

BUDOWA SYSTEMU SENIORS EXPERTS

AGNIESZKA LISSOWSKA-LEWKOWICZ
STOWARZYSZENIE CENTRUM WOLONTARIATU

Działanie prowadzone w projekcie „Wsparcie organizatorów wolontariatu w Warszawie” realizowanym w ramach miejskiego projektu „Ochotnicy Warszawscy” integrującego działania wspierające rozwój wolontariatu w m.st. Warszawa.

Organizator



SENIORALNE PROJEKTY SCW

EST, MaB

- W partnerstwie z kilkunastoma krajami unijnymi pracujemy nad Rozwojem idei Senior Experts w Polsce i Europie.
- Poszukujemy Seniorów wolontariuszy, którzy chcą swoją wiedzę i doświadczeniem dzielić się z młodymi zaczynającymi drogę zawodową ludźmi.
- Kultuwujemy wolontariat międzypokoleniowy realizowany w formie mentoringu przez Seniorów Ekspertów na rzecz osób młodych będących w trudnej sytuacji zawodowej/życiowej.
- Naszym celem jest zapobieganie niepowodzeniom w kształceniu zawodowym poprzez indywidualne podejście do młodego Człowieka, zawsze stosując zasadę 1 : 1 (w tandemie).

NIEMIECKI I FRANCUSKI SYSTEM MENTORINGU SENIORALNEGO

- SES – (Senior Experten Service) Niemcy – Bonn. Autor programu VerA, realizowanego od 2008 r. w ramach organizacji SES; 20 000 młodych ludzi, 2 600 Ekspertów.

<https://vera.ses-bonn.de/>

- OTECI – (Office Technique d'Etudes et de Cooperation Internationales) Francja – Paryż. Autor programu ORA, realizowanego od 2020 r., 400 seniorów, ponad 100 par, drugie tyle oczekuje.

<https://objectifreussirapprentissage.fr/>

KORZYŚCI Z MENTORINGU

Mentee:

- dostaje wsparcie w swoich kluczowych obszarach rozwojowych
- może liczyć na radę mentora, gdy podejmuje ważne decyzje
- czuje się zainspirowany do poszukiwania różnych dróg
- korzysta z transferu wiedzy i doświadczenia
- poszerza swoje horyzonty
- dostrzega szanse i zagrożenia

KORZYŚCI Z MENTORINGU

Mentor:

- dzieli się swoją wiedzą
- zdobywa doświadczenie w mentoringu
- czerpie satysfakcję z tego, że jego doświadczenie jest dla kogoś cenne i że jego mentee się rozwija
- rozwija słuchanie i uważność na drugiego człowieka
- poszerza swoje horyzonty

SENIOR EKSPERT, CZYLI KTO?

- Wiek
- Wykształcenie
- Doświadczenie zawodowe
- Aktualna aktywność zawodowa
- Doświadczenie wolontariackie
- Cechy charakteru
- Dodatkowe umiejętności

GDZIE ZNALEŹĆ SENIORA EKSPERTA?

- Kluby seniora
- Koła Caritas
- Uniwersytety Trzeciego Wieku
- Rady Seniorów
- Fundacje, stowarzyszenia
- Koła Gospodyń Wiejskich
- Wolontariat

MOTYWACJE SENIORA WOLONTARIUSZA?

- Poczucie bycia potrzebnym
- Przeciwdziałanie osamotnieniu
- Satysfakcja z przydatności jego doświadczenia
- Możliwość rozwoju
- Poznanie nowych osób
- Potrzeba aktywności

MENTEE, ODBIORCA NASZYCH DZIAŁAŃ

- Wiek
- Wykształcenie
- Status na rynku pracy
- Cele rozwojowe
- Cechy charakteru
- Inne, jakie?

ZASADY PROCESU MENTORINGOWEGO

- Relacja mentoringowa skupia się na możliwościach, a nie barierach. Współpraca mentora i mentee opiera się na wzajemnym zaufaniu. Jest relacją, która ubogaca obie strony.
- Mentoring nie jest:
tutoringiem,
szkoleniem,
coachingiem,
terapią,
konsultingiem,
Zarządzaniem.

