieczeństwem jest więc wdrukowana w nas bardzo głęboko. Żyjemy w czasach niezwykle szybkich i dynamicznych zmian, a nasze mózgi nie zdążyły się do tego dostosować. Jesteśmy w stanie funkcjonować, ale to nas sporo kosztuje.

Jakie są dla nas codzienne konsekwencje tych obaw, lęków?

Lęk przed zmianą powoduje, że możemy jej unikać, wchodzimy w nową dla nas sytuację



ANNA MAZEK

– psycholog, psychoterapeuta, trener komunikacji opartej na empatii, certyfikowany trener Familylab. Mama w nieustannym procesie rozwoju. Pracuje z dorosłymi, promując idee komunikacji bez przemocy (NVC) w życiu osobistym, rodzinnym i w biznesie. Jest częścią zespołu terapeutów w Centrum Psychoterapii Integralnej i współtworzy FLOW Pracownię Relacji.

Panta rhei – wszystko płynie, powiedział w V w. p.n.e. Heraklit z Efezu, wyrażając jedną z podstawowych prawd, której wszyscy podlegamy – wszystko nieustannie zmienia się w czasie – a my, ludzie, w swoim dążeniu do zatrzymania stanów, które uważamy za istotne: wyników finansowych, miłości, zdrowia, urlopu, zachodu słońca, dzieciństwa dzieci – cierpimy, gdy się kończą lub zmieniają. Tymczasem taka ich natura. Marek Aureliusz, stoik i filozof, któremu przyszło w życiu bronić potęgę jednego z największych imperiów – Cesarstwa Rzymskiego, twierdził, że należy umiarkowanie cieszyć się w życiu z dobrych spraw, nie załamywać zbytnio złymi, bo mają one jedną wspólną cechę – na pewno przeminają, dlatego do żadnego stanu nie należy się zbytnio przywiązywać. W naturze nie ma nic stałego. Prędzej, czy później każda jednostka, każde społeczeństwo, każde imperium – przemienia.

z niepełnym potencjałem, z nastawieniem, że jeśli zmiana – to na gorsze, co powoduje, że gorzej funkcjonujemy. Myślimy sobie „raczej będzie źle, bo tego nie znam”, pojawia się zniechęcenie, lęk i oczywiście – działamy inaczej, bez wiary, niepewnie. Nie angażujemy naszego całego potencjału i uzyskujemy gorsze rezultaty, niż gdybyśmy byli inaczej nastawieni. A przecież jest duża szansa, że będzie dobrze. Ba, lepiej niż było.

Czy można stwierdzić, że zmiana jest naszym wyzwaniem do czegoś, co jest nam potrzebne?

Tak. Daje nam rozwój, usuwanie blokad, pełniejsze życie w konsekwencji. Oczywiście trzeba pamiętać, że nie chodzi o zmiany na siłę, typu: muszę być bardziej towarzyska, muszę być bardziej otwarta, muszę być szczuplejsza, bo jak nie to... To co? Inni mnie nie pokochają. Ja sama siebie nie pokocham. Życie to nie proces produkcyjny, w którym chodzi o to, by coraz bardziej ulepszać produkt. Istotne jest znalezienie równowagi – mogę zmieniać to, co chcę zmienić, to co mnie oddala od siebie, od innych, mogę robić wszystko, ale ważne, by robić to w atmosferze akceptacji samego siebie. Jestem, jaki jestem i to jest ok. Mogę zmieniać to, co mi nie służy, ale generalnie jestem ok. Mogę pozwolić sobie czasem na lenistwo, roztrzępanie, na niedoskonałość po prostu. Niekoniecznie muszę być najlepszą jednostką w korporacji, najlepszą sprzątaczką, kucharką, kierowcą, sportowcem, matką, ojcem. Nie muszę też w sobie wszystkiego wymieniać, żeby stać się lepszym modelem, by sprostać jakiejś nieludzkiej wizji nadczłowieka.

Jeśli zaczynam akceptować siebie w sobie to już jest zmiana.

Tak. Kluczowa zmiana.

Czyli zmiana nam towarzyszy bezustannie?

Teraz, w trakcie tej rozmowy jestem już inna, niż kiedy ją zaczynałam. Na poziomie komórki w każdej chwili coś się zmienia. A co dopiero w perspektywie dnia, miesiąca, roku... Wszystko nas zmienia – spotkania, sytuacje, jeśli się na to otworzymy, życie może być pełniejsze, i jeśli skorzystamy z tego przywileju – zobaczymy i przeżyjemy znacznie więcej.

Czyli nasza otwartość na zmiany jest ważna, otwartość na innych ludzi?

Drugi człowiek jest ogromną szansą na rozwój – wnosi swoją wartość w nasze życie, pokazuje nam swoje człowieczeństwo i pokazuje nam to, kim my jesteśmy. Relacje, które trwają w czasie – małżeńskie rodzicielskie, przyjacielskie – dają nam niezwykłą szansę,

możliwość uczenia się drugiej osoby i siebie, dojrzewania, zmieniania się i dostrzegania, co ta zmiana przynosi. Jeśli uda się nam spojrzeć na najbliższych – partnera, dzieci, jako na niepowtarzalną szansę na zmianę nas samych, wówczas trudności w relacji mogą nas rozwijać, a relacje te mogą stawać się coraz pełniejsze i bogatsze dla obu stron.

Czy to oznacza, że z ludźmi jest nam łatwiej się zmieniać?

Dla mnie to jest ta droga. Wierzę, że spotkanie z drugim człowiekiem jest wspólną szansą na poznawanie samego siebie i zmienianie się. Są też oczywiście ludzie, którzy odnajdują inną drogę. Podróżują, medytują w samotności. Wierzę, że w ten sposób też można dotrzeć do siebie i dokonywać zmian w swoim życiu. Myślę, że jak we wszystkim nie ma jedynej słusznej drogi.

Teraz w przypadku młodych ludzi często mówi się o braku autorytetów. Czy to oznacza, że oni nie chcą się zmieniać, nie czują potrzeby?

Myślę, że nie chcą, by ktoś im mówił, jak to robić. Chcą się zmieniać, chcą się uczyć, dowiadywać, ale do zmiany potrzebne jest poczucie bycia zaakceptowanym, takim, jakim się jest. Moralizowanie i nachalne autorytety odrzucają.

Trudno mówić, by skorzystali z naszych doświadczeń, bo oni mają zupełnie inne, prawda?

Tak, oni są w innym momencie życiowym, historycznym, emocjonalnym. Kluczowe jest nie to, co my mówimy, o czym „prawimy” tylko – co robimy. Dzieci, młodzież tylko czasem nas słuchają, ale zawsze na nas patrzą. Do młodego człowieka ma szansę dotrzeć to, co jest autentyczne. Jeśli mówię o szacunku do innych, a obgaduję babcię i nazywam baranami kierowców na drodze – to jest niespójne. Młody człowiek nie posłucha przekazu o szacunku z ust niespójnego człowieka.

Młodzi ludzie wkraczają w życie dorosłe. Czy potrzeba im wzorów do naśladowania, mistrzów?

Uważam, że bardzo. Dzieci, młodzież potrzebują przewodnictwa mądrych ludzi. Nie dyktatury, nie przywództwa, ale cierpliwego, rozsądnego przewodnictwa. Ja pracuję w oparciu o skandynawskie podejście Jespera Juula – rola dorosłego w relacji z młodym człowiekiem to sparingpartnerstwo – pozwalam mu wybierać samemu, ćwiczę z nim życie, partner stawia opór, pozwala doświadczyć, pokazuje, uczy, towarzyszy, ale nie rani, nie robi krzywdy. Jestem, jeśli mnie potrze-

bujesz – pomagam Ci, ale od Ciebie zależy dalszy krok, podejmuj decyzje. To jest dobry wstęp do świadomego, dorosłego życia. Dzieci, które z kolei są nadmiernie prowadzone przez nadopiekuńczych rodziców, są prawie ubezwłasnowolnione, bezradne i nie mogą opuścić domu i stanąć na własnych nogach, bo się boją.

Rodzic jako mentor i mistrz. A czy może być to obca osoba?

Wybór autorytetu osobistego przez młodego człowieka jest bardzo ważny, jest to bezcenny przekaz – zawodowy, życiowy. My, ludzie mamy ogromną siłę w dążeniu do rozwoju i przetrwania, i nawet jeśli na chwilę pojawi się w życiu ktoś rozsądny, może mieć kluczowe znaczenie dla dalszego rozwoju młodego człowieka. Obecnie doświadczamy rozpadu wspólnot – stąd bierze się wiele problemów psychicznych. Ludzie czują się rozczłonkowani, oddzieleni od innych. Kiedyś, we wspólnotach pierwotnych ludzie mieli dostęp do przewodników – byli to mędracy plemienni, starszyzna, szaman, ojciec, zielarka... W dużych grupach mieliśmy mentorów, autorytety z różnych dziedzin. Dzięki temu w naturalny sposób młodzi uczyli się od starszych. Teraz ważne jest, aby te więzi odbudowywać. To nie jest naturalne być samemu, być oderwanym od innych. Nikt nie jest samotną wyspą. Potrzebny jest powrót do korzeni.

Na szczęście są ludzie, którzy coś przeżyli, mają doświadczenie zawodowe i chcą się tym dzielić.

Tak, to jest dar dla ludzi, społeczeństwa. Należy wpierać takie inicjatywy. Ludzie szukają – terapeutę, coacha, nauczyciela jogi, mają trenerów... To jest właśnie chęć nawiązania relacji mentorskich. Jako psycholog również mam swoją mentorkę – jest moim superwizorem. Wspiera mnie w różnych, także życiowych, sytuacjach, w naszych relacjach jest szacunek i pokora. Ja jestem spokojniejsza w swojej pracy, czuję wsparcie Marii, bardzo dużo mi to daje.

Żyjąc, mamy swoje ograniczone doświadczenia i cały czas szukamy, pytamy, kim jesteśmy, kim chcemy być, co jest ważne... Czasem nie wiemy, że można inaczej, bo nikt nam tego nie pokazał. Chodzi o spotkanie ludzi z innym spojrzeniem na świat, o otwartość na drugiego człowieka. Mogę żyć pełnią życia – nie jestem skazany na jeden paradygmat rzeczywistości.

To bardzo optymistyczne zakończenie. Dziękuję za rozmowę.

MENTORING NIEJEDNO MA IMIĘ

Projekt powstał na bazie doświadczeń niemieckich. Rola partnera ponadnarodowego była bardzo ważna szczególnie na początku projektu, kiedy chcieliśmy zaadaptować rozwiązanie na rynek polski. Najcenniejsze były obserwacje, gdyż musieliśmy model przygotować do wdrażania w naszych realiach.

Partner niemiecki, czyli 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.



JAN ZGRZYWA

– urodzony w 1973 r., absolwent Instytutu Filologii Polskiej UAM w Poznaniu. Pracował jako lektor języka polskiego i wykładowca na UAM w Poznaniu, na Uniwersytecie Christiana Albrechta w Kilonii, na Uniwersytecie Georga Albrechta w Getyndze.

Obecnie jest wykładowcą i lektorem języka polskiego w Collegium Polonicum w Słubicach na kierunku filologia polska jako obca. Współpracuje z Europejskim Uniwersytem Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. Energię czerpie z pracy, z długich rozmów z ludźmi, których kocha, kiedy słucha muzyki oraz w trakcie biegów z psem. Motto życiowe: Żyj, nie marudź!



Mentoring od dawna funkcjonuje w krajach Europy Zachodniej. Francja, Szkocja, Niemcy, Dania, Hiszpania i Norwegia działają wspólnie w projekcie „Mentor” i porównują swe działania, wymieniając się doświadczeniami. Różnice w systemach pracy są czasem duże, na przykład z Francji zatrudnieni na stałe mentorzy pomagają ludziom, którzy mają małe szanse na rynku pracy; w Szkocji wolontariusze starają się aktywować środowisko bezdomnych, w Oslo chodzi raczej o pomoc emigrantom. W Niemczech, kraju naszego partnera, najbardziej znany mentoring dotyczy kobiet wspieranych na drodze kariery i osobistego rozwoju, a także wsparcia bezrobotnej młodzieży.

Chcemy pokazać przykłady różnych modeli mentoringu, które opisuje czasopismo „Brand-aktuell” (4/2011, 7/2014, 20/2014) wydawane przez brandenburskie stowarzyszenie LASA (Landesagentur für Struktur und Arbeit).



Odsetek bezrobocia wśród młodych Niemców jest najniższy w Europie – 8,1% wg danych Eurostatu (wobec 28,4% w Polsce, 57,6% w Grecji). Najniższy od bardzo długiego czasu. We Frankfurcie nad Odrą zarejestrowanych jest jeszcze 146 osób poniżej 25 lat. Ale nawet przy tak dobrze działającym modelu znajdują się młodzi ludzie, którzy nie są w stanie uzyskać wykształcenia i „wypadają” z systemu.

NIEMIECKA PRECYZJA

Według Hansa Stegemanna, szefa regionalnego biura DAA, obecnie bezrobocie wśród młodych ludzi w Brandenburgii spadło o 25 %. Najważniejszą rzeczą jest integracja społeczna, ponieważ w samej Brandenburgii istnieje 1000 nieobsadzonych miejsc praktyk, staży i innego rodzaju możliwości doszkoleniowych. Problem leży w braku dopasowania społecznego osób bezrobotnych, bo rynek pracy jest na tyle dobry, że pośrednictwo w sprawach poszukiwania zawodu odbywa się bez większych problemów za pomocą urzędów pracy.

W DAA młodzi ludzie są kwalifikowani do określonych kategorii (jest ich 4). To pozwala określić, z jakiego rodzaju problemami mierzy się młody człowiek. Są spotkania indywidualne, grupowe, podczas których uczestnicy wsparcia nabierają zaufania do mentora. Ważne jest, że mogą znaleźć kogoś godnego zaufania, kto pomoże im przejść przez problemy.

UCZĄ PODSTAWOWYCH UMIEJĘTNOŚCI

Projekt Joblinge działa od 2007 roku. Powołany został przez fundację Eberhard von Kuenheim Stiftung koncernu BMW oraz firmę doradczą Boston Consulting Group. Powodem było wysokie bezrobocie wśród młodzieży i marne perspektywy zawodowe dla młodych ludzi, zwłaszcza tych, którzy nie radzą sobie w szkole i mają słabe świadectwa. Zapotrzebowanie na słabo wykwalifikowaną siłę roboczą jest niskie. Pracodawcy narzekają na brak podstawowych umiejętności, takich jak liczenie, czytanie, pisanie, ubolewają, że młodzi ludzie są niesolidni, niepunktualni, brak im poważnego podejścia do obowiązujących zasad oraz chęci osiągnięcia dobrych wyników.

Trzy do czterech razy w roku Joblinge gAG w Berlinie oferuje 15 do 20 miejsc w swoim programie. Starannie wybiera bezrobotnych – program nie jest nastawiony na ilość, a raczej na efekt udzielonej pomocy. Od uczestników wymagane jest świadectwo ukończenia szkoły i odpowiednia motywacja. Ta ostatnia jest sprawdzana już na samym początku. Jednym z elementów rekrutacji są prace społeczne. Może to być np. grabienie ogródka w domu dziecka, wystawienie mini sztuki teatralnej w domu starców. Ten etap trwa dwa tygodnie. Potem następuje

faza orientacji. Młodzi uczą się przez nabywanie doświadczeń w grupie, definiują swoje kompetencje społeczne, zastanawiają nad własnymi mocnymi stronami i zainteresowaniami. Pracując w małych grupach, rozwiązują konkretne zadania. Ćwiczą umiejętności komunikacji, rozwiązywania konfliktów i zdolności organizacyjne. Szukając zawodu, zaglądają na jeden dzień do różnych firm, poznają nowe dziedziny, a przede wszystkim to, jak wygląda normalny dzień pracy. Następnie młodzi ludzie odbywają sześciotygodniowy staż, a w ostatniej fazie projektu wszyscy trafiają na praktyki. Najważniejszym celem jest podpisanie umowy na naukę zawodu lub umowy o pracę. Przez cały czas udziału w programie młodym ludziom towarzyszą mentorzy. Angażują się oni w projekt społecznie. W ten sposób udaje się pomóc – czyli wprowadzić na rynek pracy – 60% podopiecznych. Jest to najskuteczniejsza metoda pomocy wśród oferowanych tej grupie.

MENTORING DLA KOBIET

Z zaciekawieniem obserwowaliśmy również, trwający dziesięć lat w Brandenburgii projekt mentoringu, którego celem było objęcie opieką doradczą kobiet, które kończyły studia i musiały poszukać odpowiedniej pracy. Start w życie zawodowe poprzedza zwykle czas niepokoju i niepewności, opieka mentorska była wówczas nieoceniona. Projekt prowadzony przez uniwersytet w Poczdamie, Uniwersytet Viadrina we Frankfurcie nad Odrą i przez Brandenburgische Technische Universität in Cottbus objął dziesięć cykli, każdy trwający około dziesięciu miesięcy. 222 wolontariuszy objęło opieką 259 osób. 77 % z nich dostało pracę w regionie Berlin-Brandenburgia lub zdecydowało się pozostać w regionie. Cały projekt wpisywał się w szerszy program wspierania kobiet na drodze rozwoju zawodowego, by miały one równe z mężczyznami szanse kształtowania swojej kariery.

ZE SZKOŁY W ŻYCIE ZAWODOWE

Podobny pomysł na mentoring młodych osób zrodził się w Storkow i w Poczdamie – w 2013 roku ruszyły tam dwa modelowe projekty pod wspólnym hasłem „Türöffner: Zukunft Beruf” [„Otwarte drzwi: przyszłość – zawód]. Wolontariusze wspierają w nich młodzież w trudnym czasie przejściowym pomiędzy nauką w szkole i życiem zawodowym. Przejmują oni w projekcie funkcję instytucji organizujących „drzwi otwarte” dla kandydatów do pracy czy do kształcenia. Towarzyszą młodym

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 są często nieatrakcyjni – mówiła Bettina Pela, liderka projektu Joblinge.

Współpraca mentorowanych w Szwecji

Już od 1992 Fundacja Minevra prowadzi w Szwecji programy mentoringu. Rozwinęła przy tym swój własny model pomocy, w którym mentoring jest tylko jedną z pakietu możliwości. Inne to Job-Coaching, seminaria, treningi wymowy i praktyka. Poza tym fundacja rozwija program mentoringu dla imigrantów z doświadczeniem akademickim. Współpracuje z siecią mentorów z Trondheim. Ludzie pracujący w fundacji uważają, że mimo 20 lat doświadczeń nadal mogą się czegoś nowego nauczyć od partnerów – na przykład tego, że bardzo pomaga osobie mentorowanej kontakt z drugą osobą mentorowaną, która ma ten sam zawód. Nową grupą docelową dla fundacji Minerva są osoby dotknięte niepełnosprawnością cielesną lub wadami wzroku. Ich treningi trwają dłużej, bo są to osoby długotrwale bezrobotne i przez to mają jeszcze większy deficyt poczucia własnej wartości.

ludziom także na początku drogi ich zawodowej kariery. Na spotkaniach omawiają różne problemy podopiecznych, szkolne i prywatne, uczą ich pisania zgłoszeń na oferty pracy, razem z nimi poszukują dogodnych miejsc praktyki. Proces mentoringu koordynowany jest przez LoK – Lokale Koordinierungstelle [lokalne miejsca koordynujące], tam omawiane są poszczególne kroki, co pozwala doskonalić przebieg działań, również przez wymianę doświadczeń. Zarówno w Poczdamie, jak i w Storkow, notuje się nadzwyczaj dużą liczbę osób chętnych, by zostać mentorami. Oczywiście jest stwierdzenie, że mentorowanym młodym ludziom niezwykle potrzebna jest taka relacja oparta na zaufaniu do odpowiednio dobranej osoby, z którą łączy ich ta sama „chemia” odczuwania i postrzegania świata.

