

## BROSZURA dla mentora

**Indywidualny Program Mentorski** (IPM) ma na celu pomoc osobie bezrobotnej z wykształceniem wyższym, która w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęła zatrudnienia, podjęcia stażu w przedsiębiorstwie, dzięki czemu osoba bezrobotna, nabędzie wiedzę, kompetencje odpowiadające bieżącym i przyszłym potrzebom pracodawcy.

*„Czerp z innych, ale nie kopiuj ich. Bądź sobą.”*

*Michel Quoist*

**Mentoring** to partnerska relacja między mistrzem a uczniem zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, aby uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza nauczył się przekształcać sposoby pracy i nauki na potrzeby własnego rozwoju zawodowego, aby lepiej poznać siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji.

**Mentoring** obejmuje doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia.

### Obowiązki Mentora

- opracowanie harmonogramu pracy w ramach IPM
- współpraca z doradcą zawodowym, który przedstawi mu profil bezrobotnego
- bieżąca ocena postępów pracy stażysty,
- informowanie pracodawcy oraz urzędu pracy o postępach stażysty oraz raportowanie o przebiegu jego pracy,
- sporządzenie oceny przebiegu procesu mentoringu podsumowującej okres odbywania stażu przez podopiecznego
- podnoszenie kwalifikacji niezbędnych do pełnienia funkcji mentora.

### Wdrożenie IPM – aspekty praktyczne

#### ETAP I Przygotowanie Indywidualnego Programu Mentorskiego

Etap przygotowawczy ma na celu podjęcie i zorganizowanie działań determinujących efektywność wdrożenia IPM, która zależeć będzie zarówno od:

- instytucji rynku pracy jakim jest urząd pracy

- organizatora stażu czyli przedsiębiorstwa
- mentora, który będzie pracownikiem organizatora stażu posiadającym odpowiednie kompetencje
- stażysty – osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy.

#### ***Wskazówki dla urzędu pracy***

- przygotowanie stażysty do odbycia stażu,
- poinformowanie organizatora stażu o wynikach pracy indywidualnej z osobą bezrobotną,
- przygotowanie i dostarczenie kompletu dokumentów niezbędnych do podjęcia i realizacji stażu przez osobę bezrobotną w ramach IPM,
- bieżącą współpracę z organizatorem stażu, a w szczególności z mentorem podczas realizacji stażu przez osobę bezrobotną,
- monitoringu stażu.

#### ***Wskazówki dla przedsiębiorstwa przyjmującego stażystę***

- zaangażowanie kierownictwa przedsiębiorstwa w proces mentoringu
- dostosowanie IPM do potrzeb przedsiębiorstwa oraz stażysty –zapewnienie zaangażowania mentora
- stworzenie systemu wsparcia wyznaczonemu pracownikowi przedsiębiorstwa, który będzie mentorem zapewniającego sprawne opracowanie i wdrożenie IPM.
- uświadomienie przyszłym mentorom konieczności poświęcenia czasu
- dążenie do rozpowszechnienia informacji o programie mentorskim wśród innych pracowników
- zapewnienie poufności między mentorem i stażystą w celu uniknięcia potencjalnych konfliktów interesów
- przygotowanie mentora do nowej roli, którą będzie pełnić.

#### ***Wskazówki dla mentora podczas spotkania mentorskiego***

- zbudowanie więzi ze stażystą i tworzenie przyjaznej atmosfery
- zapytanie, co chciałby stażysta omówić i o czym podyskutować
- przedstawienie alternatywnych rozwiązań omawianego problemu
- podsumowanie spotkania przez stażystę

#### ***Wskazówki dla stażysty***

- aktywne uczestnictwo w procesie mentoringu
- prowadzenie dzienniczka praktyk
- dokonanie oceny procesu mentoringu
- wykorzystywanie w procesie pracy nowych kompetencji
- ocena przydatności w pracy zawodowej umiejętności oraz wiedzy zdobytej w trakcie mentoringu

## ETAP II – Mentoring właściwy

Etap drugi rozpoczyna się od opracowania programu i harmonogramu pracy ze stażystą. Przedmiotowe dokumenty opracowuje mentor, wskazując w sposób jasny i konkretny cele szczegółowe oraz termin ich realizacji.

Po zaakceptowaniu programu i harmonogramu przez stażystę oraz jego bezpośredniego przełożonego rozpoczyna się właściwa realizacja procesu mentoringu.

Realizacja programu i harmonogramu pracy ze stażystą polega na:

- przekazaniu stażyscie informacji o działalności przedsiębiorstwa, w którym będzie odbywał staż, pozwalających mu na jak najszybszą adaptację i wdrożenie
- spotkaniach mentorskich
- udzielaniu przez mentora stażyscie informacji zwrotnej
- zapewnienie przez mentora stałego wsparcia, służenie radą i pomocą stażyscie.

W trakcie realizacji IPM mentor pełni funkcje:

- inspiratora - mentor wskazuje pewne drogi, możliwe rozwiązania stażyscie
- arbitra – mentor nie wchodzi w rolę bezpośredniego przełożonego, rozstrzyga sytuacje szczególnie trudne
- dydaktyka –mentor naucza bez narzucania stażyscie własnych, indywidualnych preferencji
- psychologa –mentor pomaga stażyscie w analizowaniu jego błędów i potknięć
- motywatora- mentor wzmacnia pozytywną i pełną zaangażowania postawę u stażysty
- obserwatora– mentor ocenia bieżące postępy w nauce oraz sprawuje nadzór nad realizacją planu praktyk przez stażystę.

## ETAP III – Ocena procesu mentoringu

Dokonanie ewaluacji procesu ma na celu przeprowadzenie oceny stażysty przez mentora w aspekcie możliwości samodzielnego wykorzystania przez niego zdobytej wiedzy i umiejętności, jego dalszej kariery zawodowej. Podobnej oceny powinien dokonać stażysta.

### *Działania powdrożeniowe*

Aby dobrze zakończyć współpracę w ramach mentoringu, mentor powinien zrobić jej rzetelną podsumowanie. Może ono obejmować następujące zagadnienia:

- Przeprowadzenie analizy korzyści z mentoringu jakie odniósł stażysta i mentor w odniesieniu do spodziewanych i niespodziewanych rezultatów.
- Odpowiedź na pytanie: Czego nie udało się osiągnąć?
- Jakiego rodzaju współpracę mentor i stażysta spodziewają się podjąć po zakończeniu mentoringu?

- Jakiego rodzaju mentoringu lub innych form pomocy w rozwoju może potrzebować stażysta w przyszłości?
- Wystawienie referencji stażyście, którego osiągnięcia były na tyle imponujące, że jest godny polecenia innym pracodawcom.

### ***Współpraca po zakończeniu relacji mentorskiej***

Relacja między stażystą i mentorem nie musi ulec całkowitemu zerwaniu po zakończeniu relacji mentorskiej. Zazwyczaj zamienia się on w przyjacielską relację, w której obie strony traktują się nawzajem jak równe sobie. Można nieformalnie kontynuować relację mentorską, jednak pamiętając, że ma ona wtedy inny, bardziej swobodny charakter. Kontynuowanie kontaktu jest pożyteczne dla obu stron ze względu na zaufanie, które wykształciło się w trakcie trwania związku. Zarówno mentor jak i stażysta mogą stanowić dla siebie źródło wzajemnej pomocy, czy kontaktów zawodowych, co będzie miało szczególne znaczenie dla rozwoju kariery zawodowej stażysty.