

# Tandem

JAK PROWADZIĆ MENTORING  
MIĘDZYPOKOLENIOWY



POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI

towarzystwo  
inicjatyw  
twórczych



SERIA  
sprytne  
rozwiązania



# Tandem

JAK PROWADZIĆ MENTORING  
MIĘDZYPOKOLENIOWY

TEORIA I PRAKTYKA NA BAZIE PILOTAŻOWEGO  
PROJEKTU „TANDEM. MENTORING 55+”



# Spis treści

## WPROWADZENIE

5 / DZIĘKUJEMY

5 / WSTĘP

## MODEL MENTORINGU MIĘDZYPOKOLENIOWEGO

5 / 1. PROCES DECYZYJNY I PRZYGOTOWANIA  
ORGANIZACYJNE

5 / 2. REKRUTACJA MENTORÓW

5 / 3. REKRUTACJA MENTEES

5 / 4. TWORZENIE PAR

5 / 5. SPOTKANIA

5 / 6. SUPERWIZJA

5 / 7. ŚWIĘTOWANIE KAMIENI MIŁOWYCH  
I ZAKOŃCZENIE PROGRAMU

## MATERIAŁY DODATKOWE

5 / PO DRODZE - WYWIAD O METODZIE  
KONTRAKTOWANIA

5 / INSPIRACJE ZAGRANICZNE

5 / STANDARDY BEZPIECZEŃSTWA

Pilotaż „Tandem. Mentoring 55+” był częścią programu „Uniwersytety Trzeciego Wieku – Seniorzy w akcji”, realizowanego przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e” przy wykorzystaniu środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności.

# Dziękujemy

## EKSPERTOM I EKSPERTKOM

Januszowi Byszewskiemu, Barbarze Izydorzyc (Wolna Szkoła Demokratyczna – Warszawa Ursynów), Jackowi Jakubowskiemu (Grupa TROP), Aureliuszowi Leżeńskiemu (Fundacja Robinson Crusoe), Edycie Mężyk (UTW Wodzisław Śląski), Dominice Sokołowskiej (Praska Świątota), Danucie Sternie (Centrum Edukacji Obywatelskiej), Jarosławowi Szulskiemu, Renacie Szredzińskiej (Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę), Beacie Tokarz-Kamińskiej (Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”), Katarzynie Znanięckiej-Vogt (Fundacja Dobrej Edukacji)

## EWALUATORKOM

Ewie Jagiełło i Noemi Modnickiej

## MENTORKOM I MENTOROWI

Barbarze Domagale, Renacie Dziewońskiej, Małgorzacie Golińskiej, Barbarze Izydorzyc, Małgorzacie Jaszczół-Szymańskiej, Alicji Lisickiej, Ilonie Łepkowskiej, Elżbiecie Musze, Joannie Radziwiłł, Grażynie Rendudzie, Irenie Stasińskiej, Elżbiecie Wieczorek, Annie Toberze, Andrzejowi Toberze

## KOORDYNATORKOM

Katarzynie Cukierskiej (Zespół Edukacyjno-Przedszkolny „Szkoła z Pasją), Zofii Radziwiłł (Fundacja Joanny Radziwiłł Opiekuńcze Skrzydła)

## Mentoring: spotkanie pokoleń

Mentoring znany jest w kulturze od zawsze. Uczniowie uczyli się od mistrzów, których dziś częściej nazywamy mentorami/mentorkami, a ich podopiecznych, z braku polskiej nazwy, mentees.

Wiele z nas miało to szczęście, że spotkało w swoim życiu wyjątkową osobę, którą można nazwać mentorem/mentorką: nauczycielkę, prowadzącego zajęcia teatralne, profesora, ciotkę. Niestety nie wszyscy mieli taką szansę, a system edukacji nastawiony jest na inny sposób przekazywania wiedzy. Właśnie dlatego w Towarzystwie Inicjatyw Twórczych „ę” postanowiliśmy stworzyć pretekst dla spotkań mentoringowych i przygotować dla nich ramy, by obie strony takiej relacji doświadczyły jej wyjątkowego działania.

Krok po kroku przez lata zbieraliśmy informacje o istniejących programach mentoringowych w Europie i Ameryce. Inspirowaliśmy się pomysłami i testowaliśmy własne, pierwsze tego typu przedsięwzięcia. Spotkanie mentoringowe zaproponowaliśmy młodym menedżerkom kultury i doświadczonym dyrektorkom, szefowym instytucji kultury i kuratorkom sztuki. Zaprosiliśmy wyjątkowych artystów do wspólnej pracy ze stawiającymi pierwsze kroki twórcami. Poznaliśmy i sprawdziliśmy korzyści takiej metody pracy.

Od dwunastu lat pracujemy z osobami starszymi i dostrzegamy wielki potencjał tej grupy. Zainspirowani podpowiedzią Prezesa Polsko-Amerykańskiej Fundacji



---

Wolności – ambasadora Jerzego Koźmińskiego – pomyśleliśmy, by w programie mentoringowym połączyć osoby starsze i dzieci.

Dziękujemy Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności za zaufanie przy realizacji pilotażowego projektu mentoringowego „Tandem. Mentoring Międzypokoleniowy 55+”. Szczególne podziękowania kierujemy do organizacji partnerskich: Zespołu Edukacyjno-Przedszkolnego „Szkola z Pasją” im. Elżbiety Sołtys i Fundacji Joanny Radziwiłł Opiekuńcze Skrzydła i koordynatorek programu: Katarzyny Cukierskiej oraz Zofii Radziwiłł. Wsparcie i zaufanie Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności oraz organizacji partnerskich pozwala nam podzielić się z Państwem wypracowanym i sprawdzonym modelem międzypokoleniowego działania mentoringowego.

Zachęcamy i zapraszamy do wyruszenia w tę zasilającą obie strony podróż, jaką jest mentoring. Chętnie podpowiemy, co zrobić, by taka wyprawa przyniosła obu stronom szansę na rozwój w bezpiecznych i twórczych warunkach.



**MARTA BIAŁEK-GRACZYK**

Prezeska Towarzystwa  
Inicjatyw Twórczych „ę”

Dla Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności jednym z ważnych obszarów aktywności są działania na rzecz jak najszerzego czerpania w życiu społecznym z potencjału osób starszych. Wyrazem tego jest program „Uniwersytety trzeciego wieku – Seniorzy w akcji”, prowadzony od 2005 roku.

Program ten promuje przedsięwzięcia aktywizujące i edukacyjne skierowane do osób starszych, wolontariat i społeczne zaangażowania seniorów oraz współpracę międzypokoleniową. Aby zachęcić osoby 60+ do podejmowania działań społecznych program oferuje wsparcie w postaci grantów, szkoleń, gamy sprawdzonych metod i narzędzi. Program „Uniwersytety trzeciego wieku – Seniorzy w akcji” jest unikalnym przedsięwzięciem adresowanym do osób starszych w Polsce: długoterminowym, przemyślanym i systematycznym. Jego walor polega również na testowaniu i dopasowywaniu do polskich realiów narzędzi i metod ułatwiających społeczne angażowanie się osób 60+.

Metoda mentoringu znajdowała się w polu zainteresowania PAFW od wielu lat, wreszcie w 2018 roku stworzyliśmy ramy dla jej zastosowania: „Tandem. Mentoring

---

55+”, projekt mentoringu osób po 55 roku życia dla dzieci i młodzieży, ukierunkowany na rozwijanie ich kompetencji społecznych. Pilotażowe działania realizowane były w latach 2018 i 2019. „Tandem” to projekt, któremu patronuje przekonanie o wartości płynącej ze spotkania dwóch osób; relacji, która wzmacnia te osoby, tworzy więzi i tym przyczynia się do budowania dobrego społeczeństwa.

Zadanie, które postawiliśmy przed sobą to stworzenie warunków do owocnego spotkania mentora-seniora i młodego człowieka. Opracowaliśmy zasady, procedury bezpieczeństwa, standardy szkoleń i superwizji dla mentorów, opisaliśmy szczegółowe wytyczne dla organizacji. Dzięki temu pilotaż projektu „Tandem” odniósł sukces. Chcemy się z Państwem podzielić naszym doświadczeniem, pokazać potencjał mentoringu i jak go wykorzystać.



**KATARZYNA ŚWIĄTKIEWICZ**

Kierownik programowy, Polsko-  
-Amerykańska Fundacja Wolności

## Specjalne podziękowania



**KATARZYNA  
CUKIERSKA**



**ZOFIA  
RADZIWIŁŁ**

Model mentoringu nie powstałby bez wiedzy i doświadczenia dwóch organizacji partnerskich: Zespołu Edukacyjno-Przedszkolnego „Szkoła z Pasją” im. Elżbiety Sołtys oraz Fundacji Joanny Radziwiłł Opiekuńcze Skrzydła, które podjęły się przeprowadzenia u siebie pilotażu projektu. Były otwarte na nowe pomysły ciągle szukanie możliwości ulepszania działań, a ich filozofia pracy dziećmi pozwoliła na tworzenie innowacyjnych rozwiązań. Od samego początku prowadzenia projektu koordynatorki z obu organizacji: dyrektorka Katarzyna Cukierska i pedagoga i animatorka Zofia Radziwiłł brały udział w konsultacjach dotyczących dokumentacji, zasad bezpiecznego tworzenia relacji mentorskiej czy budowania programu szkoleń przygotowawczych. To również te organizacje przeprowadziły rekrutacje i przygotowały mentorów i mentorki do pracy z dziećmi. Przez cały okres pilotażu wspierały uczestników projektu i reagowały na pojawiające się potrzeby. Ich spostrzeżenia i wnioski z pilotażu są nieocenionym wkładem w tę publikację.

### Zespół Edukacyjno-Przedszkolny „Szkoła z Pasją” im. Elżbiety Sołtys w Ostrowcu Świętokrzyskim

Działająca od 2015 roku szkoła społeczna jest placówką oświatową i jako taka musi realizować swoje cele statutowe, czyli zadania edukacyjne na poziomie szkoły podstawowej. Jednak jest to placówka szczególna, której cele i formy działania wykraczają poza tradycyjny polski model edukacyjny. Dyrektorka szkoły mówi: „dla mnie celem podstawowym jest, żeby wykształcić kompetencje społeczne i obywatelskie, żeby ci młodzi ludzie odważnie weszli w dorosłe życie”. To rzecz nie bez znaczenia z uwagi na fakt, że szkoła nie pobiera czesnego i w swoje szeregi włącza dzieci pochodzące z różnych środowisk. Zarówno ze względu na sposób finansowania

---

działalności, jak i na wykształconą kulturę organizacyjną, szkoła realizuje liczne dodatkowe projekty, które poszerzają zakres jej działania. Co istotne, angażuje szerszą społeczność: rodziny uczniów, członków stowarzyszenia i tzw. ciekawe osoby, które mogą inspirować dzieci do rozwijania nowych pasji. Jest nie tylko otwarta na różnorodne inicjatywy, ale i aktywnie poszukuje metod i projektów, które wspierałyby rozwój szeroko rozumianych kompetencji społecznych i życiowych u dzieci i młodzieży.

### **Fundacja Joanny Radziwiłł Opiekuńcze Skrzydła**

Najistotniejszym celem, jaki stawia przed sobą założona w 2016 roku Fundacja Joanny Radziwiłł, jest wspieranie dzieci i młodzieży, tak by zwiększyć ich szanse edukacyjne i społeczne. Właśnie wokół dzieci skupiony jest trzon działań podejmowanych przez pracowników, wolontariuszy i ambasadorów organizacji. Formy wsparcia dotyczą również rodzin dzieci, którym pomaga się poprzez uświadamianie istniejących problemów i wspólne wypracowywanie sposobów ich rozwiązywania.

Dodatkowo fundacja zajmuje się osobami starszymi zamieszkującymi warszawską Pragę, organizując cotygodniowe spotkania animacyjne „Bawialnia dla dorosłych”. Spotkania te odpowiadają na potrzebę starszych dorosłych, by wyjść z domu, porozmawiać z innymi, ciekawie i aktywnie spędzić wolny czas.

Za pracę na rzecz dzieci i młodzieży zespół Fundacji otrzymał wiele prestiżowych nagród i wyróżnień, m.in. od Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Polskiego Towarzystwa Lekarskiego, Polskiego Komitetu Narodowego UNICEF, Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej, Fundacji im. św. Brata Alberta, Fundacji Dzieci Niczyje, Order Uśmiechu.

MARCIN GÓRECKI

# Wstęp

### O POMYŚLE

Jesienią 2016 roku grupą kilku osób z zespołu Towarzystwa Inicjatyw Twórczych „ę” uczestniczyliśmy w wizycie studyjnej w Glasgow. Mieliśmy okazję odwiedzić organizacje pozarządowe i instytucje zajmujące się projektami seniorskimi. Byliśmy między innymi na Uniwersytecie Strathclyde, prowadzącym program mentoringowy skierowany do młodzieży z rodzin, w których edukacja tradycyjnie kończy się na poziomie podstawowym lub średnim. Rolę mentorów pełnią emerytowani pracownicy naukowcy uniwersytetu. Dzięki programowi z jednej strony udaje się wspierać w wyborze ścieżki zawodowej młodych ludzi, którzy mają okazję – czasem po raz pierwszy – porozmawiać o swoich marzeniach i pomysłach na przyszłość z dorosłymi mającymi za sobą długoletnią karierę naukową. Z drugiej strony uniwersytet znalazł sposób na wykorzystanie doświadczenia, wiedzy oraz umiejętności byłych pracowników i ponowne ich włączenie w życie uczelni. Nam spodobała się przede wszystkim prostota tego programu, łączącego te dwie potrzeby. Poruszające były dla nas historie profesorów i profesorek, którzy o swoich mentees opowiadali jak o największych odkryciach naukowych.

Mentoring okazuje się skutecznym narzędziem rozwoju, o czym od lat bardzo dobrze wiedzą Amerykanie. Stosują tę metodę pracy w wielu sektorach gospodarki

i w działaniach z różnymi grupami społecznymi. To właśnie tam od lat z wielkim sukcesem prowadzony jest Federalny Program Mentoringu, w którym to m.in. osoby przechodzące na emeryturę angażują się w pracę społeczną z dziećmi i młodzieżą w swoich miejscowościach. Program ten odpowiada na wiele lokalnych potrzeb, od łatania luk kadrowych w szkołach i świetlicach, przez zapewnienie indywidualnego wsparcia każdemu z potrzebujących tego uczniów, po tworzenie oferty aktywizującej osoby starsze, których kompetencje wciąż mogą wiele wnieść do społeczności. Wzorzec amerykański był od lat obserwowany również przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności, która wspiera działania na rzecz społeczeństwa obywatelskiego, również przyczyniając się do rozwoju edukacji. To dzięki Fundacji przywieziony z Glasgow pomysł pracy osób starszych z dziećmi i młodzieżą udało nam się przekuć w konkretne działanie. Trzeba w tym miejscu wspomnieć, że Fundacja była nie tylko grantodawcą tego działania, lecz również aktywnym aktorem wnoszącym wiele pomysłów i cennych uwag.

### ZAŁOŻENIA I CELE PILOTAŻOWEGO

#### PROJEKTU MENTORINGOWEGO

Pracę nad kształtem i celem projektu rozpoczęliśmy od spotkań konsultacyjnych w gronie ekspertów i ekspertek z dziedziny edukacji i rozwoju dzieci i młodzieży. Konsultacje te pozwoliły zarysować podstawowe założenia planowanego pilotażu. Można je ująć w kilku hasłach:

- spotkanie dwóch osób,
- spotkanie w działaniu,
- poszerzanie horyzontów,
- wiara w dziecko,
- praca z potencjałem,
- wolny wybór po obu stronach.

Podstawą myślenia o mentoringu jest zatem pojęcie **spotkania dwóch osób** w relacji opartej na partnerstwie i wymianie wiedzy. Mentor/mentorka uważnie podąża za



dzieckiem, słucha. Cały proces skupia się na spotkaniu w **konkretnym działaniu**, które w praktyce pokazuje, do czego potrzebna jest wiedza. Wspólne działania pozwalają czegoś się nauczyć lub zastosować posiadaną wiedzę. Dzięki różnorodnym doświadczeniom, zadawanym pytaniom i udzielanym odpowiedziom dziecko ma szansę **poszerzyć horyzonty**, a tym samym dostaje narzędzie do podążania własną ścieżką. Mentor/mentorka **wierzy w dziecko** i ufa jego wyborom. Zadaniem mentora/mentorki jest uważne słuchanie dziecka, podążanie za nim, podsuwanie pomysłów na działanie, a także utrzymywanie jego zainteresowania i stałości działania. Proces mentoringowy skupia się **na potencjale** dziecka, w ten sposób uzupełnia skoncentrowany na deficytach szkolny system edukacyjny. Mentoring jest dobrowolny dla obu stron, które mają możliwość wejścia w relację, jak i wyjścia z niej.

Wnioski z konsultacji eksperckich uzupełniliśmy o wyniki badania w grupie fokusowej (osób po 60. roku życia), a także rezultaty badania trzech programów mentoringowych, które były lub wciąż są prowadzone w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Niemczech. Zebrana wiedza pozwoliła na zbudowanie struktury pilotażu. Ze względu na eksperymentalny charakter działania postanowiliśmy znaleźć partnerów, którzy na co dzień pracują z dziećmi i młodzieżą. Przy wyborze kierowaliśmy się ich doświadczeniem, filozofią pracy z młodymi osobami i przede wszystkim otwartością na próbowanie nowych rozwiązań. Wybraliśmy dwie organizacje: Fundację Joanny Radziwiłł Opiekuńcze Skrzydła z Warszawy i Zespół Edukacyjno-Przedszkolny „Szkoła z Pasją” z Ostrowca Świętokrzyskiego.

Bazując na zebranych danych, zdecydowaliśmy, że w obu miejscach powstanie od 6 do 10 par mentorskich: osób 55+ i dzieci w wieku 8-11 lat. Sześciomiesięczny okres spotkań poprzedziliśmy rekrutacją mentorów i dzieci oraz fazą przygotowawczą w formie szkoleń.





Zespół zaangażowany w realizację projektu

Za cel pilotażu postawiliśmy sobie stworzenie uniwersalnego modelu mentoringu międzypokoleniowego, w którym to obie strony relacji mentorskiej zyskują coś dla siebie: mentor/mentorka poczucie satysfakcji i możliwości realnego wpływu na mentee, natomiast ta druga osoba rozbudzenie zainteresowań, wzmocnienie kompetencji społecznych i komunikacyjnych.

Opisany w publikacji model powstał dzięki wiedzy zebranej w fazie przygotowawczej i dzięki ewaluacji, która prowadzona była od samego początku procesu. Obejmowała każdy element pilotażu od rekrutacji mentorów, poprzez ich szkolenie, łączenie w pary z dziećmi, po kontraktowanie par i znajdowanie odpowiedniej formy spotkań.

Rozwiązanie nie powstałoby bez udziału menterek i mentora, którzy przez cały okres prowadzenia pilotażu dzielili się swoimi wrażeniami, problemami i wspierali nasz zespół w odpowiednim doborze narzędzi. To oni wraz ze swoimi mentees pokazali, że tego typu przedsięwzięcie ma sens.

W publikacji posługujemy się pojęciem „mentor/mentorka” – podczas pilotażu rolę mentora zdecydowanie częściej pełniły kobiety. Nie ma powodu, by one, a także mentorki z innych programów, zniknęły za męską formą. Długo szukaliśmy określenia dla drugiej strony relacji mentoringowej. Zrezygnowaliśmy z „podopiecznego/podopiecznej”, bo to sformułowanie nie jest precyzyjne, i w końcu zdecydowaliśmy się na angielskojęzyczne, ale za to neutralne „mentee”.

### **CZYM JEST MENTORING**

Pojęcie mentoringu analizowaliśmy w naszym zespole na wiele różnych sposobów. Było elementem dyskusji z ekspertami i ekspertkami, warsztatów przy użyciu metody kolażowej z uczestnikami i uczestniczkami projektu, a także poszukiwań w literaturze przedmiotowej i nie tylko. Wyjaśniają je w dużej mierze opisane już wcześniej założenia i hasła. Warto jednak zastanowić się nad nim głębiej.