NORWESKIE PRZYKŁADY

W norweskim mieście Trondheim sieć mentoringowa istnieje od roku 2007, lecz chętnych osób, które czekają na pomoc mentorów, jest więcej niż miejsc w projekcie. W poszukiwaniu mentorów trzeba odwiedzać przedsiębiorstwa i werбовать odpowiednich ludzi spośród tych zarządzających firmą. Przedsiębiorstwa potrzebują wykwalifikowanych pracowników, a tymi mogą być osoby mentorowane, które zostaną odpowiednio doksztalczone. Dobry mentor musi być przede wszystkim dobrym słuchaczem, aby móc otworzyć się na potrzeby mentorowanej osoby i by ona mogła mu zaufać. W sytuacji, gdy partnerstwo opiera się na wzajemnym szacunku, mentorzy – jako eksperci w swoim życiu zawodowym i w branży gospodarczej, którą reprezentują – są gotowi, by swoją wiedzą i kontaktami podzielić się z partnerem. Ważna jest również wymiana informacji między mentorami, konferencje i warsztaty, na których dzielą się oni nawzajem swoimi doświadczeniami. Warunek przyjęcia do projektu jest prosty: osoba mentorowana musi być bezrobotna i mieć jasno zdefiniowany cel zawodowy. Niezmiernie ważne jest starannie wybranie i dopasowywanie do siebie mentora i mentorowanego, zarówno poziomem wykształcenia, jak i cechami charakteru.

POMOST DO ZATRUDNIENIA

W roku 2008 z inicjatywy rady miasta Viborg w Danii wystartował projekt „Pomost do zatrudnienia”. Skierowany został do tych bezrobotnych, którzy dostają od państwa wsparcie finansowe, ale niezależnie od tego faktu nie potrafią od-

naleźć swojego miejsca w społeczeństwie. Zadanie koordynatorki polega na tym, by osobiście troszczyć się o każdego uczestnika i pomagać mu w przezwyciężaniu problemów, takich jak alkoholizm, problemy psychiczne, doświadczenia przemocy, wykorzystywania. Z biegiem czasu mentoring stał się w Viborg stałą ofertą dla bezrobotnych – zyskał też nową nazwę „work4you”. Ośmiu mentorów pracuje dla około 100 do 120 osób zapisanych do projektu. O jego skuteczności mogą świadczyć liczby: 20% dawnych podopiecznych zaczęło Job-Training, który trwał z reguły 13 tygodni; 30% zaczęło studiować, wykształciło się na przykład jako pomocnicy dla starszych osób; 3% zyskało stałą pracę, a 7% Flex-Job. Ta ostatnia grupa składa się z ludzi, którzy najpierw chcieli przetestować, ile godzin są w stanie przepracować. Płacono im za cały etat, ale pracowali kilka godzin mniej. Pracodawca dostawał zwrot za ich nieprzepracowane godziny. Ostatnia grupa: 20% – to ludzie, którzy dzięki działaniom „work4you” rozpoczęli rehabilitację lub leczenie, co jest także ważne na drodze powrotu do normalnego funkcjonowania w społeczeństwie.

DLA BARDZO MŁODYCH I NIECO STARSZYCH

W szwajcarskim mieście St. Gallen mentor i osoba mentorowana współpracują do czterech miesięcy. Najbardziej potrzebne okazały się tu dwa programy mentoringu: 18+ dla młodych i 50+ dla starszych grup bezrobotnych, ponieważ to one są najbardziej narażone na trudności przy szukaniu pracy. Dla osób mentorowanych jest rzeczą przekonującą, że mentor pracuje dla nich z własnej woli i nie dostaje za to zapłaty. To czyni wiarygodnymi jego starania; można go obdarzyć pełnym zaufaniem, a wspólna wiara w powodzenie planu przenosi góry. Oczywiście ważne jest też, że osoba, której się pomaga, uczestniczy w projekcie również całkowicie dobrowolnie. Oprócz wielu cech, które są pożądane w pracy mentora, nie do przecenienia są kompetencje społeczne i wiedza fachowa.

MENTORING – NIEZWYKŁA RELACJA

Jak wskazują nasze doświadczenia, w każdym z rozwiązań najważniejsze było to, że mentor jest dla osoby mentorowanej źródłem siły, która jest niezbędna w trudnych, szczególnych sytuacjach.

Osobom mentorowanym niezwykle potrzebna jest relacja oparta na zaufaniu do odpowiednio dobranej osoby, z którą łączy ich ta sama „chemia” odczuwania i postrzegania świata.

We wszystkich przedstawionych programach wybrzmiało to, że dobry mentor musi być przede wszystkim dobrym słuchaczem, aby móc otworzyć się na potrzeby mentorowanej osoby i by ona mogła mu zaufać. To relacja oparta na partnerstwie i wzajemnym szacunku. Mentorzy są gotowi, by swoją wiedzą i kontaktami podzielić się z podopiecznym. Niezmiernie ważne jest także staranne wybranie i dopasowywanie do siebie mentora i mentorowanego, zarówno poziomem wykształcenia, jak i cechami charakteru.

Co czyni tę relację niezwykłą? Najważniejsze jest to, że mentor pracuje z własnej woli i nie dostaje za to zapłaty. To czyni wiarygodnymi jego starania – można go obdarzyć pełnym zaufaniem, a wspólna wiara w powodzenie planu przenosi góry. Oczywiście ważne jest też, że podopieczny korzysta ze wsparcia całkowicie dobrowolnie.

Przyglądaliśmy się różnym programom, ciekawi jak to robią inni. To pozwoliło nam na wypracowanie polskiego modelu mentoringu, który jest skierowany do bezrobotnej młodzieży, zarejestrowanej w powiatowych urzędach pracy.

MŁODZI NA RYNKU PRACY



NOWE POKOLENIA NA START

Młodzież w Polsce jest dzisiaj dobrze wykształcona i mobilna, jednak paradoksalnie, stopa bezrobocia wśród absolwentów notuje rekordowe wyniki. W wielu krajach europejskich, nie tylko w Polsce, pomimo względnie stabilnej koniunktury gospodarczej sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest daleka od idealnej. Dlaczego tak jest?

Generacja Y, młodzi ludzie, których PESEL zaczyna się na 8 lub 9 to ludzie wychowani w czasach spokoju i dobrobytu, w nowoczesnej Europie. To pierwsze pokolenie, które całkowicie odrzuca martyrologie dotyczące wojny, czasów komunizmu i zimnej wojny – bo ich zwyczajnie nie pamięta.

Jest to pokolenie nowe, ciekawe świata, przyzwyczajone do wygod i przyjmujący w sposób oczywisty techniczne rozwiązania współczesnych czasów: internet, tania loty, sklepy i społeczności on-line. Z jednej strony jest to ich ogromna przewaga, kiedy bez kompleksów wchodzi na rynek pracy, często swobodnie posługując się już językami, a programy typu Erasmus i praktyki zagraniczne spowodowały, że z lekkim przymrużeniem oka traktują zamkniętego w swoim gabinecie prezesa czy dyrektora, jako relikwiarz starożytności, hierarchicznych czasów. – Wg badań Price Waterhouse and Coopers, aż 69% z nich jest w stanie podjąć pracę w innym kraju, są mobilni, nie tylko w sensie zawodowym, ale i psychologicznym – mówi dr hab. Sylwia Przytuła z Katedry Zarządzania Kadrami Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Z drugiej strony młodzi ludzie, przyzwyczajeni do rozwiązań „instant”, szybkich, tanich, oczywistych mogą napotkać na trudności w sytuacji, gdy trzeba będzie dołożyć więcej starań, wykazać się cierpliwością w poszukiwaniu pracy, uzyskać rezultat dzięki kilkuetapowym projektom, zmierzyć się z porażką a przede wszystkim pracować w zespole. Separacja młodych ludzi, zamykanie się w „swoim” świecie vis a vis ekranu komputera czy telefonu w pozornie tylko zaludnionym świecie internetowych społeczności to dla nich spore zagrożenie. Tymczasem dobre samopoczucie rodzi się wśród ludzi, poczucie sensu, satysfakcji i społecznej akceptacji buduje się żyjąc i pracując w realnych społecznościach, gdzie tworzą się relacje i więzi.



MAŁGORZATA ZIELIŃSKA

– ukończyła polonistykę na Uniwersytecie Wrocławskim oraz studia podyplomowe Design Management w SWPS w Warszawie. Od 14 lat sprawnie i skutecznie zarządza firmą szkoleniową, zatrudniającą trzy generacje pracowników – łącznie ponad 60 osób. Świadoma siły employer branding, chce być „pracodawcą z wyboru”, szefem firmy, w której obecni i potencjalni pracownicy dostrzegają atrakcyjne środowisko dla rozwoju swojej kariery. W czasie wolnym angażuje się w działalność prospołeczną. Pasjonatka rozwoju osobistego. Prywatnie szczęśliwa żona i mama dwójki dzieci, próbująca znaleźć złoty środek w wychowywaniu pokolenia Z.

Sylwia Przytuła – doktor nauk ekonomicznych w zakresie zarządzania, adiunkt w Katedrze Zarządzania Kadrami Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Zainteresowania badawcze i naukowe to międzynarodowa kadra menedżerska oraz różnice kulturowe w zarządzaniu globalnym oraz psychologia zarządzania. Członek SIETAR Polska (*Society for Intercultural Education, Training and Research*). Autorka i współautorka kilkudziesięciu publikacji naukowych w języku polskim i angielskim. Uczestniczka wielu staży zagranicznych (m.in. International College Program, Orlando, USA) oraz licznych wizyt studyjnych dla wykładowców, m.in. w Erasmus University (Holandia), Aalborg University (Dania) oraz University of Cagliari (Sardynia).

Z-ETKI ZABIERAJĄ GŁOS

Dziś do głosu dochodzi również bardzo ciekawe, zupełnie nowe pokolenie Z. To 20-latkowie, którzy torują sobie drogę do kariery i wcześniej szukają własnego zawodowego miejsca. – Mam wrażenie, że te młode osoby sfokusowane są na budowanie własnego CV – mówi dr Przytuła – szukają pracy takiej, która będzie ich rozwijała, a jednocześnie będzie dla nich przyjemnością. Są też na pewno stworzeni do multitasku – wielozadaniowości. To ich wyróżnia od poprzedniej generacji, gdzie człowiek starał się być rzemieślnikiem i specjalistą w swojej dziedzinie. Młodzi natomiast raczej robią wiele rzeczy w jednym czasie, ale ich poziom jest dość powierzchowny. Mają za to bardzo dobrze rozwiniętą podzielność uwagi, wykształconą głównie poprzez życie w zdigitalizowanych społecznościach, która natomiast przekłada się na wielozadaniowość w pracy – kontynuuje. – Młodzi z niesamowitą łatwością podchodzą do nowości. Jeszcze 20-30 lat temu każda nowość zaskakiwała i dorosłych, i dzieci, budziła lęki, obawy, dziś w „pokoleniu www”, jak powszechnie przyjęło się o nich mówić, budzi zaciekawienie. Razem z pokoleniem Z „na pokładzie” firmy, zwłaszcza rodzinnej, może pracować 5 pokoleń – od 70- do 20-latka – podsumowuje. Przepaść mentalna – zdawać by się mogło nie do zasypania.

Dlatego tak ważny jest intementoring – nie tylko w firmach, ale też w szeroko pojętej społeczności, który, oprócz transferu wiedzy, umożliwi wzajemnie zrozumienie, poprzez rozmowy, zacieśnianie relacji, spotkania, tłumaczenie sobie nawzajem różnic pokoleniowych i wspólne tworzenie rzeczywistości.

WADY DOLCE FA NIENTE

Nie wszyscy obecnie mają pewny start – nie ma przydziałów pracy, jak w latach komunizmu, jest wolny rynek. W Polsce po ukończeniu studiów, technikum czy szkoły zawodowej czeka się na pracę średnio 2 lata. W Niemczech tylko dwa miesiące. Trudno się dziwić, że dla młodych Polaków okres 24 miesięcy bezskutecznego wysyłania CV i zapytań jest wystarczający, by mocno się zniechęcić. Część z nich dołącza do grona NEETs (ang. Not in Education, Employment or Training). Im dłużej trwa czas nie podejmowania pracy, tym trudniej ją znaleźć. Przyczyny są dwie: po pierwsze pracodawcy nie mają zaufania do długo niepracującej oso-

by, po drugie młodzi ludzie stają się po jakimś czasie bardzo zniechęceni. Każdy okres bezrobocia powyżej sześciu miesięcy prowadzi bowiem do określonych zmian postawy życiowej. Ludzie coraz mniej w siebie wierzą, są mniej aktywni, rezygnują z wysiłków. Zjawisko „gniazdownictwa” – pozostawiania dorosłego dziecka w domu rodzinnym ze względu na brak możliwości usamodzielnienia się – jest coraz bardziej powszechne. Ludzie mieszkający „kątem” u rodziców, niepracujący – nie założą chętnie rodziny, nie będą planować inwestycji – ma to swoje negatywne konsekwencje przekładające się na ogólny stan ekonomiczny i demograficzny społeczeństwa.

Oprócz braku stałego dopływu gotówki i braku samodzielności, brak zatrudnienia ma też swoje głębsze konsekwencje: wyniszcza psychikę, pozbawia wiary w siebie, uczy pasywności. A im wyższy poziom wykształcenia, tym większy szok wynikający z bezrobocia. Przez wiele lat kładło się bowiem do głów młodych ludzi, że dyplom magistra daje gwarancję zatrudnienia. Duńscy socjologowie zbadali, jak dziś radzą sobie osoby, które w 1994 roku przez co najmniej 10 miesięcy pozostawały bez zatrudnienia. Okazało się, że bezrobocie w tej grupie jest dwukrotnie wyższe niż przeciętnie. Ci, którzy mieli szczęście i jednak znaleźli pracę, zarabiają o około 14 proc. mniej niż pozostali.

DOKĄD TERAZ, MŁODA INTELIGENCJO?

Zapamiętać, zdać, zapomnieć – to niestety nadal obowiązujący model podczas egzaminów na studiach. Rzesze młodych ludzi opuszczających po długoletnim okresie nauki mury uniwersytetów idą na zawodowe stracenie. Pracodawcy oczekują doświadczenia i w najlepszym przypadku oferują najzdolniejszym absolwentom staże i praktyki. To pokazuje, że firmy chętnie przyjmą człowieka, ale zanim zaczną mu płacić, muszą mieć pewność, że ten coś potrafi, zarobi na swoje miejsce pracy. Nikogo obecnie nie stać na długotrwałe „puste przebiegi” etatowe – zatrudnienie pracownika jest w Polsce za drogie.

Studia w Polsce są nadal niepraktyczne. Za dużo teorii, za mało praktyki: pisanie na klawiaturze metodą bezwzrokową, sprawnego tworzenia raportów, poprawnego redagowania informacji, porozumiewania się w co najmniej dwóch językach obcych. Współpraca nauki z biznesem, o której coraz częściej mówi się

Radykalne zmiany na rynku pracy

XXI wiek przyniósł radykalną odmianę myślenia na temat zatrudnienia. Światowa gospodarka w ostatnim półwieczu zmieniła się diametralnie – ponad 1/3 wszystkich pracowników przedsiębiorstw wykonuje prace o charakterze kreatywnym i innowacyjnym. Rynek oparty na gospodarce produkcyjno-przemysłowej tworzącej miejsca pracy w tradycyjnym rozumieniu przeniósł się w znacznej mierze na wschód. W latach 2008-2010 całym światem i Europą wstrząsnęły kryzysy finansowe. Narastające bezrobocie i ruchy nacjonalistyczne w wielu krajach Europy nie sprzyjają otwieraniu nowych rynków pracy. Ostatnie fale uchodźstwa z Afryki do Europy także powodują poczucie frustracji u niezatrudnionych autochtonów. Dynamika procesu odchodzenia od starych rozwiązań i zastępowania ich przez nowe jest ogromna, stąd całe rzesze niedostosowanych do zmiany ludzi żyjących z poczuciem braku bazowego bezpieczeństwa.

w Polsce i nawet coraz więcej w tej dziedzinie robi – w skali makro ciągle jeszcze nie działa tak, aby zabezpieczyć młodych ludzi przed widmem bezrobocia i poczuciem pustki zawodowej.

Typowych etatów jest i będzie coraz mniej. Wkrótce prawdopodobnie dominującą formą zatrudnienia będzie samozatrudnienie i wysoka specjalizacja usług. W tej sytuacji, z całą pewnością, „otwarta głowa” nie wystarczy, aby uniknąć bezrobocia.

Potrzebne jest dobre doradztwo zawodowe już na etapie gimnazjum, upowszechnianie programów mentoringowych, umiejętne wsparcie psychologiczne dla młodych ludzi i dodanie im wiary we własne siły, nauczanie ich odpowiedzialności, samokontroli, pracy w zespole, autoprezentacji. Polscy młodzi absolwenci są „niezatrudnialni” i pozostaną nimi tak długo, dopóki wszyscy nie zrozumieją, że samo wykształcenie to za mało.

OPTYMISTYCZNIE

Czy jest zatem szansa dla młodych ludzi, którzy chcą wykorzystać swój naturalny potencjał młodości do rozpoczęcia godnego życia? Jak zwykle – najważniejsze jest zarządzanie i lekarska zasada „primum non nocere” – po pierwsze nie szkodzić. Przy ogromnych możliwościach internetu, który daje obecnie potencjał do szybkiego i taniego uzyskania informacji, w połączeniu z mobilnością i odwagą pokolenia Y i Z – wkrótce zapomnimy o problemie bezrobocia na skalę 30%.

Rozsądne programy mentoringowe, które pojawią się na szerszą skalę w Polsce, będą miały na celu uświadomienie młodym ludziom, że żadna siła wyższa czy ogólnie pojęty los nie muszą determinować ich życia. Rzecz polega na tym, aby włożyć w ręce młodych możliwość decydowania o własnym losie, rzeczywiście udostępnić swobodę gospodarczą optymalną fiskalnie, uruchomić sprawne programy wsparcia zawodowo-psychologicznego i mentoringowego oraz otworzyć granice, także mentalne, w kraju i Europie. Także dzięki programom unijnym, na pewno ogromna szansa na dobry start życiowy dla wielu młodych ludzi w Polsce.

PRZYSZŁOŚĆ RYSUJE SIĘ OPTYMISTYCZNIE

O sytuacji na lubuskim rynku pracy, poszukiwaniu zatrudnienia przez młodych ludzi oraz o zmianach, jakie przyniosła nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z Waldemarem Stępką, p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze rozmawia Anna Serba

Jak wygląda obecnie sytuacja na lubuskim rynku pracy?

Zdecydowanie lepiej niż rok temu. Z rejestrów powiatowych urzędów pracy wykreślono blisko 10 tys. osób. Stopa bezrobocia w ciągu ostatnich czterech lat spadła z 15,6% do 11,8%. W pierwszym półroczu tego roku urzędy otrzymały 20 tys. ofert pracy.

Dziś mogę śmiało powiedzieć, że przyszłość rysuje się optymistycznie, zważywszy na informacje płynące z gospodarki oraz nową, unijną perspektywę finansową.

Ale nie wszyscy dobrze sobie radzą w poszukiwaniu zatrudnienia?

