

# PRZEWODNIK DLA MENTEE



OPRACOWAŁA: MARZENA POŁOMSKA

# PRZEWODNIK DLA MENTEE

OPRACOWAŁA: MARZENA POŁOMSKA

GLIWICE, STYCZEŃ 2023



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**OŚRODEK POMOCY  
SPOŁECZNEJ  
W GLIWICACH**

Projekt „Generator Innowacji. Sieci wsparcia 2” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt realizowany przez PCG Polska Sp. z o.o. w partnerstwie z Towarzystwem Inicjatyw Twórczych „e”.

Drodzy przyszli Mentee, drogie przyszłe Mentee!

Dedykujemy Wam niniejszy „Przewodnik dla mentee”. Staraliśmy się zawrzeć w nim wszystkie istotne informacje, które wynikają z testowania naszej innowacji. Mamy nadzieję, że pozwolą Wam one na wejście w rolę mentee, wyobrażenie sobie, z czym ona się wiąże i jakie pozytywne efekty wywołuje.

Innowacja, którą opracowałyśmy, a następnie testowałyśmy w ramach projektu „Senior mentor dla osób w wieku 50+”, miała na celu stworzenie nowej roli dla seniorów – roli seniorów mentorów. Kluczowym elementem innowacji było opracowanie (wspólnie z seniorami) modelu mentoringu świadczonego przez osoby w wieku emerytalnym i skierowanego do osób 50+ przygotowujących się do zmian w życiu związanych z upływem czasu.

Innowacja jednocześnie rozwija solidarność pokoleniową pomiędzy osobami będącymi już w pokoleniu emerytalnym a osobami z pokolenia, które dopiero się do emerytury przygotowuje. Stwarza również osobom 50+ unikalną obecnie możliwość aktywnego projektowania własnej senioralnej przyszłości.

Dziękujemy serdecznie naszym projektowym Mentee, bez zaangażowania których innowacja nie mogłaby zaistnieć.

*Innowatorki*  
*– Marzena i Paulina*

# Spis treści

WSTĘP	5
ROZDZIAŁ I	
Czym jest mentoring	7
ROZDZIAŁ II	
Relacja mentorska – co warto wiedzieć	10
ROZDZIAŁ III	
Co daje mentoring?	
Dlaczego warto zostać mentorem?	13
ROZDZIAŁ IV	
Jak przygotować się do bycia mentee	16
ROZDZIAŁ V	
Czy mentoring jest dla mnie?	20
ROZDZIAŁ VI	
Trudności i wyzwania dla mentee w procesie mentoringu	23
ROZDZIAŁ VII	
Potencjał innowacji z perspektywy mentee	25
ROZDZIAŁ VIII	
Narzędzia dla mentee	30

# Wstęp

**„Tak jak każdy senior ukrywa gdzieś w sobie osobę młodą, którą kiedyś był, tak samo osoby młodsze mają w sobie potencjalność stawania się seniorem”**

*Andrzej Dybczak*

Powyższe słowa autorstwa Andrzeja Dybczaka, zaczerpnięte z raportu ewaluacyjnego naszej innowacji, stanowią esencję projektowanej przez nas roli seniora mentora i procesu senioralnego mentoringu.

Niniejszą publikację kierujemy do przyszłych mentee. Zapraszamy Was w podróż do rzeczywistości, w której w projektowaniu przyszłości, również emerytalnej, pomaga senior mentor.

Rozpoczynając przygodę z naszą innowacją pn. „Senior mentor dla osób w wieku 50+” napotkaliśmy szereg wątpliwości dotyczących zarówno sposobu funkcjonowania procesu, jak i zasadności roli seniora mentora, a także wartościowości mentoringu i jego atrakcyjności dla seniorów mentorów oraz mentee.

Obie grupy biorące udział w innowacji, tj. seniorzy mentorzy (osoby w wieku emerytalnym) oraz mentee (osoby 50+), prezentowały skojarzenia związane z mentoringiem jako procesem świadczonym zazwyczaj w środowisku biznesu przez wysoko wyspecjalizowanych ekspertów. Ze strony przyszłych mentorów pojawiło się zatem pytanie, w jaki sposób „zwyczajni” seniorzy, bez specjalistycznej wiedzy, mogą podjąć takiej roli. Odpowiedzi poszukiwaliśmy wspólnie w trakcie procesu tworzenia naszej innowacji. Ścieżki, którymi podążaliśmy, doprowadziły do odkrycia, że doświadczenie życiowe seniorów, postawy oraz wartości, którymi się kierują, stanowią ich unikalny potencjał w relacji mentorskiej.