## FILOZOFIA I DEFINICJA

Mentoring to spotkanie. A mówiąc o spotkaniu, warto przyjrzeć się filozofii dialogu, której przedstawicielem był ks. Józef Tischner. W książce *Inny. Eseje o spotkaniu* pisze: „(...) na poziomie dialogicznym inny pojawia się nie jako ten, o którym się myśli lub mówi, ale jako ten, z którym i dzięki któremu się myśli i mówi”<sup>1</sup>. Podczas warsztatów w pilotażu często powracało pojęcie obecności jako istoty mentoringu. Tischner kwestię obecności wyraża następująco: „(...) obecność jest doświadczeniem pozajęzykowym. Jest tym, co jeszcze nie zostało ujęte w języku lub już wypadło z języka. Obecność jest naddatkiem mowy. Zarazem jest dążeniem do mowy. Idzie o to, by inny przemówił. Co to znaczy? W pewnym sensie drugorzędne jest to, co inny powie. Istotne jest, że coś powie. Gdy mówi, wyraża siebie – wyraża mnie i dla mnie. Wraz z tym konstytuuje płaszczyznę dialogu. Obecność, która polegała dotąd na obecności jego wobec mnie, uzyskała swą drugą stronę – stała się obecnością mnie wobec niego”<sup>2</sup>.

Uczestnicy pilotażu, definiując pojęcie mentoringu, najczęściej używali słów: **uważność**, **wsparcie** i **współdziałanie**. Uważność nawiązuje poniekąd do wspomnianej dialogicznej obecności. Oznacza bycie z kimś, towarzyszenie, słuchanie, otwartość na drugą osobę, skupienie się na kimś. Wsparcie natomiast, choć zbliżone do pomocy, w przeciwieństwie do niej zakłada równość relacji i dłuższy czas trwania. Współdziałanie jest bliskoznaczne dla słowa współpraca – oba podkreślają proces, który prowadzi do celu, przy czym praca bardziej nastawiona jest na efekt, a działanie na sam proces dochodzenia do celu. Te trzy słowa kluczowe: uważność, wsparcie i współdziałanie układają się w niekończący się proces zachodzący w mentoringu.

<sup>1</sup> Tischner ks. Józef, *Inny. Eseje o spotkaniu*, Kraków 2017, s. 42.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 45.

Sposób rozumienia pojęcia mentor, mentoring w pilotażu projektu odbiega od jego słownikowego ujęcia, gdzie mentor to nauczyciel, wychowawca, mądry doradca. Można powiedzieć, że mentor jako mądry doradca to jedno z jego obliczy. W praktyce w jego działaniach przewijają się tak naprawdę trzy role:

- Mentor jako wiedzący, znający życie, jako ten, który wie;
- Mentor jako ten, który zadaje pytania;
- Mentor jako partner, słuchający i dający różne propozycje.

Sztuka mentoringu polega na przechodzeniu z jednej roli do drugiej w odpowiednim momencie. Warto tu zwrócić uwagę na pochodzenie słowa mentor, które swoje początki ma w mitologii greckiej i nawiązuje do postaci Mentora z *Odysei* Homera. Odyseusz, wyruszając w podróż, oddał pod opiekę i wychowanie swojego syna Mentorowi. Korzenie relacji mentoringowej można znaleźć w sokratejskiej sztuce zadawania pytań i argumentowania, jaką uprawiano w systemie demokracji ateńskiej.

Potrzebę odnowy edukacji w duchu tzw. pedagogiki sokratejskiej, czyli szkoły otwartej na różne perspektywy myślenia, gdzie każdy szuka argumentów dla swoich racji, a także uczy się słuchać i szanować argumenty drugiego, głosi w książce *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów* Martha C. Nussbaum. Pisze ona m.in. tak: „(...) postawa Sokratesa wobec rozmówców jest dokładnie taka sama jak jego stosunek wobec samego siebie. Refleksji należy poddać przekonania każdego człowieka, a wszyscy jesteśmy równi w obliczu argumentów. Krytyczna postawa pozwala odsłonić strukturę opinii poszczególnych ludzi, dzięki czemu udaje się odkryć podzielane założenia i punkty wspólne, co z kolei może pomóc współobywatelom dojść do powszechnie akceptowanych rozwiązań”<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Nussbaum Martha C., *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, Warszawa 2016, s. 70.


Mając na uwadze powyższe, rola mentora jako osoby, która zadaje pytania, wydaje się podstawą praktyki mentoringu. Taka relacja oparta na rozmowie pozwala uzupełniać to, czego brakuje w systemie powszechnej edukacji i we współczesnym życiu społecznym, gdzie nie ma czasu i miejsca na słuchanie i sztukę argumentacji. Nie można również zapominać, że mentoring to relacja obustronna, gdzie również mentee zadaje pytania i oczekuje od mentora/mentorki argumentu, stąd mentoring uczy obie strony szacunku i rozumienia siebie nawzajem.

Program międzypokoleniowego mentoringu to świetny sposób na stworzenie systemu wsparcia dla dzieci czy młodzieży, który jednocześnie przynosi wiele satysfakcji seniorom pełniącym rolę mentorów. Trzeba jednak pamiętać, że to duży wysiłek organizacyjny, wymaga wielu przygotowań, pracy i posiadania lub zdobycia odpowiednich zasobów.

### **JAK KORZYSTAC Z MODELU PROGRAMU MENTORINGU MIĘDZYPOKOLENIOWEGO?**

Proponowany przez nas model pokazuje proces budowania relacji mentorskiej i pracy w parze międzypokoleniowej. Zrealizowanie kolejnych etapów pozwala rzetelnie przygotować się do działań, a potem prowadzić program, tak by przynosił jak najwięcej korzyści dzieciom.

Aby osiągnąć cel, jakim jest zorganizowanie systemu mentorskiego wsparcia, model należy traktować całościowo, czyli wykonać wszystkie kroki składające się na poszczególne etapy.



**PROCES DECYZYJNY  
i przygotowania  
organizacyjne**

krok 1 **zespół i dzieci**

krok 2 **źródła finansowania**

krok 3 **przestrzeń, sposób działania organizacji**



**Rekrutacja  
mentorów**

krok 1 **poszukiwania kandydatów**

krok 2 **pierwszy kontakt**

krok 3 **rozmowa rekrutacyjna**



**Rekrutacja  
MENTEES**

krok 1 **potrzeby i korzyści dziecka**

krok 2 **spotkania z kandydatami**

krok 3 **współpraca z rodzicami**



**SZKOLENIA  
mentorów**

krok 1 **treść szkolenia**

krok 2 **forma szkolenia**

krok 3 **integracja**



## TWORZENIE PAR

krok 1 sposoby doboru

## SPOTKANIA

krok 1 pierwsze spotkanie

krok 2 spotkania w parach

krok 3 spotkania w grupach

## SUPERWIZJA

krok 1 wybór superwizora

krok 2 organizacja spotkań

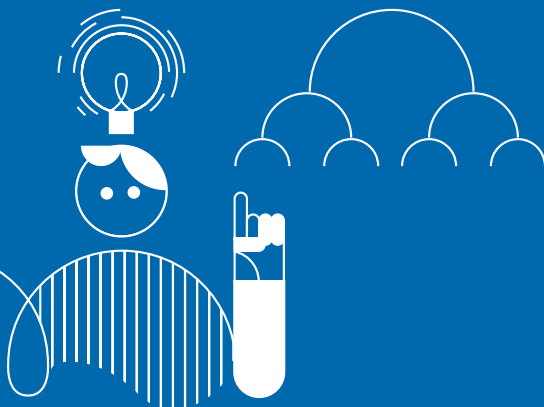
krok 1 okazy do świętowania

krok 2 miejsca i sposoby świętowania

krok 3 zakończenie programu

ŚWIĘTOWANIE  
kamieni milowych  
i zakończenie  
programu

# 1



**EWA JAGIEŁŁO**

**PROCES DECYZYJNY  
i przygotowania  
organizacyjne**

krok 1 **zespół i dzieci**

krok 2 **źródła finansowania**

krok 3 **przestrzeń, sposób działania organizacji**

## Mapowanie zasobów

Doświadczenia pilotażu pokazują, jak ważne jest rzetelne zdefiniowanie mocnych i słabszych stron organizacji, a także ograniczeń wynikających ze sposobu jej działania, aby bez większych problemów i z sukcesem zrealizować międzypokoleniowy program mentoringowy.

**1. Czy program mentoringowy wpisuje się w DNA waszej organizacji? Czy jest bliski temu, jak rozumiecie swoją misję i realizujecie działania?**

**TAK** ▶ pyt. 2

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

**2. Czy wasza organizacja jest na tyle duża, by ktoś z obecnie zatrudnionych mógł się podjąć dodatkowej pracy przy realizacji projektu jako koordynator?**

**TAK** ▶ pyt. 4

**NIE** ▶ pyt. 3

**3. Czy macie pomysł, gdzie i na jakich zasadach moglibyście pozyskać taką osobę do projektu i kto mógłby w tym pomóc?**

**TAK** ▶ pyt. 4

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

**4. Czy wasza organizacja pracuje z dziećmi, spośród których można rekrutować mentee? (To bardzo ważne, aby dobrze znać kandydatów, cieszyć się ich zaufaniem oraz dobrze rozpoznawać ich potrzeby.)**

**TAK** ▶ pyt. 5

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

**5. Czy uważacie, że dzieci, z którymi pracuje wasza organizacja, potrzebują tego typu programu?**

**TAK** ▶ pyt. 6

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

**6. Czy obecne finansowanie waszej organizacji ma szansę zapewnić bezpieczną realizację dodatkowego programu?**

**TAK** ▶ pyt. 8

**NIE** ▶ pyt. 7

**7. Czy macie pomysł, jak zdobyć pieniądze na przeprowadzenie programu mentoringowego?**

**TAK** ▶ pyt. 8

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

**8. Czy wasza organizacja posiada wydzieloną przestrzeń, która mogłaby być regularnie oddawana do dyspozycji mentorów i mentees?**

**TAK** ▶ pyt. 10

**NIE** ▶ pyt. 9

**9. Czy macie pomysł, jak taką przestrzeń zapewnić?**

**TAK** ▶ pyt. 10

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

**10. Czy przyjęty przez was sposób pracy z dziećmi i prowadzenia działań umożliwi bezkolizyjne wdrożenie dodatkowych aktywności i zadań?**

**TAK** ▶ Realizacja programu mentoringowego w waszej organizacji ma dużą szansę na powodzenie

**NIE** ▶ Być może nie jest to program dla waszej organizacji na obecnym etapie jej rozwoju

Podczas realizacji programu, jeśli ma on odnieść pożądanego skutku, należy zapewnić komfort jego uczestnikom, usuwać wszelkie pojawiające się przeszkody i na bieżąco rozwiązywać problemy. Bardzo duża odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na koordynatorze, który – jak twierdzili uczestnicy pilotażu – „pełni rolę doradcy, telefonu zaufania i poduszki do wyplakania się w jednym”. Cykl spotkań mentoringowych w ramach pilotażu trwał sześć miesięcy i praktyka pokazała, że powinien trwać dłużej, najlepiej cały rok szkolny. Decyzja o liczbie par zależy od możliwości organizacji. Stąd potrzeba uczciwego przeliczenia sił na zamiary. Zbyt optymistyczne podejście może przynieść wiele frustracji i nadmiernych obciążeń. Pierwszym kluczem do sukcesu jest zatem mądra kalkulacja niezbędnych i dostępnych zasobów. W tej wstępnej ocenie warto zwrócić uwagę nie tylko na pozostających w zasięgu organizacji pracowników, rezerwy czasowe i finansowe czy dostępną przestrzeń, ale też na kwestie bardziej ukryte, lecz fundamentalne: misję, podzielane wartości, style działania, czyli to wszystko, co składa się na specyfikę NGO. Dlatego proponujemy przeprowadzenie wewnętrznej diagnozy na trzech kluczowych poziomach: osobowym, finansowym i logistyczno-organizacyjnym.



### Charakterystyka koordynatora

Na koordynatorze w programie mentoringowym spoczywa wiele obowiązków i duża odpowiedzialność, dlatego tak ważne jest, aby do tej roli wybrać odpowiednią osobę. Powinna bardzo dobrze znać organizację, sposób jej funkcjonowania i zatrudnionych w niej ludzi, wielokrotnie bowiem będzie zachodziła potrzeba negocjacji i różnorodnych ustaleń z pozostałymi pracownikami realizującymi odmienne zadania. Równie istotne jest, aby koordynator doskonale znał dzieci, którymi zajmuje się organizacja i cieszył się ich zaufaniem, bo tylko wtedy będzie w stanie rozpoznać ich potrzeby, dobrać odpowiednich mentorów i czuwać nad złożonym procesem mentoringowym. Z pewnością powinny być to osoby komunikatywne, umiejętnie i z łatwością porozumiewające się zarówno z dziećmi, jak i dorosłymi w różnym wieku, a dodatkowo potrafiące elastycznie reagować na różne niespodziewane sytuacje. Co istotne, osoba taka powinna rozumieć potrzebę dokumentowania procesu wsparcia, co wynika z zasad bezpieczeństwa oraz uwarunkowań prawnych, i nie mieć problemu z organizacją tego procesu. Warto pamiętać, że koordynator jako lider będzie od samego początku kształtować stosunek dzieci i mentorów do programu, dlatego bardzo ważne jest, aby miał zdecydowanie pozytywne nastawienie do wszystkich jego elementów i rzeczywiste umiejętności w zakresie zarządzania tego typu projektem.







### **Przestrzeń spotkań – na co zwrócić uwagę**

Przy tworzeniu relacji mentoringowej przestrzeń może odgrywać zarówno pozytywną, wzmacniającą rolę, jak i zdecydowanie krzyżować plany. Ze względu na standardy bezpieczeństwa spotkania 1 na 1 muszą odbywać się w miejscu publicznym, dostępnym dla innych osób. Jednocześnie jednak powinna to być przestrzeń wydzielona, umożliwiająca spokojny przebieg spotkania. Trzeba także zadbać, żeby miejsce było zawsze dostępne w godzinach spotkań mentoringowych.

### **Jak potążyć realizację programu mentoringowego z innymi działaniami organizacji?**

Trudno znaleźć dwie takie same organizacje, które w identyczny sposób realizowałyby pracę z dziećmi, dlatego każdy musi dokonać oceny tego wymiaru we własnym zakresie. Najważniejsze pytania dotyczą tego, czy program będzie w znaczący sposób zakłócał codzienną rutynę i zmuszał do naginania czy wręcz rewidowania przyjętych zasad. Mentor powinien poczuć się chcianym i ważnym członkiem zespołu realizującego wspólne cele, a mentee – jeśli uczestniczy też w innych działaniach organizacji – czuć, że udział w programie jest również ważny jak inne aktywności.

## **ZESPÓŁ I DZIECI – ZASOBY OSOBOWE**

W pierwszej kolejności warto zwrócić uwagę na pracowników i wolontariuszy. Należy zadać sobie pytanie, jak przedstawiają się czasowe obciążenia współpracowników, czy mają rezerwy czasowe do wykorzystania i czy kandydaci do pełnienia roli koordynatora rzeczywiście się do niej nadają. Jeśli nie, to taką osobę trzeba będzie zatrudnić, co wiąże się z koniecznością wdrożenia w kulturę organizacji.

Na początku pilotażu przyjęliśmy, że organizacje przeprowadzające program mentoringowy powinny pracować z dziećmi. Okazało się, że to słuszne założenie. Doświadczenia pokazały, jak istotna jest głęboka wiedza o potencjalnych mentees, ich potrzebach, temperamencie, problemach, ograniczeniach czy rodzinnym otoczeniu, aby wybrać odpowiednich uczestników, następnie jak najlepiej dobrać ich w pary, wreszcie skutecznie wspierać relację mentoringową na różnych etapach. Bardzo potrzebne jest również uważne i uczciwe przemyślenie sytuacji dzieci, z którymi pracuje organizacja, może bowiem się zdarzyć, że ich potrzeby są w pełni zaspokojone i nowy, nieznany element w uporządkowanym (np. dzięki wysiłkom zespołu organizacji czy instytucji) świecie może wiązać się z destabilizacją, niepotrzebnym zamętem lub nadmiarem aktywności, nawet jeśli są one bardzo atrakcyjne. Decyzja o przystąpieniu do programu będzie przez stosunkowo długi czas wpływać na wszystkich członków zespołu zaangażowanych w pracę z dziećmi, dlatego warto również z nimi rozważyć możliwe za i przeciw, aby i oni mogli wyrazić swoją opinię, by później wspierać cały proces.

## **ŹRÓDŁA FINANSOWANIA – ZASOBY FINANSOWE**

Bardzo istotną kwestią jest również strona finansowa, bez której nie uda się realizacja żadnego projektu. Kwoty wydatków zależą od lokalnych uwarunkowań i planowanego zakresu działań. Z dużym prawdopodobieństwem większość organizacji nie będzie w stanie



bazować na środkach przeznaczanych na działalność statutową – w programie mentoringowym należy przeznaczyć pieniądze m.in. na pracę koordynatora, promocję projektu wśród potencjalnych kandydatów na mentorów oraz kieszonkowe dla każdej z par, umożliwiające transport, wizyty w ciekawych miejscach czy drobne zakupy. Kluczowym pytaniem jest zatem, skąd wziąć dodatkowe środki i jakie jest prawdopodobieństwo ich pozyskania.



## Jak zaplanować budżet

- KOORDYNACJA** · Miesięczne wynagrodzenie za min. 7/8 etatu przez cały czas trwania projektu. Czas pracy powinien być uzależniony od przewidywanej liczby uczestników.
- REKRUTACJA** · Środki na przygotowanie, wyprodukowanie i ewentualnie dystrybuowanie materiałów promocyjnych.
- SKOLENIE MENTORÓW** · Wynagrodzenie dla osób prowadzących, środki na wynajem sali i/lub na pokrycie kosztów szkolenia wyjazdowego (transport, noclegi).
- SUPERWIZJA** · Wynagrodzenie dla superwizora za comiesięczne spotkania grupowe (raz w miesiącu) i indywidualne (nie więcej niż raz na dwa miesiące dla mentora/mentorki). Środki na koszt wynajmu/użytkowania sali oraz drobne przekąski. Stawki warto ustalić z osobą, która w przypadku realizacji projektu świadczyłaby tego typu usługi.
- STYPENDIA** · „Kieszonkowe” dla par mentorów i mentees przeznaczane na dojazd (czasem trzeba wziąć taksówkę, czasem wystarczy transport publiczny, ale pieniądze na to muszą być zabezpieczone, gdyż mentorzy nie mogą przewozić podopiecznych własnymi samochodami), bilety do kina czy muzeum, wyjście na pizzę, do cukierni itp.
- WSPÓLNE WYDARZENIA** · Środki na zorganizowanie spotkań integracyjnych na terenie organizacji lub poza nią, np. na wynajem sali zabaw dla grupy (raz na 1,5-2 miesiące).
- KOSZTY BIEŻĄCE** · Środki na opłacenie kosztów eksploatacyjnych związanych z realizacją projektu.

### SKĄD WZIĄĆ PIENIĄDZE?

Każda organizacja ma, rzecz jasna, własny system fundraisingowy. Niemniej poniżej przedstawiamy inspiracje, z jakich źródeł można pozyskać środki na realizację programu mentoringowego.

- Środki publiczne** · [FIO](#)
- [ASOS](#)
- Konkursy dotyczące rozwoju wolontariatu (np. [Korpus Solidarności](#))

- Środki regionalne** · Organizowane przez urzędy marszałkowskie i urzędy gmin konkursy na działania społeczne

- Środki prywatne**
- Programy CSR lokalnych firm (np. włączanie emerytowanych pracowników firmy, społeczna aktywizacja pracowników tuż przed emeryturą – jako sposób na wzmocnienie pozytywnego wizerunku firmy w środowisku lokalnym)
  - Organizacja akcji crowdfundingowej, np. na pomagam.pl, odpałprojekt.pl, zrzutka.pl

## **PRZESTRZEŃ I SPOSÓB DZIAŁANIA ORGANIZACJI – ZASOBY LOGISTYCZNO-ORGANIZACYJNE**

Ważną, a często niedocenianą sprawą, są również zasoby lokalowe. Spotkania mentora/mentorki i mentee zwłaszcza na początku lub w okresie jesienno-zimowym będą zwykle odbywać się w siedzibie organizacji. Pytania, jakie warto sobie zadać, dotyczą ilości i jakości przestrzeni, która mogłaby być wykorzystywana na takie spotkania. Jeśli uda się pozyskać naprawdę ciekawych i zaangażowanych mentorów, to z dużym prawdopodobieństwem trzeba będzie dostosować się do ich kalendarzy, co może wiązać się z trudnościami logistycznymi. Dlatego ważne jest, aby wygodne, gwarantujące spokój miejsce było łatwo dostępne dla wszystkich par, nie zaś aby stanowiło przedmiot konkurencji pomiędzy stałym zespołem i poszczególnymi mentorami.