Wśród grup bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy największą uwagę skupiamy na długotrwale bezrobotnych. Ich udział, po okresie wzrostu, ustabilizował się na poziomie 53%. Aktywizacja tej grupy jest trudna i wymaga wieloaspektowego podejścia. Naszą uwagę zwracają również osoby do 25 roku życia i powyżej 50 roku życia. Liczba młodych bezrobotnych zmniejsza się szybciej niż osób starszych. Dla porównania w przypadku osób młodych spadek w stosunku do roku ubiegłego wyniósł blisko 24%, zaś wśród osób powyżej 50 roku życia – odpowiednio ponad 14%.

Chciałabym zapytać o szanse i zagrożenia stojące przed młodymi ludźmi poszukującymi zatrudnienia?

Tegoroczna dynamika spadku bezrobocia wśród młodych osób oznacza, że coraz lepiej radzą sobie z karierą zawodową. A będzie im z pewnością jeszcze łatwiej, bowiem mogą liczyć na duże wsparcie ze strony urzędów pracy. Otrzymały one właśnie 22 mln zł z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. 24 czerwca br. podpisaliśmy z dyrektorami umowy, na podstawie których mają wspie-

**WALDEMAR STĘPAK**

– od 7 stycznia 2014 roku pełni obowiązki dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Wcześniej, od 1 września 2008 r., zajmował stanowisko wicedyrektora ds. funduszy europejskich. Posiada wykształcenie wyższe, ukończył również studia podyplomowe w zakresie rachunkowości. Realizował się także społecznie w Stowarzyszeniu Równych Szans w Zielonej Górze. Przed rozpoczęciem pracy w WUP-ie był zatrudniony w podmiotach administracji publicznej, w tym w Urzędzie Wojewódzkim w Zielonej Górze, a także u pracodawców prywatnych.

rać w zatrudnianiu ludzi do 29 roku życia. A więc nie tylko tych młodych, którzy wchodzi na rynek pracy, ale i tych, którzy mimo młodego wieku znaleźli się na zakręcie.

Co teraz urzędy pracy mogą zaoferować młodym bezrobotnym?

Pieniądze, które mają urzędy z Funduszu Pracy i funduszy unijnych są przeznaczone na rozwijanie przedsiębiorczości – młody człowiek może założyć własną firmę, o ile czuje się na siłach. Można nabyć nowe umiejętności i kompetencje poprzez szkolenia, na które potrzebujący otrzymają bony szkoleniowe. Zupełną nowością są bony na zasiedlenie. Przysługuje on bezrobotnemu do 30 roku życia, jeśli podejmie zatrudnienie poza miejscem zamieszkania. Odległość musi wynosić co najmniej 80 km. Pieniądze te przeznaczone są na pokrycie kosztów przeniesienia.

Zachęcamy także pracodawców do zatrudniania młodych ludzi. Wsparcie wiąże się z osobami do 30 roku życia, które podejmują pierwszą pracę etatową. Przedsiębiorcy refunduje się koszty poniesione na składki społeczne przez 12 miesięcy. Pracodawca może także otrzymać tzw. grant na telepracę, jeśli utworzy stanowisko w takiej formie dla osoby bezrobotnej, która w okresie trzech lat przed rejestracją zrezygnowała z etatu lub innej formy zarobkowej, bo musiała zająć się wychowaniem dziecka lub opiekować się osobą zależną.

Pozostały jeszcze staże, tak popularne wśród pracodawców. Obecnie, jeśli pracodawca po zakończeniu stażu zatrudni pracownika na kolejne sześć miesięcy, dostanie premię w wysokości 1500 zł.

To wróćmy do zagrożeń...

Na pewno brak wymaganych kompetencji i umiejętności. Może nim być wykształcenie niezgodne z potrzebami pracodawców. Jest to problem, na który ostatnio położyliśmy duży nacisk. Wspólnie z PARP przygotowaliśmy konferencję, gdzie ten temat był głównym zagadnieniem. W dyskusjach brali udział przedsiębiorcy oraz przedstawiciele edukacji. Dyskusje ciekawe, ale niestety pokazujące, że światy edukacji i biznesu nie komunikują się ze sobą. Mimo ciągle dwucyfrowej stopy bezrobocia pracodawcy narzekali, że nie mogą znaleźć techników i inżynierów o szczególnych specjalizacjach, np. mechatroników, specjalistów obsługi

maszyn numerycznych, itd. Trzeba znaleźć sposób, by nauczyciele siadali do stołu z przedsiębiorcami i ustalali, jakie umiejętności powinni posiadać uczniowie, by po podjęciu pracy stawali się od razu pełnowartościowymi pracownikami.

Zagrożeniem są także niskie zarobki, które utrudniają założenie rodziny, co jest częstą przyczyną decyzji o emigracji zarobkowej do krajów bogatszych.

Jakie zmiany przyniosła nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy?

Ubiegły rok był rzeczywiście czasem zmian. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia wprowadziła nowy katalog grup bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ale chyba ważniejsza jest nowa, bardziej zindywidualizowana formuła obsługi klienta. Pierwszym jej etapem jest ustalenie profilu pomocy, który z kolei określa katalog działań, jakie mogą być stosowane w toku aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Na koniec czerwca 2015 roku ustalony profil pomocy posiadało 39 660 osób, z tego I profil – 1 535 osób, II – 25 333, III – 12 792.

Kolejnym etapem jest przygotowanie przez doradcę klienta w powiatowym urzędzie pracy, przy udziale bezrobotnego lub poszukującego pracy, Indywidualnego Planu Działania (IPD), obejmującego podstawowe usługi rynku pracy, które niewątpliwie pomagają osobom bezrobotnym. Na koniec czerwca 2015 roku realizujących IPD było 51 011 osób bezrobotnych oraz 782 poszukujących pracy.

Wśród nowych form aktywizacji, wprowadzonych nowelizacją z 2014 roku, najbardziej popularne w I półroczu 2015 były bony stażowe (295), dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia (65), bony szkoleniowe (103) i zatrudnieniowe (38). Równocześnie z możliwości podniesienia kwalifikacji pracodawców i pracowników powyżej 45 roku, jakie daje Krajowy Fundusz Szkoleniowy, skorzystały do maja br. 164 osoby.

Dziękuję za rozmowę.

WIDAĆ POPRAWĘ!

O sytuacji młodych ludzi na rynku pracy z Maciejem Sałdaczem, wicedyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu rozmawia Jan Zgrzywa

Jakbyś scharakteryzował obecną sytuację na rynku pracy w Polsce z punktu widzenia powiatowego urzędu pracy.

Nie jest źle. Według danych Eurostat-u bezrobocie wśród osób do 25. roku życia wynosiło w styczniu w Polsce 21,1%, rok wcześniej bezrobocie w tej grupie wiekowej sięgało 26,3%. Widać więc poprawę. Zresztą, rynek pracy w trakcie kryzysu pierwszy odczuwa jego skutki, a wraz z nim ludzie młodzi jako najmniej doświadczeni pracownicy. Gdy kryzys się kończy i gospodarka powraca na ścieżkę wzrostu, rynek pracy reaguje z opóźnieniem, a młodzi ludzie zwykle jako ostatni odczuwają poprawę.

Czy ta poprawa jest aż tak wyraźna?

Owszem. Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 12%, co jest najniższym wynikiem w ostatnich pięciu latach. W lutym stopa bezrobocia pozostała na niezmiennym poziomie, a to rzadkość – zwykle zimą bezrobocie rośnie, a jego spadek zaczyna się w marcu i kwietniu wraz z rozpoczęciem prac sezonowych w budownictwie, rolnictwie czy turystyce. Dodam jeszcze, że coraz lepsza sytuacja na rynku pracy jest wypadkową utrzymującego się wzrostu gospodarczego, opartego przede wszystkim na inwestycjach w rozwój dokonanych inwestycji przez przedsiębiorstwa w ostatnich latach. Rosnąca obecnie liczba zamówień pozwala firmom na wzrost zatrudnienia, co widać także w dynamicznie rosnącej liczbie ofert pracy pozyskiwanych z rynku przez urzędy pracy.

Urząd pracy szuka więc dla każdego bezrobotnego oferty najbardziej odpowiadającej jego kwalifikacjom?

Tak, zadaniem urzędu jest ustalenie, niezwłocznie po rejestracji osoby bezrobotnej, jej profilu pomocy. Bierzymy wtedy pod uwagę dwa kryteria. Pierwsze to oddalenie od rynku pracy, czyli czynniki utrudniające rozpoczęcie lub powrót do pracy. Są nimi m. in. wiek, płeć, poziom wykształcenia, umiejętności, czas pozostawania bez pracy. Drugie kryterium to gotowość osoby bezrobotnej do wejścia



MACIEJ SAŁDACZ

– rocznik 1973, absolwent politologii na Uniwersytecie Wrocławskim. Pracował m. in. w stowarzyszeniu organizującym międzynarodowe wymiany młodzieży oraz w administracji publicznej, zajmując się wdrażaniem programów finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Od 2006 roku zastępca dyrektora w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu, odpowiedzialny za współpracę z kluczowymi pracodawcami w regionie oraz marketing usług urzędu. Biegacz amator, miłośnik dobrej literatury i kina, jego miejsce na ziemi to Kotlina Kłodzka.



lub do powrotu na rynek pracy. Oceniamy wtedy daną osobę przede wszystkim ze względu na jej zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjność, powody skłaniające ją do podjęcia pracy. W ten sposób kwalifikujemy konkretną osobę do jednego z trzech profili pomocy.

Pomagacie każdemu?

Staramy się. Ludziom zaliczonym do I profilu specjalnie pomagać nie musimy, bo oni są na tyle dynamiczni, że szukają pracy głównie we własnym zakresie. Natomiast ci, którzy zostali zaliczeni do III profilu, mają najtrudniej i my mamy też im najmniej do zaoferowania. Najszerszą gamę form pomocy urzędy pracy mogą stosować wobec osób, dla których ustalono II profil pomocy.

Z tego, co mówisz, wynika, że dla każdego, kto zgłosi się do was po pomoc, powinniście przygotować pakiet pomocowy?

Tak to wygląda.

A co konkretnie?

No, oczywiście oferty pracy, szkolenia, kursy itp. To się nazywa IPD – Indywidualny Plan Działania.

I to działa? Pytam, ponieważ słyszy się opinie o niewydolności urzędów pracy.

To działa, ale w ramach naszych możliwości i ograniczeń. Urzędy pracy są powołane do tego, aby aktywizować zawodowo osoby bezrobotne, jednak oprócz tego wykonujemy szereg innych zadań, które można by w skrócie określić jako administrowanie bezrobociem. Poza tym jesteśmy zobligowani do stosowania Kodeksu Postępowania Administracyjnego, co narzuca nam obowiązek stosowania szeregu procedur, przestrzegania ustawowych terminów i innych przepisów szczegółowych, regulujących niemal każdą czynność urzędnika. Są to zadania nałożone na urzędy pracy, ich skala stale rośnie, jednocześnie zaangażowanie urzędów w ich realizację buduje opinię o ich nadmiernym zbiurokratyzowaniu i nieefektywności.

Ale czy tak nie jest?

Przytoczę dane, które postawią nas może w nieco innym świetle. Wyobraź sobie, że odsetek osób zatrudnionych w urzędach pracy na tzw. stanowiskach kluczo-

wych, czyli doradców klienta indywidualnego (bezrobotnego) oraz instytucjonalnego (pracodawcy), wynosił pod koniec 2014 r. ok. 40% w stosunku do wszystkich zatrudnionych w Powiatowych Urzędach Pracy. Z kolei liczba bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta to kilkaset osób, co daje wyobrażenie o tym, jaki ogrom pracy musi wykonywać urzędnik opiekujący się osobami bezrobotnymi. Te wskaźniki w wyniku reformy działania urzędów pracy powinny się stopniowo poprawiać. W zupełnie innych warunkach pracują osoby zajmujące się aktywizacją zawodową bezrobotnych w ramach projektów realizowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego czy innych źródeł lub prowadzonych przez organizacje pozarządowe. W tychże projektach normą jest, iż liczba aktywizowanych bezrobotnych w stosunku do pracujących z nimi doradców, opiekunów, tutorów czy mentorów jest wielokrotnie wyższa niż w urzędach pracy, doradca ma po prostu znacznie więcej czasu i środków na indywidualną pracę z klientem, stąd efektywność tych działań bywa znacznie wyższa.

Czy takie projekty, które pozwalają na efektywną indywidualną pracę z osobą bezrobotną, są realizowane w większym zakresie?

Jest z tym coraz lepiej. W kwietniu 2013 r. Unia Europejska zatwierdziła obowiązującą we wszystkich krajach członkowskich zasadę gwarancji dla młodzieży. U nas program ten nazywamy po prostu: „Gwarancje dla młodzieży”. Ma on na celu zapewnienie wsparcia na rynku pracy wszystkim młodym ludziom poniżej 25. roku życia, niezależnie od tego czy są zarejestrowani w urzędzie pracy, czy też nie. W ramach tego programu pojawiła się nowa kategoria osób – NEET (not in employment, education and training). Obejmuje ona młodzież, która nie uczy się, nie pracuje i nie uczestniczy w żadnych formach dokształcania. Chodzi o to, by pomóc tym młodym ludziom w znalezieniu zatrudnienia, zaproponować kursy przyuczenia do zawodu, staż lub dalsze kształcenie. Wszystkie te działania mają być dostosowane do indywidualnych potrzeb bezrobotnego i do sytuacji na rynku pracy w danym regionie.

Brzmi to interesująco, ale kto jest odpowiedzialny za realizację tego programu?

Realizację zadań związanych z wdrożeniem gwarancji Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej powierzyło powiatowym i wojewódzkim urzędom pracy, Ochotniczym Hufcom Pracy, Bankowi Gospodarstwa Krajowego oraz – na poziomie regionalnym – partnerom rynku pracy, którzy wezmą udział w konkursach. Wśród tych



ostatnich znajdują się m.in. organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, gminy oraz przedsiębiorcy. W związku z faktem, iż program gwarancji dotyczy osób młodych, w ramach przyjętej koncepcji programowej zaznaczono, że OHP są jednym z głównych beneficjentów gwarancji dla młodzieży w kraju. Ich wdrażanie będzie się odbywać jednocześnie na trzech szczeblach: centralnym, regionalnym i lokalnym. Komenda Główna OHP będzie projektodawcą dla przedsięwzięć pozakonkursowych i będzie koordynować działania na terenie całego kraju.

Czyli co konkretnie zaoferuje się tym młodym ludziom?

Wsparcie, które ma doprowadzić młode osoby do usamodzielnienia się na rynku pracy. Będą to specjalne szkolenia i staże zawodowe u pracodawców. Biorący udział w tym programie będą mogli skorzystać z usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Ponadto zostaną też przeprowadzone treningi aktywnego poszukiwania pracy, w tym: zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Uczestnicy projektów będą też mieli dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy. Szczególną wagę organizatorzy programu będą przykładać do realizacji specjalistycznych kursów, m.in. językowych, z zakresu umiejętności cyfrowych, przedsiębiorczości czy prawa jazdy kat. B.

W ramach proponowanych działań wsparcie będzie realizowane również na terenach wiejskich i w małych miejscowościach. Z uwagi na specyfikę tej grupy młodzieży powyższe działania zostaną uzupełnione o dodatkowe elementy pomocy. Jedną z nich jest wprowadzenie indywidualnego opiekuna – mentora, wsparcie mobilności geograficznej w przypadku podjęcia stażu lub szkolenia poza miejscem zamieszkania. Dodatkowo planowane są też ścieżki zadań dla Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej. Młodzież ze wspomnianych obszarów zostanie objęta programem przygotowania zawodowego w branżach, które są adekwatne do specyfiki mniejszych miejscowości, np. agroturystyka, usługi gastronomiczne czy architektura krajobrazu.

Program „Gwarancje dla młodzieży” ma pomóc nie tylko nisko wykwalifikowanym młodym osobom, które przedwcześnie zakończyły naukę, ale również coraz większej grupie absolwentów szkół, którzy mają trudności ze znalezieniem pierwszej pracy.

Powiedziałeś, że ten program przewidziany został tylko na niespełna dwa lata.

A co potem?

Mówiłem tylko o pewnym etapie. Program „Gwarancje dla młodzieży”, a tym samym „Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” (YEI) są realizowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER).

To znaczy, że młodzi ludzie bez pracy nie zostaną pozostawieni samym sobie.

W tym celu, żeby im pomóc, powstała właśnie ta inicjatywa.

Dziękuję za wywiad.



**MENTORING
JAKO METODA AKTYWIZACJI**



3,2,1... LUBUSKI MENTORING NA START!

Mentoring był przedmiotem zainteresowań zespołu Fundacji od kilku lat. Na bazie obserwacji osób młodych i ich problemów w odnalezieniu się na rynku pracy uznaliśmy, że warto spróbować czy sprawdzi się i u nas. I tak zrodził się pomysł na nowe narzędzie!

Wszystko zaczęło się w 2009 roku, kiedy postanowiliśmy przyjrzeć się dokładniej metodzie stosowanej z powodzeniem u naszych zachodnich sąsiadów – opowiada Magdalena Tokarska, prezes Fundacji na rzecz Collegium Polonicum. – Swoisty transfer wiedzy z Brandenburgii umożliwił poznanie mentoringu, przede wszystkim jako formy wspierania pracowników szeroko pojętego rynku pracy. Założenia pierwszego projektu pozwoliły nam rozpowszechnić ideę, a jednocześnie wzbudziły apetyt na przeniesienie tych rozwiązań na nasz grunt – dodaje. I tak zrodził się pomysł na nowe narzędzie dla instytucji rynku pracy, które z założenia miało uzupełnić ich ofertę.

Celem głównym, jaki przed sobą postawiliśmy, było zaadoptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu, opartego na doświadczeniach partnera niemieckiego, przeznaczonego właśnie dla instytucji rynku pracy z województwa lubuskiego, które służyłoby aktywizacji zawodowej osób młodych – do 25 roku życia.

Pierwszy etap rozpoczęliśmy w październiku 2012 roku od sprawdzenia sytuacji młodych osób bezrobotnych, kondycji lokalnego rynku pracy, jego słabości i szans na znalezienie przestrzeni dla nowego rozwiązania. Pozwoliło to na szersze spojrzenie na problemy związane z aktywizacją osób niepracujących do 25 roku życia. Oprócz ewidentnych problemów tj. niedopasowania edukacji i praktyk do potrzeb rynku pracy, uwagę przykuwała słaba motywacja, specyficzne wartości czy brak umiejętności psychospołecznych pokolenia Y. Oczywiście problemy leżały także po „drugiej stronie”. Wśród instytucji, które zajmują się aktywizacją młodzieży dominował brak dopasowania oferty do potrzeb osób, przeciążenie obowiązkami czy najogólniej mówiąc – brak zaufania do urzędu.



ANNA SERBA

– artysta plastyk, specjalista ds. promocji i reklamy, doradca, szkoleniowiec, asystentka ds. merytorycznych w projekcie „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji”. Przygodę z lubuskimi NGO’sami rozpoczęłam w 2006r. Na początku byłam wolontariuszką w placówce wsparcia dziennego dla dzieci, potem zajęłam się koordynacją projektów realizowanych przez Centrum Wolontariatu. Dzięki temu nabyłam nie tylko doświadczenia w pozyskiwaniu środków, ale przede wszystkim, i co wydaje się cenniejsze – miałam okazję współpracować z ludźmi zaangażowanymi w swoją misję. Ukończyłam studia artystyczne, które nauczyły mnie otwartości, wytrwałości i kreatywnego podchodzenia do wyzwań, jakie przed nami stoją. Od 2010 roku współpracuję z Fundacją na rzecz Collegium Polonicum, co zaowocowało pasją do mentoringu.