PRZEBIEG PROCESU MENTORINGOWEGO

- Mentoring opiera się na wzajemnym szacunku i dyskrecji. Sesje są poufne.
- Zarówno program mentoringowy, jak i każdy z procesów mentoringowych w parach powinny podlegać ewaluacji.
- Osobą, która powinna inicjować i organizować spotkania, jest mentee.
- Mentee powinien być gotowy, aby wziąć odpowiedzialność za swój rozwój: określić cele, dbać o wyniki, ćwiczyć. Mentor może mu w tym towarzyszyć, ale nie robi nic za niego.
- Odwoływanie sesji mentoringowych powinno dziać się jedynie w wyjątkowych wypadkach. Osoba odwołująca spotkanie powinna powiedzieć o tym drugiej stronie jak najszybciej. Najlepiej od razu ustalić inny termin sesji. Każda ze stron może zakończyć mentoring, jeśli ma ku temu uzasadnione przyczyny.
- Mentee nie ma obowiązku stosować się do wskazówek mentora. Zawsze warto jednak, aby je rozważył i był gotowy podzielić się z mentorem informacją zwrotną na ich temat.
- Zarówno mentor, jak i mentee nie powinni poruszać tematów, które druga strona uzna za zbyt osobiste.

PRZEBIEG PROCESU MENTORINGOWEGO

1. Zgłaszanie się mentees do programu mentoringowego (np. przesłanie karty zgłoszeniowej).
Rekrutacja mentorów.
2. Dobór par mentoringowych w oparciu o potrzeby i zasoby mentee oraz mentora.
3. Szkolenia dla mentorów i mentees (jeśli są potrzebne).
4. Sesja zerowa: rozeznanie, czy relacja mentoringowa ma sens.
5. Sformułowanie i podpisanie kontraktu mentoringowego.
6. Sesje mentoringowe.
7. Równolegle: monitorowanie programu przez organizatorów.
8. Zakończenie relacji mentoringowej połączone z obustronnym podsumowaniem, wyciągnięciem wniosków.

PODSTAWOWE ZASADY DOBIERANIA W PARY

- Szukanie mentora mogącego odpowiedzieć na potrzeby/cele mentee
- Podobny kierunek wykształcenia
- Podobny lub taki sam kierunek zawodowy
- Bliskość zamieszkania
- „Chemia”

ROLE MENTORA

- inspirowanie
- stymulowanie do rozwoju
- prowadzenie
- doradzanie
- szanowanie doświadczeń, potrzeb i poglądów mentee
- dzielenie się wiedzą i doświadczeniem
- udzielanie informacji zwrotnej
- stwarzanie swojemu mentee szans

ROLE MENTEE

- określenie swoich celów
- aktywność
- wzięcie odpowiedzialności za swój mentoring
- słuchanie i udzielanie informacji zwrotnej
- testowanie różnych rozwiązań
- otwartość

ZNACZENIE SESJI ZEROWEJ

- Mentee i mentor mogą nawiązać relację i poznać się nieco lepiej.
- Mentor sprawdza, czy jego doświadczenie będzie wartościowe dla mentee, a mentee – czy mentor może pomóc mu zrealizować jego cele.
- Podczas spotkania obie strony ustalają cele mentoringu oraz kontrakt mentoringowy, a także omawiają i przyjmują zasady współpracy.
- Zarówno mentor, jak i mentee na tym etapie mogą swobodnie stwierdzić, że nie jest im ze sobą po drodze, i nie rozpoczynać współpracy.

KONTRAKT

- dane kontaktowe mentora i mentee
- zasady organizacyjne (gdzie i jak często będą odbywać się spotkania, ile będą trwać, w jaki sposób mentor i mentee będą się ze sobą kontaktować itp.)
- cele procesu mentoringowego (trafnie sformułowane)
- wskaźniki sukcesu
- ocena procesu mentoringowego (robimy ją podczas zakończenia mentoringu)
- kontrakt powinien być precyzyjny i zostać dokładnie omówiony na początku relacji mentoringowej