Co równie ważne, należy przemyśleć, w jaki sposób realizacja programu mentoringowego będzie oddziaływała na zadania reszty zespołu i ustalić, czy jest to akceptowalne, a także w którym momencie mogą pojawić się konflikty i jak można im zapobiec.

## **Klucze do sukcesu**

Każde działanie ma swoją dynamikę i specyfikę, ale również szczególne warunki, których spełnienie znacznie zwiększa szanse powodzenia projektu. W trakcie pilotażu bardzo wyraźnie wyłoniły się rozmaite dobre, godne polecenia praktyki. Dotyczą przede wszystkim trzech istotnych obszarów: **informacji** (a zatem tego, jaką







wiedzę i świadomość należy zapewnić poszczególnym grupom uczestników na konkretnym etapie projektu), **komunikacji** (czyli sposobów przedstawiania różnych szczegółowych kwestii) oraz **integracji** (a więc umiejętności bezkonfliktowego włączania poszczególnych elementów działań w większą całość).

## Klucze do sukcesu – przygotowania organizacyjne



### INFORMACJA

Do rozważań za i przeciw realizacji programu mentoringowego warto włączyć cały zespół, który w takim czy innym zakresie będzie odczuwać związane z nią konsekwencje. Jasne przedstawienie zasad, mocnych stron programu, jak i możliwych zagrożeń i niedogodności pozwoli wszystkim zbudować własny stosunek do pomysłu.



### KOMUNIKACJA

Warto zadbać o możliwość komunikowania zarówno pozytywnego nastawienia zespołu, jak i wszelkich obaw związanych z realizacją programu w organizacji. Dyskusja, poznanie odmiennych punktów widzenia, wspólne poszukiwania rozwiązań to sposoby na podjęcie świadomej decyzji, a w przypadku realizacji projektu na uzyskanie większej lojalności członków zespołu.

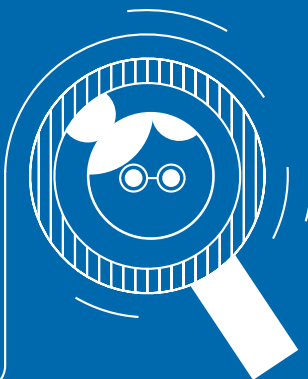


### INTEGRACJA

Na etapie planowania należy przeprowadzić zintegrowaną diagnozę trzech kluczowych poziomów organizacyjnych: osobowego (pracownicy, dzieci), finansowego (źródła finansowania) i logistycznego (przestrzeni, stałego sposobu działania organizacji), aby uczciwie rozważyć, czy obecny etap rozwoju stwarza sprzyjające okoliczności do wprowadzania programu mentoringowego.



2



**EWA JAGIEŁŁO**

**REKRUTACJA  
mentorów**

krok 1 **poszukiwania kandydatów**

krok 2 **pierwszy kontakt**

krok 3 **rozmowa rekrutacyjna**



## Mentor idealny – teoria vs. praktyka

W opracowaniach poświęconych mentoringowi wiele się mówi o tym, jakie cechy powinien mieć doskonały mentor/doskonała mentorka, a jakie mogą utrudniać, czy wręcz uniemożliwiać nawiązanie pozytywnej relacji z mentee. Praktyka pokazała, że mentor idealny nie istnieje i nie ma jednego wzorca osobowego, który gwarantowałby sukces w tego typu relacji, tworzącej się przecież dzięki spotkaniu dwóch konkretnych osób i ich interakcji. Niemniej istnieją ogólne ramy, w które powinien wpisywać się dobry mentor/dobra mentorka – chodzi przede wszystkim o otwartość na drugiego człowieka, wrażliwość na jego potrzeby, umiejętność komunikowania się czy przystosowania się do różnych, często zmiennych okoliczności i uwarunkowań. Niewątpliwym wyzwaniem jest dotarcie do takich osób w lokalnym środowisku i zachęcenie ich do wzięcia udziału w programie.

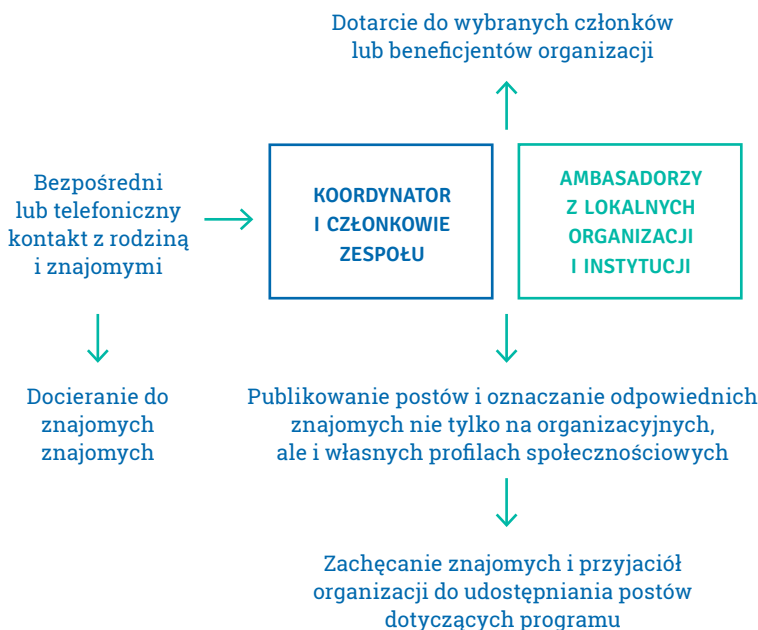
### **POSZUKIWANIA KANDYDATÓW – KANAŁY KOMUNIKACJI I MATERIAŁY PROMOCYJNE**

Warto zacząć od analizy własnych sieci społecznych – być może w bliższym lub dalszym otoczeniu znajdują się osoby, które nadawałyby się do roli mentora i chciałyby się jej podjąć. Z pomocą w rekrutacji mogą także przyjść różne zaprzyjaźnione instytucje, mające inne niż wy kręgi odbiorców. Rozważcie również, które z zarządzanych przez was kanałów online (mailing, media społecznościowe, strona) pozwalają docierać do najszerszych grup różnicowanych odbiorców i wykorzystajcie je przy naborze.

Najlepsze efekty poszukiwań przynoszą kontakty z rodziną, znajomymi i znajomymi znajomych, niezależnie, czy komunikujemy się z nimi bezpośrednio, telefonicznie, czy przez media społecznościowe. W raczej nieufnym polskim społeczeństwie taka znajoma „twarz programu” wzbudza dużo większe zainteresowanie i zaufanie niż anonimowe komunikaty płynące od instytucji czy organizacji.

W rekrutacji warto również poszukać wsparcia lokalnych organizacji zrzeszających osoby o odpowiednim profilu lub działających wśród nich. Nie chodzi jednak o dystrybucję plakatów i ulotek ginących w natłoku informacji, ale o pozyskanie ambasadora projektu, który wykorzysta swój autorytet i znajomości i skieruje działanie do wybranych, konkretnych osób, a nie do ogółu członków organizacji lub beneficjentów jej projektów. Nie oznacza to, że nie należy przygotowywać materiałów promocyjnych. Pomimo ich niewielkiego oddziaływania pełnią one rolę informacyjną, niezależnie, czy rozpowszechniamy je offline czy online. W ich projektowaniu trzeba wziąć pod uwagę, że ze względu na wiek część adresatów może mieć problemy ze wzrokiem, stąd potrzeba stosowania powiększonej czcionki, czytelnego rozplanowania akapitów i zachowania dużego kontrastu pomiędzy kolorem tła i tekstu.

## Wykorzystanie sieci społecznych w procesie rekrutacji



Oczekiwania wobec mentora/mentorki	Obowiązki mentora/mentorki	Korzyści mentora/mentorki
<ul style="list-style-type: none"> <li>• otwartość na drugiego człowieka i jego potrzeby, umiejętność komunikowania się,</li> <li>• nastawienie na partnerską relację z młodszą osobą,</li> <li>• zapał do pracy z młodym człowiekiem i wspierania go w jego rozwoju,</li> <li>• umiejętności uważnego słuchania i poświęcania uwagi drugiej osobie,</li> <li>• elastyczność, umiejętność dostosowania się do zmieniającej się relacji z mentee,</li> <li>• umiejętność ustanawiania i respektowania granic,</li> <li>• otwartość na informację zwrotną,</li> <li>• ciepło, cierpliwość i pogoda ducha pozwalająca rozładować trudne sytuacje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dostarczenie przed rozpoczęciem szkoleń wymaganej dokumentacji, m.in. wypełnionej ankiety i zaświadczenia o niekaralności,</li> <li>• udział we wszystkich szkoleniach przed rozpoczęciem programu (4 x 4 godziny),</li> <li>• dojazd na miejsce wspólnych aktywności i zapewnienie mentee transportu do i z siedziby organizacji środkami komunikacji publicznej,</li> <li>• realizacja jednego spotkania tygodniowo z mentee podczas trwania całego programu mentoringowego,</li> <li>• uczestnictwo we wspólnych wydarzeniach (do 6 razy w trakcie programu),</li> <li>• uczestnictwo w supervizji (raz w miesiącu po 3 godziny),</li> <li>• wypełnianie dokumentów związanych ze standardami bezpieczeństwa (0,5 godziny po każdym spotkaniu).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• możliwość podzielenia się swoim życiowym doświadczeniem,</li> <li>• wgląd w świat młodych osób, poszerzenie własnych horyzontów,</li> <li>• sprawdzenie się w nowej sytuacji, podjęcie nowych, ciekawych wyzwań,</li> <li>• nabycie nowych, potwierdzonych certyfikatem umiejętności podczas szkoleń,</li> <li>• nawiązanie nowych, wartościowych znajomości z innymi uczestnikami programu,</li> <li>• możliwość wywarcia pozytywnego wpływu na społeczność lokalną.</li> </ul>





Im bardziej precyzyjna informacja na początku, tym mniej niespodzianek podczas realizacji programu. To bardzo ważne, aby w procesie rekrutacji przedstawić wykaz obowiązków i jasno określić, ile czasu będą one zajmować. Już na samym początku warto też poinformować kandydatów o celu procedur bezpieczeństwa, które w polskiej kulturze są często lekceważone, tymczasem stanowią niezbędne zabezpieczenie wszystkich uczestników programu – mentee, mentora/mentorki i organizacji. Mentorzy, którzy na starcie mają pełną świadomość, na co się piszą, dużo lepiej odnajdują się w programie, a koordynator napotyka mniej barier i trudności podczas jego realizacji.

### PRZYKŁADOWE PYTANIA, NA KTÓRE WARTO SIĘ PRZYGOTOWAĆ

Jak długo trwa program?

Na czym polegają zadania mentora/mentorki?

Gdzie będą odbywać się spotkania mentorów i dzieci?

Czy spotkania są indywidualne, czy w większej grupie?

Jakie są oczekiwania wobec mentora/mentorki i jakie są jego/jej obowiązki?

Ile czasu tygodniowo mentor/mentorka powinien/powinna poświęcić na realizację zadań?

Czy mentor/mentorka dostaje wynagrodzenie?

Czy mentor/mentorka z własnej kieszeni finansuje wydatki związane z programem (np. na wyjścia z mentee do kina czy bilety komunikacji miejskiej)?

Czy szkolenia dla mentorów są obowiązkowe? Czemu służą?

Czy organizacja pomaga mentorom w razie problemów? W jaki sposób?

Jak na relację z mentorem/mentorką zareagują rodzice dziecka?

### PIERWSZY KONTAKT

Warto pamiętać, że przystąpienie do programu to ważna i często trudna decyzja, zwłaszcza dla osób, które nie pracują na co dzień z dziećmi i nie mają doświadczeń mentoringowych. Mogą być niepewne i potrzebować odpowiedzi na wiele pytań. Stąd ważne są umiejętności osoby pierwszego kontaktu, aby cierpliwie udzielała wyczerpujących, a jednocześnie jasnych odpowiedzi. Na stronie internetowej programu można umieścić zakładkę z pytaniami i odpowiedziami.

Doświadczenia nabyte podczas pilotażu pokazują, jak ważna jest rzetelna informacja co do oczekiwań wobec mentorów, ich obowiązków oraz obciążeń czasowych. Jasne, niebudzące wątpliwości przedstawienie najistotniejszych uwarunkowań związanych z rolą mentora w fazie rekrutacji pozwala kandydatom odnieść je do własnej sytuacji i możliwości, a w konsekwencji podjąć świadomą decyzję dotyczącą uczestnictwa.

### ROZMOWA REKRUTACYJNA

Dla wielu osób rozmowa rekrutacyjna może być dużym stresem, więc dobrze jest zadbać o stworzenie przyjaznej, nieformalnej atmosfery, która pozwoli kandydatom rozluźnić się i zaangażować w rozmowę.

Aby rozpoznać, którzy z kandydatów z dużym prawdopodobieństwem odnajdą się w programie i którym uda się nawiązać pozytywną relację z dzieckiem, warto posłużyć się narzędziami rekrutacyjnymi pomocnymi w rzetelnej i sprawiedliwej ocenie. Często trudno jej dokonać w oparciu o zwykłą rozmowę, dlatego powinno się zaplanować różne typy pytań i zestaw opisów hipotetycznych sytuacji wymagających określonych zachowań czy wyborów. Przykładowe narzędzie pozwalające ocenić kompetencje i postawy pożądane w relacji mentoringowej znajdziecie **TUTAJ**. Należy, rzecz jasna, potraktować je raczej jako inspirację i dostosować do konkretnego rozmówcy i własnego stylu prowadzenia rozmowy.

## Klucze do sukcesu – rekrutacja mentorów



### INFORMACJA

Zapewnienie kandydatom rzetelnej informacji dotyczącej również trudniejszych aspektów, czyli obowiązków, obciążeń i oczekiwań wobec mentorów, aby umożliwić im podjęcie świadomej decyzji.



### KOMUNIKACJA

Przy poszukiwaniach odpowiednich kandydatów na mentorów w lokalnym środowisku warto w pierwszej kolejności wykorzystać własne sieci społeczne. Zastosowanie zestandaryzowanych narzędzi rekrutacyjnych umożliwi sprawiedliwą ocenę poszczególnych osób.



### INTEGRACJA

Zebranie kompletu wymaganych dokumentów od mentorów, w tym zaświadczeń o niekaralności, przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego jest niezbędną procedurą bezpieczeństwa.

3



**EWA JAGIEŁŁO**

**Rekrutacja  
MENTEES**

krok 1 **potrzeby i korzyści dziecka**

krok 2 **spotkania z kandydatami**

krok 3 **współpraca z rodzicami**



## POTRZEBY I KORZYŚCI NAJMŁODSZYCH UCZESTNIKÓW PROJEKTU

Choć relacja mentoringowa z definicji opiera się na partnerstwie i równości praw, jej podmiotem i głównym bohaterem jest dziecko i to jego potrzeby będą określać wszelkie dalsze kroki podejmowane w programie. Warto pamiętać, że spotkania z mentorem/mentorką to nie są korepetycje ani zajęcia kompensacyjne. Choć mogą sprzyjać niwelowaniu deficytów, to ich największą wartością jest rozwijanie zainteresowań, uzdolnień i mocnych stron dziecka.

Przy określaniu celów, jakie mają przyświecać wyborowi dzieci, a potem łączeniu mentees i mentorów w pary, warto przemyśleć, czego konkretne dziecko nie dostaje od dorosłych i w jakim zakresie pozytywna relacja z mentorem/mentorką mogłaby wpłynąć na rozwój jego zainteresowań, ukierunkować energię, pomóc rozwijać mocne strony i przezwyciężać deficyty.

### Spotkania z kandydatami

Kiedy już zdecydujecie, którym z dzieci można zaproponować udział w programie, należy koniecznie zadbać o takie prowadzenie z nimi rozmów, które zagwarantuje zrozumienie, na czym dokładnie będzie to polegało. Doświadczenia w trakcie pilotażu pokazują, że dzieciom niekiedy trudno wyobrazić sobie, na czym będzie polegać mentoring i już na wstępie przyjmują bierną postawę, bezrefleksyjnie zgadzając się na propozycję koordynatora. Czasami może to prowadzić do szybkiego rozpadu relacji, np. gdy mentee nie angażuje się zupełnie, ceduje na mentora pełną odpowiedzialność za wspólne aktywności, a następnie bojkotuje kolejne pomysły. Bardzo istotne jest zatem, by dziecko wiedziało, że będzie miało wpływ na określenie celów działań, przebieg spotkań i kształt relacji mentoringowej. Na etapie rekrutacji ważne jest zatem to, aby dziecko potrafiło zrozumieć, na czym polega propozycja i aby wyrażona przez nie zgoda była rzeczywiście świadoma.

Trzy wymiary, na których warto skupić się podczas procesu rekrutacji:

#### Grupa rówieśnicza

Inną kwestią, którą należy przemyśleć, jest sposób zakomunikowania udziału wybranych kandydatów w projekcie innym dzieciom, z którymi pracuje organizacja. Niektóre organizacje – z uwagi na dużą liczbę rozmaitych projektów, w których biorą udział różne grupy dzieci – mogą nie mieć z tym najmniejszego problemu. Jeśli jednak wszystkie dzieci uczestniczą wyłącznie we wspólnych aktywnościach, może pojawić się zazdrość lub lekceważenie i pociągnąć za sobą negatywne zachowania wobec mentee. Z pewnością podczas realizacji programu warto też dalej przyglądać się relacjom uczestników z innymi dziećmi, aby zapobiegać ewentualnym problemom i nieprzyjemnościom.

- 1) komunikatywność, odpowiednio ukształtowany aparat intelektualny oraz zdolność do skupiania uwagi,
- 2) zdolność do wejścia w relację z dorosłą osobą,
- 3) motywacja do uczestnictwa w projekcie.

Oczywiście dzięki codziennej pracy z kandydatami część kwestii można określić w oparciu o posiadaną wiedzę i doświadczenie, inne pytania warto zadać podczas rozmowy rekrutacyjnej, chociażby po to, aby upewnić się, że dziecko chce uczestniczyć w programie. Istotne jest, aby podczas spotkania rekrutacyjnego zapewnić przyjazną, nieformalną atmosferę, ale też pokazać kandydatom, że biorą udział w czymś ważnym, a decyzje przełożą się na dalsze angażujące działania. Przykładowe narzędzie pozwalające ocenić postawy i kompetencje kandydatów znajdziecie **TUTAJ**.

### Relacje z rodzicami

Pracując z dziećmi, często można zetknąć się z obojętnymi lub roszczeniowymi postawami rodziców. W przypadku programu mentoringowego istnieje dużo zagrożeń związanych z niezaangażowanymi na początkowych etapach rodzicami. Rzecz jasna, warunkiem przystąpienia dziecka do jakiegokolwiek programu jest pisemna zgoda opiekunów prawnych, której formularz zamieszczamy w aneksie. Chodzi jednak o podjęcie próby lepszego uświadomienia rodziców, jakie są cele programu mentoringowego, jak będzie przebiegał, jakie korzyści może przynieść dziecku i jak należy reagować na możliwe trudności. Przyczyn niechęci czy konfliktu może być całkiem sporo. Przede wszystkim, dziecko może zmienić swoje zachowanie wobec rodziców, porównywać ich z mentorem/mentorką, wskazywać na deficyty, opowiadać o ciekawych, wspólnych aktywnościach, które są poza zasięgiem rodziny. To z kolei może wywoływać zazdrość, niechęć, nieprzychylnie komentarze, a czasem również uniemożliwianie spotkań. Dlatego tak ważne jest nie tylko rzetelne poinformowanie rodziców o charakterze programu na początkowym jego etapie, ale

również bieżące komunikowanie się z nimi w późniejszych fazach i włączanie ich do niektórych działań (np. spotkań integracyjnych, wspólnych aktywności).

## Klucze do sukcesu – rekrutacja mentee



### INFORMACJA

- Trzeba szczególnie dużo uwagi poświęcić rzetelnemu poinformowaniu dzieci i ich rodziców, by byli świadomi, na czym polega udział w programie i z czym się wiąże.
- Warto rozważyć, w jaki sposób poinformować o programie rówieśników, którzy nie wezmą udziału w programie, aby nie wzbudzać zazdrości ani lekceważenia.



### KOMUNIKACJA

- Bardzo ważną stroną całego procesu są rodzice, którzy mogą go albo wspierać, albo wręcz uniemożliwić. Dlatego tak ważna jest jasna, otwarta, życzliwa i prowadzona językiem korzyści komunikacja z nimi już od pierwszych etapów programu.