Realizacja projektu możliwa była dzięki grantodawcy: Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy. Uzyskana dotacja w ramach Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego dała realną szansę przetestowania, ulepszenia, wdrożenia naszego innowacyjnego pomysłu. W procesie wspierali nas partnerzy: Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „Irmek” z Gorzowa Wielkopolskiego, Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim oraz niemiecka firma Deutsche Angestellten-Akademie.

Bohaterem kolejnego etapu okazał się partner niemiecki, który podczas wizyty studyjnej, wskazał jak są realizowane działania na rzecz osób młodych w Niemczech, a w szczególności korzyści ze stosowania nowatorskiej metody. Wspieranie się doświadczeniami partnera umożliwiło zaadaptowanie mentoringu, jako narzędzia mogącego służyć aktywizacji zawodowej osób młodych.

PÓŁMETEK...

Najwięcej jednak zawdzięczamy osobom, które zdecydowały się razem z nami przetestować nową metodę i na tyle ją udoskonalić, by urealnić szanse na szerokie zastosowanie w procesie wejścia czy powrotu na rynek pracy bezrobotnej młodzieży.

Do udziału w testowaniu zapraszaliśmy właśnie osoby młode, bezrobotne, szukające nie tylko pracy, ale i pomysłów na siebie. Takie, które chciały się rozwijać, dyskutować, uczyć, zmieniać. A także mentorów, czyli osoby, których zadaniem było służyć wsparciem, dobrą radą, opartą przede wszystkim na własnym doświadczeniu, osób, które byłyby iskrą w procesie zmian. I tak jesienią 2013 roku współpracę z nami podjęło 20 osób, wśród nich 10 młodych, bezrobotnych kobiet do 25 roku życia, które nie miały wykształcenia lub wcześniej nigdzie nie pracowały oraz 10 mentorów z różnych branż, sektorów, od właścicieli firmy przez zawodowych coachów, trenerów po samorządowców, pasjonatów przygód i nowych wyzwań. Połączyliśmy ich w tandemy mentor-podopieczna, które pracowały wspólnie niemal rok. Spotkania dostosowane były do potrzeb podopiecznych. Oprócz tego, co dla nich samych było najważniejsze, czyli wzajemnej relacji, stawiania sobie celów, rozbudzania odwagi i ciekawości do podejmowania wyzwań, uczestnicy mieli jeszcze jedno zadanie. Mówili także o tym, jak widzą program, w którym biorą udział, oceniali, proponowali ulepszenia.

NA FINISZU...

Testowana relacja mentoringowa trwała do końca września 2014 roku. Wówczas zaczął się czas intensywnych pytań: czy mentoring się sprawdza? Czy możemy uczyć jak go stosować? Czy młode osoby będą zainteresowane, a urzędnicy otwarci na nowości? Analizom nie było końca, wyniki zweryfikował także ewaluator zewnętrzny.

Okazało się, że mentoring jest skutecznym narzędziem wspierającym rozwój młodych ludzi, bo opiera się właśnie na szczególnym związku i relacjach, niewystępujących w innych sytuacjach społecznych, czy wręcz zanikających. Role nauczycieli, wychowawców, znajomych, rodziny formowane są bowiem na innych prawach i zasadach, które nie zawsze pozwalają osiągnąć taki kształt relacji, jaki jest jednocześnie satysfakcjonujący i efektywny. Różne są również oczekiwania partnerów w takich interakcjach. W mentoringu zarówno podopieczny, jak i mentor zaczynają od tego samego – oboje nie wiedzą o sobie nic. Wzajemne zaufanie budowane jest poprzez wymianę 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. Mentoring nie polega na robieniu czegoś za podopiecznego. Chodzi o to, aby go nie ograniczać i pozwolić mu samemu przejść cały proces, aby mógł uczyć się na własnych doświadczeniach. Dodatkowym atutem jest fakt, że mentorzy są wolontariuszami, a więc podopieczny ma świadomość, że za ich relacją nie kryje się żadna dodatkowa korzyść dla mentora, poza satysfakcją i chęcią towarzyszenia właśnie tej, a nie innej osobie. Jak podsumowuje M. Tokarska – Dla nas najważniejsza była droga. Mentoring to najczęściej, nie tyle wysiłek skierowany na poszukiwanie samej pracy, ale właśnie proces zmiany przekonań, nawyków, poglądów, tego, co o sobie myślimy i ile jesteśmy w stanie zrobić. Ważne, by młode osoby miały świadomość, że to one mają wpływ na bieg spraw, a ich wyniki to rezultaty podjętych decyzji i działań.

META CZY KOLEJNY START...

Efekty 2-letniej współpracy ponad pół tysiąca osób (zespołu projektowego, w tym partnerów, uczestników, mentorów, odbiorców – osób bezrobotnych, użytkowników – instytucji rynku pracy, przedstawicieli grantodawcy, sympatyków) zostały zebrane i spisane, tak by w łatwy sposób przekazać naszą ideę. I zachęcić, zainspirować, skłonić do działania.

I tak, w nazewnictwie projektowym, nasz produkt finalny to podręcznik: „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji młodych osób bezrobotnych”, oparty na modelu współpracy instytucji rynku pracy z wykorzystaniem narzędzie mentoringu.

Podręcznik zawiera:

- opis idei mentoringu
- metodologię przygotowania programu mentoringu, a w tym m.in.: rekrutacja mentorów i podopiecznych, dobór par, opis relacji mentoringowej, wsparcie uzupełniające, zasady monitorowania i ewaluacji, a także doświadczenia z mentoringiem uczestników projektu
- schemat wdrażania narzędzia mentoringu
- przykłady programów mentoringowych działających w Niemczech
- częste pytania (FAQ)
- zbiór wzorów formularzy, programów warsztatów oraz ankiet niezbędnych do realizacji programu.

Podręcznik znajdziecie Państwo na płycie załączonej do niniejszej publikacji, jest dostępny na stronie internetowej projektu www.lubuskimentoring.pl.

NA DOBRY POCZĄTEK, CZYLI... JAK WDROŻYĆ PROGRAM MENTORINGU W SWOJEJ INSTYTUCJI

Opracowany produkt, metoda jest stosunkowo łatwa do zastosowania. Sam model współpracy instytucji rynku pracy oparto na zleceniu zadań publicznych – mechanizm przedstawiono w podręczniku.

Podmiot decydujący się na wdrożenie innowacji, np. marszałek, starosta lub urząd pracy może podjąć decyzję o zleceniu zadania w oparciu o art. 24.1 lub art. 61b lub art. 66d Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Rekomendujemy, aby ze względów organizacyjnych przeprowadzenie programu mentoringu zleczone zostało np. organizacjom pozarządowym w ramach konkursu ofert lub agencjom zatrudnienia w ramach prawa zamówień publicznych.

Zadaniem np. PUP jest więc ogłoszenie konkursu lub przetargu, wybór oferty oraz nadzór nad realizacją. Natomiast do zadań organizatora programu będzie należała: rekrutacja mentorów i podopiecznych, dobór par, przygotowanie i przeprowadzenie warsztatów, nadzór i wspieranie relacji mentoringowej par, realizacja wsparcia uzupełniającego, ewaluacja i sprawozdawczość do PUP (zaangażowanie 2 pracowników merytorycznych, księgowość, biuro, koszty najmu i usług telekomunikacyjnych). Istotne jest, że model może być stosowany przez użytkowników bez konieczności wprowadzania zmian prawnych i organizacyjnych, a jedynie przy zaangażowaniu techniczno-organizacyjnym.

Jaka była rola Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie Odrzańskim w projekcie?

Jako partner strategiczny mieliśmy nie lada trudne zadanie, od początku realizacji projektu służyliśmy wiedzą dotyczącą rynku pracy, stosowanych metod i narzędzi, wskazywaliśmy trudności dotyczące aktywizacji osób bezrobotnych, zwłaszcza tych młodych, a także bariery związane z wykorzystaniem jakościowych metod, np. doradztwa zawodowego. To do nas należało zweryfikowanie wszystkich założeń projektu w odniesieniu do praktyki i możliwości, jakie mają PSZ we wdrożeniu modelu. Współtworzyliśmy strategię wdrażania projektu, wstępną wersję produktu finalnego, a bieżąca analiza postępów pozwoliła na wyciągnięcia wniosków, które zostały uwzględnione w ostatecznej wersji – podręczniku mentorin-



SABINA MARCINIAK

– dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie Odrzańskim od kwietnia 2015. Od 2004 roku działaczka w III sektorze. Brała udział w realizacji projektów w partnerstwie z PUP w Krośnie w ramach PO KL 6.1.1. – projekt „Kobieta idzie do pracy”. Szkolenia dla bezrobotnych kobiet. Działalność pozarządowa w obszarze rynku pracy.

gu. Dodatkowym zadaniem była także rekrutacja osób zarejestrowanych w urzędzie do udziału w testowaniu metody. Było to o tyle trudne, że projekt dotyczył osób bezrobotnych bardzo młodych, często myślących, że takie wsparcie jest im niepotrzebne. Takie osoby chcą na ogół jak najszybciej, i najlepiej bez większego wysiłku, znaleźć dobrze płatną pracę.

Jak ocenia Pani wyniki testowania produktu?

Dla mnie osobiście, końcowa ocena produktu jest bardzo satysfakcjonująca. Aż 70% osób zrealizowało cel główny, najprościej mówiąc – pracuje! Co ważniejsze nauczyły się brać los w swoje ręce.

W podręczniku wskazano możliwość zlecenia realizacji zadań np. organizacjom pozarządowym, jest to jedna z opcji wdrożenia programu mentoringowego. Z jakich środków i dla jakiej grupy może być realizowany mentoring?

Dzięki nowelizacji ustawy istnieje np. możliwość wdrożenia programu mentoringowego wśród osób bezrobotnych zakwalifikowanych do III profilu pomocy. Są to osoby oddalone od rynku pracy i wymagające szczególnego wsparcia. Powiatowy urząd pracy może zakwalifikować je do Programu Aktywizacja i Integracja, który opracowywany jest w oparciu o indywidualne potrzeby danej grupy. W ramach PAiI działania aktywizacyjne mogą zostać zlecone przez PUP i tu właśnie jest miejsce m.in. dla programu mentoringowego.

Na podstawie raportu z ewaluacji zewnętrznej, która została przeprowadzona po etapie testowania produktu, stwierdzono, że program mentoringowy jest narzędziem bardzo efektywnym kosztowo. Biorąc pod uwagę relację kosztu do uzyskiwanych efektów, zbadano, że w porównaniu z pozostałymi formami aktywizacji stosowanymi w powiecie krośnieńskim jest to najtańsza forma wspierania bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Czy powiatowe urzędy pracy stać na realizację programów takich jak nasz?

Tak, umożliwiają to środki, które PUP może wykorzystać na PAiI. Po za tym istotny jest fakt, że praca mentorów nie wymaga nakładów finansowych, co obniża koszty, choć jednocześnie wpływa na to, że zastosowanie mentoringu nie jest możliwe na masową skalę. Ale nie o to w tej metodzie chodzi. To indywidualne dotarcie do młodej osoby, która wchodzi na rynek pracy, często pełna obaw, stereotypów ze szkoły czy z domu, której wyobrażenia nie zawsze pokrywają się z rzeczywisto-

ścią. Często pracownicy w ramach swoich obowiązków nie są w stanie, czy to ze względu na ograniczenia czasowe, czy brak odpowiednich kompetencji, zmotywować bezrobotnego, aby zechciał i poczuł potrzebę pójścia do pracy. Mentor swoim doświadczeniem może ułatwić ten start.

Czy poleciłaby Pani realizację programu innym PUP?

Oczywiście, każdy z PUP-ów ma problem, co zrobić z tymi klientami, którzy od pokoleń istnieją w ewidencji, a ich dzieci w sposób naturalny dziedziczą bezrobocie. Rolą mentora jest motywowanie i ukierunkowanie działania na określony cel. Jest on pewnego rodzaju przewodnikiem, doradcą, konsultantem, wspierającym swojego podopiecznego w rozwoju kompetencji zarówno merytorycznych, jak i związanych z rozwojem osobistym. Pracowaliśmy nad tym, aby mentoring był kompleksowym narzędziem, które uwzględni potrzeby wszystkich interesariuszy – osób bezrobotnych, Publicznych Służb Zatrudnienia i pracodawców. Rozwiązanie opiera się na zindywidualizowanym podejściu do uczestników, co ciekawe do współpracy włączają się instytucje, które do tej pory w ograniczonym zakresie uczestniczyły w rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Tak kompleksowe działania wobec odbiorców nie były jeszcze prowadzone w kraju.

Co więcej, jak mogliśmy zaobserwować, mentoring w sposób pozytywny wpływa na sytuację młodych osób. Myślę tu o zmniejszeniu bezrobocia, dowartościowaniu osoby mentorowanej, lepszym odnalezieniu się na rynku pracy. Wpływa również na pracodawców, bo dostają osoby odpowiadające im kompetencyjnie, które na dodatek czerpały wiedzę i umiejętności od doświadczonych pracowników – mentorów. A co dla mnie najistotniejsze, może zwiększać także efektywność już stosowanych w PUP-ach form wsparcia, np. staży. Dlatego w naszym urzędzie program mentoringowy będzie kontynuowany. Pracujemy już nad PAiI, który następnie musimy przedłożyć do akceptacji Powiatowej Radzie Rynku Pracy. Sytuacja nie jest łatwa, bo w naszym województwie jeszcze żaden PUP nie podjął się realizacji tego programu. Niemniej pracownicy krośnieńskiego urzędu zostali już w tym temacie dogłębnie przeszkoleni, więc posiadają odpowiednią wiedzę. Natomiast wymaga to trochę czasu, dlatego realny termin wdrożenia programu to koniec roku 2015 lub początek 2016.

- Dziękuję za rozmowę.



MAGDALENA TOKARSKA

– prezes Fundacji na rzecz Collegium Polonicum, koordynator projektu „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji”. Absolwentka studiów podyplomowych w zakresie zarządzania programami i funduszami UE (UAM) oraz ekonomii społecznej (UZ).

Absolwentka Programu Liderzy Polsko Amerykańskiej Fundacji Wolności, uczestniczka Laboratorium Innowacji Liderkich prowadzonego przez Stowarzyszenie Szkoła Liderów we współpracy z Ashoką, SAP oraz PWC. Członek Rady Działalności Pożytku Publicznego województwa lubuskiego. Fundatorka Fundacji Alicji w Gronowie, zajmującej się głównie wspieraniem rozwoju dzieci ze środowisk wiejskich. A prywatnie miłośniczka wsi, przyrody i ludzi.

... JAK ZOSTAĆ MENTOREM

- Uważam, że zasadniczo mentorem może zostać każda osoba dorosła. Ważne oczywiście jest doświadczenie zawodowe czy łatwość nawiązywania kontaktów. Ale najważniejsze jest to, żebyś czuł potrzebę wolontarystycznej pomocy innym. Twoja motywacja jest dla nas gwarantem zaangażowania i owocnej współpracy. Do programu możesz zgłosić się w odpowiedzi na akcję promocyjną realizatora programu, gdzie po wypełnieniu formularza zostaniesz zaproszony na spotkanie rekrutacyjne lub założysz swój profil w bazie mentorów, która znajduje się na stronie www.ForumMentoringu.pl.

Jako mentor powinieneś wspierać młodych ludzi w podejmowaniu własnej inicjatywy, wzmacniać ich w identyfikacji i przełamywaniu zahamowań, w tak ważnym okresie jak rozpoczynanie życia zawodowego. Dlatego poszukujemy mentorów, którzy posiadają odpowiednie doświadczenie i wiedzę, umiejętność doradzania, słuchania, uczenia, planowania i wymagania podstępów, a jednocześnie są przyjacielscy i otwarci, mają czas i chęci do wykonania powierzonego zadania.

Zostając mentorem zobowiązujesz się do regularnych spotkań wg potrzeb podopiecznego w okresie ok. 10 miesięcy. Zakres relacji zostaje ustalony indywidualnie przez parę mentoringową. W programie przewidziano także bezpłatne wsparcie dla mentorów w postaci supervisionu i warsztatów.



BOGUMIŁA ULANOWSKA DODAJE:

My, pracodawcy, dochodzimy do takiego momentu, gdzie zdajemy sobie sprawę, że dobrze byłoby się podzielić, podzielić tym, co osiągnęliśmy, wiemy, doświadczyliśmy. Wiadomo, że początkowo biegniemy za karierą, pieniędzmi, nowościami, rozwojem swoim i firmy. Ale przychodzi taki moment, że jesteśmy gotowi się tym podzielić. Mentorem powinna zostać osoba, która czuje taką potrzebę, ale także taka, która umie słuchać, to musi być też osoba z empatią, która na zasadzie pokazywania, nauczania, wskazywania różnych perspektyw i rozwiązań, będzie w stanie towarzyszyć w rozwoju takiej młodej osobie. Z własnego doświadczenia wiem, że bycie mentorem to taka naturalna przyjemność i satysfakcja, że ktoś wychodząc spod twoich skrzydeł czasem lepiej fruwa niż ty sam.

BOGUMIŁA ULANOWSKA

– rodowita zakopianka, Lubuszanka z wyboru. Od 1992 r. właścicielka i szefowa nowosolskiej firmy Omni Modo specjalizującej się w projektowaniu i szyciu odzieży ochronnej, roboczej oraz toreb reklamowych, która jest laureatem licznych nagród Fair Play, Solidna Firma, Solidny Pracodawca, Firma Równych Szans, Organizator Pracy Bezpiecznej. Członek Zarządu Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, członek Rady Programowej Kongresu Kobiet województwa lubuskiego. Laureatka wielu nagród, w tym „Kobieta Przedsiębiorcza”. W 2011 r. wyróżniona odznaką honorową za zasługi dla województwa lubuskiego. Jako Ambasadorka Przedsiębiorczości Kobiet wspiera kobiety, które chcą otworzyć własną działalność. Mentorka.



Forum Mentoringu to inicjatywa, która powstała przy Fundacji na rzecz Collegium Polonicum, by zrzesać mentorów. Na portalu www.ForumMentoringu.pl znajduje się nie tylko baza mentorów, jest to także miejsce wymiany doświadczeń, inspiracji, a także promocji idei mentoringu.

**OLGA POLITA**

- ambasadorka mentoringu, uczestniczka pilotażowej edycji mentoringu

... JAK ZOSTAĆ UCZESTNIKIEM PROGRAMU

Jeżeli masz mniej niż 25 lat, jesteś osobą bezrobotną, aktywnie poszukującą pracy, otwartą na nowe sposoby współpracy, chcesz inspiracji do zmian, ale nie oczekujesz gotowych rozwiązań, możesz zgłosić się do programu. Informacja, czy w Twoim powiecie realizowany jest program mentoringowy, powinna znajdować się w powiatowym urzędzie pracy. Wypełniasz formularz i czekasz na kontakt z biura.

Program mentoringowy to model wsparcia wykorzystujący narzędzie mentoringu w połączeniu z innymi dostępnymi formami. Całość rozpoczynają warsztaty wstępne, podczas których następuje dobór w pary, tzw. matching.

Musisz pamiętać, że zobowiązujesz się do regularnych spotkań ze swoim mentorem przez ok. 10 miesięcy, średnio raz w miesiącu. Dodatkowo biuro zaoferuje również warsztaty uzupełniające oraz staż zawodowy (w zależności od wariantu programu).