Natomiast mentee, zarówno na etapie badań do projektu, jak i na początku testowania innowacji, zastanawiali się, czy zasadne jest planowanie życia na emeryturze i przygotowywanie się do niego już w wieku 50 lat. Czy w ogóle możliwe jest projektowanie emerytalnej przyszłości, jeśli życie tu i teraz nie jest stabilne? Takie podejście skutkowało u nich nikłym zainteresowaniem dla myślenia o sobie jako o przyszłym emerycie oraz powodowało odraczenie refleksji o własnej przyszłości oraz starości.

Podczas naszych kolejnych spotkań coraz bardziej oczywiste stawało się przekonanie, że projektowanie własnego życia na emeryturze nie wydarzy się samoistnie i magicznie wraz z dniem uzyskania uprawnień do emerytury, a samo odkładanie na później prowadzi do nieuświadomionego lęku przed tym etapem życia. Pracując nad uświadamianiem sobie, że senioralną przyszłość można projektować, odczuwając, jak ważnym elementem tego procesu może być wsparcie bazujące na doświadczeniu życiowym seniorów mentorów – mentee uzyskiwali poczucie spokoju i sprawczości w tym zakresie. Życie i doświadczenie seniorów mentorów stało się inspiracją dla mentee, którzy mówili: „Skorzystanie z wiedzy mentorki jest idealne do przejścia do innego etapu życia”, „To naprawdę ma sens”, „Jest sposobem na łagodne przejście do następnego etapu życia”. Mentee wskazywali na „poczucie spóźnienia” w stosunku do tego, jakie działania mogliby podjąć, gdyby wcześniej skorzystali z senioralnego mentoringu.

W „Przewodniku dla mentee” znajdują się informacje o tym, czym jest mentoring, jakie są korzyści z bycia mentee, jakie wyzwania można napotkać w procesie. Przedstawiono tu także narzędzia, z których korzystają mentee.

Rozwiązania, które ukazujemy w publikacji, pojawiły się w wyniku testowania innowacji w ramach ścisłej współpracy innowatorek oraz seniorów mentorów i mentee – były przez nich współtworzone i powstały dla nich.

# ROZDZIAŁ I

## Czym jest mentoring



**„Jeśli chcesz gdzieś dojść, najlepiej znajdź kogoś,  
kto już tam doszedł”**

*Robert T. Kiyosaki*

Gdy rozpoczynaliśmy pracę nad testowaniem innowacji, jedną z pierwszych trudności, na które napotkaliśmy, był odbiór słowa „mentoring”.

Nie budził on pozytywnych skojarzeń – dla przyszłych mentorów oznaczał presję związaną z oczekiwaniem specjalistycznej wiedzy, profesjonalizmu, doświadczenia zawodowego wynikającego z zajmowania wysokich stanowisk. Mentoring w odczuciu mentee oznaczał obawy przed przedmiotowym traktowaniem przez mentorów, byciem mniej istotnym elementem dyrektywnej relacji mentorskiej i narzucaniem przez mentorów jedynych właściwych rozwiązań.

W takich okolicznościach pozostało nam stworzenie własnej definicji mentoringu. Jej poszukiwania rozpoczęliśmy od zapoznania się z obowiązującymi, powszechnie dostępnymi definicjami mentoringu, takimi jak poniższe:

#### **DEFINICJA EUROPEJSKIEGO CENTRUM MENTORINGU**

Mentoring to dobrowolna, niezależna od hierarchii służbowej pomoc udzielana przez jednego człowieka drugiemu, dzięki czemu może on poczynić znaczny postęp w wiedzy, pracy zawodowej lub sposobie myślenia.



**DEFINICJA ERICA PARSLOE'A**

Mentoring to pomoc i wsparcie udzielane ludziom w zarządzaniu ich własną nauką w celu maksymalnego wykorzystania ich potencjału, rozwoju ich umiejętności, polepszenia uzyskiwanych przez nich wyników oraz wsparcia ich w dążeniu do stania się osobą, jaką pragną być.

**DEFINICJA JENNY SWEENEY**

Mentoring to partnerstwo dwojga ludzi oparte na zaufaniu. Jest to proces, w którym mentor oferuje podopiecznemu stałe wsparcie i możliwości rozwoju. Ustosunkowując się do zagadnień i problemów przedstawianych przez podopiecznego, mentor zapewnia mu radę i wsparcie w postaci pragmatycznej i bezstronnej pomocy. Obie strony dążą do zbudowania silnych, wzajemnych kształcących związków.