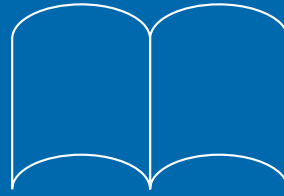
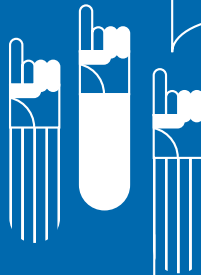
### INTEGRACJA

- Aby dobór w parę był jak najtrafniejszy, należy przeanalizować wszystkie informacje o dzieciach i uważnie obserwować kandydatów na mentorów podczas rekrutacji i procesu szkoleniowego.
- Warto zadawać sobie na wstępnych etapach projektu pytania, jakie mogą być cele i korzyści pracy w parach i która ze strategii ich doboru przyniesie najlepsze rezultaty.
- Na kolejnych etapach projektu dobrze jest włączać rodziców do wspólnych, grupowych działań, takich jak spotkania integracyjne i inne tego typu akcje, jeśli będą organizowane.

### Rodzice w programie mentoringowym – przykładowe problemy

- rodzice wyrażają wstępną zgodę, ale potem ją cofają,
- rodzice traktują spotkania z mentorem/mentorką jako kartę przetargową w relacji z dzieckiem, np. zabraniają ich „za karę”,
- dziecko zaczyna porównywać mentora/mentorkę z rodzicami i wyraża się negatywnie o tych ostatnich,
- rodzice stają się zazdrośni o relację łączącą ich dziecko z mentorem/mentorką,
- rodzice snują rodzinne plany, nie zważając na terminarz spotkań z mentorem/mentorką.

4



**EWA JAGIEŁŁO**

**SZKOLENIE  
mentorów**

krok 1 **treść szkolenia**

krok 2 **forma szkolenia**

krok 3 **integracja**

## Organizacja szkolenia



Na podstawie rozmów rekrutacyjnych, analizy ankiet i obserwacji postarajcie się jak najprecyzyjniej określić wcześniejsze doświadczenia i potrzeby uczestników szkoleń. Jeśli jeszcze nie znacie mentorów, działajcie w oparciu o swoją wiedzę o środowisku lokalnym i potencjalnych kandydatach.



Rozważcie, które z zaproponowanych przez nas elementów szkolenia są kluczowe i poświęćcie im więcej uwagi, a które są mniej ważne i ograniczcie je.



Zastanówcie się, czy zatrudnicie jednego czy kilku trenerów i w jaki sposób będziecie ich szukać. Zwróćcie uwagę na to, aby mieli umiejętności zarówno w zakresie pracy z dziećmi, jak i starszymi dorosłymi. Pamiętajcie, że do realizacji modułu poświęconego mentoringowi potrzebna będzie osoba, która ma doświadczenie w tej dziedzinie.



W kontaktach z przyszłymi mentorami naświetlcie korzyści płynące ze szkolenia. Na jak najwcześniejszym etapie dowiedzcie się o ich możliwościach czasowych, aby bezproblemowo wpisać cotygodniowe spotkania w ich kalendarze.



Zarezerwujcie wygodną, dostatecznie dużą przestrzeń szkoleniową, aby można było w niej przeprowadzać ćwiczenia.



Poproście trenerów o przygotowanie wydrukowanych materiałów, aby uczestnicy mogli z nich korzystać w trakcie szkoleń i po ich zakończeniu.



Ustalcie z trenerami, aby budowali jak najbardziej praktyczne, bezpośrednio odnoszące się do założonych celów zajęcia, inne bowiem będą postrzegane przez uczestników jako strata czasu.

### TREŚĆ SZKOLENIA

Przed przystąpieniem do budowania programu szkolenia warto wyobrazić sobie osobę, która będzie w nim uczestniczyła i jej potrzeby wynikające z dotychczasowych doświadczeń oraz czekających ją wyzwań. Przydatnym ćwiczeniem jest zbudowanie persony, czyli profilu modelowego uczestnika projektu. Nie jest to prawdziwa osoba, ale pewien „typ idealny”, którego określone cechy, doświadczenia, zainteresowania, potrzeby, oczekiwania i obawy dobrze charakteryzują mentorów gromadzących się wokół waszej organizacji.



## Przykładowa persona mentora

**IMIĘ I NAZWISKO:** Halina Porawska

**PŁEĆ:** kobieta

**WIEK:** 64 lata

**WYKSZTAŁCENIE:** Średnie ekonomiczne, uczestniczyła w kursach podwyższających kwalifikacje zawodowe w zakresie księgowości.

**SYTUACJA RODZINNA/SPOŁECZNA:** Wdowa, ma dwóch synów i trójkę wnuków. Mieszka sama, dzieci podjęły studia w Krakowie i tam osiadły. Utrzymuje bliski kontakt z siostrą, sąsiadkami i z koleżankami z uniwersytetu trzeciego wieku.

**DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE:** Po ukończeniu technikum ekonomicznego pracowała jako księgowa w Zakładach Przemysłu Lekkiego „Zefir” w Osowcu, a następnie jako główna księgowa w Przedsiębiorstwie Handlowym „Arek-Pol” w tej samej miejscowości. W wieku 60 lat przeszła na emeryturę i zaangażowała się w działania społeczne.

**ZAINTERESOWANIA/HOBBY:** Pracuje wolontariacko na rzecz schroniska zwierząt w Osowcu. Prowadzi dom tymczasowy dla zwierząt. Uczestniczy w zajęciach uniwersytetu trzeciego wieku. Lubi jeździć na rowerze i chodzić na górskie wycieczki.

**CZEGO CHCIAŁABY SIĘ DOWIEDZIEĆ?:** Choć często spotyka się z wnukami i ma z nimi bardzo dobry kontakt, potrzebuje więcej wiedzy na temat mentoringu i metod, jakie mogłaby wykorzystać w pracy z nieznanym sobie dzieckiem, zasad kontraktowania, sposobów zachowania się w trudnych sytuacjach czy zasad bezpieczeństwa. Bardzo ważne jest dla niej uzyskanie możliwie szczegółowych informacji dotyczących przyszłego/przyszłej mentee oraz nowych umiejętności, które pozwolą jej poczuć się pewniej w nowej roli.

**CZEGO SIĘ OBAWIA?:** Wciąż nie wie, czy nadaje się do roli mentora, czy będzie umiała nawiązać relację z dzieckiem, zapełnić mu w interesujący sposób czas oraz odpowiednio reagować na nieprzewidziane, trudne sytuacje czy na agresywne zachowania.

**JAK POSTRZEGA CELE MENTORINGU?:** Na tym etapie bardzo ambitnie. Chce zarazić dziecko swoimi zainteresowaniami społecznymi, uwrażliwić na los krzywdzonych zwierząt, zachęcić do włączania się w akcje społeczne na ich rzecz. Ważne jest dla niej również lepsze poznanie świata i sposobu myślenia najmłodszego pokolenia.

W programie pilotażowym wśród mentorów dominowało nastawienie zadaniowe i praktyczne (w odniesieniu do tematyki, formy, materiałów). Oczekiwali przede wszystkim praktycznej wiedzy i umiejętności, które mogliby wykorzystać w przyszłych działaniach i w oparciu o które mogliby budować większą pewność siebie. Natomiast mniejszą wagę przywiązywali do umiejętności czy doświadczeń, jakie z tymi celami są powiązane w mniej oczywisty sposób. Do najważniejszych potrzeb dotyczących wiedzy, umiejętności i postaw, na które proces szkoleniowy powinien odpowiadać, uczestnicy zaliczyli (wymieniamy je w kolejności wskazanej przez mentorów podczas badań ewaluacyjnych, od najważniejszych do nieco mniej istotnych):

- poznanie metod pomocnych w pracy mentora,
- nabycie umiejętności pozwalających odpowiednio reagować na trudne sytuacje,
- uświadomienie sobie, na co można, a na co nie można pozwolić sobie w sytuacji mentorskiej,
- nabycie wiedzy o zasadach bezpieczeństwa,
- zrozumienie, na czym dokładnie polega relacja mentoringowa,

### Informacje o mentee – nie za dużo i nie za mało

Wyzwaniem dla koordynatora jest wyważenie zakresu informacji o dziecku, jakie otrzyma mentor/mentorka przed pierwszym spotkaniem. Czy informacji może być za dużo? Prawdopodobnie tak, bo zbyt rozległa wiedza lub bardzo wiele szczegółów mogą wpłynąć na podejście do dziecka, odebrać temu spotkaniu spontaniczność, w określony sposób nastawić mentora/mentorkę. Bardzo ważne jest jednak, aby najistotniejsze informacje się pojawiły, co umożliwi przygotowanie się do pracy czy unikanie tematów-min, np. dotyczących trudnych sytuacji rodzinnych. Dobrą praktyką jest spytanie samych mentorów, jakie informacje są dla nich ważne, co chcieliby wiedzieć o dziecku przed pierwszym spotkaniem i na tej podstawie sporządzić indywidualne profile mentees.

- pozyskanie umiejętności pozwalających poczuć się pewniej w nowej roli,
- poznanie inspirujących pomysłów na spędzanie czasu z dzieckiem,
- zrozumienie, czym jest kontrakt i nabycie umiejętności jego zawierania,
- uzyskanie wsparcia grupy, udzielanie wsparcia innym mentorom,
- uzyskanie informacji o mentee,
- zintegrowanie się z grupą, zaistnienie w niej.

Doświadczenia zebrane podczas pilotażu pokazują, jak istotne jest rozłożenie szkoleń w czasie. Cotygodniowe, 3-4-godzinne spotkania uczestników pozwalają nie tylko stopniowo wdrażać się w nową rolę, poddawać refleksji nabywane wiadomości czy odkrywać nieoczywiste obawy i potrzeby, ale i lepiej poznawać się i integrować z grupą, co ma duże znaczenie na kolejnych etapach. Podczas pracy z dzieckiem pojawią się bowiem różnorodne, często trudne sytuacje, w których wsparcie innych daje siłę i przynosi wiele inspirujących pomysłów na ich rozwiązanie. Poniżej prezentujemy ogólny schemat szkolenia, który jednakże należy potraktować twórczo, dostosowując go do potrzeb, możliwości i doświadczeń konkretnego grona uczestników.

### FORMA SZKOLENIA

Pilotaż pokazał, że najlepiej przyjmowane i najbardziej oczekiwane, zwłaszcza na początku procesu szkoleniowego, są wszelkie działania oparte na słowie (wykład, rozmowa w parach, dyskusja grupowa, materiały na piśmie). Metody aktywizujące czy np. ćwiczenia oparte na dramie lepiej wprowadzać stopniowo, dopiero wtedy, gdy uczestnicy bliżej się poznają, zaczną się pewniej czuć w grupie i nabiorą większego zaufania do trenerów. Tego typu zajęcia mogą stać się inspiracją do pracy z dziećmi.

Warto przygotować i wydrukować rodzaj przewodnika, w którym będą możliwie szczegółowo opisane poszczególne zagadnienia poruszane podczas szkoleń. Mentorzy



mogłyby się nim posiłkować przy uzupełnianiu luk w wiedzy przed rozpoczęciem programu oraz na bieżąco w jego trakcie. Podobną rolę pełni lista lektur dodatkowych, dzięki którym osoby niemające do tej pory doświadczeń w pracy z dzieckiem mogłyby uzupełnić wiedzę i zyskać w ten sposób większą pewność siebie.

## Schemat szkoleń

<p>1. Poznajmy się – warsztat integracyjny (3 godziny)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• autoprezentacja uczestników, zapoznanie z innymi</li> <li>• prezentacja organizacji</li> <li>• wymiana doświadczeń, oczekiwań, obaw</li> <li>• ustalanie zasad wspólnej pracy</li> <li>• ćwiczenia integracyjne</li> </ul>	<p>2. Szkolenie – podstawy mentoringu (4 godziny)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• czym jest mentoring – różne oblicza mentoringu</li> <li>• kim jest, a kim nie jest mentor</li> <li>• komunikacja mentorska i zasady kontraktowania</li> <li>• odkrywanie potrzeb dziecka i reagowanie na nie</li> </ul>	<p>3. Szkolenie – bezpieczeństwo i uwarunkowania prawno-organizacyjne (3 godziny)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• na co można, a na co nie można pozwolić sobie w relacji mentoringowej</li> <li>• zasady prawne, których trzeba przestrzegać</li> <li>• ważne zasady przyjmowane w organizacji realizującej program</li> </ul>	<p>4. Warsztaty wydobywcze – na jakich zasobach budujemy? (4 godziny)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ćwiczenia pozwalające lepiej zrozumieć swoje mocne i słabe strony</li> <li>• odkrywanie lęków, obaw i nowo odkrytych potrzeb (w tym dotyczących informacji o mentee)</li> <li>• giełda pomysłów na wspólne spędzanie czasu</li> </ul>	<p>5. Warsztaty – jak pracować z mentee? (4 godziny)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kreatywne metody pracy z dzieckiem</li> <li>• poznanie mentee (profile przygotowane przez koordynatora)</li> <li>• reagowanie na trudne sytuacje i agresję dziecka</li> <li>• przygotowanie do pierwszego spotkania</li> </ul>
--	--	--	--	--





## Przykładowe zastosowanie metod

METODA	/	PRZYKŁADOWE MODUŁY/ĆWICZENIA
Wykład z elementami dyskusji		<ul style="list-style-type: none"> <li>• prezentacja organizacji i przykłady jej działań</li> <li>• podstawy mentoringu i kontraktowania</li> <li>• zagadnienia związane z bezpieczeństwem</li> </ul>
Metoda gier dydaktycznych		<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapoznanie się uczestników, zapamiętywanie imion</li> <li>• postrzeganie siebie jako mentora/mentorkę – gra z zastosowaniem kart, ilustracji</li> <li>• ćwiczenia współpracy w grupie</li> </ul>
Metoda inscenizacji		<ul style="list-style-type: none"> <li>• odgrywanie sytuacji zapoznania się mentora z mentee (także z zamianą ról)</li> <li>• ćwiczenie empatii i asertywności poprzez odgrywanie scenek</li> <li>• ćwiczenie reagowania na trudne sytuacje</li> </ul>
Metoda tekstu przewodniego		<ul style="list-style-type: none"> <li>• bajki terapeutyczne – refleksja nad własnym samopoczuciem, rolą mentora, sytuacją dziecka itp.</li> </ul>
Inne metody aktywizujące		<ul style="list-style-type: none"> <li>• autoprezentacja mentorów</li> <li>• giełda pomysłów</li> <li>• wyrażanie i uzyskiwanie informacji zwrotnej</li> <li>• list do siebie (czytany powtórnie po zakończeniu projektu)</li> </ul>

### INTEGRACJA – DLACZEGO JEST WAŻNA

Warto raz jeszcze podkreślić, że celem szkolenia jest nie tylko poszerzenie wiedzy i nabycie umiejętności poszczególnych uczestników w zakresie pracy z dzieckiem i kształtowania pozytywnej relacji mentoringowej, ale również zintegrowanie całej grupy już na tym etapie. Jest to bardzo istotne z uwagi na to, że w trakcie realizacji programu uczestnicy będą mogli czerpać od siebie inspiracje, wspierać się w trudnych chwilach i na różne

sposoby wzajemnie sobie pomagać. W pilotażu wstępnie zakładaliśmy, że spotkania mentorskie będą odbywać się głównie w parach, jednak praktyka pokazała, że wzbogacenie procesu o spotkania w czwórkę lub szóstkę, przynosi urozmaicenie i jest doceniane zarówno przez mentorów, jak i mentees, o czym piszemy w dalszej części przewodnika.

**To było ciekawe, skuteczne, bardzo aktywne. Najcenniejsze jest to, że na kanwie informacji i działań mogę sobie lepiej wyobrazić swoje działania. [Zrozumiałem, że] te spotkania muszą być bardziej aktywne. Widziałem te elementy, które mogę przekazać – pasje, zainteresowania, ale teraz wiem, że to można zrobić, kiedy się lepiej poznamy.**

## Klucze do sukcesu – szkolenie mentorów



### INFORMACJA

- Już na etapie rekrutacji niezbędne jest poinformowanie mentorów o tym, że proces szkoleniowy jest jednym z integralnych elementów programu. Ważne jest również określenie, ile czasu trzeba będzie poświęcić na uczestnictwo w nim.
- Warto jak najwcześniej zebrać od uczestników informacje o możliwościach czasowych i dogodnych terminach, aby ustalić harmonogram spotkań i ułatwić uczestnikom dopasowanie go do własnego kalendarza.



### KOMUNIKACJA

- Uczestnictwo w szkoleniach – zwłaszcza tych złożonych w czasie – bywa postrzegane przez osoby 55+ jako niekonieczne i uciążliwe. Bardzo ważne jest, aby jak najwcześniej przekonać do nich mentorów, poprzez przedstawienie ich przebiegu i uwypuklenie korzyści płynących z uczestnictwa.



### INTEGRACJA

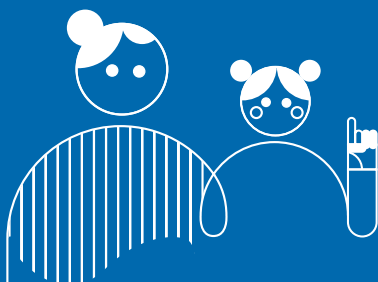
- Należy zadbać o to, aby ważnym elementem procesu szkoleniowego była integracja grupy mentorów, która da podwaliny pod dalszą współpracę i wzajemne wspieranie się uczestników w różnych sytuacjach.

### Wybór trenera

Ważne jest, by trenerzy mieli doświadczenie, wiedzę i umiejętności w zakresie:

- mentoringu
- pracy z dziećmi
- pracy z osobami 55+

5



EWA JAGIEŁŁO  
TWORZENIE PAR

krok 1 sposoby doboru

## Tworzenie par



zbierzcie jak najwięcej informacji o motywacjach, oczekiwaniach i doświadczeniach dzieci oraz mentorów, aby na tej podstawie podjąć dalsze decyzje

zastanówcie się nad optymalnym sposobem łączenia w pary, nie śpieszcie się, aby nie decydować pochopnie

rozważcie, jakie informacje o dziecku przekażecie mentorowi/mentorce, a dziecku o mentorze/mentorce, oraz kiedy i w jakiej formie to zrobicie

### JAK TWORZYĆ PARY DO PROGRAMU MENTORINGOWEGO?

Prawdopodobnie o dzieciach przystępujących do programu macie dużo większą wiedzę niż o wyłonionych w otwartej rekrutacji mentorach. I choć często już na początku intuicyjnie można wyczuć, kto mógłby sprawdzić się w jakiej parze, z ostateczną decyzją warto poczekać do trzeciego-czwartego tygodnia szkolenia, żeby lepiej poznać dorosłych.

Nawet przy założeniu, że wiedza o mentorze/mentorce jest wystarczająca, i tak pojawi się dylemat, jakie kryteria przyjąć w budowaniu par. Czy opierać się na zasadzie podobieństwa, czy może założyć, że przeciwieństwa się przyciągają, wytwarzając twórczą energię? Czy partnerzy powinni mieć podobne doświadczenia, czy też lepiej, aby różnili się pod tym względem? Każdy z tych wyborów ma swoje potencjalne konsekwencje. Dobór osób, które zarówno są podobne pod względem osobowości, jak i mają podobne doświadczenia (w przypadku mentora/mentorki chodzi o doświadczenia z dzieciństwa), wytworzy duży komfort dla obu stron, ale jednocześnie nie będzie sprzyjał rozwojowi. Sytuacja przeciwna, czyli połączenie osób różniących się osobowością i doświadczeniami, choć



trudna, będzie miała wysoki potencjał rozwoju. W przypadku osób, które są podobne charakterologicznie, ale mają zupełnie inne doświadczenia, również trzeba będzie włożyć dużo pracy, aby relacja wiązała się z rozwojem, z kolei w odwrotnym wypadku – kiedy to doświadczenia łączą, ale osobowość dzieli – wysiłek będzie najprawdopodobniej potrzebny do tego, aby nawiązać więź<sup>1</sup>. Te ogólne założenia warto przeanalizować w odniesieniu do konkretnych osób i celów, jakie sobie stawiają.

Osobną kwestią jest to, kto powinien decydować o doborze par w tandemie. W planowaniu mentoringu praktykuje się wiele różnych strategii – od podejmowania samodzielnej decyzji przez organizację na podstawie jej wiedzy o mentees i mentorach, poprzez wspieranie się różnymi testami/analizami, takimi jak Reiss Motivation Profile, po oddanie inicjatywy uczestnikom albo samym podopiecznym, albo też obu stronom. Czasem zresztą łączy się obie metody, uzupełniając np. ogólną decyzję konsultacjami z zainteresowanymi.