Spotkania z mentorem dają możliwość wyznaczenia drogi zawodowej, kolejnych jej etapów, określenia, w czym jesteś dobry i jak wykorzystać to np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Mentor opowie Ci z własnego doświadczenia, jak można dany problem rozwiązać, spojrzeć na niego z innej perspektywy. Ilość, intensywność i miejsce spotkań ustalacie sami. Ważne jest, abyś otworzył się na nowe propozycje, feedback mentora i zmiany...

- Uważam, że warto mieć mentora. Naprawdę warto... Jak byłam osobą bezrobotną, poszukującą pracy, nie miałam pomysłu na życie. Myślałam, że każda praca, jaką mogę podjąć, nie jest dla mnie. Po ukończeniu szkoły ekonomicznej, chciałam iść w tym kierunku, ale gdzie konkretnie, tego nie wiedziałam. To w urzędzie pracy dowiedziałam się o programie, oczywiście najpierw był strach, ale w końcu stwierdziłam, że nic nie ryzykuję - spróbuję. Program mentoringowy zdecydowanie różni się od wsparcia z PUP, każdy ma swojego mentora, jest tu osoba, która osobiście się Tobą opiekuje. Ja miałam wspaniałego mentora, z dużym do-

świadczeniem w swojej branży, takiego ludzkiego. Mogłam z nim o wszystkim porozmawiać, byliśmy na „ty”, mogłam zadzwonić o każdej porze, kiedy chciałam, kiedy miałam problem. Mało tego - on sam do mnie dzwonił i dopytywał, czy mi się udało, czy jest wszystko w porządku. Nawet do tej pory (prawie rok po zakończeniu relacji - przypomnienie red.) dzwoni pytając, jak mi się układa. Mój mentor przede wszystkim pozwolił mi uwierzyć w siebie, pomógł mi dojść do tego, co tak naprawdę chciałabym robić, można powiedzieć, że wydobył to ze mnie. Robiliśmy różne ćwiczenia, których celem było ukierunkowanie mnie do wyboru właściwego miejsca na staż. I udało mi się! Staż był w 100%, mogę nawet powiedzieć w 150%, trafiony. Najważniejsze było to, że po jego zakończeniu zostałam w tej pracy, mam umowę na stałe, a ostatnio awansowałam! Jestem bardzo zadowolona, bo to nie jest taka praca, gdzie się idzie, bo się musi. Ale gdzie się idzie, bo się chce. Uważam, że jeżeli nie miałabym kogoś takiego, kto wskazałby mi drogę, troszkę ukierunkował, nawet nie zdecydowałabym się, żeby spróbować czy wysłać tam CV. To jest zupełnie inaczej, gdy się usiądzie samemu i analizuje plusy i minusy danej sytuacji. W relacji mentoringowej jest tak, że mentor słucha, później mówi jak on to widzi, co jemu się przydarzyło w takiej sytuacji, pokazuje inny punkt widzenia. To bardziej trafia do człowieka. Ja jestem osobą dość zamkniętą i wydaje mi się, że na początku miałam niską samoocенę, więc uważałam, że nie sprawdzę się na żadnym stanowisku. A mój mentor, Sebastian, wyciągnął ze mnie to, co najlepsze. Łatwiej jest, kiedy się wie, że ktoś coś podobnego przeszedł. Mentor powinien być jednocześnie otwarty i życzliwy, ale kiedy trzeba też konkretny. Taki pozytywny „kopniak” był dla mnie dużym impulsem do działania.

Program mentoringowy polecam każdej osobie, która poszukuje pracy albo nie wie, jak ma ukierunkować swoją przyszłość. Rozmawiam z różnymi osobami o pracy i o jej szukaniu. Mówię im, żeby obserwowały, co się dzieje w urzędzie pracy. A kiedy pojawi się kolejna edycja tego programu, koniecznie powinny się zgłosić!





PLUSY DODATNIE I PLUSY UJEMNE... CZY MENTORING TO SAME KORZYŚCI?

Kiedy po ponad roku testowania zlecone zostały badania trafności, użyteczności, skuteczności, innowacyjności naszego rozwiązania, firma zewnętrzna stwierdziła, że produkt i konieczność jego wprowadzenia, należy rozpatrywać w kilku wymiarach: elastyczności i przydatności dla podopiecznych, funkcjonalności dla mentorów, użyteczności dla urzędów pracy i organizacji pozarządowych oraz adaptowalności do zmiennych warunków i zróżnicowanego środowiska. Czyli każdy może na tym skorzystać...

Fakt skuteczności wypracowanego modelu podkreśla osiągnięty wskaźnik zatrudnienia, jest to 50%, a także bardzo niski wskaźnik powrotu do statystyk PUP – 30%. Co po prostu oznacza, że 7 naszych podopiecznych aktualnie pracuje. Potwierdzają to także wyniki badań psychologicznych. Na zakończenie fazy testowania 100% uczestniczek mogło pochwalić się wyższą samooceną i większym zadowoleniem z własnej sytuacji. Po pracy z mentorem okazało się, że podopieczne lepiej oceniają siebie i swoje umiejętności, lepiej też spostrzegają otoczenie i ukryte w nim możliwości. 100% uczennic efektywniej porusza się po rynku pracy, a pracodawcy wskazali, że 90% uczestniczek bardzo szybko lub szybciej niż inni aklimatyzowało się w miejscu stażu. Same uczestniczki wysoko oceniają wsparcie udzielone im w ramach projektu. Dostrzegają wpływ udziału w przedsięwzięciu na podnoszenie ich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, poczucie własnej wartości, poczucie kontroli, wiarę we własne siły, samodzielne poruszanie się na rynku pracy etc., choć najważniejsze było zdobycie pracy - podsumowuje Robert Piotrowicz, ewaluator oceniający nasz projekt.

W opinii ewaluatora nasz produkt jest efektywniejszy w porównaniu do dotychczas stosowanych instrumentów aktywizacji bezrobotnych. Głównym beneficjentem wpływającym na jego skuteczność jest szybkość, ilość, jakość obiegu informacji oraz możliwość retencji wiedzy przez podopieczne. Obieg informacji, transfer wiadomości i wiedzy osiągniany w programie nie jest możliwy do uzyskania przy

Waldemar Stępak p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy przekonuje o korzyściach dla publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Programy mentoringowe mogą skutecznie uzupełniać ofertę powiatowych urzędów pracy. Bazują na współpracy wszystkich instytucji rynku pracy, co sprzyja budowaniu partnerstw trójsektorowych oraz włączaniu się organizacji pozarządowych w działania. Zainicjowanie takiego dialogu służyć będzie rozwiązywaniu lokalnych problemów poprzez udział wielu partnerów, co może zdecydowanie zmniejszyć negatywne skutki narastającego bezrobocia. Zainicjowanie nowego narzędzia pozwoli na wsparcie młodych osób bezrobotnych w trudnej dla nich sytuacji. Bazuje ono na partnerskiej relacji mentora z podopiecznym. W powiatowych urzędach pracy doradcy zawodowi także starają się o takie relacje z bezrobotnymi. Jednak nadmiar zadań i braki kadrowe uniemożliwiają wchodzenie w głębsze relacje z klientem. Obecność mentorów byłaby więc skutecznym wsparciem dla aktywizacji zawodowej

bezrobotnych. Wydaje się, że zastosowanie mentoringu może pozytywnie wpływać na sytuację młodych osób. Umiejętne motywowanie ich i ukierunkowanie pomoże dowartościować osoby mentorowane. A dzięki temu odnajdą się na rynku pracy. Nie będą oni wracali do statystyk, ale samodzielnie poradzą sobie na rynku pracy. Skorzystają również pracodawcy, bowiem otrzymają pracowników, którzy z większą świadomością, motywacją będą podchodzili do pracy, a urzędy powiatowe nowe narzędzie aktywizacji, które w perspektywie pozwoli na długotrwałą aktywizację młodych bezrobotnych.

wykorzystaniu dotychczasowych narzędzi, przede wszystkim ze względu na metody pracy urzędów. Zbadano także, że mentoring, przy wysokim poziomie zatrudnialności, jest narzędziem bardzo efektywnym kosztowo.

Wypracowany model współpracy instytucji rynku pracy z wykorzystaniem narzędzia mentoringu jako metody aktywizacji osób bezrobotnych nie był dotychczas stosowany w kraju. Nowe podejście różni się zasadniczo od ustawowych form wsparcia. Zaadaptowane narzędzie nie jest kopią rozwiązań niemieckich, a nowatorską metodą, wykorzystującą rozwiązania i rezultaty różnych projektów (mentoring klasyczny – biznesowy, intermentoring, mentoring prewencyjny, mentoring edukacyjny). Najważniejszą jego cechą jest zmiana podejścia do rozwiązywania problemów na rynku pracy osób do 25 r. ż – kompleksowość i elastyczność. Zakłada ona połączenie elementów związanych z nabywaniem wiedzy i umiejętności, samorozwojem, bazowaniem na autorytecie oraz działaniami prewencyjnymi.

O KORZYŚCIACH Z ZASTOSOWANIA PROGRAMU MENTORINGOWEGO DLA PRACODAWCÓW OPOWIADA JAROSŁAW NIERADKA, DYREKTOR OPZL, WSPÓŁREALIZATOR PROJEKTU

Jakie są oczekiwania pracodawców wobec młodych osób poszukujących pracy?

Pracodawcy oceniają przydatność wszystkich kandydatów do pracy – niezależnie od ich wieku – przede wszystkim przez ich rzeczywiste umiejętności i posiadane kwalifikacje. Liczy się także doświadczenie – o to trudno wśród młodych ludzi – i nazwijmy to: chęć do pracy, samodzielne rozwiązywanie problemów, radzenie sobie na stanowisku pracy. Na stanowiskach, gdzie zachodzi bezpośredni kontakt z klientem, w firmach usługowych czy handlowych, ważna jest także otwartość, umiejętność słuchania oraz tworzenie tzw. dobrej atmosfery. Przedsiębiorcy zatrudniając młodych ludzi często wiedzą, że nie są oni idealnymi kandydatami do pracy, że wymagają dalszej nauki, praktyki i „oszlifowania” w danej firmie, na danym stanowisku. Ale wiedzą też, że przy zaangażowaniu z obu stron, taki młody, niedoświadczony pracownik może zamienić się w diament.

Czy absolwenci są właściwie przygotowani, aby wejść na rynek pracy?

Niestety nie, albo rzadko kiedy są. I to jest porażka naszego systemu edukacji. Po pierwsze praktycznie nie istnieje doradztwo zawodowe na najważniejszym etapie edukacji, czyli w gimnazjum. Dlatego też decyzje o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej: liceum, technikum, szkoła zawodowa i kierunku kształcenia, rzadko kiedy są trafione. To powoduje, że młodzież uczy się tego, co nie do końca lubi, w czym się dobrze czuje itd. Efekt? 3-4 lata stracone i konieczność wybrania nowej drogi: studia, ale jakie? Modne, łatwe, te, na które idą znajomi? W finale mamy wykształconych magistrów, którzy nie radzą sobie na rynku pracy i niestety często emigrują – to wielka porażka naszego państwa. Planowanie ścieżki kształcenia, rozpoznanie predyspozycji, znajomość rynku pracy i świadome decyzje – oto moja recepta.

Czy wsparcie takiej młodej osoby bezrobotnej przez mentora wpłynie na jej sytuację na rynku pracy?

Na pewno nie można traktować tej formy aktywizacji młodych ludzi jako powszechną. A szkoda, bo efekty są duże lepsze niż standardowych form, takich jak np. staż. Relacja mistrz-uczeń to zaangażowanie obu stron, indywidualne podej-



JAROSŁAW NIERADKA

– Zielonogórzanin od urodzenia, absolwent Technikum Elektronicznego w Zielonej Górze a następnie Uniwersytetu Zielonogórskiego (Wydział Humanistyczny). Od 2006 r. dyrektor biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Lat 38, żonaty, tata trójki dzieci. Społecznik, członek stowarzyszenia Brat Albert Chmielowski oraz Stowarzyszenia Kibiców Basket Zielona Góra, wiceprezes Stowarzyszenia Lepsze Lubuskie.

Zawodowo zaangażowany w rozwój przedsiębiorczości i wsparcie dla przedsiębiorców, pozyskiwanie dotacji unijnych na rozwój przedsiębiorstw i rozwój rynku pracy. Obecnie zaangażowany w przedsięwzięcie, które jest największą szansą dla lubuskiego, tj. budowę kopalni miedzi w regionie.

ście, czas, który obie strony angażują. Te czynniki sprawiają, że młody bezrobotny człowiek, nabiera przekonania o własnej wartości, rozwija mocne strony, walczy ze słabościami, ale też lepiej orientuje się na rynku pracy, wzmacnia poczucie własnej wartości. Jest gotowy sprostać wyzwaniom, zmierzyć się z „nowym”, jakim jest pierwsza praca.

**Jakie korzyści dla pracodawców będzie miało wdrożenie programów mentorin-
gowych?**

Efekty tej nowej formy aktywizacji to zmotywowani, gotowi do pracy młodzi ludzie. A korzyści z takich pracowników są dla pracodawców bardzo wymierne, przekładają się też na rozwiązanie problemów, o których wspominałem na początku.

Wśród głównych korzyści, wynikających z programu mentoringowego dla młodych osób bezrobotnych wyróżniamy:

- zapobieganie bezradności na rynku pracy,
- podniesienie poziomu samooceny, motywacji oraz samowiedzy, w celu planowaniu kariery zawodowej,
- dostarczenie narzędzi wspierających wybory zawodowe, w tym dostosowanie ich do planów życiowych, wykształcenia oraz otoczenia makroekonomicznego,
- podniesienie poziomu motywacji do zmiany,
- podniesienie poziomu integracji społecznej podopiecznych,
- dostarczenie narzędzi wpływających na zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego.

Ważne są także umiejętności komunikowania się, autoprezentacji, poznanie realiów świata zawodowego, procedur administracyjnych oraz umożliwienie przystąpienia do weryfikacji wiedzy i poglądów.

**EFEKTAMI BADAŃ PODZIELIŁA SIĘ Z NAMI PSYCHOŁOŻKA HONORATA
RUBAN, WSPÓŁPRACUJĄCA Z PODOPIECZNYMI W PROJEKCIE.**

Jakie są korzyści dla uczestników z relacji mentoringowej?

Korzyści psychologiczne są wielorakie. Na początku, w trakcie i na zakończenie udziału w projekcie mierzono przede wszystkim najważniejsze dwie zmienne, chodzi o coś, co nazywamy wewnątrz albo zewnątrz sterownością, badano to testami psychologicznymi na umiejscowienie kontroli. One wykazały, że podczas całego procesu to umiejscowienie kontroli przechodziło od zewnętrznego do wewnętrznego, tzn. że na początku uczestniczki miały takie poczucie, że na to co ich w życiu spotyka nie mają w zasadzie większego wpływu, warunkują to raczej jakieś czynniki zewnętrzne, niezależne od nich samych. Natomiast już od połowy procesu do jego zakończenia można było zobaczyć korzystne zmiany, poczucie własnej skuteczności zaczęło przechodzić do wewnątrz. Oznacza to, że miały silniejsze przeświadczenie na temat tego, że rezultaty ich działań zależą od nich samych, że to one mają wpływ na bieg spraw i rezultaty działań są wynikiem ich zachowania oraz podjętych decyzji. Jest to cecha bardzo korzystna ze względu na podjęcie zatrudnienia i jego kontynuowanie. Okazuje się bowiem, i w badaniach zostało to wielokrotnie udowodnione, że osoby które mają takie wewnętrzne



HONORATA RUBAN

– psycholog o specjalności psychologia kliniczna, absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie (obecnie Uniwersytetu SWPS). Pisała pracę magisterską z zakresu poczucia własnej skuteczności oraz umiejscowienia kontroli w procesie uczenia się, ze szczególnym uwzględnieniem transferu wiedzy szkoleniowej do jej praktycznego zastosowania. Szczególnie interesuje się procesami uczenia się, nabywaniem kompetencji społecznych i umiejętnościami kreatywnego myślenia. Pracuje jako psycholog oraz trener na zlecenie instytucji prywatnych i publicznych, prowadzi również własną praktykę psychologiczną. Na co dzień pracuje z osobami bezrobotnymi w zakresie aktywizacji na rynku pracy.

umiejscowienie kontroli, zdecydowanie lepiej pracują i osiągają większe wyniki. Jasne jest, że ważne jest poczucie, że mam wpływ na efekt. Pracodawcy generalnie nie chcą zatrudniać pracowników, którzy uważają, że wszystko będzie zależało od przełożonego, szefa, losu...

Podniosła im się także samoocena, widać to szczególnie w II badaniu, skok jest dość znaczący. Samo przystąpienie do projektu i rozpoczęcie relacji mentorin-gowej miało wpływ na wzrost samooceny, co ciekawe później sam proces nie spowodował już znaczących zmian, a jedynie zatrzymanie oceny na wyższym poziomie niż bazowy. Wydaje się, że już sama forma tak indywidualnego i kompleksowego podejścia mogła się do tego przyczynić. Sami mentorzy, szczególnie w pierwszej fazie nastawieni byli na wzmacnianie samooceny podopiecznych.

Mierzony był też poziom satysfakcji z życia, i tu, co ciekawe nic przełomowego się nie zmieniło. Czyli zadowolenie z życia nie koreluje z programem mentoringowym czy znalezieniem pracy. Wynika to z hierarchii ważności pokolenia Y. Praca nie stanowi dla nich czynnika najważniejszego, warunkującego szczęście, a jedynie środek, jak je osiągnąć, zgodnie z maksymą: „pracuję po to, aby żyć, a nie żyję po to, aby pracować”.

Dużą korzyścią jest też fakt usamodzielnienia się podopiecznych, mentorzy tak właśnie prowadzili ten proces – niedyrektywnie. Zachęcali do samodzielnego poszukiwania stażu, pracy, rozwiązywanie problemów. Obecnie podopieczni nie polegają już tak na instytucjach typu urząd pracy czy rodzina, a umieją podejmować samodzielne decyzje, wykorzystać swoje mocne i słabe strony poruszając się po rynku pracy.

Jak wielokrotnie podkreślali nasi rozmówcy, mentoring to relacja typu win-win, dla obu stron przynosząca korzyści. Dla mentora to przede wszystkim satysfakcja płynąca z relacji, nowe wyzwania, rozwój osobisty, ale także podniesienie kompetencji doradczych i interpersonalnych. Możliwość refleksji i nowego spojrzenie na własną drogę kariery, co rzadko zdarza nam się robić na co dzień.

O SENSIE BYCIA MENTOREM ROZMAWIAŁAM Z MARKIEM CEBULĄ, BURMISTRZEM KROSNA ODRZAŃSKIEGO, MENTOREM W PROJEKCIE.

Dlaczego zostałeś mentorem?

Przeszedłem dobrą szkołę życia, lubię kontakt z młodzieżą, z którą, jak sądzę, potrafię znaleźć wspólny język. Uznałem, że to może być doskonała przygoda, ale także możliwość spotkania z kimś nietuzinkowym, komu, być może, będę w stanie w jakiś sposób pomóc, doradzić. Dorośli zwykli mówić, że gdyby mieli aktualne doświadczenie życiowe w młodości, często inaczej pokierowaliby swoim życiem. Wiem, że najlepiej uczymy się na swoich błędach, ale te lekcje bywają długotrwałe, a nawet bolesne. Mentoring był okazją do spotkania ludzi stojących u progu swojej, jeszcze niejasno wyklarowanej drogi życiowej, z tymi, którzy są w tej podróży nieco dłużej, mają za sobą kilka zakrętów, ale też dotarli do wyznaczonych sobie celów. I generalnie chyba właśnie o to w tym wszystkim chodzi – by chcieć i umieć podpowiedzieć innym, jak nie walić głową w mur, gdy obok jest otwarta furta. W oparciu o partnerską rozmowę, a nie moralizowanie na siłę. Na swój sposób rodzic zawsze jest mentorem, ale wydaje mi się, że ktoś z zewnątrz jest w stanie, w pewnych okolicznościach, dużo więcej wnieść w życie młodej osoby. Często łatwiej jest nam otworzyć się przed obcym człowiekiem, niż przed kimś bliskim, odważniej porozmawiać z nim o swoich ambicjach, marzeniach, nie narażając się przy tym na krytykę, czy „podcinanie skrzydeł”...

Z perspektywy ostatniego roku, jak uważasz jakimi cechami powinien wyróżniać się dobry mentor?

Powiem nieco humorystycznie – przede wszystkim powinien „z nie jednego pieca jeść chleb”. Takie doświadczenie zdobywa się latami, spotykając różnych ludzi, pracując raz na budowie, raz w biurze, czasem będąc pracodawcą, czasem pracownikiem, a kiedy indziej bezrobotnym. Ale też mieć na koncie kilka sukcesów,



MAREK CEBULA

– burmistrz Krosna Odrzańskiego, poseł na Sejm VI kadencji, przedsiębiorca i społecznik. Współzałożyciel i długoletni prezes Stowarzyszenia Inicjatyw Społecznych SKARPA. Mentor. Miłośnik motoryzacji i jazdy na rowerze, czterokrotny Mistrz Polski w Triathlonie, w kategorii „Sztafeta VIP”. Ukończył studia na Wydziale Leśnym Akademii Rolniczej w Poznaniu. W latach 1992-2007 prowadził własną działalność gospodarczą, a w 2002 roku zadebiutował w lokalnej polityce zostając radnym miejskim. W 2006 roku, zasiadł w Radzie Powiatu Krośnieńskiego, a w 2007 roku, z woli Lubuszan, objął mandat poselski. W 2010 roku zaważczył o stanowisko burmistrza Krosna Odrzańskiego. 16 listopada 2014 roku, ciesząc się ponad 60 % poparciem mieszkańców gminy Krosno Odrzańskie, został wybrany na drugą kadencję.



IRENEUSZ SMALEC

64 - W mentoringu zarówno podopieczny, jak i mentor zaczynają od tego samego – obydwójce nie wiedzą o sobie nic. Wzajemne zaufanie budowane jest na wymianie spostrzeżeń i opinii, przy czym opinie mentora i podopiecznego są równe – podsumowuje Ireneusz Smalec, założyciel i właściciel firmy „IRMEK, w projekcie pełni rolę asystenta ds. współpracy partnerskiej. – Mentoring to produkt kompleksowy, z pewnością przyda się pracodawcom, którzy będą mogli znaleźć pracowników spełniających ich oczekiwania oraz skrócić okres ich adaptacji do nowych warunków pracy – dodaje.

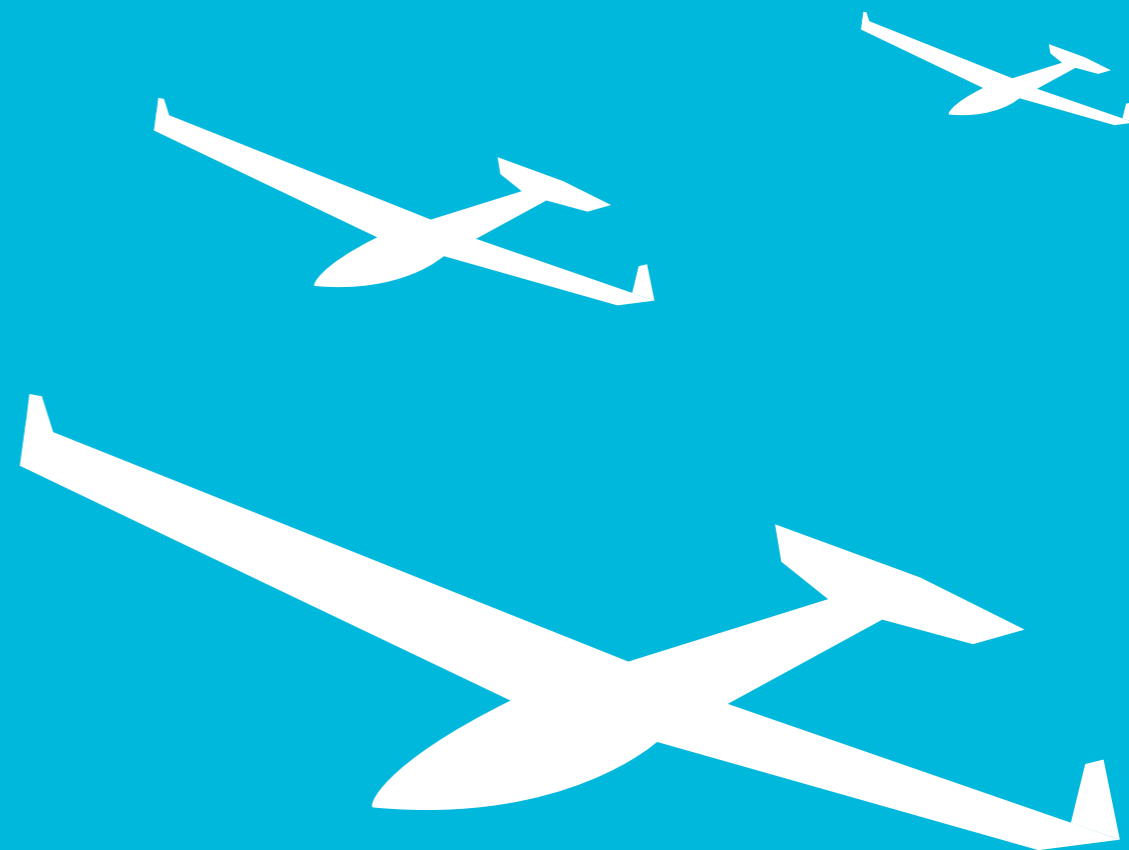
które będą świadczyć o konsekwencji i skuteczności w działaniu. Tylko wówczas mentor będzie autentyczny w swoich wypowiedziach i ma szansę stać się autorytetem dla swojego podopiecznego. Musi mieć w sobie także otwartość i umiejętność nawiązywania kontaktu, być w pewnym stopniu osobą uniwersalną, ale również podchodzącą z rzeczywistym zainteresowaniem do tworzonej relacji. Mentor jest naturalny i szczerzy, gdy nie uczestniczy w tym procesie z poczucia obowiązku, ale dobrej woli. Młodzi ludzie mają to do siebie, że bardzo szybko wyczuwają fałsz, a to od razu skazuje relacje z podopiecznym na porażkę. Ważną kwestią jest także konieczność wyczulenia na pewne kwestie – mentor nie jest od „załatwiania czegoś”. Nie znajdzie pracy, nie rozwiąże problemów, może co najwyżej podzielić się swoimi doświadczeniami, doradzić, jak lepiej odnaleźć się w danej sytuacji w życiu. Obrazowo powiem, że mentor jest od wskazywania tego, gdzie jest wędka, a nie od dawania już złowionej ryby. Na efektywność tych działań ma jednak także wpływ dobór osób w pary – to również determinuje jakość nawiązywanej współpracy.

Czy będziesz kontynuował swój udział w programie?

Oczywiście, zgłosiłem się już nawet do bazy mentorów, którą organizuje Fundacja. Uwielbiam poznawać nowych ludzi i staram się jak najwięcej czerpać z tych spotkań dla siebie. Każdy człowiek, niezależnie od wieku, ma swój potencjał i doświadczenie, z którego, często i ja korzystam. Przecież nikt z nas nie ma monopolu na wiedzę i nieomylność a rozmowy prowadzone w procesie mentoringu, mogą być źródłem rozwoju zarówno dla jednej, jak i drugiej strony.

Dlaczego mentoring się sprawdza? Ponieważ jest on skutecznym narzędziem wspierającym rozwój młodego człowieka, opartym właśnie na szczególnym związku i relacjach, niewystępujących w innych sytuacjach społecznych. Role nauczycieli, wychowawców, znajomych, rodziny formowane są na innych prawach i zasadach, które nie zawsze pozwalają osiągnąć taki kształt relacji. Model przynosi wymierne korzyści dla wszystkich grup odbiorców (czyli osób bezrobotnych), użytkowników (instytucji rynku pracy) oraz pracodawców. Mentoring to narzędzie, które daje możliwość wsparcia osób, z którymi urzędy pracy do tej pory sobie nie radziły. A jest to możliwe dzięki delegowaniu realizacji części zadań do niepublicznych instytucji rynku pracy.

NAJTRUDNIEJSZY PIERWSZY KROK



10 NIEZWYKŁYCH HISTORII

Mentoring to nowe podejście do aktywizowania młodych osób. To metoda, która ma przyczynić się do znalezienia rozwiązań, które pomogą im wejść na rynek pracy. Młodzi nie do końca wiedzą, co chcą robić w życiu. Nie mają też pojęcia o tym, jak poruszać się po rynku pracy, bo nie są do tego przygotowani.

Dla uczestniczek projektu cała przygoda z programem rozpoczęła się od warsztatu, który odbył się pod koniec października 2013 roku. Wzięły w nim udział uczestniczki oraz mentorzy. Tam pary się poznały i nawiązały relacje. Po warsztacie rozpoczęła się praca mentoringowa już w bezpośredniej relacji mentor – podopieczna.

ODNALEŹĆ SWOJE MIEJSCE

Wchodząc do programu podopieczne miały duże oczekiwania, każda z 10 uczestniczek chciała otrzymać fachową pomoc i znaleźć swoje miejsce w życiu zawodowym

Martyna Małyszko mieszka we wsi Wężyska. Jest dość odważna i może dlatego przez niektórych postrzegana jest jako osoba szalona – Początkowo byłam dość sceptycznie nastawiona do całokształtu współpracy z mentorem. Jednak już po pierwszym spotkaniu moje obawy zniknęły – wspomina podopieczna Marka Cebuli. – Mój mentor okazał się osobą szczerą i bardzo sympatyczną. Zupełnie inaczej kreowały go media – dodaje. Martyna miała jasno określony cel związany z pracą zawodową, ale nie do końca wiedziała, w jakim kierunku ma podążać.

CO CHCĘ ROBIĆ W ŻYCIU?

Mariola Franaszek pochodzi z Bronkowa, małej miejscowości koło Krosna Odrzańskiego. Ukończyła studia na kierunku zarządzanie. Nie zastanawiała się nad wyborem kierunku, skończyła szkołę średnią i postanowiła iść na studia. Kierunek wydawał się wszechstronny i miała nadzieję, że nie będzie problemu ze znalezieniem pracy, ale okazało się inaczej. Była na stażu w banku, potem w opiece społecznej. Nie bardzo wiedziała, co ma ze sobą zrobić. Zgłosiła się do projektu, bo chciała, żeby ktoś jej pomógł. – Kiedy dowiedziałam się o projekcie, pomyśla-



Dziewczyny są pełne nadziei, ale od początku wiedziały, że mentoring nie załatwi za nie wszystkich spraw i nie zapewni świetlanej przyszłości. To wszystko wymaga pracy, czasami bardzo ciężkiej. Mentorzy byli dla uczennic podporą, wskazywali drogę. Ich zadaniem było sprowokować procesy myślowe u podopiecznych.

Łam, że to idealny czas na zmiany – wspomina uczennica. – Dzięki szkoleniom i warsztatom poznałam nowych ludzi i nauczyłam się komunikowania z otoczeniem. Podobnie myśli Hanna Zdanowicz, która chciałaby zostać terapeutą zajęciowym i pracować w swoim zawodzie. Ale to tylko jedno z marzeń. Chciałaby mieć dom z ogródkiem, dwa psy rasy staffordshire bull terier. Ma nadzieję, że wystarczy jej czasu, żeby zajmować się malowaniem obrazów, które następnie będzie rozdawać znajomym i rodzinie. – Mentor pomógł mi w obraniu właściwej drogi życiowej – przyznaje.

Natalia Kukulska-Żołądek mieszka w Osiecznicy. Skończyła szkołę policealną o profilu logistyka. Zgłosiła się do projektu, gdyż miała nadzieję, że projekt pomoże jej w pokonaniu nieśmiałości i znalezieniu pracy.

PODJAĆ WYZWANIE

Kamila Ławrecka chciała pracować w wyuczonym zawodzie, gdyż jest on związany z jej zainteresowaniami. Miała nadzieję, że w przyszłości będzie to możliwe. Jest absolwentką Uniwersytetu Zielonogórskiego, gdzie studiowała ochronę środowiska. Jej zainteresowania to podróże, dobre kino i kynologia. – Mentoring to ciekawe doświadczenie. Chciałabym, żeby taka forma relacji przyjęła się na gruncie polskim. Dzięki temu zarówno ja, jak i wiele innych młodych osób, będzie mogło czerpać z programu wiele korzyści – wyjaśnia Kamila.

Podobnie myśli Michalina Dalecka z Krosna Odrzańskiego. Ona także chciałaby pracować w wyuczonym zawodzie. W 2013 roku skończyła studia o specjalności zarządzanie kryzysowe, w a później studia podyplomowe – zarządzanie ochroną informacji niejawnych. – To nie był kierunek moich marzeń. Teraz jednak zmieniłam zdanie, gdyż praca związana z zarządzaniem kryzysowym jest ciekawa, co ma dla mnie duże znaczenie. Lubię jak w moim życiu coś się dzieje, a nuda i rutyna w pracy to najgorsze, co mogłoby mnie spotkać – tłumaczy Michalina.

Sylwia Pijacka ma dwie specjalności – jest technikiem budownictwa i technikiem masażystą. Mieszka w Ciemnicach, małej malowniczej miejscowości, położonej 30 km od Zielonej Góry. Interesuje się głównie masażem i literaturą sensacyjną. – Chciałabym znaleźć pracę związaną z masażem i usamodzielnic się – mówi Sylwia.

PRACA MOJĄ PASJĄ

Olga Polita urodziła się i mieszka w Krośnie Odrzańskim, gdzie ukończyła Technikum Ekonomiczne. Potem były studia na Uniwersytecie Zielonogórskim i tytuł licencjata z ekonomii. Jest lokalną patriotką, jej marzeniem jest znaleźć taką pracę, dzięki której nie będzie musiała wyjeżdżać z Krosna Odrzańskiego. Ma nadzieję, że w przyszłości będzie pracować z ludźmi. – Praktyki, które odbywałam w Urzędzie Miasta w Krośnie Odrzańskim w Wydziale Spraw Cywilnych dały mi szansę pomocy ludziom. Każda rozwiązana sprawa to doświadczenie, z którego mogłam się czegoś nauczyć – cieszy się Olga.

Praca z ludźmi jest także marzeniem Magdaleny Radziwinowskiej. – Ukończyłam liceum o profilu socjalnym i pragnę rozwijać się w tym kierunku. Przez trzy lata byłam wolontariuszką w szkole podstawowej nr 4 w Krośnie Odrzańskim, gdzie organizowałam różne imprezy dla dzieci, np. Andrzejkę. Pomagałam też podczas wyjazdów szkolnym – wspomina Magda.

STAŻ GWARANCJĄ SUKCESU

Wszystkie dziewczyny objęte mentoringiem odbyły półroczny staż. Niektóre znalazły wymarzone zajęcie, inne borykały się z problemem niedopasowania. W takich momentach pomocny okazywał się mentor. Dla Kamili Ławreckiej praca z mentorką była ważna, nakierowywała, pokazywała drogę. – Miałam trudną sytuację, bo zmieniłam staż. W pierwszej pracy nie było możliwości kontynuacji, dlatego szukałam dalej – tłumaczy Kamila. Niektóre z dziewczyn po stażu „zostały” i pracują nadal. Mówią o tym z dumą i nieskrywaną radością. Innym się nie udało i nadal poszukują swojego miejsca. Marta Żarska chciała, aby staż był blisko domu. Ale teraz jest bezrobotna. – Mentor chciał mnie wysłać do innej pracy. Gdybym go posłuchała, to pewnie dzisiaj miałabym pracę – opowiada.

PEWNE SIEBIE I ZADOWOLONE

Po 11 miesiącach pracy z mentorami zorganizowaliśmy galę podsumowującą proces. Odbyła się ona 6 września 2014 roku w Gospodarstwie Agroturystycznym „Stary Młyn” w Brzeźnicy. Dobrze było popatrzeć na dziewczyny – pewne siebie,



młode osoby, zadowolone z tego, co udało się im osiągnąć. Chętnie rozmawiają i dzielą się swoimi przemyśleniami na temat mentoringu. Wszystkie zgodnie przyznają, że projekt wpłynął na ich pewność siebie i pomógł odnaleźć kierunek. Jak oceniają cały proces? Natalia Kukulska-Żołądek twierdzi, że dzięki mentoringowi mogła realizować swoje plany. – Spotkania z mentorem były bardzo owocne, pomagał rozwiązywać problemy, przedstawiając swój punkt widzenia. Gdy nie wiedziałam, co ze sobą zrobić, porozmawialiśmy i spisaliśmy moje zalety i wady. Wiem, że ta relacja będzie procentować, a ja będę umiała walczyć o swoje – podsumowuje Natalia.

DZIEWCZYŃSKIE ROZMOWY

Dla Marioli Kuryłowicz ten rok był przełomem w życiu, wyszła za mąż, znalazła pracę. – Dzięki mentoringowi poznałam lepiej siebie. Dużo się zadziało, jestem zadowolona z pracy. Dla mnie to satysfakcja, że mam co robić w życiu i mam pracę, którą lubię. Po stażu przedłużono mi umowę i bardzo się z tego cieszę – opowiada z dumą Mariola.

Olga Polita uważała, że nigdy nie znajdzie pracy. Ale pojawił się projekt, dodał jej pewności siebie, dzięki czemu poznała swoje atuty. – Podczas rocznej pracy, mentor wyciągnął ze mnie informacje, o których istnieniu nawet nie wiedziałam. Dostałam staż w wojsku w sekcji medycznej, ale moja przygoda z pracą trwa nadal. Projekt spełnił marzenia, bo robię to, co zawsze chciałam robić. Codziennie rano idę do pracy z uśmiechem na ustach.

Większą pewnością siebie może pochwalić się także Sylwia Pijacka. – Gdy zaczynałam staż, byłam zamknięta, wstydziłam się. Ale dzięki pracy z mentorem stałam się bardziej otwarta – wyjaśnia Sylwia. – Ten rok to dla mnie świetna nauka. Dogadywałam się z mentorem. Myślę, że byliśmy dobrze dobrani.

„NA ŻĄDANIE”

Większość dziewczyn przyznaje, że spotkania odbywały się w zależności od potrzeb. Tak było z Michaliną Dalecką, która wspomina, że początek pracy z mentorem był trudny. – Ciężko mi było przełamać się i mówić do mentora po imieniu. Na

początku byłam trochę onieśmielona i zamknięta. Ale relacja powoli zaczęła się rozwijać – wyjaśnia Michalina. – Przygotowywał mnie do rozmowy kwalifikacyjnej, pomógł poprawić list motywacyjny i cv. Wspierał i doradzał, gdy zmieniałam staż – dodaje. W trakcie trwania stażu dostała pracę. Na razie jest „na zastępstwie”. Pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy. Tak jak chciała. Jest zadowolona.

W projekcie wzięło udział 10 młodych, bezrobotnych dziewczyn do 25 roku życia, które nie miały wykształcenia lub doświadczenia zawodowego. 70 proc. z nich zniknęło z ewidencji urzędów pracy – pracuje. To bardzo dobry wskaźnik. – Jesteśmy zadowoleni z efektów. Wydaje się, że to tylko 10 osób, ale gdyby co kwartał objąć wsparciem tych 10 osób, które potem znalazłyby pracę, to przecież byłoby coś wspaniałego – mówi Magdalena Tokarska, koordynatorka projektu.