## Wykorzystanie sieci społecznych w procesie rekrutacji



Źródło: Mind Partners, Aureliusz Leżeński

<sup>1</sup> Leżeński Aureliusz, *Proces mentorski z perspektywy doboru par* – prezentacja (materiały niepublikowane)



W pilotażu obie organizacje wybrały pierwszą z metod. Wyszły z założenia, że ich wiedza o dzieciach, jak również obserwacja dorosłych podczas procesu rekrutacji i szkoleń daje wystarczające podstawy do określenia motywacji, potrzeb, zasobów i charakterologicznych profili poszczególnych uczestników i do skutecznego doboru par. Choć nie we wszystkich dwójkach strategia ta sprawdziła się w stu procentach, to jednak większość par z sukcesem przeszła przez cały, półroczny projekt, a niektóre wyraziły chęć kontynuowania relacji mentoringowej po jego zakończeniu. Oznacza to, że przy dobrej znajomości przyszłych mentees oraz uważnej, pogłębionej obserwacji mentorów, taka strategia prawdopodobnie okaże się wystarczająca.

Po podjęciu decyzji o składach par mentorzy powinni się dowiedzieć, z którymi dziećmi będą pracować, znać ich imiona i podstawowe informacje na ich temat, tak by byli przygotowani na pierwsze spotkanie.

## Klucze do sukcesu – tworzenie par



### INTEGRACJA

- Aby dobór w pary był jak najtrafniejszy, należy przeanalizować wszystkie informacje o dzieciach i uważnie obserwować kandydatów na mentorów podczas rekrutacji i procesu szkoleniowego.
- Warto zadawać sobie na wstępnym etapie projektu pytania, jakie mogą być cele i korzyści pracy w parach i która ze strategii ich doboru przyniesie najlepsze rezultaty.

### Koordynatorki o doborze w pary

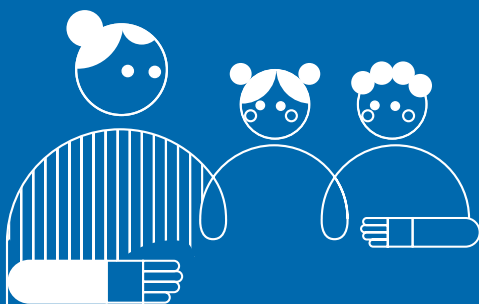
*Jeśli jest dziewczynka bardzo łagodna, potrzebująca kobiecości, ciepła, ale i wzmocnienia, poszukuje mentorki delikatnej, serdecznej, której w życiu się udało, ale jednocześnie nie przysięgnie dziecka swoją osobowością. Jeśli dziewczynka jest dominująca, potrafi emocjonalnie terroryzować, to potrzebuje kobiety twardej, z zasadami, która nie pozwoli sobie wejść na głowę, nie przepisze majątku po pierwszym spotkaniu. Choć w takiej relacji może być zgrzyt i walka. Bywają dzieci-zagadki, nieodgadnione, nie do końca zdiagnozowane. Wtedy potrzeba jest mentora (czy mentorki) z większym doświadczeniem, mocnego merytorycznie i pod względem charakteru, który się nie zatamie, nie rozłoży ręk, ale będzie szukać rozwiązań mimo trudności. Jeśli na przykład chłopak potrzebuje męskiego wzorca, bo nie doświadczył go w domu, powinno się znaleźć kogoś takiego, kto pokaże mu, jak pozytywnie budować swoją męskość.* | Koordynatorka programu pilotażowego, Ostrowiec Świętokrzyski

*Znamy dzieci, mogliśmy ocenić ich konkretne potrzeby i cechy charakteru. Znamy dzieci długo i to nam pomogło. Najpierw prowadziłam wywiady z mentorkami według rekrutacyjnego schematu, patrzyłam na cechy charakteru, na to, jakie są, a potem razem z wychowawcami dyskutowaliśmy, kto do kogo będzie pasował, jakie pary się mogą sprawdzić.* | Koordynatorka programu pilotażowego, Warszawa





6



**NOEMI MODNICKA**

**Spotkania mentora  
z mentee**

krok 1 pierwsze spotkanie

krok 2 spotkania w parach

krok 3 spotkania w grupach

## Etapy mentoringu

uroczyste rozpoczęcie programu dla wszystkich uczestników

spotkania indywidualne w parach mentor–mentee i wydarzenia dla całej grupy (dwa w semestrze)

uroczyste zakończenie projektu dla wszystkich uczestników programu

### PIERWSZE SPOTKANIE

Uroczyste rozpoczęcie programu z udziałem wszystkich uczestników to przede wszystkim okazja do pierwszego spotkania dzieci i ich mentorów, warto więc zorganizować dłuższy warsztat zapoznawczy z zabawami, w przyjaznej i swobodnej atmosferze. Spotkanie powinno być tak zaplanowane, by nie było czasu na nudę czy niepewność, a jednocześnie by pozostawał margines swobody, który pozwoli kształtować się relacjom mentees i mentorów zgodnie z dynamiką danej pary.

Odświętne, atrakcyjna oprawa nada rangę zarówno samemu wydarzeniu, jak i rodzącej się relacji.

### SPOTKANIA W PARACH

Spotkania w parach mentora/mentorki i mentee to najważniejszy, zasadniczy element programu mentoringowego. Powinny odbywać się w miarę regularnie, zgodnie z przyjętym w programie rytmem, dopasowanym do możliwości organizacji prowadzącej projekt, dzieci i mentorów. W trakcie pilotażu przyjęto, że spotkania indywidualne powinny odbywać się przynajmniej dwa razy w miesiącu. Praktyka pokazała, że niektórzy potrzebują spotkań raz w tygodniu, o ustalonej porze – dzieciom łatwiej wtedy wejść w stały rytm i pamiętać

#### Pomysły na pierwsze spotkanie

1. Zgadywanka – kto jest moim mentorem

Dzieci otrzymują paski papieru ze zdaniemmi charakteryzującymi osobę, która będzie ich mentorem/mentorką (np. „Ta osoba bardzo dobrze gotuje” lub „Pełni ważną funkcję na osiedlu”). Dzieci za pomocą pytań mają dowiedzieć się, kto jest ich mentorem.

2. Mentee przewodnikiem swojego mentora/mentorki

Spotkanie zapoznawcze odbywa się zwykle w przestrzeni dobrze znanej dzieciom, mniej zaś mentorom. Można to wykorzystać jako płaszczyznę do nawiązania pierwszych więzi w relacjach tandemowych. Połowa grupy zajmuje się przygotowaniem wspólnego posiłku (na przykład robieniem ciasta na gofry), połowa grupy w tym czasie poznaje przestrzeń. Mentee staje się przewodnikiem swojego mentora/swojej mentorki po ważnych dla siebie miejscach. Po ustalonym czasie następuje zmiana i grupa, która dotąd zwiedzała, bierze na siebie dalsze przygotowanie posiłku, a na zwiedzanie wyrusza następna grupa.







o terminie zajęć. Możliwe są zatem różne rozwiązania. Cotygodniowe spotkania długości mniej więcej godziny, spotkania rzadsze, ale dłuższe lub elastyczny czas spotkań i dopasowywanie ich długości do konkretnych planów działań. Niektóre aktywności lepiej sprawdzają się na przykład w ciągu dwóch godzin, w przypadku innych godzina okazuje się optymalna.

Początkowo spotkania indywidualne powinny odbywać się na bezpiecznym gruncie firmowanym przez organizację prowadzącą program. Warto wydzielić na nie specjalną przestrzeń, która zostanie zagospodarowana wspólnie przez mentorów i mentees. Powinna ona umożliwić zarówno zajęcia plastyczne, jak i muzyczne czy ruchowe. Oczywiście rodzaje aktywności mogą przebiegać w innej przestrzeni, niemniej organizacja musi zapewnić miejsce na wszystkie przewidziane przez parę działania. Dobrą praktyką jest ustalenie harmonogramu spotkań przez mentorów i z wyprzedzeniem rezerwowanie poszczególnych miejsc u koordynatora.

Po kilku wstępnych spotkaniach pozwalających na poznanie się, podpisanie kontraktu i wspólne określenie planowanych działań przychodzi pora na wyjście poza znajome miejsce. Mentorzy podkreślali, że takie uwolnienie się od przestrzeni znanej dziecku pozwala na przełamanie myślenia o mentoringu jako o relacji nauczyciel–uczeń czy wychowawca–podopieczny.

Treść i zakres poszczególnych spotkań wyznaczać będzie szczególna konstelacja, na którą złożą się z pewnością osobowość mentora/mentorki i przeróżne zasoby, jakie wniesie do tej relacji, a także osobowość, zainteresowania oraz predyspozycje i ograniczenia mentee. Nie sposób więc przewidzieć, co mogą zaplanować i wprowadzić w życie duety. Podczas projektowania spotkań warto jednak wziąć pod uwagę kilka sugestii:



1. Na jednym z początkowych spotkań mentor/mentorka i mentee powinni podpisać kontrakt (więcej w wywiadzie „Po drodze”, a wzór kontraktu znajdziecie **TUTAJ**)
2. Ważne jest, aby wspólnie uzgodnili plan z harmonogramem działań – doświadczenie pokazuje, że bardzo się przydaje, jednak potem warto podchodzić do niego elastycznie i nie uznawać konieczności zrealizowania go w każdym calu w ściśle wyznaczonym terminie. Plan będzie przydatny zwłaszcza na początku albo jako narzędzie partycypacyjne (jeśli dziecko ma sprecyzowane zainteresowania i oczekiwania), albo jako droga do wzbudzenia w dziecku ciekawości i wyczekiwania na kolejne punkty programu, w późniejszym czasie powinien stanowić raczej inspirację i zachętę niż listę rzeczy do odhaczenia. Może też być wygodnym narzędziem do zarysowania obszarów wspólnej eksploracji, zaprezentować wachlarz możliwych wspólnych działań.
3. Warto dość szybko znaleźć coś, w czym dziecko jest dobre i czego może nauczyć mentora/mentorkę (np. układanie kostki Rubika). Pozwoli to na zrównoważenie pozycji obu stron i zapobiegnie definiowaniu sytuacji w kategoriach nauczyciel–uczeń czy wychowawca–podopieczny.
4. W początkowej fazie dobrze jest wykorzystywać wszystko, co pozwala na nawiązanie kontaktu i stopniowe zdobywanie zaufania (na przykład zagranie z dzieckiem w grę planszową, którą lubi), osvajanie nowej sytuacji poprzez odwoływanie się do znanych i bezpiecznych czynności, a następnie stopniowe wprowadzanie czegoś nowego.

Inspiracje dotyczące spotkań mentoringowych można wyobrazić sobie jako koncentryczne kręgi z dzieckiem w centrum. Pierwszy, najbliższy krąg stanowią aktywności dobrze znane dziecku, lubiane przez nie, oswojone i bezpieczne. Mentor/mentorka może się w nie zaangażować i wspierać dziecko w ich rozwijaniu. Drugi krąg to aktywności nadal pozostające w zasięgu naturalnych zainteresowań dziecka, ale poszerzone o zasoby społeczne i intelektualne mentora/mentorki – jego małe światy, do których zaprasza mentee. Trzeci krąg to wszystkie możliwości oferowane parze przez otoczenie. Zarówno mentor/mentorka, jak i mentee może stać się przewodnikiem po jakimś jego obszarze. I wreszcie krąg czwarty – wyjście poza granice „znanego, bezpiecznego świata” i wspólne odkrywanie zupełnie nowych sfer aktywności. Rzecz jasna, w przypadku każdej z par różne kręgi będą obejmować odmienne działania. Zaproponowane poniżej działania mają jedynie pokazać spektrum przeróżnych możliwości mogących stanowić pierwszą inspirację do projektowania spotkań.

## Zalety różnych typów spotkań

Spotkania 1:1	Spotkania w parach, w trójkach	Spotkania całej grupy
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozwalają na lepsze (głębsze) poznanie się mentora/mentorki i mentee</li> <li>• Kształtowanie się szczególnych więzi między mentorem/mentorką i mentee – płaszczyzna do naturalnego wpływania na siebie nawzajem</li> <li>• Cała uwaga mentora/mentorki może być skierowana na mentee – wzmocnienie dziecka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozwalają na rozwijanie naturalnych więzi i sympatii</li> <li>• Wykorzystanie grup rówieśniczych jako naturalnego środowiska wpływu</li> <li>• Odciążenie mentorów, którzy w danym momencie gorzej się czują (czy to z przyczyn zdrowotnych, osobistych czy zawodowych) – wzmocnienie mentora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozwalają na lepsze poznanie się wszystkich uczestników projektu – integrują całą grupę</li> <li>• Kształtowanie się tożsamości grupowej, rozwijanie wzorców zachowania poprzez obserwację i naśladowanie</li> <li>• Uroczyste wydarzenie o szczególnej randze – wzmocnienie całej grupy</li> </ul>

## AKTYWNOŚCI RUCHOWE (zaspokajają potrzebę twórczego ruchu)

### Krąg I

uprawianie sportu  
znanego dziecku

### Krąg II

włączenie dziecka  
w aktywności ru-  
chowe uprawiane  
przez mentorów  
(np. sport, taniec  
ludowy, zbieranie  
grzybów itp.)

### Krąg III

uczestnictwo w lo-  
kalnych imprezach  
sportowych, odkry-  
wanie nowych miejsc  
umożliwiających  
aktywności ruchowe  
(np. siłowni na świe-  
żym powietrzu)

### Krąg IV

sluchanie muzyki  
połączone z ruchem,  
uczenie się nowych  
tańców, poznawanie  
nowych instrumentów

## AKTYWNOŚCI KONSTRUKCYJNE (zaspokajają potrzebę wytwarzania)

### Krąg I

wspólne gotowanie,  
robienie przetworów,  
przygotowanie nakry-  
cia stołu  
artystyczne pakowa-  
nie prezentów

### Krąg II

różnorodne prace  
ręczne (np. robienie  
na drutach, wyszywa-  
nie, szycie na maszynie),  
majsterkowanie  
(klejenie modeli  
samolotów)

### Krąg III

np. wspólne uczest-  
nictwo w aktywno-  
ściach oferowanych  
przez lokalny dom  
kultury lub lokalnych  
twórców

### Krąg IV

np. poznawanie nowej  
techniki tworzenia  
(np. pracy z kołem  
garncarskim)

## AKTYWNOŚCI BADAWCZE I DYDAKTYCZNE (pozwalają w przyjemny sposób odkrywać świat i się uczyć)

### Krąg I

odrabianie prac  
domowych  
wyjście na pizzę,  
do restauracji

### Krąg II

wyjście do kina,  
do teatru,  
do muzeum

### Krąg III

poznawanie naj-  
bliższej okolicy (np.  
spacery po parku, od-  
krywanie ciekawych  
punktów w okolicy,  
poznawanie biografii  
znanych osób pocho-  
dzących z okolicy)  
odkrywanie nowych  
światów (obserwacja  
kosmosu)

### Krąg IV

poznawanie osób  
ciekawym zawo-  
dnie lub oryginalnym  
hobby





### **Dress code**

Strój jest elementem komunikacji niewerbalnej. Może inspirować, ale może też budować dystans. Warto pamiętać, że zbyt elegancki ubiór może tworzyć niepotrzebny dystans, natomiast zbyt swobodny może sprawiać wrażenie, że mentor/mentorka nie traktuje tej relacji z odpowiednim szacunkiem.

W procesie mentoringowym punktem wyjścia do wszelkich aktywności będzie ostatecznie postać mentora/mentorki. To jego/jej osobowość, zainteresowania i pasje stanowią glebę, na której wyrastają najciekawsze pomysły na sposoby spędzania czasu z mentee, zarówno wtedy, gdy towarzyszy dziecku w jego codzienności, gdy włącza je w swój świat, czy wówczas, gdy wspólnie z dzieckiem odkrywa nieznaną dotąd obszar. Stąd też istotnym zadaniem koordynatora jest wspieranie mentorów w rozwijaniu ich naturalnej kreatywności i lepszym poznawaniu własnego potencjału.

### **SPOTKANIA W GRUPACH**

Projekt mentoringowy ma wyraźną dynamikę, w której indywidualne spotkania każdej pary przeplatają się ze spotkaniami grupowymi i wspólnym świętowaniem (więcej w rozdziale „Świętowanie kamieni milowych i zakończenie programu”) oraz spotkaniami w mniejszych grupach, np. w 2-3 parach. Każdy typ spotkań ma swoje zalety i ma wpływ na osiągnięcie celu. W zależności od typu organizacji dzieci mogą już wcześniej znać się bardzo dobrze albo dopiero poznawać. Jeżeli dzieci bardzo się polubiły lub w programie bierze udział rodzeństwo czy para przyjaciół, warto zorganizować spotkania dwóch–trzech par. Mogą na pewnym etapie wprowadzić element ożywienia w ustabilizowane już relacje mentoringowe. Warto jednak pamiętać, i stale podkreślać, że to właśnie spotkania tandemu mentor/mentorka–mentee są najistotniejszym elementem programu i przypominać mentorom, jak ogromna wartość tkwi w ich spędzaniu czasu z konkretnym dzieckiem.

## Klucze do sukcesu: spotkania



### INFORMACJA

- Przy planowaniu proponowanych aktywności mentorowi/mentorce potrzebna jest wiedza o dziecku – informacje o jego zainteresowaniach, potrzebach i predyspozycjach, a także o sytuacji rodzinnej i szkolnej.
- Warto zadbać o to, by mentorzy otrzymali praktyczne pomysły na wspólne spędzanie czasu, na krótkie aktywności pozwalające się do siebie zbliżyć i nabrać zaufania. Być może warto nawet zaproponować mentorom stworzenie banku pomysłów, który będzie stopniowo wzbogacany przez mentorów przykładami sprawdzonych działań.



### KOMUNIKACJA

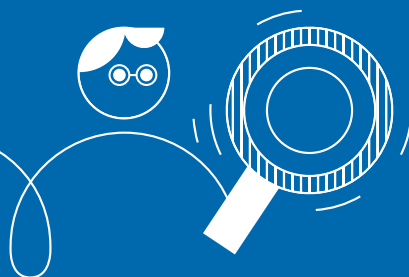
- Zarówno w czasie szkolenia, jak i później, w trakcie programu warto uczyć mentorów na to, jak rozmawiać z dzieckiem, jak odczytywać jego zachowania, jak na nie reagować, jak przeprowadzić podpisanie kontraktu, jak negocjować stworzenie programu działań.



### INTEGRACJA

- Jeszcze przed rozpoczęciem spotkań mentorów z mentees warto zadbać, żeby zintegrować grupę mentorów. Podobnie rozpoczęcie projektu powinno przebiegać w takiej formie, która pozwoli na zintegrowanie ze sobą całej grupy – zarówno mentorów, jak i mentee.

7



**NOEMI MODNICKA**

**SUPERWIZJA**

krok 1 **wybór superwizora**

krok 2 **organizacja spotkań**



Superwizja stosowana jest najczęściej w psychoterapii, doradztwie czy coachingu, ale powoli zdobywa popularność wszędzie tam, gdzie głównym narzędziem profesjonalnej pracy jest relacja. Istotą superwizji jest więc zwykle rzucenie obiektywnego światła na to, co dzieje się pomiędzy klientem a usługodawcą (czy w naszym przypadku mentee i mentorem, mentorką) zarówno w celu weryfikacji stosowanych przez superwizanta (w tym przypadku mentora/mentorkę) technik (sposobów działania i kontaktów z dzieckiem), jak i dostrzeżenia oraz nazwania procesów, które umykają stronom bezpośrednio zaangażowanym w kontakt. Dbając o dobro klienta (tu mentee), superwizja pozwala jednocześnie znacząco odciążyc osoby niosące pomoc (mentorów), umożliwiając im przeżycie, wyrażenie i zrozumienie emocji związanych z wykonywaną przez nich pracą czy działalnością.

## Cele superwizji

wprowadzenie perspektywy zewnętrznej, spojrzenie na sprawę z dystansu

umożliwienie odreagowania napięcia wynikającego z pełnienia roli mentora

dostarczenie profesjonalnego wsparcia w zakresie komunikacji z dzieckiem

wzmocnienie mentora/mentorki jako człowieka, który może borykać się z różnego rodzaju problemami na płaszczyźnie osobistej lub zawodowej

zintegrowanie grupy mentorów

stworzenie płaszczyzny do wymiany doświadczeń, zadawania pytań, doradzania sobie nawzajem

### Pamiętajcie

Terminy superwizji warto zaplanować z odpowiednim wyprzedzeniem – najlepiej od razu ustalić z mentorami daty i godziny takich spotkań przynajmniej na pół roku lub na cały czas trwania projektu, nie zapominając jednocześnie o elastyczności i gotowości do negocjacji, gdyby pojawiły się jakiegokolwiek losowe.

W trakcie trwania programu mentor/mentorka może przeżywać problemy niewynikające bezpośrednio z pełnienia roli mentora, które jednak mają wpływ na jego/jej pracę. Zintegrowana grupa mentorów, zaangażowany koordynator i doświadczony superwizor mogą wesprzeć go/ją w takiej sytuacji.

Podstawowe obowiązki koordynatora polegają na organizacji całego programu, począwszy od dopięcia na ostatni guzik kwestii formalnych, poprzez pilnowanie, by wszystko toczyło się gładko, po bieżące reagowanie na pojawiające się trudności. Zwykle to on jest pierwszą instancją, do której zgłaszają się mentorzy i mentees ze swoimi problemami czy wątpliwościami. Dobry superwizor odciąży go w wielu kwestiach i zapobiegnie wypaleniu zawodowemu podczas programu.

Nawet gdy program przebiega bez większych zakłóceń, mentorzy potrzebują dzielić się przemyśleniami czy inspirować się nawzajem przetestowanymi sposobami działania. Grupowe spotkania z superwizorem są do tego świetną okazją. Jeśli zaś pojawią się jakiegokolwiek problemy, możliwość superwizji jest wręcz niezbędnym elementem mentoringowego BHP. Superwizor/superwizorka to osoba, która nie jest bezpośrednio zaangażowana w projekt. Właśnie dzięki pewnemu oddaleniu, patrząc na sytuację z innej perspektywy, potrafi dostrzec kwestie, które mają prawo umknąć najdoskonalszemu nawet koordynatorowi.

Najlepsze efekty przynosi superwizja przebiegająca w dwóch formach: grupowej oraz indywidualnej. Celem superwizji grupowej jest umożliwienie uczestnikom podzielenia się wszelkimi przeżyciami wynikającymi z pracy z dziećmi, a także szukanie rozwiązań w trudnych sytuacjach, gdy np. dziecko nie wyraża entuzjazmu ze spotkań z mentorem albo wręcz przejawia wobec nich niechęć. Pomaga też przygotować się do radzenia sobie z emocjami, które pojawiają się podczas kontaktu z mentee (np. współodczuwanie w niełatwej sytuacji dziecka spowodowanej problemami rodzinnymi, społecznymi czy finansowymi). Superwizja indywidualna umożliwia z kolei pogłębienie refleksji nad konkretnymi problemami, którym musi stawić czoła mentor/mentorka.

Dobrze przeprowadzona superwizja nadaje nową jakość doświadczeniu mentoringowemu. Uczestnicy sesji czują się pewniej w roli mentorów. Są też gotowi wdrażać nowe pomysły na pracę z mentees.

### WYBÓR SUPERWIZORA

Poszukując superwizora, warto mieć na uwadze przede wszystkim dwie kwestie: jego osobowość i doświadczenie zawodowe zarówno w pracy z osobami 55+, jak i z dziećmi. Należy szukać osoby ciepłej, empatycznej, która zwraca uwagę na to, co się do niej mówi, a co więcej potrafi wytworzyć w mówiącym poczucie, że warto dzielić się z nią swoimi wątpliwościami czy problemami.

Zdecydowanie należy unikać osób o postawie eksperckiej, które na wszystko, co tylko usłyszą, mają natychmiast gotową odpowiedź. Taka postawa może zrazić tych, którzy mają świadomość własnych braków i potrzebują raczej zrozumienia, zachęty i delikatnej inspiracji niż oceny.

Z drugiej jednak strony, superwizor musi być kimś, kto bez trudu zdobędzie autorytet w oparciu o niekwestionowaną wiedzę i ugruntowane doświadczenie. To ostatnie przychodzi z wiekiem, nie należy więc wybierać na superwizora osoby zbyt młodej (choćby nawet doskonale wykształconej) także dlatego, że mentorzy prawdopodobnie łatwiej porozumieją się z kimś w zbliżonym wieku.

Przy poszukiwaniu superwizora możecie skorzystać z listy superwizorów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego [www.ptp/lista](http://www.ptp/lista)

### ORGANIZACJA SPOTKAŃ

Superwizja powinna rozpocząć się wówczas, gdy mentorzy mają już za sobą kilka spotkań z dziećmi. Doświadczenie pokazuje, że dobrą praktyką jest ustalenie pierwszej grupowej superwizji pod koniec pierwszego miesiąca spotkań mentorów z mentees. Późniejszy rytm superwizji powinien być skorelowany z rytmem zajęć w tandemie, wydaje się jednak, że ustalenie, że będą się one odbywać pod koniec każdego miesiąca, jest rozwiązaniem optymalnym. Warto więc stworzyć ich harmonogram z odpowiednim wyprzedzeniem – najlepiej na cały czas trwania programu, pamiętając jednak, że życie może wprowadzić zmiany do ustalonego terminarza. Zarówno superwizor, jak i mentorzy to z pewnością ludzie zajęci, łatwiej będzie im planować swoje liczne działania, jeśli będą wiedzieli z góry, kiedy odbędą się superwizje. Można też uniknąć w ten sposób sytuacji, w której superwizja traktowana jest wyłącznie jako możliwość, z której warto skorzystać, o ile nie koliduje z rzeczami uznanymi za ważniejsze.

Aby zapewnić mentorom absolutną swobodę wypowiedzi, koordynator nie powinien brać udziału w samych





sesjach, jedynie je przygotować, przedstawić superwizora i wyjaśnić mentorom, jakie są cele takiego działania.

Wybierając miejsce na spotkania, trzeba pomyśleć o tym, by pomieszczenie było łatwe do zaaranżowania i na tyle duże, żeby wygodnie zmieścili się wszyscy mentorzy podczas spotkań grupowych. Byłoby dobrze, gdyby można było wygospodarować w nim kącik kawowy.

## Klucze do sukcesu: superwizja

### 1

#### INFORMACJA

- Już na etapie rekrutacji niezbędne jest poinformowanie mentorów o tym, że superwizja jest nieodłącznym elementem całego projektu oraz uczciwie przedstawienie, jak często będzie się odbywać i w jakim stopniu dodatkowo obciążą mentorów czasowo.
- Aby superwizja nie była traktowana przez mentorów jako strata czasu, od samego początku należy mówić o korzyściach płynących dla nich samych. Mentorzy, którzy mają już doświadczenie, mogą uważać, że poradzą sobie sami bez dodatkowego wsparcia, natomiast ci, dla których to pierwsze zetknięcie z mentoringiem, mogą nie zdawać sobie sprawy z wyzwań, przed jakimi staną i trudności, jakich z pewnością doświadczą. Przesadny optymizm wobec przebiegu projektu może doprowadzić do nieświadomego lekceważenia superwizji i nietraktowania jej wystarczająco poważnie później, gdy będzie rzeczywiście potrzebna.
- Na każdym etapie programu należy powtarzać informację o celach superwizji. W zależności od potrzeb można położyć większy nacisk na konkretne cele. Czasem warto uwypuklić cele informacyjne, innym zaś razem przypomnieć o tym, że to narzędzie wspierania (praktycznego bądź emocjonalnego) mentorów.



## KOMUNIKACJA

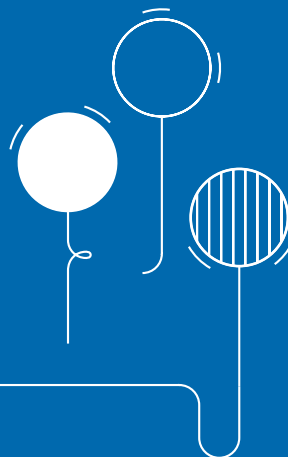
- Podczas superwizji każdy ma prawo dzielić się swobodnie swoimi doświadczeniami, dać upust swoim długo hamowanym emocjom, bez skrępowania wyrazić swoje wątpliwości czy przedstawić rozterki.



## INTEGRACJA

- Superwizja musi być postrzegana przez organizację jako nieodłączny element całego programu. Warto uniknąć pokusy zaoszczędzenia pieniędzy poprzez wyznaczenie superwizora spośród własnych pracowników. Ta pozorna oszczędność przynosi bowiem utratę wartości, jaką jest spojrzenie na program, całą sytuację mentoringu i przeżycia mentorów czy dzieci z zewnątrz, możliwie bezstronnie.
- Superwizja musi być postrzegana jako nieodłączny element całego programu także przez koordynatora. Pozwoli to uniknąć dwóch potencjalnie niebezpiecznych sytuacji: uznania przez niego, że superwizor zdejmuje z jego barków odpowiedzialność za mentorów oraz postrzegania superwizora jako konkurencji.
- Superwizja musi być postrzegana jako nieodłączny element całego projektu przez wszystkich mentorów. Ich podejście do tego działania będzie z kolei zależać od tego, w jaki sposób koordynator przedstawi im cele i zalety superwizji.

# 8



**ŚWIĘTOWANIE  
kamieni milowych  
i zakończenie  
programu**

krok 1 **okazje do świętowania**

krok 2 **miejsca i sposoby świętowania**

krok 3 **zakończenie programu**



Człowiek to *homo festivus* – istota świętująca, nawet jeśli w pogoni charakteryzującej współczesne życie w świecie Zachodu zdarza nam się o tym zapominać. Poszukujemy chwil, które przerywają codzienność. Wspólne świętowanie zbliża ludzi do siebie, integruje i sprzyja powstawaniu wspólnych wspomnień. Warto to wykorzystać jako kolejny sposób budowania zażyłości między mentorem/mentorką a mentee.

### OKAZJE DO ŚWIĘTOWANIA

Mentorzy mogą wykorzystać do wspólnego świętowania co najmniej trzy typy wydarzeń: kamienie milowe w relacji mentor–mentee, przechodzenie mentee na kolejne etapy życia oraz doroczne święta i uroczystości.

Każdy nawet najdrobniejszy sukces w relacji mentor–mentee może być doskonałym pretekstem do świętowania. Praktyka pokazuje, że dobrze sprawdza się uczczenie podpisania kontraktu czy wspólnego skonstruowania planu i terminarza działań. Jeśli w harmonogramie znajduje się jakieś szczególnie wymagające lub rozciągnięte w czasie zadanie, można zaplanować wyjątkowe wydarzenie, które będzie symbolicznym podkreśleniem jego wykonania.

Szczególnie istotnym momentem w relacji mentor/mentorka–mentee jest zakończenie całego programu.

Udane zakończenie semestru, rozpoczęcie ferii, przejście do następnej klasy, urodziny – to wszystko istotne chwile w życiu młodych ludzi, uczestników projektu. Mentor/mentorka jako osoba, która towarzyszy mentee, może wziąć w nich udział i podkreślić ich rangę. W przypadku dzieci biorących udział w takich programach rodzice mogą w ogóle nie przywiązywać wagi do osiągnięć szkolnych swoich latorośli. Brak ich dostrzegania bywa dla dzieci ukrytym, lecz wyrazistym komunikatem, że nie warto się starać, że nie jest to coś godnego uwagi. Świętując wraz z dzieckiem sukcesy w szkole, mentor może zaszczerpić w mentee przekonanie o ich wartości, które w przyszłości może położyć fundament pod właściwe postrzeganie pracy zawodowej.

W cyklu rocznym w naturalny sposób pojawiają się wyjątkowe okazje – mikołajki, Boże Narodzenie czy Wielkanoc – tradycyjnie związane z wymianą drobnych prezentów. Mentorzy mogą wykorzystać je jako sposobność do rozbudzenia zainteresowań dziecka przez niewielki, ale dobrze przemyślany prezent. Jeśli program zacznie się we wrześniu, w połowie grudnia mentor/mentorka będzie już znać dziecko na tyle dobrze, by wiedzieć, jakiego rodzaju upominek może sprawić mu przyjemność. Szczególnie dobrze sprawdzają się wszelkie rzeczy wykonane własnoręcznie, związane z zainteresowaniami dziecka, ewentualnie słodczy (o ile dziecko nie ma problemów z wagą), rodziców mniej zamożnych nie wprowadzą w zażenowanie lub przymus konkurowania w tym względzie z mentorem/mentorką.

Jeśli pozwala na to typ podejmowanych w tandemie działań, mentor/mentorka może też zaproponować wspólne przygotowanie prezentów dla wszystkich członków rodziny lub wykonanie atrakcyjnych dekoracji świątecznych (w dwójkach lub w większym gronie mentorów i dzieci).

UWAGA: Ze względu na wzrastającą różnorodność kulturową należy oczywiście upewnić się, czy Święta Bożego Narodzenia czy Wielkanoc są w ogóle w jakikolwiek sposób celebrowane w naturalnym środowisku mentee, by nie wprowadzać niepotrzebnego napięcia poprzez narzucanie całkowicie odmiennych tradycji.

Pod koniec roku szkolnego (co może zbiegać się z końcem projektu mentoringowego) pojawiają się trzy inspirowane okazje do wspólnego świętowania: Dzień Matki, Dzień Dziecka i Dzień Ojca. W odniesieniu do Dnia Matki czy Ojca konieczna jest bardzo dobra znajomość sytuacji rodzinnej dziecka i wrażliwość na płynące od niego komunikaty.

## WYBÓR MIEJSCA

Świętowanie to przełamywanie rutyny i codzienności. Stąd też dobrym sposobem podkreślenia uroczystej chwili jest miejsce, które nie kojarzy się z codziennością. Doświadczenie pokazuje, że jednym z najchętniej wybieranych sposobów świętowania (zwłaszcza na początku wspólnej drogi mentora/mentorki i mentee) jest wyjście do lokalu gastronomicznego lub kina.

Lokale oferujące fast food bywają często pierwszym wyborem dzieci, które niezbyt swobodnie czują się w sytuacji, która wymaga od nich dobrej znajomości zasad posługiwania się sztuczcami czy umiejętności wyboru z bardziej wyszukanego menu. Stąd też warto zaczynać od miejsc, w których dzieci czują się odświeżone, ale które są im znane, a dopiero później wybierać zupełnie nowe. Pizzerie oswoją dzieci z koniecznością wyboru z nieobrazkowego menu, ale nie zmuszają jeszcze do sprawnego posługiwania się sztuczcami. Wyjścia w nowe miejsca można poprzedzić przygotowaniami w trakcie zwykłych spotkań, na przykład wspólnym nakryciem stołu i swobodną dyskusją o etykiecie.

W trakcie zamawiania jedzenia warto ustalić z mentee, że może wybrać wszystko, co zechce i ile zechce pod warunkiem, że wszystko zje, lub że zabierze do domu to, czego nie zje. To dobra praktyka, która z jednej strony delikatnie uwrażliwia dziecko na rozsądne planowanie i odpowiedzialne podejście do zasobów (w tym przypadku do jedzenia), z drugiej zaś strony wspiera postawę dbałości o bliskich.

Wspólne wyjście do kina wymaga szczególnego namysłu. Łatwo tu bowiem o pomyłkę. Mentorzy mogą mieć tendencję do wybierania filmów dla dzieci, podczas gdy sami zainteresowani mogą potraktować propozycję wyjścia na film animowany niemal jak obrazę. Mentorzy mogą też szukać filmów edukacyjnych albo przynajmniej takich, które uważają za kształtujące właściwe wartości czy postawy. Takie propozycje mogą nie być zbyt atrakcyjne dla dzieci. Stąd też wybór filmu to sztuka balansowania

między tym, co mentor uznaje za wartościowe, a tym, co sprawi przyjemność mentee.

Odświętnym miejscem może być także muzeum, zwłaszcza powiązane tematycznie z zainteresowaniami mentee. Warto jednak upewnić się, czy nie kojarzy się dziecku z nudą czy przymusem. Wiele współczesnych muzeów to multimedialne centra, pełne atrakcji przeznaczonych dla różnych grup wiekowych, jeśli jednak dziecko nie jest gotowe myśleć o tym w ten sposób, lepiej uznać wizytę w muzeum za punkt wspólnego programu, nie zaś za sposób świętowania.

### **SPOSOBY ŚWIĘTOWANIA**

Ile par mentoringowych, tyle sposobów świętowania. Istotne jest tylko, by odbywało się to w formie radosnej i swobodnej dla obu stron relacji mentoringowej. Świętowanie w parach będzie szczególnie zasadne przy świętowaniu podpisania kontraktu czy wykonania istotnego punktu programu, w czwórkach lub szóstkach tandemowych – jeśli okaże się, że w programie biorą udział bardzo zaprzyjaźnione ze sobą dzieci, a w całej grupie mentoringowej najlepiej sprawdzi się przy okazji kamieni milowych całego programu, jego początku czy zakończenia. Warto też do świętowania włączać rodzinę mentee, szczególnie z okazji świąt dorocznych czy urodzin mentee.

Warto też podkreślić, że świętowanie nie musi wiązać się z obdarowywaniem mentee przez mentora/mentorę (rzeczami materialnymi czy wyjątkowymi atrakcjami). Szczególna atmosfera wokół dorocznych świąt może doskonale posłużyć do wprowadzenia mentee w ideę rozsądnej dobroczynności. Obdarowywanie dziecka warto więc zrównoważyć stworzeniem okazji, by i ono mogło zrobić coś dla innych. Jednym z praktycznych pomysłów jest zaangażowanie się mentorów i dzieci w akcję charytatywną, skierowaną do konkretnej grupy społecznej lub wspierającej konkretną osobę.

Oczywiście świętowanie jest dobrowolne. Nie może być wymuszone na mentorach przez organizację, nie powinno



być też postrzegane przez dziecko jako kolejny, nużący obowiązek. Idealnie, jeśli w naturalny sposób wynika ono z inicjatywy mentora/mentorki i potrzeb dziecka.

## ZAKOŃCZENIE PROGRAMU

Szczególnie istotnym momentem w relacji mentor/mentorka–mentee jest zakończenie całego programu. Pary mogą stworzyć naprawdę silną więź, której nie można po prostu przeciąć, przerywając spotkania. Jeśli program finiszuje wraz z zakończeniem roku szkolnego, pozwala to na stosunkowo naturalne rozluźnienie więzi z obu stron. Niemniej zakończenie projektu to przejście obu stron relacji na nowy etap – co warto podkreślić swoistym rytuałem przejścia. Dobrze sprawdzają się działania o charakterze symbolicznym (na przykład uroczystość połączona z rozdaniem wszystkim uczestnikom dyplomów), czy symboliczne wizualizacje zakończenia (np. zbieranie pamiątek ze wszystkich wspólnych działań do teczki czy ozdobnego pudełka – ich zamknięcie jest wyraźnym znakiem, że projekt się zakończył).

Może się też okazać, że zarówno mentor/mentorka, jak i mentee chcieliby nadal podtrzymywać nawiązaną relację, musi to jednak odbywać się według równie czytelnych co w trakcie projektu zasad, przede wszystkim za zgodą i aprobatą rodziców. Dobrze jest więc zapewnić wszystkim zainteresowanym stronom możliwość przedyskutowania tej kwestii pod koniec programu. Mentor/mentorka może dać dziecku i rodzicom czytelny sygnał, że jest gotowy/gotowa dalej utrzymywać kontakty z dzieckiem na podobnych zasadach, ale to do nich należy decyzyja.



## Klucze do sukcesu: świętowanie



### INFORMACJA

Żeby świętowanie było czymś naprawdę wyjątkowym dla mentee i spełniło swoją rolę, konieczna jest wiedza o dziecku. Szczególnie warto wziąć pod uwagę sytuację rodzinną dziecka, dietę, ewentualne alergie czy reżymy pokarmowe, a przede wszystkim osobowość i zainteresowania.



### KOMUNIKACJA

Staranne zaplanowanie świętowania to dopiero początek. Ważne jest też, w jaki sposób zostanie to przedstawione dziecku. Kluczowe jest przedstawienie samej idei świętowania – jego znaczenia i roli, jaką odgrywa w życiu człowieka w ogóle, a w kształtowaniu się relacji mentor/mentorka–mentee w szczególności. Jak pokazuje doświadczenie, wiele rodzin nie tworzy własnych tradycji świętowania, czasem nie przywiązuje nawet wagi do urodzin dzieci. Stąd też bezpośrednie pytanie o to, jak obchodzi się jakieś święta w rodzinie dziecka, może być czasem powodem do zażenowania czy smutku dziecka. Mentor/mentorka może jednak włączyć mentee w swoje sposoby świętowania lub zachęcać do stworzenia własnych tradycji. Istotne jest jednak, by działało się to w atrakcyjnej atmosferze, wzmacniającej przekonanie, że świętowanie to coś budzącego radość i ekscytację, nie zaś kolejny żmudny obowiązek.