MNOŻY SIĘ TYLKO TO, CO SIĘ DZIELI

O ciekawości bycia mentorem, własnym rozwoju i potrzebie dawania z Beatą Piasny rozmawia Małgorzata Zielińska

Czym dla Pani był udział w programie „Mentoring...”

Ciekawym doświadczeniem z punktu widzenia zawodowego, ponieważ na co dzień pracuję z ludźmi którzy się rozwijają zawodowo i dbają też o swój rozwój osobisty. Cieszę się też, że mogłam uczestniczyć w różnego rodzaju szkoleniach, sesjach wymiany doświadczeń, studiów przypadków, korzystać z supewizji. Przy okazji była to interesująca przygoda, doświadczenie relacji z osobą, której, mam nadzieję, mogłam pomóc. Poznałam też ciekawych ludzi, którzy zaangażowali się w ten projekt, współtworzyli go, uczestniczyli w nim. Naprawdę – całość to bardzo rozwijające doświadczenie.

Jaki był powód tego, że chciała pani zostać mentorem?

Pracuję z ludźmi, jestem coachem oraz trenerem i we wszystkim, co robię inspirowuję mnie efekty wynikające ze zmian i rozwoju. Chciałam sprawdzić, czy moja wiedza i doświadczenie przydadzą się w tym projekcie. Ponadto jestem „kobietą w działaniu”, podejmuję wyzwania, zdobywam doświadczenia, a na nich buduję swoje życie.

Czy Pani oczekiwania odnośnie udziału w tym projekcie były zgodne z rzeczywistością?

Tak. Cieszę się, że mogłam zostać mentorem oraz że miałam wsparcie superwizora, szkolenia, spotkania. Doświadczenie, możliwość rozwoju, spełniły moje oczekiwania, tak samo, jak relacja, jaka zbudowałam z moją podopieczną. Ja i moja mentee miałyśmy wiele punktów stycznych, myślę, że jedną z ważniejszych rzeczy w procesie mentoringowym jest właściwy dobór ludzi.

Jaki był więc Wasz największy wspólny sukces?

Za największy sukces uważam stworzenie dobrej relacji z mentee. Ona wiedziała, że może na mnie liczyć, nawet poza dniami wyznaczonymi na spotkania. Zaufanie



BEATA PIASNY

– akredytowany coach ICF (ACC), trener NLP, trener biznesu, mentor. Specjalizuje się w coachingu w obrębie: motywacji, efektywności, planowania, rozwijania i korzystania z własnego potencjału, pobudzania do rozwoju oraz wizerunku, rozwoju Kobiet. W 2009 roku ukończyła kurs praktyka NLP, a w 2010 uzyskała certyfikat trenera, mastera NLP, trenera biznesu oraz coach’a YCC. Na bieżącą szkoli się m. in. w Krakowie w Akademii Mistrzów Treningu „Grupa Mentor” – szkoła transformacyjno-rozwojowa, szkoła gier i symulacji czy też szkoła outdooru. W 2013 roku ukończyła akredytowaną szkołę Coachów ICF. Od czterech lat jest właścicielką i prowadzi agencję szkoleniowo-konsultingową CAMBIAR w Zielonej Górze. Zajmuje się szkolenia-

mi z zakresu komunikacji i negocjacji, zarządzania sobą w czasie, budowania relacji, negocjacji, wpływu społecznego i perswazji, kreowania wizerunku, wystąpień publicznych i prezentacji. Swoje doświadczenie zawodowe buduje współpracując ze środowiskiem biznesu, kultury oraz organizacji samorządowych. Jest członkiem ICF Global i ICF Polska. Od 3 lat specjalizuje się także w rozwijaniu potencjału leaderskiego Kobiet. Jest założycielką i prezeską stowarzyszenia „Spotkania Kobiet”, które skupia aktywne i przedsiębiorcze kobiety, które łączy rozwój, pasja i współdziałania (www.SPOTKANIAKOBIET.pl). W plebiscybie Gazety Lubuskiej otrzymała tytuł „Kobieta Przedsiębiorcza 2013”.

w naszej relacji było bardzo ważne. Byłyśmy partnerkami, nie było tak, że ja wiem dużo więcej, a ona mniej – dzieliłyśmy się swoimi pomysłami na tę relację. Moja mentee jest mądra, konsekwentna i dojrzała. Szybko podjęła decyzję w odniesieniu do swoich potrzeb, ja jej tylko trochę pomogłam. Trochę nawet czuję niedosyt!

Jakie narzędzia wykorzystywałyście w procesie mentoringowym?

Te, które znam ze swojej praktyki szkoleniowej i coachingowej, jednak przede wszystkim starałam się być wsparciem, lustrem, które pokazuje mocne strony, przygotowuje do trudniejszych sytuacji. Wyznaczyłyśmy cele i badałyśmy opcje dojścia do nich – różnorodnie, niestandardowo. Mentoring to taka stymulacja możliwości, bez nacisku i z ciekawością wobec drugiego człowieka...

Czy to, co osiągnęła Pani podopieczna udałoby się bez relacji mentoringowej, bez wsparcia projektu?

Trudno mi powiedzieć. Pavarotti powiedział kiedyś, że „wielki sukces potrzebuje profesjonalnego wsparcia”, więc wsparcie projektu na pewno to ułatwiło. Przypominając sobie swój start w drogę zawodową myślę, że wtedy bardzo przydałaby mi się mentorka, żeby nie przecierać każdego szlaku samotnie. Mam nadzieję, że choć trochę przyczyniłam się do sukcesu mojej mentee.

Czy w Pani życiu pojawił się mentor?

Na przestrzeni mojego życia pojawiło się wiele mądrych osób, natomiast prawdziwą mentorkę udało mi się spotkać zupełnie niedawno. Moją mentorką jest Dorota Dąbrowski, Dyrektor AmCham, Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce, która jest fantastyczną osobą, świetnie się rozumiemy. Jesteśmy do siebie podobne. Myślę, że jest między nami chemia dobrej relacji i zaufanie, dlatego tak ważny jest dobór ludzi. Mentoring to relacja dwustronna, dzielenie się dobrą energią i różnorodnym spojrzeniem na różne tematy. Ponoć na mentora trzeba być gotowym, ja trochę czekałam.

Bycie mentorem jest zdeterminowane głęboką potrzebą wsparcia drugiego człowieka. Chciałabym w tym miejscu pobudzić osoby, które czują, że mogą coś dać, pomysły, energię, trochę wolnego czasu, które bardzo się opłaci. Niewiele potrzeba, by wyjść do ludzi, najważniejszy jest pierwszy krok. Potem się już dzieje. Często mamy takie przekonanie: „a co ja tam mogę komuś pomóc”? Tymczasem tak, wystarczy odrobina czasu. To nie muszą być metody, wielka wiedza, narzędzia –

czasem wystarczy koleżeńska relacja. Tak szybko żyjemy, że po prostu w pewnym momencie okazuje się, że jesteśmy sami.

Jakich rad na podstawie tych doświadczeń mogłaby Pani udzielić osobom, które chcą zostać mentorami?

Przede wszystkim, by nie starały się być super hiper mentorami, tylko osobą, która wpiera! Mentor to słowo, które kojarzy się bardzo poważnie – mentor to trochę jak starzec z długą siwą brodą. Bardziej traktuję mentoring relacyjnie, jako bycie z kimś, dawanie od siebie czegoś dobrego. Nie chodzi o bycie alfą i omegą tylko o uważność wobec drugiej osoby, by dać jej czas i przestrzeń do rozwoju. Rozważać doświadczenia, nie oceniać, nie wartościować, nie doradzać ze swojej perspektywy. Wszystko to, co też jest ważne w coachingu. Możemy także stymulować, zadawać różnorodne pytania: „a co ci to da”, „a jak”, „a dlaczego”, być ciekawym myśli i pomysłów drugiej osoby. Jeżeli ktoś ma w sobie otwartość – to jest bardzo fajna forma korzystania na relacji poprzez dawanie – nie od dziś wiadomo, że mnoży się tylko to, co się dzieli.

Dziękuję bardzo.



NIE POPADAĆ W „NAUCZYCIELSTWO”

Sławomir Koziel opowiada Małgorzacie Zielińskiej o potrzebie wspierania innych i przekazywaniu swojej wiedzy osobie mentorowanej

Czym był dla Ciebie udział w projekcie?

Udział w projekcie był doświadczeniem, rozwojem własnych kompetencji, ale przede wszystkim chęcią pomocy drugiej osobie, rozwijaniem jej potencjału. Na relacji mentoringowej zawsze korzystają dwie strony.

Dlaczego chciałeś zostać mentorem, skąd ta motywacja?

Lubię takie przedsięwzięcia, a mentoring zawsze odbywa się dzięki dobrej woli i chęci, aby pomóc drugiemu człowiekowi. Chciałem przetestować swoją wiedzę i umiejętności. A zaproszenie do projektu było doskonałą okazją.

Czy Twoje oczekiwania wobec udziału w tym projekcie były zgodne z rzeczywistością?

Generalnie wszystko odbyło się tak, jak sobie przemyślałem i zaplanowałem, jednak musieliśmy przejść przez jedną sytuację kryzysową. Udało nam się ją przezwyciężyć i mogliśmy pracować dalej. To było też możliwe dzięki dobrej konstrukcji projektu – miałem wsparcie superwizora, który potrafił spojrzeć obiektywnie, bez emocji i osobistego udziału na tę sytuację i zasugerować możliwe rozwiązania. W relacji mentoringowej spotykają się dwie osoby, każda z innym bagażem doświadczeń, oczekiwań, czasem obaw... Mogą się wydarzyć różne sytuacje i problemy – najważniejsze, aby umieć o nich rozmawiać, nie chować się ze swoimi odczuciami – dzięki temu jeszcze lepiej udaje nam się poznawać drugiego człowieka i iść dalej.

Co było największym sukcesem Waszej relacji?

Na pewno to, że udało się nam osiągnąć najważniejsze założenia i oboje byliśmy zadowoleni.



SŁAWOMIR KOZIEŁ

– socjolog, z zamiłowania badacz życia społecznego. Ukończył socjologię na Uniwersytecie Zielonogórskim oraz zarządzanie zasobami ludzkimi na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Główną pasją, czyli możliwość badania życia społecznego rozwija poprzez uczestnictwo w różnych projektach badawczych. Interesuje go wspieranie możliwości rozwoju aspiracji zawodowych i życiowych ludzi, obecnie szczególnie związanych z tematyką zapobiegania występowania depresji w społeczeństwie polskim.

Z jakich narzędzi korzystałeś podczas mentoringu?

Wypisaliśmy sobie na początku wszystkie cele, marzenia, które moja podopieczna uważała za istotne. Powstała lista 14 rzeczy, które podczas kolejnych spotkań omawialiśmy, opisywaliśmy... Moja podopieczna sama eliminowała te, które dla niej nie były przyszłościowe lub nie okazywały się tak ważne jak myślała na początku. I tak powstała krótka lista 5 najważniejszych celów, nad którymi pracowaliśmy w różny sposób – np. używając metody typu SMART czy GROW lub rozwiązując testy, gdyż jednym z celów było zdanie egzaminu. Układaliśmy wspólnie plan dnia, potem omawialiśmy na ile to planowanie pomaga realizować etapy zadań, oceniać, czy coś zostało zrobione, czy nie. Proste sprawy a jednak bardzo potrzebne, i chyba wspierające dla podopiecznego, gdy wie, że ktoś się tym interesuje, może pomóc.

Czy to wszystko udałoby się Twojej podopiecznej bez relacji mentoringowej?

Wydaje mi się, że nie. Ona sama stwierdziła, że udział w tym projekcie pozwolił jej na odkrycie samej siebie, bardziej otworzyła się na własne oczekiwania oraz na innych ludzi. Przede wszystkim zaufała w ważnych sprawach innemu człowiekowi. A to nie jest przecież takie proste.

Zaufanie jest najważniejsze w mentoringu?

Tak, zgodzę się z tym. Nawet, jeśli wykorzystamy wszystkie metodologiczne narzędzia a nie będzie między mentorem a podopiecznym zaufania – nie uzyska się żadnego rezultatu.

Czy w Twoim życiu, na jakimś etapie, pojawił się mentor?

Pojawił się, oczywiście w domu w relacji z rodzicami. Później w moim życiu ktoś taki był i chociaż ta sytuacja nie została dokończona, to cieszę się, że miała miejsce. Gdy pojawia się w odpowiednim momencie ktoś, kto odkryje twój potencjał i stara się go wspierać mądrymi radami – to jest bezcenne i procentuje w życiu.

Co dał Tobie udział w tym projekcie?

Przede wszystkim świadomość, że komuś udało się pomóc, wydarzyło się coś pozytywnego w życiu, jest pewien namacalny efekt wysiłków. Osoba, która była moją podopieczną osiągnęła sukces i zdała ważny egzamin.

Dlaczego warto zostać mentorem?

Dla mnie ważne było to, żeby przekazać swoją wiedzę i poczuć efekt oraz pozytywny odbiór z drugiej strony.

Jakich rad, na podstawie Twoich doświadczeń, udzieliłbyś osobom, które chcą zostać mentorami?

Najważniejszy jest początek. Aby dobrze zacząć relację mentoringową, trzeba poświęcić na początku jak najwięcej czasu – zadać sobie pytania, jak chcemy dotrzeć do tej osoby, jakie ona ma oczekiwania, obawy, kim po prostu jest. Nie zrażać się po drodze. Nie popadać w „nauczycielstwo”. W mentoringu najbardziej chodzi o samoświadomość podopiecznego. Można i trzeba coś zakładać, ustalać, planować a nawet wymagać, ale nigdy zmuszać. Systematyczność, wytrwałość, wrażliwość – to najważniejsze cechy mentora.



NA SPOTKANIE SZŁAM Z „MOTYLAMI W BRZUCHU”

O relacji mentoringowej w praktyce z Martą Nadrzycką-Soczek i Kamilą Ławrecką, rozmawia Anna Serba

Bardzo jestem ciekawa jak przebiegło Wasze pierwsze spotkanie?

Kamila: Idąc na nasze pierwsze spotkanie, na którym miałyśmy być tylko my dwie, nie wiedziałam, czego oczekiwać, co powinnam wynieść z tego spotkania, w mojej głowie pojawiało się mnóstwo pytań. Choć idea programu mentoringowego i jego założenia były mi znane, nie miałam wyobrażenia, jak będzie to wszystko wyglądać z praktyce. Jak będą przebiegała spotkania z mentorem, warsztaty, itd.

Marta: Ja również szłam z „motylami w brzuchu”. Zastanawiałam się, czy będzie „chemia”, czy będą „te same fale”? Czy będziemy umiały ze sobą rozmawiać? Poznałyśmy się na warsztatach i nie było źle, ale inaczej w grupie, na tematy miłe i przyjemne, a inaczej w cztery oczy, a temat dość ciężki.

Kamila: Dla mnie nasze pierwsze spotkanie było, powiedziałabym dość ostrożne, ale nie bardziej niż pierwsze spotkanie dwóch nieznanymi osobami w codziennej sytuacji. Dość szybko złapałyśmy kontakt i godzina spotkania minęła jak mgnienie oka, co pewnie było w dużej mierze zasługą Marty, która jest bardzo pozytywną i towarzyską osobą, z którą po prostu miło się rozmawia.

Marta: (uśmiecha się) Ja na pierwsze spotkanie poszłam spontanicznie, bez dodatkowej lektury, czy przygotowanych na kartce tematów rozmowy, bo uznałam, że najpierw musimy się poznać, poznać swoje oczekiwania, sposób dalszych działań. Nie chciałam Kamili przestraszyć, podejściem mega pedagogicznym. Nie było źle, wyszłyśmy z uśmiechem i nastrojem, że damy radę – i Kamila... i ja!

Jakie cele sobie postanowiłyście?

Marta: Choć rozmawiałyśmy już o tym na wspólnych warsztatach, że chodzi o coś więcej niż znalezienie pracy, to jednak w tyle głowy obie miałyśmy, właśnie to: PRACA... Na etat, na pół, na zastępstwo... Żeby nie mówić o niej w czasie przeszłym lub przyszłym. To chyba ona, „praca» dała nam obu poczucie, że jest dobrze. A również, że jeśli praca, to nie byle jaka. Ja chciałam, aby Kamila wiedziała, czego chce, co chce robić, w jakich ramach... To ważne. Nawet, jeśli pierwsze





Martę Nadrzycką-Soczek – mentorkę i Kamilę Ławrecką – mentee zapytałam o wrażenia z ostatniego roku, zrealizowane cele, oczekiwania... Ich historia obrazuje przykład mentoringu życiowego. Mentorka nie miała wcześniej doświadczenia w tej roli, ukończyła studia wyższe i szybko rozpoczęła pracę zawodową. Była kierownikiem kilkudziesięciu projektów wdrożeniowych w przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych. Obecnie jest specjalistką ds. zarządzania i dotacji, doradcą, szkoleniowcem, pełni funkcję prezesa jednej z lubuskich firm. Prywatnie mama trójki dzieci, która wierzy w nieuchronność osiągnięcia wyznaczonego celu. Jest osobą otwartą na nowe sposoby rozwiązywania problemów oraz pomysły inne niż zawsze. Zgłosiła się do udziału w projekcie, ponieważ sama na swojej drodze spotkała mentorów, dzięki którym łatwiej było jej iść ścieżką zawodową i życiową. Natomiast jej podopieczna, Kamila Ławrecka, posiada wykształcenie wyższe na kierunku ochrona środowiska, ale brak jej doświadczenia w zawodzie. Interesuje się kynologią, wiedzą przyrodniczą. Swoją rolę w projekcie wiązała przede wszystkim ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego. Głównym celem, jaki postawiły sobie obie panie, było znalezienie pracy przez podopieczną, co dzięki determinacji i systematycznej pracy, udało się osiągnąć. Relacja miała postać bardzo nieformalnych spotkań i rozmów. Dzięki wsparciu mentorki Kamila w trakcie trwania programu, z własnej inicjatywy podjęła próbę zmiany stażu, kiedy uznała, że nie jest to miejsce odpowiednie dla niej. Zmiana okazała się idealnym wyborem, dzięki czemu po zakończeniu udziału w projekcie podjęła zatrudnienie.

określenia, które padały były typu: stała, na etat, w budżetówce, blisko domu. Choć ciężko mi się było pogodzić, że priorytety Kamili są inne od moich, cieszyłam się, że je ma, że są one tak jasno sprecyzowane.

Jak w takim razie wyglądały Wasze kolejne spotkania, jak często się spotykałyście. Gdzie?

Kamila: Na nasze kolejne spotkania szłam już ze spokojem i pozytywnym nastawieniem, rozmawiałyśmy dużo o swoich celach, marzeniach, tych realnych i tych mniej. O tym, co jest dla nas najważniejsze i jak to osiągnąć. Może brzmi to dość banalnie, ale te spotkania naprawdę dużo mi uświadomiły, ukierunkowały, i co bardzo ważne – zmotywowały do działania. Spojrzenie na mnie samą, oczami innej osoby, pod kątem zawodowym działa bardzo motywująco. Miałam poczucie, że moje poczynania są w jakiś sposób oceniane i obserwowane, a ja sama rozliczana z tego, co robiłam, by osiągnąć ten wymarzony cel – zdobycie pracy.