Ważna jest także umiejętność dowiedzenia się, co dziecku sprawi prawdziwą przyjemność, a to jest możliwe, gdy mentor/mentorka uważnie obserwuje zachowanie dziecka w różnych sytuacjach i naprawdę go słucha.



### INTEGRACJA

Świętowanie może oznaczać niekiedy konieczność wydłużenia czasu zwykłego spotkania lub wyznaczenie dodatkowego terminu, co z kolei wiąże się z koniecznością

### Pamiętajcie:

Świętowanie jest czymś naturalnym, pozwalającym jednocześnie na wzmocnienie więzi między świętującymi. Każdy moment przejścia wymaga odpowiedniej oprawy. Dotyczy to w szczególności momentu zakończenia projektu.

Wspólne wyjście na pizzę czy do restauracji, czy zrobienie nawet drobnych prezentów wymaga nakładu finansowego. Zaplanujcie takie wydatki w budżecie.

Zadbajcie o to, by mentor/mentorka uzyskał/uzyskała możliwie jak najbardziej wyczerpującą informację o dziecku na samym początku i uzupełniajcie ją w miarę możliwości w trakcie całego programu.

Zapoznajcie mentorów z tradycjami świętowania waszej organizacji, w miarę możliwości jak najwcześniej przedstawcie swój harmonogram i zaproponujcie mentorom aktywne włączenie się w jego realizację. Bądźcie otwarci na ich sugestie. Razem zaplanujcie uroczyste zakończenie projektu.

ustalenia tego z wszystkimi stronami biorącymi udział w programie i zintegrowania planów mentorów, organizacji, a także rodziców/opiekunów dzieci.

Włączenie rodziców na możliwie wczesnym etapie programu pozwoli na uzgodnienie z nimi sposobów obchodzenia dorocznych świąt, a może nawet stworzy płaszczyznę do wspólnego zaplanowania jakiegoś wydarzenia. Będzie to szczególnie istotne przy zakończeniu programu.





MARTYNA ŚMIGIEL

**Po drodze  
– wywiad  
o metodzie  
kontraktowania**

*Mentor lub mentorka pokazuje młodemu człowiekowi, że świat jest ciekawy, że można go twórczo przeżywać, że mam wybór i zamiast zamykać się w gronie osób, które przekazują mi niekonstruktywne wzorce, mogę poszerzać swoją perspektywę – mówi Aureliusz Leżeński, ekspert projektu „Tandem. Mentoring 55+”.*

**MARTYNA ŚMIGIEL:** Mentorzy i ich podopieczni w projekcie „Tandem. Mentoring 55+” zaczęli wspólną pracę od spisania kontraktu. Po co?

**AURELIUSZ LEŻEŃSKI:** Kontrakt jest fundamentem, bo reguluje zasady wsparcia jednej strony przez drugą. Chodzi o to, że obie z nich zaciągają pewne zobowiązanie w kontekście wzajemnej relacji. Podstawą tego zobowiązania jest przede wszystkim otwartość, zaangażowanie i szacunek. Otwartość dlatego, że jeśli druga strona nie ujawni problemu albo nie do końca pokaże, na czym jej zależy, to pomoc będzie niemożliwa, a narzędzie mentoringu nie zadziała.

**Młody człowiek ma więc prawo powiedzieć, co lubi, czego nie, albo co chce robić?**

Oczywiście, bo mentor powinien podążać za jego energią, wsłuchiwać się w tego młodego człowieka i dostosować do niego przekaz, narzędzia, styl komunikacji. Mentor jest przecież dla mentee. Jeśli ten ostatni nie będzie się otwierał, pokazywać siebie, to mentorowi będzie bardzo trudno działać.

**Pomoże też szczerowość?**

Ona oznacza, że szanuje się granice drugiej strony. Jeśli na coś się w kontrakcie umawiamy, to tego dotrzymujemy. To może być punktualność, odrabianie ewentualnych zadań domowych. Jako mentor musimy szanować młodego człowieka, jego podmiotowość, jego granice, ale też stworzyć takie warunki, by nauczył się, jak ma dotrzymywać zobowiązań i by nie uruchamiał postawy roszczeniowej.

### **Trzeci element, który pan wymienił, to zaangażowanie.**

W różne sprawy. W kontrakcie umawiamy się na to, że dajemy siebie na sto procent, czyli jako mentor zobowiązujemy się z całą stanowczością budować pewną drogę, aktywność, ale też oczekuję, że mentee również w to wejdzie. Że jest nam na tej drodze po drodze.

### **Wspólnie wypełnia się również sam kontrakt?**

W „Tandemie” kontrakt ma formę nie do końca uzupełnionej infografiki. Młoda osoba wypełnia ją razem z mentorem trochę jak kolorowankę. W atrakcyjnej formie graficznej spisują dodatkowe zasady dla nich ważne. Te bazowe są już zapisane.

### **Co jeszcze znalazło się w kontrakcie?**

Poufność. Ona ma pewne granice, bo młody człowiek ma prawo opowiadać rodzicom, co robi z mentorem. Ta poufność dotyczy głównie mentora/mentorki. Jeśli mentee obdarza go zaufaniem i powierza mu sekret, to mentor nie powinien tego opowiadać, chyba że sytuacja jest groźna dla młodego człowieka i powinno się zareagować. Trzeba po prostu być uważnym.

### **A zapis: „mamy wpływ na to, co robimy”?**

Oznacza, że mamy do siebie szacunek. Mentor nie jest jak nauczyciel w szkole, który wyznacza temat spotkania i musi tak być. Robi to w interakcji z mentee, słuchając go uważnie i wspólnie dochodząc do tego, co będą robili na danym spotkaniu. Nawet jeśli mentor ma wyobrażenie o tym, jak to spotkanie mogłoby wyglądać, to powinien być uważny i wrażliwy na zachowanie czy subtelne sygnały młodego człowieka, by podążać za nim oraz w razie potrzeby skorygować swoje założenia, nawet o 180 stopni. Tylko w ten sposób można być w realnej więzi. Mentorzy w czasie spotkania podsumowującego opowiadali zresztą, że mieli różne plany, ale czasem widzieli, że byłoby to przeładowaniem tego młodego człowieka i po prostu decydowali się na wspólny spacer, wizytę w parku czy rozmowę. Okazywało się, że to bycie razem często jest bardziej wartościowe niż spektakularne atrakcje.

### **A co ze świętowaniem?**

To niedoceniany element tego typu pracy, który pojawia się w kontrakcie. Mentorzy zwrócili uwagę, że on działa. W tradycyjnej idei wychowawczej, w relacji między dorosłymi a dziećmi, w szkole, ale i w codziennym życiu, kładzie się nacisk na to, co nie działa. Oczywiście w dobrej intencji, ale mało jest tych wzmocnień pozytywnych i skupienia na tym, co młody człowiek robi dobrze, szukania jego mocnych stron. Świętowanie to afirmacja, wzmacnianie psychologiczne młodego człowieka, by zobaczył, że osoba dorosła docenia go, widzi w nim wartość.

### **W kontrakcie pojawia się też zapis o nieocenianiu się. To też stoi w poprzek systemu edukacji, który opiera się przecież na ocenach.**

W mentoringu oceny dokonuje przede wszystkim mentee. Ocenia, na ile jego udział w takim projekcie jest dla niego wartościowy, rozwojowy. Nie możemy jednak oceniać czegoś, czego nie sprawdziliśmy. Jeśli mentor coś proponuje, mentee najpierw powinien to sprawdzić, a dopiero potem ocenić. Nie należy więc robić założeń na temat drugiej osoby, posługiwać się gotowym systemem wzorców na temat innych. Mentor ma pewnie jakieś wyobrażenie na temat młodych ludzi, którzy ciągle używają komórek. Zamiast myśleć, że wszyscy młodzi są z nimi zrośnięci i nie potrafią bez nich żyć, lepiej zastanowić się, na ile dotyczy to mojego mentee i czego on mógłby mnie w tym obszarze nauczyć.

### **Według kontraktu mamy też prawo do niewiedzy.**

Czyli prawo do pokazania, że czegoś nie umiem, nie wiem. Czasem młody człowiek mówi „nie”, nie dlatego, że czegoś nie lubi, tylko po prostu tego nie zna, ale nie ujawnia tego. Wtedy kontrakt pomaga. Z kolei mentor, mimo że jest seniorem, nestorem, ma prawo nie znać odpowiedzi na pytania młodego człowieka. Może przecież sprawdzić i przygotować ją na kolejne spotkanie.







**Ktoś może zapytać: po co spisywać taki kontrakt? Wszystko wyjdzie w praniu.**

Chodzi jednak o bezpieczeństwo obu stron. Oczywiście, że reguły ujawniają się w trakcie, ale kosztem trudnych sytuacji. Jeśli młody człowiek obiecał, że coś przygotuje, a tego nie zrobił albo w ogóle nie przyszedł na umówione spotkanie, to jest to olbrzymi koszt emocjonalny dla mentora. On przecież się angażuje, dużo daje z siebie. Można o tej sytuacji porozmawiać, ale reguła budowania zasad poprzez trudne doświadczenia odbywa się kosztem obu stron. Lepiej te zasady ustalić na początku, a potem się do nich odwoływać. To nie znaczy, że trudne sytuacje się nie wydarzą, ale wtedy mentor nie musi wchodzić w rolę dydaktyka, który wyjaśnia zasady, tylko odwołuje się do kontraktu stworzonego razem z mentee.

**Z jakimi trudnościami spotykali się mentorzy w projekcie?**

Trudno mówić o jednym motywie, który powtarza się u wszystkich, bo co para, to inny świat. Elementem ważnym, który bywał też trudnością, jest bycie w kontakcie z rodzicami, nie tylko technicznym. Mentor nie powinien wyrywać młodego człowieka z jego świata, tylko współpracować z systemem jego odniesień, z rodzicami. To delikatny temat, bo mentorzy trochę wkraczają w system rodzinny, więc wyzwaniem było wejść z rodzicami w dobrą relację, by i oni byli jedną z nóg tego projektu.

Pojawiał się też problem konfliktu wartości. Młoda osoba na przykład stawała przed dylematem, czy wybrać spotkanie z bratem, który akurat przyjechał w odwiedziny, czy spotkanie z mentorem. Seniorom czasem trudno było zaakceptować, że mentees korzystają z innych możliwości. Ale młody człowiek ma prawo dokonywać swoich wyborów i nie jest to wymierzone w mentora.



### **Kim jest mentor, mentorka?**

To przyjazna dorosła osoba, stabilna, z bagażem doświadczenia zawodowego, które daje oparcie i bezpieczeństwo, ale jednocześnie inspiruje do aktywnego, twórczego doświadczania codzienności. Mentor, mentorka ma wesprzeć młodego człowieka, pokazać, że dorośli są ciekawi i inspirujący, powinien stać się pewnym stałym zasobem w rozwoju mentee. Bo to doświadczenie u tego młodego człowieka zostaje i on może budować na nim swoją pewność siebie, gotowość do powtarzania tego typu doświadczeń, czyli dotykania czegoś nowego, przeżywania pozytywnych emocji, uczenia się nowych rzeczy. Celem pracy mentorów możemy szukać głębiej, bo pokazują oni młodym ludziom, że świat jest ciekawy, że można go twórczo przeżywać, że mam wybór i zamiast zamykać się w małym gronie osób, które przekazują mi niekonstruktywne wzorce, mogę poszerzać swoją perspektywę.

### **Dla młodego człowieka to nietypowa rola, oparta na partnerskiej relacji. W opozycji do tego, jak funkcjonuje w szkole.**




Nie tylko w szkole, ale często również w domu. W porównaniu do skandynawskich wzorców edukacyjnych czy społecznych w Polsce często uruchamiany jest wzorzec wychowania oparty na dyrektywnym podejściu. Ja wiem, jak ma być, młody człowieku, i ty masz to realizować. Zakazy, nakazy, konieczność posłuszeństwa. W „Tandemie” młoda osoba dostaje wiadomość: jesteś podmiotowa wobec dorosłego, masz prawo nazywać, co jest dla ciebie ważne, pokazywać swoje granice, masz prawo do wyboru aktywności, prawo powiedzieć, że dane zajęcie ci nie pasuje. W ten sposób mentee uświadamia sobie, że ma swoje granice, swoje prawa jako człowiek, mimo że jest młodszy/młodsza. Jesteśmy w partnerstwie, choć znajdujemy się na dwóch krańcach ludzkiego życia.

### Co może przyciągnąć osoby starsze do tego projektu?

Seniorzy mówili, że znów znaleźli się z kimś bliskim w relacji, która coś im daje. To tak, jakby jeszcze raz mogli przeżyć rolę rodzica, dziadka czy babci. To bardzo pozytywny wzorzec, bo dziadkowie mają czas i przestrzeń, by zadbać o najmłodszych. Dzięki projektowi seniorzy nabierają też ważnego przekonania, że są społecznie potrzebni, że robią coś ważnego, że uczestniczą w działaniu, które ma większy sens, jest w nim misja, wartość. Zamiast siedzieć w domu, możemy zrobić coś dobrego. Mentorzy byli też w stałym kontakcie ze sobą, wspierali się, zbudowali merytoryczną i emocjonalną grupę wsparcia. Dzięki „Tandemowi” mieli też okazję do nauki. Badania nad mózgiem pokazują, że mózg uczy się przez całe życie. Seniorzy dostają więc wiedzę, z której mogą korzystać poza tym programem, w relacji z innymi ludźmi. Wzbogacające miękkie kompetencje społeczne służą im dalej w życiu.

**AURELIUSZ LEŻEŃSKI** – pedagog i trener, certyfikowany coach ICC i TCI. Założyciel i współautor programu 2 Społecznego Liceum Ogólnokształcącego w Warszawie. Twórca programów edukacyjnych i szkoleniowych. Prowadzi sekcję mentoringu społecznego w Międzynarodowym Stowarzyszeniu Mentorów. Wykładowca na studiach podyplomowych z Coachingu i Mentoringu w SWPS i Laboratorium Psychoedukacji. Członek międzynarodowego stowarzyszenia innowatorów społecznych ASHOKA. Prezes i założyciel fundacji Robinson Crusoe.







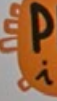

Budowanie poczucia własnej wartości  
 poszukiwanie i rozwijanie pasji !!

**CEL:**  **START**  **META** 






**Kontrakt o współpracy**

**WSTĘP:**

**ZASADY:**

- SZCZEROŚĆ**  mówienie prawdy
- SŁUCHAMY SIĘ** 
- SZACUNEK**  dla cudzych rzeczy
- POUFNOŚĆ** 
- NIE OCENIAMY SIĘ** 
- ŚWIĘTOWANIE** 
- PRAWO DO NIEWIEDZY**  i pytania
- Nie używamy telefonów!** 

**Reguły:**

- Nie kłamiemy.  
Mówimy co nas gnębi.  
Nie spóźniamy się.
- Tęten mówi drugi słucha. 
- Nie bierzemy cudzych rzeczy i ich nie mieszamy.
- Nie opowiadamy innym o naszych sprawach. 
- Nie krytykujemy drugiej osoby. 
- Nie Doceniamy to co zrobiliśmy, należy nam się nagroda !! 
- Jeśli czegoś nie rozumiemy to pytamy. 
- wspólnie uzgadniamy co robimy.

MARCIN GÓRECKI

# Standardy bezpieczeństwa

Nieodłącznym elementem prowadzenia programu mentoringowego, w którym dochodzi do relacji osoby dorosłej z osobą małoletnią, jest stworzenie odpowiednich standardów bezpieczeństwa i procedury postępowania na wypadek zaistnienia sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dziecka. W pilotażowym projekcie „Tandem. Mentoring 55+” wspomniane standardy i procedura zostały rozłożone na kilka dokumentów, których wzory można znaleźć na stronie: <http://utw.seniorzywakcji.pl/tandem/>

- Ankieta zgłoszeniowa
- Procedura bezpieczeństwa
- Kontrakt Mentor – Organizacja
- Zgoda rodziców/opiekunów prawnych dziecka

Wzory te można wykorzystać bezpośrednio lub dostosować do potrzeb programu. Przy tworzeniu standardów i procedury warto zapoznać się z wypracowaną przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę polityką ochrony dzieci przed krzywdzeniem (patrz: [www.chronimydzieci.pl](http://www.chronimydzieci.pl)).

Należy pamiętać, że ustanowienie standardów bezpieczeństwa jest związane z odpowiednim administrowaniem dokumentami. Organizacja czy instytucja, która chce prowadzić bezpieczny i transparentny program mentoringowy, musi sobie zdawać sprawę, że łączy się on z dodatkową biurokracją i sztywnym trzymaniem się określonych zasad – w przypadku standardów bezpieczeństwa nie ma miejsca na „przymykanie oka”, na ich obchodzenie lub wyrywkowe stosowanie. Jako że dokumentacja łączy się ze zbieraniem danych osobowych, w tym również tzw. danych wrażliwych, każda organizacja musi zapoznać się z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych, inaczej Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych (RODO) – szczegółowe informacje można znaleźć na stronie Urzędu Ochrony Danych Osobowych [www.uodo.gov.pl](http://www.uodo.gov.pl). Dlatego przed ustaleniem standardów bezpieczeństwa warto zespołowo zastanowić się, czy organizacja/instytucja jest gotowa na ich przestrzeganie, czy ustanowienie danej zasady jest konieczne i czy w rzeczywistości ten zbiór zasad nie stanie się tylko pustą deklaracją.

## PO CO STANDARDY BEZPIECZEŃSTWA?

Standardy bezpieczeństwa to zbiór wytycznych dotyczących bezpiecznych relacji osoby dorosłej – niebędącej rodzicem lub opiekunem prawnym dziecka, z osobą małoletnią. Natomiast procedura bezpieczeństwa to wzory postępowania na wypadek zaistnienia przypadku złamania standardów, jak również prawidłowego przeprowadzenia rekrutacji i przygotowania osób do pełnienia roli mentora/mentorki. Zbiór zasad, zawartych w procedurze bezpieczeństwa, jak również w standardach, które w przypadku pilotażu projektu zawarte zostały w kontrakcie między organizacją prowadzącą a mentorem/mentorką, zabezpiecza nie tylko małoletniego, lecz także samego mentora/mentorkę, organizację prowadzącą projekt, jak również samych rodziców lub opiekunów prawnych dziecka. Należy pamiętać, że procedura bezpieczeństwa powinna być jawna i dostępna dla wszystkich zainteresowanych osób. Jej stosowanie powinno być wyraźnie zaznaczone na stronie projektu lub instytucji. Im mocniej podkreśla się obowiązek stosowania procedury, tym bardziej unika się sytuacji, w której do projektu mogłyby się zgłosić osoby nieodpowiednie ze względu na swoje zaburzenia. Sygnalizuje się również, że projekt jest bezpieczny.

## PODSTAWOWE STANDARDY BEZPIECZEŃSTWA

Część standardów wynika z przepisów prawnych, inne natomiast są wynikiem dobrych praktyk zagranicznych i polskich w tworzeniu bezpiecznych relacji osób dorosłych z małoletnimi. Do obowiązkowych zasad należy sprawdzenie kandydata/kandydatki na mentora/mentorkę w odpowiednich rejestrach karnych, tu przede wszystkim w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym, do którego dostęp można znaleźć na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości. Należy zwrócić uwagę, że istnieją dwa rejestry: jawny i z ograniczonym dostępem. Kandydat/kandydatka na mentora/mentorkę musi zostać sprawdzony/sprawdzona przez instytucję

w obu rejestrach, wgląd do rejestru z ograniczonym dostępem może uzyskać każda instytucja i organizacja pracująca z małoletnimi po wcześniejszym zarejestrowaniu się. Oprócz tego każdy z kandydatów na mentora/mentorę powinien dostarczyć zaświadczenie o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego (KRK). W tym miejscu należy podjąć decyzję, czy umożliwiać udział w programie osobom, które w swojej historii dopuściły się wykroczenia lub przestępstwa stwierdzonego wyrokiem. Zapewne wszelkiego rodzaju przestępstwa na tle seksualnym lub wyrządzone na szkodę małoletniego dyskwalifikują osobę do pełnienia roli mentora/mentorki. Innego rodzaju wykroczenia powinny być rozpatrywane indywidualnie i najlepiej w szerokim składzie osób, które mogłyby wyrazić wszelkie wątpliwości i spostrzeżenia w danej sprawie. W przypadku projektu „Tandem. Mentoring 55+” zdecydowano, że wszelkiego rodzaju potwierdzone w KRK przestępstwa i wykroczenia uniemożliwiają kandydatowi/kandydatce wejście do projektu. To ustalenie podyktowane było po pierwsze pilotażowym charakterem projektu, po drugie tocząca się dyskusją społeczną dotyczącą standardów bezpieczeństwa dzieci w różnego rodzaju placówkach. Trzeba wziąć pod uwagę, że w sytuacji, w której osobie małoletniej przydarzyłyby się jakikolwiek wypadek pod opieką mentora/mentorki w przeszłości karanego/karanej za jakikolwiek wykroczenie, informacja ta spowodowałaby utratę wizerunku organizacji jako kierującej się standardami i dbającej w pierwszej kolejności o bezpieczeństwo dzieci.