Marta: Technicznie mówiąc nasza relacja zaczęła się od formalnych spotkań w biurze OPZL, a ostatecznie były to kawiarnie. Przy kawie tematy wydawały się bardziej lekkie i łatwiejsze do omówienia. Spotkania były umówione, czasem przekładane, ze względu na nasze prywatne sprawy. Było i tak, że spotkanie zastąpił mail z pytaniem o radę, z refleksją nad tym, co działa się w pracy. Często rozmowy o pracy przeplatałyśmy rozmowami o życiu. Jak łączyć pracę i macierzyństwo, jak poukładać relacje w pracy, jakie uczucia nami targają, gdy chodzimy na rozmowy kwalifikacyjne, gdy zmieniamy pracę. Mówiłyśmy o tym, co jest dla nas ważne, a co jest ważne dla pracodawcy. Tematyka była bardzo szeroka, a rozmowy długie... Raz w kawiarni siedziałyśmy ponad 3 godziny, temat nas wciągnął... Nie chciało się kończyć rozmowy.

Marta, z jakich narzędzi korzystałaś w pracy ze swoją podopieczną, jak się przygotowywałaś. Czy z góry ustalałyście tematy kolejnych spotkań?

Marta: Często wiedziałam, o czym będziemy rozmawiać, jakie aktualnie tematy do poruszenia ma Kamila, bo np. napisała to w mailu, czy opowiedziała w rozmowie telefonicznej. Nie próbowałam przygotowywać się merytorycznie do rozmowy. Korzystałam z wcześniej nabytej wiedzy, doświadczenia. Choć często jadąc na spotkania pytałam sama siebie, co ja bym zrobiła w takiej sytuacji. A jeśli kiedykolwiek wcześniej byłam w takiej sytuacji, po prostu opowiadałam Kamili, co mnie spotkało w podobnych okolicznościach, co bym w związku z tym teraz



zmieniła. Nigdy nie szukałam artykułów, cytatów, książek, po to by przeczytała je Kamila. Nie miałam odwagi, by jej coś narzucać, by zabierać jej prywatny czas na naukę, przeze mnie poleconą.

Co w takim razie się najlepiej sprawdziło?

Marta: Co się sprawdziło? Rozmowa, rozmowa o własnych doświadczeniach, przypadkach z życia zawodowego. O tym, jak ja oceniam ludzi na rozmowach kwalifikacyjnych, na jakie zachowania zwracam uwagę, itp. Kamilla nie wskazywała, że nasza praca wymaga poprawy, choć relacje były bardzo otwarte.

Czy pojawiły się jakieś problemy w Waszej relacji?

Kamila, Marta: Nie!!!

Czy udało się w ciągu tego roku osiągnąć zakładane cele?

Kamila: Tak, dużo się działo w ciągu tego roku. W trakcie trwania programu zmieniłam staż, bo okazało się, że nie będzie dla mnie miejsca pracy po jego zakończeniu. Szukając dalej, po jednej z rozmów kwalifikacyjnych, zaproponowano mi pracę i to w moim zawodzie. Zakończyłam udział w projekcie wcześniej niż inni, ponieważ od razu po stażu pracodawca oczekiwał, że zacznę u niego pracę. Jestem bardzo zadowolona z tych decyzji.

Czy warto było wziąć udział w programie?

Kamila: Dzisiaj wiem, że decyzja o przystąpieniu do projektu była słuszna – osiągnęłam swój cel. Wiem, że jest w tym zasługa moja, ale nie tylko. Wiem, że moja mentorka ma w tym swój udział, za co bardzo jej dziękuję.

Marta: Ja bardzo sobie cenię naszą relację – mnie również dała dużą wiedzę. Fajne w tych wszystkich projektach jest to, że pozostają relacje – o czym nie da rady napisać we wskaźnikach! To musicie podkreślić zdając raport o projekcie!

KAŻDA RELACJA TO INNA HISTORIA

O obliczach mentoringu, systemie pracy i rezultatach relacji opowiada Marcin Herma – mentor i Sylwia Pijacka – mentee.

Ta historia pokazuje jak wiele narzędzi można wykorzystać w relacji mentoringowej. Marcin Herma - mentor jest socjologiem, licencjonowanym doradcą zawodowym, trenerem, certyfikowanym coachem, zawodowo zajmuje się wspieraniem zespołów, organizacji oraz osób indywidualnych w rozwoju osobistym i zawodowym. Dzięki bogatemu doświadczeniu, w toku relacji mógł wykorzystywać narzędzia, techniki stosowane w innych metodach, co w mentoringu jest jak najbardziej możliwe. Sylwia Pijacka – podopieczna z wykształcenia technik budownictwa i masażystka, nie posiada doświadczenia zawodowego. Swój udział w projekcie wiązała głównie z możliwością nawiązania nowych kontaktów, rozwinięciem zainteresowań i zdobywaniem nowej wiedzy.

Opowiedzcie proszę o swoich wrażeniach z pierwszych spotkań...

Sylwia: Z Marcinem, moim mentorem, współpracowałam przez 11 miesięcy. On z zawodu jest coachem, doradcą, konsultantem, a ja technikiem budownictwa i masażystą. Różniło nas wiele, ale nie było problemu ze znalezieniem wspólnego języka.

Marcin: Mam w pamięci nasze pierwsze spotkanie podczas warsztatów. Z jednej strony byłem ciekawy podopiecznej, a z drugiej zastanawiałem się czy będę dla Sylwii odpowiednią osobą, która może ją wesprzeć w drodze do rozwoju. Natomiast pierwsze spotkanie indywidualne stanowiło pewne „wyzwanie”, gdzie dla mnie jednym z ważnych aspektów było zbudowanie bezpiecznej atmosfery stanowiącej podstawę kształtowania relacji zaufania i otwartości.

Jakie cele sobie postawiliście?

Marcin: Głównym celem – wstępnym, dość ogólnym, jaki został założony było przygotowanie Sylwii do wejścia na otwarty rynek pracy oraz kontynuowanie zatrudnienia po udziale w projekcie. Podczas kolejnych spotkań pojawiły się inne, m.in. wzrost kompetencji zawodowych w miejscu odbywania stażu, wzrost poczucia pewności siebie w relacjach społecznych, identyfikacja dodatkowych (poza zawodowych) obszarów



MARCIN HERMA

– coach ICC, trener, doradca, konsultant, mentor. Jest absolwentem Socjologii na Uniwersytecie Zielonogórskim oraz Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu. Ukończył Szkołę Trenerów Zarządzania „MATRIK” w Krakowie. Posiada akredytacje Coach ICC, obecnie jest w procesie międzynarodowej akredytacji ICF. Ma wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń grupowych oraz w pracy indywidualnej. Rozwój innych osób to jego pasja oraz zamiłowanie. Stara się wzmacniać ich potencjał, poprawiając jakość życia. – Wierzę w potencjał ludzi, ich możliwości oraz kreatywność. Dzięki temu każda osoba może w pełni korzystać z życia – mówi M. Herma

do rozwoju, opracowanie planu rozwoju zawodowego, a także bardziej szczegółowe, np. przygotowanie do rozmowy z pracodawcą, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych czy rozpoznanie rynku pracy w zakresie możliwości podjęcia zatrudnienia zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami. Istotne dla mnie było również, żeby spotkania ze mną, moje doświadczenie, wiedza zawodowa były przydatne oraz ciekawe dla Sylwii, aby mogła ona czerpać jak najwięcej dla siebie. Co do oczekiwań skierowanych do mojej podopiecznej, przyznam, że szczególnych nie miałem. Z własnego doświadczenia wiem, że otwartość oraz akceptacja, uważność na drugą osobę stanowią podstawy budowania dobrych relacji. I tym starałem się kierować.

Jak w praktyce wyglądała Wasza współpraca?

Sylwia: Nasza współpraca polegała na spotkaniach średnio 2 razy w miesiącu, na których zajmowaliśmy się różnymi sprawami, zaczynając od tych zawodowych, aż po osobiste. Często podczas spotkań wykonywałam różne zadania. Na początku miałam opracować listę celów, jakie chciałabym osiągnąć w czasie naszej współpracy. Innym razem przygotowywałam listę miejsc, w których chciałabym pracować, a następnie miałam dostarczyć tam dokumenty aplikacyjne. To Marcin pomógł mi je odpowiednio napisać. A później razem odgrywaliśmy scenę rozmowy kwalifikacyjnej, żebym się do niej odpowiednio przygotowała.

Marcin: Spotkania miały oczywiście charakter indywidualny, poza jednym, gdy zaprosiłem Sylwię, jako obserwatora, na moje spotkanie ze współpracownikami, gdzie omawialiśmy wspólny projekt. Pozostałe odbywały się w miejscach publicznych na terenie biblioteki oraz uniwersytetu. Pomiedzy spotkaniami kontaktowaliśmy się za pośrednictwem poczty elektronicznej czy telefonu. A co do zakresu współpracy – skupialiśmy się na realizacji celów rozwojowych Sylwii, które zostały określone na początku naszej współpracy. Tak jak wspominała Sylwia, pracowaliśmy nad tworzeniem dokumentów aplikacyjnych, nad określeniem predyspozycji zawodowych. Ważna była także praca, m.in. nad wydobyciem wewnętrznej motywacji do realizacji wyznaczonych celów, podejmowaniem dodatkowych wyzwań zawodowych, określeniem mocnych stron, obszarów do rozwoju, korzystnym zarządzaniem sobą w czasie oraz innych istotnych dla Sylwii.

Z tego co słyszę, stosowałaś różne metody pracy..

Marcin: Tak, w ramach naszej relacji, bazując oczywiście na swobodnej rozmowie, stosowałem takie metody pracy jak doradztwo zawodowe i coaching, wraz



SYLWIA PIJACKA

– ma 22 lata. Mieszka w Ciemnicach, małej malowniczej miejscowości, położonej 30 km od Zielonej Góry. Skończyła dwie szkoły – jest technikiem budownictwa oraz technikiem masażystą. Interesuje się głównie masażem i literaturą sensoryjną. – Dla mnie autorytetem jest moja mama. W przyszłości chciałabym mieć tak wszystko zorganizowane jak ona. Mama potrafi połączyć pracę zawodową z prowadzeniem domu i znaleźć czas dla rodziny. Jest mądrą kobietą, posiada wiedzę z różnych dziedzin, od gotowania po remonty w domu – mówi Sylwia.

z odpowiednimi do ich wymiaru narzędziami, dostosowanymi do konkretnej treści naszej rozmowy. Wychodzę z założenia, że metody i narzędzia powinny być dostosowane do człowieka, a nie odwrotnie. Tak więc znaczny obszar naszej współpracy miał charakter spontaniczny w odpowiedzi na bieżące potrzeby Sylwii.

A czy w takim razie pojawiły się jakieś problemy w trakcie relacji?

Marcin: Problemy... jak określiła to Sylwia, byłem czasami „wymagający”. Po pewnym czasie zrozumiałem tę uwagę i zreflektowałem się. Odniosłem wrażenie, że to mi bardziej zależało na realizacji celów niż jej samej. Dla mnie był to istotny moment, bo potwierdziło się to, co powinno być oczywiste, a mianowicie: tempo rozwoju mentee zależy od jej samej, od jej decyzji. Oczywiście, przy zaangażowaniu i wsparciu ze strony mentora.

Sylwia: Wydaje mi się, że dość trudnym zadaniem było dopasowanie mentorów do podopiecznych, ale moim zdaniem osoby za to odpowiedzialne dobrze się spisały, dlatego nasza współpraca przebiegała tak pozytywnie.

Jak oceniacie Waszą współpracę, realizację celów?

Marcin: Dla mnie ważne jest to, że Sylwia osiągnęła istotne cele związane ze wzrostem poczucia pewności siebie w relacjach interpersonalnych, dostrzega nowe możliwości oraz obszary realizacji siebie. Z większą odwagą podejmuje wyzwania zawodowe, co stanowi ważny potencjał w jej dalszym rozwoju. Sylwia starała się wyciągnąć jak najwięcej z naszej relacji, zauważając jednocześnie korzyści wynikające z własnego zaangażowania w pracę. Dla mnie możliwość współpracy była bardzo dobrym doświadczeniem, zarówno w obszarze doświadczeń zawodowych oraz osobistego rozwoju.

Sylwia: Współpraca z Marcinem była naprawdę owocna. Choć nie zostałam zatrudniona w miejscu, w którym odbywałam staż, zdobyłam doświadczenie w zawodzie. A po spotkaniach z mentorem wiem, że nie powinnam się łatwo poddawać i szukać pracy poza najbliższą okolicą. Obecnie pracuję, dojeżdżam do Zielonej Góry. Gdybym mogła jeszcze raz brać udział w tym projekcie, nie ważyłabym się. Przeciwnie, bardzo chętnie rozpocząłabym współpracę, bo... warto mieć mentora.

Dziękuję.

LIDER I PARTNERZY



LIDER I PARTNERZY

Projekt „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji” realizowany jest w partnerstwie ponadnarodowym i międzysektorowym. Liderem projektu jest Fundacja na rzecz Collegium Polonicum w Ślubicach. Partnerami w projekcie są: Deutsche Angestellten-Akademie, Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odziańskim, Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej oraz Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „IRMEK”.

Partnerzy od początku byli bardzo zaangażowani. Sygnowanie projektu poparciem tak wielu instytucji pozwoliło na łatwiejszą jego realizację zarówno wewnątrz projektu jak i podczas upowszechniania i wdrażania do polityki.

Partnerstwo projektowe wniosło dużą wartość do realizowanego projektu. Dzięki ich zaangażowaniu, projekt był realizowany sprawniej, gdyż pozwalał na zaangażowanie wielu kompetentnych osób, które stanowiły wsparcie merytoryczne dla powstawania strategii, produktu oraz jego testowania.

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. 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



Nad całością współpracy czuwała Grupa Sterująca, w skład której wchodzi przedstawiciele partnerów. GS spotykała się regularnie. Celem spotkań były i są sprawy bieżące, planowanie działań oraz przeciwdziałanie trudnościom.

MENTORING I REALIA LUBUSKIEGO RYNKU PRACY

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



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.



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

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. 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.



NIC O NAS BEZ Z NAS

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

Fundacja na rzecz Collegium Polonicum jest jedną z najprężniej rozwijających się organizacji pozarządowych w województwie lubuskim, z 12-letnią tradycją, stabilną i regionalnie rozpoznawalną. 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.

PRACUJEMY DLA REGIONU

Jesteśmy organizacją nowoczesną, otwartą na potrzeby społeczności lokalnej. Nasze działania kierujemy do mieszkańców regionu, organizacji pozarządowych, samorządów i przedsiębiorców. Uważamy, że zmianę na lepsze można osiągnąć dzięki zaangażowaniu i aktywności mieszkańców. Naszą pomoc można porównać do „dawania wędki”. Uczymy samodzielności, niezależności i odpowiedzialności za miejsce, w którym żyjemy. Zależy nam, aby mieszkańcy sami inicjowali przedsięwzięcia – to będzie miało znaczący wpływ na skuteczne rozwiązywanie problemów społecznych.

Poprzez nasze działania chcemy zachęcić społeczność do aktywnego udziału w życiu publicznym regionu. Przyświeca nam główny cel – stworzenie lepszego, bardziej przyjaznego otoczenia, które daje mieszkańcom możliwości rozwoju.

POMAGANIE WZMACNIA

Możemy pochwalić się dużym doświadczeniem w zakresie wykorzystywania procedur innowacyjnego zarządzania projektami. Znamy dobrze środowisko lokalne i jego potrzeby. Od kilku lat pełnimy rolę organizacji infrastrukturalnej. Pomaga-



Jesteśmy młodym, dynamicznym i profesjonalnym zespołem. Pracujemy w niezwykłym otoczeniu. Zależy nam na skutecznym rozwiązywaniu problemów społecznych.

Misja Fundacji na rzecz Collegium Polonicum

Misją Fundacji jest budowanie mostu porozumienia i współpracy pomiędzy samorządami a społeczeństwem, bazującego na dialogu obu stron, z wykorzystaniem zdiagnozowanych przez nas zasobów i możliwości każdej z nich, dążąc do zaspokojenia rzeczywistych potrzeb lokalnych społeczności. Uważamy, że najważniejszym przesłaniem tego mostu są organizacje pozarządowe, dlatego najwięcej uwagi skupiamy na wzmacnianiu ich w swojej roli.

my małym organizacjom i grupom nieformalnym w pozyskiwaniu funduszy, pokazujemy, w jaki sposób realizować projekty, a także jak zakładać NGO'sy. Dzięki naszym działaniom w regionie powstało kilkanaście organizacji pozarządowych. Fundacja od 2006 roku jest też Ośrodkiem Działaj Lokalnie w ramach ogólnopolskiego programu grantowego. Dzięki temu wspieramy i współfinansujemy ciekawe przedsięwzięcia, realizowane na terenie „małych ojczyzn”. W ciągu ośmiu edycji przekazaliśmy na ten cel prawie 320 tysięcy złotych dotacji. Od 2006 roku organizujemy także Targi Aktywności Społecznej. Do Słubic przyjeżdżają społecznicy z województwa, promując swoją działalność i otwierając się na mieszkańców.

GDZIE WZROK NIE SIĘGA....

Sięgamy po sprawdzoną wiedzę. Nasz zespół składa się z doświadczonych współpracowników. Wspólnie opracowujemy nowatorskie programy szkoleniowe, odpowiadające potrzebom grup docelowych. Tworzymy nową jakość, opierając się na doświadczeniu zgromadzonym w Collegium Polonicum i na Europejskim Uniwersytecie Viadrina, połączonej z inwencją i kreatywnością młodej europejskiej kadry. Naszą ofertę konsekwentnie rozbudowujemy i ulepszamy. Aby zrealizować zamierzony cel prowadzimy kursy językowe, warsztaty i szkolenia merytoryczne dla osób indywidualnych, firm i instytucji.

CO OSIĄGŃLIŚMY?

Fundacja istnieje prawie 13 lat i z roku na rok nabiera rozpędu. Teraz, kiedy czas jest sprzyjający, staramy się wykorzystywać wszystkie możliwości. Aplikujemy o dostępne środki, inwestujemy w siebie, wspieramy środowisko lokalne, pomagamy rozwinąć skrzydła mniejszym inicjatywom społecznym.

W naszym zespole są osoby, które pracują w Fundacji już kilka lat. Oprócz personelu etatowego są to wykładowcy, lektorzy, graficy, informatycy, którzy profesjonalnie realizują działania Fundacji. Współpracują z nami także wolontariusze. W ciągu roku jest to około 10-15 osób. Pomagają przy tworzeniu projektów oraz podczas realizacji działań. Pomagają podczas organizacji imprez, konferencji, szkoleń, działalności na rzecz środowiska studenckiego i uczelni. Są to głównie studenci Collegium Polonicum i Uniwersytetu Viadrina.



WEJDŹ NA NASZĄ STRONĘ!

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

Zapraszamy również do współpracy w ramach Forum mentoringu. Forum to inicjatywa, która powstała przy Fundacji na rzecz Collegium Polonicum, by zrzeszać mentorów. Na portalu www.ForumMentoringu.pl znajduje się nie tylko baza mentorów, jest to także miejsce wymiany doświadczeń, inspiracji, a także promocji idei mentoringu.



Wspieramy Collegium Polonicum

Jednym z celów statutowych Fundacji jest wspieranie Collegium Polonicum, wspólną placówkę UAM i EUV. Pomagamy wydziałom Collegium Polonicum, organizacjom studenckim, oferując dostęp do bezpłatnych usług. Wspieramy finansowo uczelniane przedsięwzięcia, finansujemy nagrody w konkursach. Oferujemy także opiekę instytucjonalną Fundacji przy organizacji wydarzeń związanych z Collegium Polonicum.