Warto również poprosić wszystkich kandydatów o podanie 1-2 kontaktów do osób, od których można by otrzymać referencje na temat jego/jej doświadczenia w pracy z dziećmi lub ogólnie w kontaktach międzyludzkich.

- Sprawdzenie kandydata/kandydatki w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym
- Zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego
- Referencje na temat doświadczeń kandydata/kandydatki w pracy z dziećmi itp.

Oprócz odpowiednich zaświadczeń potrzebna jest także pisemna zgoda rodziców lub opiekunów prawnych małoletniego do wzięcia udziału w spotkaniach mentorskich. Przed podpisaniem zgody rodzice/opiekunowie prawni powinni zapoznać się z procedurą bezpieczeństwa i standardami, dobrze zadbać również, by osobiście poznali kandydata/kandydatkę na mentora/mentorę.

Kandydaci na mentorów przed podpisaniem kontraktu powinni przejść wszystkie ustalone szkolenia przygotowujące. Szkolenia te są również etapem rekrutacji, gdyż podczas ćwiczeń można obserwować kandydatów, czy odnajdują się w proponowanych ćwiczeniach, czy są dostatecznie otwarci i komunikatywni. Wszelkie niepokojące sygnały pojawiające się podczas procesu szkoleniowego powinny być przedyskutowane w zespole rekrutacyjnym.

Kolejne zasady bezpiecznej relacji mentor/mentorka – osoba małoletnia (mentee) można zawrzeć w tzw. pięciu złotych zasadach:

- 1. ZASADA TRZECH OSÓB** – mentor/mentorka i mentee powinni spotykać się tylko i wyłącznie w miejscach publicznych, do których dostęp mają tzw. osoby trzecie. Nie można dopuścić do sytuacji, w której mentor/mentorka z mentee spotykają się w mieszkaniu prywatnym, do którego nie mają dostępu osoby postronne. Para może spotykać się w instytucji, organizacji prowadzącej projekt, najlepiej w wyznaczonej sali, do której w każdej chwili może wejść osoba trzecia, może to być również każde inne miejsce publiczne, takie jak biblioteka, świetlica, centrum handlowe, kino, galeria, kawiarnia itp. (Bywają zasady bardziej restrykcyjne – w amerykańskich programach mentoringowych pary mogą się spotykać wyłącznie pod nadzorem pracowników szkoły lub w obecności innych dzieci).
- 2. TYLKO TRANSPORT PUBLICZNY** – mentor/mentorka z mentee może korzystać tylko z transportu publicznego (autobusu, tramwaju, pociągu, metra, taksówki), niedopuszczalne jest przewożenie go transportem prywatnym, tj. samochodem.



- 3. REJESTRACJA WYJŚĆ** – każde wyjście mentora/mentorki z mentee poza placówkę, która prowadzi projekt, musi zostać odpowiednio odnotowane: data i czas wyjścia, cel wyjścia, numer kontaktowy itp. W idealnych warunkach mentee po zarejestrowanym wyjściu powinien/powinna zostać odprowadzony/odprowadzona do placówki. Odprowadzenie do miejsca zamieszkania mentee jest możliwe, gdy mentor/mentorka ma na to wyraźną zgodę rodziców/opiekunów prawnych lub gdy odpowiedni zapis jest zawarty w kontrakcie.
- 4. ZABIEGI MEDYCZNE I PODAWANIE LEKÓW** – mentor/mentorka nie może wykonywać żadnych zabiegów medycznych na mentee, nie może podawać mu/jej żadnych leków. Procedura bezpieczeństwa powinna wyraźnie określać kroki postępowania na wypadek sytuacji, w której mentee zachoruje lub wydarzy się mu/jej wypadek. Zgodnie z taką procedurą mentor/mentorka niezwłocznie zawiadamia odpowiednie służby i rodziców/opiekunów prawnych, chyba że sytuacja wymaga zastosowania czynności pierwszej pomocy. Aby każdy z mentorów miał świadomość stanu zdrowia mentee, powinien uzyskać wszelkie informacje od rodziców/opiekunów prawnych (opisane w ankiecie o stanie zdrowia dziecka lub podczas indywidualnego spotkania z rodzicami/opiekunami prawnymi).
- 5. ZAUFANIE** – zarówno mentor/mentorka, mentee, jak również sami rodzice/opiekunowie prawni muszą mieć zaufanie do organizacji, instytucji prowadzącej projekt, by w przypadku jakichkolwiek podejrzeń, problemów móc zgłosić się do niej w celu wyjaśnienia sprawy lub otrzymania porady. Ten rodzaj zaufania powinien być określony w konkretnych krokach w samej procedurze, powinien być również budowany poprzez ciągły kontakt z każdą ze stron.

Jedną z zasad, którą można umieścić w ramach standardów bezpieczeństwa, jest utrzymywanie odpowiedniego kontaktu fizycznego mentora/mentorki z mentee. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że w przypadku tej kwestii trudno precyzyjnie określić, co rozumiemy przez pojęcie odpowiedniego kontaktu fizycznego i dla różnych osób może oznaczać ono co innego. Stąd warto dokładnie ustalić, co nie jest dopuszczalne. Istnieją bowiem formy kontaktu, takie jak przyjacielski uścisk za obopólną zgodą stron, które przy ogólnym sformułowaniu „nie dopuszcza się kontaktu fizycznego” mogłyby pozbawić relację mentorską wielu ważnych aspektów. W ramach prowadzonego pilotażu tę kwestię opisano w kontrakcie następująco: „Mentor obowiązany jest nie dopuścić do zachowań wobec Podopiecznego, które zawstydzają, upokarzają, deprecjonują, poniżają Podopiecznego lub mają znamiona innych form przemocy psychicznej, fizycznej lub wykorzystywania seksualnego”. Aby jednak uczulić każdą ze stron co do kwestii odpowiedniego kontaktu fizycznego, dobrze w fazie przygotowawczej wskazać mentorom, co jest dopuszczalne w kontakcie fizycznym, a co nie jest (kwestia tzw. złego dotyku). Powinno to być również elementem edukacji małoletnich w każdej organizacji i instytucji zajmującej się pracą z dziećmi.

Ważne jest również uczulanie mentorów, że wszelkie informacje, które słyszą od mentees, powinny zostać zachowane w tajemnicy lub przedyskutowywane podczas superwizji, w ramach której zachowuje się tzw. zasadę czterech ścian – wszystkie informacje, które pojawiają się na spotkaniu, pozostają w obrębie grupy. W przypadku kiedy informacja, którą podzielił/podzieliła się mentee wzbudza u mentora/mentorki niepokój, powinna zostać przekazana organizacji lub instytucji nadzorującej projekt i to ona powinna zdecydować o postępowaniu w tej sprawie.

Kwestia prywatności odnośnie do mentee związana jest także z publikacją jego/jej wizerunku w internecie i ochroną danych osobowych – należy tu być bardzo ostrożnym i instruować mentorów o ograniczeniach wynikających z obowiązującego prawa.

W szczególności uczulić należy, iż niedopuszczalnym jest rozpowszechnianie wizerunku podopiecznego mentee (np. umieszczanie jego/jej zdjęć w serwisach społecznościowych) bez wcześniejszego uzyskania wyraźnej i konkretnej zgody od jego/jej rodziców/opiekunów prawnych. Ponadto niedopuszczalne jest ujawnianie jakichkolwiek danych osobowych mentee (w praktyce są to najczęściej: imię, nazwisko, wiek, miejsce zamieszkania, szkoła, do której uczęszcza), które zwłaszcza z uwagi na osoby małoletnie zawsze stanowią dane wrażliwe, podlegające szczególnym rygorom w zakresie ich ochrony.

Dokumentację projektu należy uzupełniać o wszelkiego rodzaju notatki, karty wyjść i inne dokumenty umożliwiające bezpieczny przebieg relacji:

- Harmonogram projektu
- Harmonogram szkoleń
- Ankieta o zdrowiu dziecka
- Harmonogram spotkań pary
- Notatka ze spotkania pary
- Notatka ze spotkania grupy odsłuchowej (superwizyjnej)
- Oświadczenie mentora – Karta wyjścia
- Oświadczenie mentora – Zgoda na wyjście i odprowadzenie do domu podopiecznego
- Oświadczenie zwrotu poniesionych kosztów

W celu prawidłowego i bezpiecznego prowadzenia relacji mentor/mentorka – mentee należy również zadbać o regularną superwizję, by każdy z mentorów raz w miesiącu zdawał relację z przeprowadzonych spotkań, mógł dzielić się swoimi doświadczeniami z innymi uczestnikami programu i otrzymywać wsparcie grupy oraz superwizora. Również mentee powinien/powinna mieć możliwość zgłoszenia się do prowadzącego program, jeśli coś mu/jej w spotkaniach z mentorem się nie podoba, także regularne spotkania z prowadzącym stanowią element budowania zaufania do instytucji/organizacji.

Istotnym elementem poczucia bezpieczeństwa mentorów jest również zapewnienie im odpowiednich

ubezpieczeń, przede wszystkim ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW) i ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej (OC). Trzeba pamiętać, że kontrakt między mentorem/mentorką a organizacją spełnia znamiona umowy o wolontariacie i zgodnie z nią każda umowa powyżej 30 dni zapewnia ubezpieczenie NNW przez skarb państwa. Niemniej warto tu pomyśleć o wykupieniu rozszerzonego ubezpieczenia, które będzie dawało mentorowi/mentorce dodatkowe poczucie bezpieczeństwa.



## INSPIRACJE ZAGRANICZNE

### Niemcy

#### *JAU (Jung und Alt im Unterricht), czyli Młodzi i starsi w szkole Harsewinkel*

Lokalny program w miejscowości Harsewinkel łączy emerytowanych rzemieślników z uczniami szkoły średniej, którzy mają problem z nauką, lecz mają inne umiejętności, zwłaszcza manualne. Wszyscy mentorzy są na emeryturze i pracowali wcześniej w lokalnych przedsiębiorstwach. Całe przedsięwzięcie finansowane jest przez prywatne osoby i firmy. Każdy z mentorów-wolontariuszy reprezentuje inny zawód, dzięki czemu mentees mają możliwość spróbować swoich sił w różnych dziedzinach. Dopiero wtedy wybierają konkretnych mentorów i wraz z nimi rozpoczynają wspólny projekt. Program nie przewiduje pracy 1:1, lecz łączy jednego mentora/mentorke z grupą około 5-6 uczniów. Obecnie, po kilku edycjach, w programie pracuje jedenaścioro mentorów-wolontariuszy. Sukcesem programu jest to, że 70% uczniów pracuje w zawodzie, którego nauczyli się wraz z mentorami. Program z jednej strony tworzy możliwość aktywizacji emerytowanych pracowników lokalnych firm, z drugiej tworzy kolejne pokolenia specjalizujące się w danym rzemiośle.

[www.changemakers.com/yos](http://www.changemakers.com/yos)

### Wielka Brytania

#### *Intergenerational Mentoring Network, czyli Międzypokoleniowa sieć mentoringu*

Program mentoringowy prowadzony na Uniwersytecie Strathclyde w Glasgow, angażujący emerytowanych wykładowców tej uczelni. Pomysł na ten program wyrósł przy okazji prowadzenia badań w dzielnicach robotniczych, gdzie zauważono powszechne zjawisko kończenia edukacji na poziomie podstawowym i średnim. Zbadano, że dzieciom brakuje kontaktu z osobami, które kontynuowały naukę. W trakcie wypróbowywania

różnych narzędzi i sposobów na wprowadzenie zmian zauważono, że mentoring to najlepsza metoda, aby przekonać młodzież do dalszej nauki. Stąd pomysł łączenia w pary emerytowanych nauczycieli akademickich z młodymi osobami, które zbliżają się do końca szkoły średniej i zastanawiają się nad swoją przyszłością. Spotkania odbywają się regularnie, raz w tygodniu, i z reguły w neutralnym miejscu, np. kawiarni. Okazuje się, że mentorzy częściej niż doświadczeniem zawodowym dzielą się z młodymi osobami doświadczeniem życiowym. Najważniejszym wskaźnikiem powodzenia programu jest to, że uczniowie, którzy wzięli udział w regularnych spotkaniach, poprawili oceny w szkole, dostali się na studia i zostali zatrudnieni zgodnie ze zdobytym wykształceniem.

[www.intergenerationalmentoring.com](http://www.intergenerationalmentoring.com)

## Stany Zjednoczone

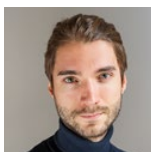
### *Foster Grandparents, czyli Przybrani dziadkowie*

Program jest częścią Senior Corps w ogólnokrajowej organizacji Corporation for National and Community Service. Jego celem jest łączenie w pary osoby przechodzącej na emeryturę z dziećmi w wieku przedszkolnym (4-5 lat), które pochodzą z ubogich rodzin i wymagają dodatkowego wsparcia. Zadaniem mentorów-wolontariuszy jest pomoc w nauce czytania, liczenia, rozpoznawania kolorów, a także pokazywanie prawidłowych wzorców zachowań społecznych. Od początku istnienia programu w całych Stanach Zjednoczonych zaangażowano do mentoringu 27 900 wolontariuszy. Od przyszłych mentorów nie wymaga się konkretnego wykształcenia ani doświadczenia, lecz przede wszystkim zwraca się uwagę na ich chęć dokonania zmiany i wiarę, że mogą wpłynąć na polepszenie życia młodego człowieka. Program regularnie sprawdza postępy w pracy zarówno wolontariuszy, jak i dzieci. Badania pokazały, że wyniki w nauce uczestników programu poprawiają się o 75-90%.

[www.nationalservice.gov/fostergrandparents](http://www.nationalservice.gov/fostergrandparents)

# Autorzy i autorki





**MARCIN GÓRECKI** – animator, edukator i koordynator projektów społecznych. Absolwent nauk politycznych i filozofii w Szkole Filozofii XX wieku Tadeusza Gadacza. Związany z Towarzystwem Inicjatyw Twórczych „ę”, gdzie koordynował projekt „UTW dla społeczności” i pilotażowy projekt mentoringowy „Tandem. Mentoring 55+”.



**EWA JAGIEŁŁO** – antropolożka kulturowa, dr nauk humanistycznych, wieloletnia pracowniczka Instytutu Etnologii i Antropologii Kulturowej UŁ, od 2015 roku współprowadzi Manufakturę Badawczą Qualio, specjalizującą się w niestandardowych badaniach i działaniach społecznych. Współautorka i koordynatorka wielu projektów badawczych i ewaluacyjnych, autorka publikacji naukowych i raportów z badań.



**NOEMI MODNICKA** – antropolożka kulturowa, dr hab. nauk humanistycznych w dziedzinie etnologia, wieloletnia pracowniczka Instytutu Etnologii i Antropologii Kulturowej UŁ, od roku pracowniczka Instytutu Turystyki i Rozwoju Gospodarczego UŁ, współzałożycielka firmy badawczej Qualio, specjalizującej się w niestandardowych badaniach i działaniach społecznych. Autorka i współautorka publikacji naukowych i raportów z badań. Badaczka terenowa.



POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI

## POLSKO-AMERYKAŃSKA FUNDACJA WOLNOŚCI

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności działalność programową rozpoczęła w 2000 roku, realizuje swoje przedsięwzięcia w trzech obszarach tematycznych: edukacja, rozwój społeczności lokalnych, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich i małych miast, oraz dzielenie się polskimi doświadczeniami z transformacji z innymi krajami Europy Środkowej i Wschodniej.

Dotychczas fundacja przeznaczyła na swoją działalność ponad 217 mln USD, a jej fundusz wieczysty przekroczył 287 mln USD. W ramach 36 programów sfinansowano ponad 30 tysięcy stypendiów dla młodzieży, blisko 17 tysięcy projektów lokalnych z udziałem setek tysięcy osób, zorganizowano szkolenia dla 110 tysięcy nauczycieli, także dla 30 tysięcy liderów i pracowników organizacji pozarządowych, a blisko 4 tysiące lokalnych bibliotek przekształcono w nowoczesne centra informacji, edukacji, kultury i aktywności obywatelskiej. W wizytach studyjnych do Polski uczestniczyło blisko 10 tysięcy osób z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Gruzji, Mołdawii oraz innych krajów.

Od 2005 roku fundacja prowadzi program Uniwersytetu Trzeciego Wieku – Seniorzy w akcji, którego celem jest promowanie przedsięwzięć edukacyjnych i aktywizujących skierowanych do osób starszych, wolontariatu i społecznego zaangażowania seniorów, a także współpracy międzypokoleniowej. Ważną częścią programu jest konkurs Seniorzy w akcji, w ramach którego oferowane są granty i szkolenia dla osób powyżej 60. roku życia realizujących projekty społeczne oparte na własnym pomysle.

Więcej informacji o Polsko-Amerykańskiej  
Fundacji Wolności: [www.pafw.pl](http://www.pafw.pl)

Od 2002 roku prowadzimy projekty społeczne i kulturalne w całej Polsce. Pracujemy z młodymi ludźmi, seniorami, animatorami kultury, pracownikami organizacji pozarządowych i domów kultury, nauczycielami i artystami. Inspirujemy do działania, przekazujemy wiedzę i narzędzia do realizacji własnych projektów społecznych.

Od 2008 roku prowadzimy ogólnopolski program Seniorzy w akcji (inkubator + dotacje) finansowany przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności. Dotychczas wsparliśmy realizację blisko 300 lokalnych projektów realizowanych przez liderów 60+ i pary międzypokoleniowe (60+ i 35-). Współpracujemy ze środowiskiem uniwersytetów trzeciego wieku: organizujemy warsztaty dla liderów i słuchaczy UTW, wspieramy integrację UTW na poziomie regionów, pomagamy powoływać grupy wolontariatu seniorów na uniwersytetach trzeciego wieku. W 2012 roku przeprowadziliśmy ogólnopolskie badanie „Zoom na Uniwersytety Trzeciego Wieku”, które dostarczyło cennych informacji na temat potrzeb i wyzwań, jakie stoją przed liderami tych instytucji.

Współpracujemy z radami seniorów i samorządami w programie Zoom na Rady Seniorów. W 2016 roku uruchomiliśmy program Generator Innowacji. Sieci Wsparcia, którego celem jest poprawa jakości życia najstarszych seniorów i ich opiekunów. Mamy sieć animatorów kultury w całym kraju, stabilnych partnerów, doświadczenie i umiejętności, które pozwalają nam eksperymentować, wyznaczać nowe trendy i wdrażać odważne projekty.

Więcej informacji o Towarzystwie Inicjatyw  
Twórczych „E”: [www.e.org.pl](http://www.e.org.pl)

Informacje o programie Seniorzy w akcji:  
[www.seniorzyw akcji.pl](http://www.seniorzyw akcji.pl)

#### Autorzy i autorki publikacji:

Ewa Jagiełło, Noemi Modnicka, Marcin Górecki

#### Wywiad o metodzie kontraktowania:

Martyna Śmigiel

#### Konsultacje prawne:

Olga Laskowska

#### Konsultacje dot. standardów bezpieczeństwa:

Renata Szredzińska

#### Redakcja:

Urszula Engelmayer

#### Korekta:

Lidia Ścibek

#### Koordinacja prac nad publikacją:

Joanna Sosnowska-Oryńska

#### Zdjęcia:

Anna Liminowicz, Anna Bedyńska

#### Skład i opracowanie graficzne:

 RZECZYOBRAZKOWE

ISBN: 978-83-955171-1-2

Wydanie I

Utwór powstał w ramach Programu „Uniwersytety Trzeciego Wieku – Seniorzy w akcji”, realizowanego przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę” przy wykorzystaniu środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności”. Licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – użycie niekomercyjne 4.0 Międzynarodowa.

Publikacja sfinansowana ze środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Dofinansowano ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury.