Mieliśmy jednak poczucie, że żadna z przytoczonych definicji nie oddaje naszej idei mentoringu senioralnego. W oparciu o zawartość tych pojęć oraz dyskusje, czym dla nas jest idea, którą niesie nasza innowacja, utworzyliśmy katalog kluczowych słów, a następnie własną definicję mentoringu.

Uzyskany rezultat pojęciowy prezentujemy poniżej.

**MENTORING – NASZA DEFINICJA**

**Mentoring to proces dzielenia się wiedzą, doświadczeniem, pasją, umiejętnościami, uwagą, dobrocią, a także wzajemne słuchanie siebie. Opiera się na poznawaniu drugiego człowieka, otwartości, nie jest narzucaniem własnego ja.**

# ROZDZIAŁ II

## Relacja mentorska – co warto wiedzieć



Relacja mentorska to całokształt interakcji zachodzących pomiędzy mentorem – w naszym przypadku seniorem mentorem – a mentee.

Istotnymi elementami tej relacji są:

- › wzajemny szacunek,
- › wzajemne zainteresowanie i uważne słuchanie,
- › poufność,
- › autentyczność i uczciwość,
- › zaangażowanie,
- › partnerstwo,
- › otwartość,
- › poczucie bezpieczeństwa w relacji,
- › koncentracja na celu procesu mentoringowego,
- › oparcie pracy na doświadczeniu,
- › konsekwencja i wewnętrzna dyscyplina na rzecz osiągnięcia celu.

Relacja mentorska powinna wiązać się również z poczuciem komfortu podczas sesji mentorskich. Sprzyjającymi takiemu stanowi zasobami wewnętrznymi są: zaangażowanie i uważność w trakcie spotkań z mentee, prawidłowa komunikacja w procesie mentoringu oraz praca z narzędziami dla seniorów mentorów, które przedstawimy w kolejnych częściach publikacji.

Tymczasem poniżej znajdują się informacje o tym, kim są mentor oraz mentee w kontekście naszej innowacji. Na następnej grafice można przeczytać, czym charakteryzują się role mentorów i mentee w innowacji oraz jakie zakresy są dla nich.

### MENTORZY I MENTEE: NASZA DEFINICJA

#### **Seniorzy mentorzy**

osoby w wieku emerytalnym, gotowe do wejścia w rolę mentora oraz do dzielenia się swoim doświadczeniem życiowym, posiadaną wiedzą i nabytymi umiejętnościami

#### **Mentee**

osoby w wieku 50+, korzystające z procesu mentoringu realizowanego przez seniorów mentorów

**MENTOR – ZAKRES ROLI**

oferuje wsparcie  
—  
dysponuje odpowiednią wiedzą /  
odpowiednim doświadczeniem  
—  
motywuje mentee

**MENTOR I MENTEE – WSPÓLNE ZAKRESY**

zaufanie i szacunek  
—  
zaangażowanie  
—  
bieżąca i skuteczna komunikacja  
—  
nauka dwukierunkowa  
—  
rozwijanie umiejętności i wzajemne zrozumienie  
—  
dzielenie się pomysłami i opiniami  
—  
rozwiązywanie problemów  
—  
poszukiwanie wzmacniających doświadczeń

**MENTEE – ZAKRES ROLI**

bierze odpowiedzialność za swoją przyszłość  
—  
dobrze zarządza czasem  
—  
przygotowuje się do spotkań  
—  
utrzymuje relację na drodze do osiągnięcia  
swoich celów  
—  
otwarcie dzieli się wszelkimi  
obawami lub oczekiwaniami  
—  
wykazuje entuzjazm i jest proaktywny

# ROZDZIAŁ III

## Co daje mentoring? Dlaczego warto zostać mentee?



Przy próbie odnalezienia odpowiedzi na te pytania w literaturze czy zasobach internetowych uzyskamy sporo informacji na temat sposobu, w jaki mentoring może wspomagać i rozwijać karierę zawodową. Poznamy również jego wpływ na podniesienie kompetencji dydaktycznych, a w przypadku działań międzypokoleniowych znajdziemy materiały o relacji między mentorem (edukatorem) a mentee (uczniem). Warto się z nimi zapoznać, by poszerzyć wiedzę dotyczącą procesu mentoringu.

Wśród najczęściej wymienianych korzyści z wejścia w rolę mentee znajdują się m.in.:

- › nabywanie wiedzy oraz rozwój umiejętności;
- › wsparcie w rozwoju kariery zawodowej;
- › zwiększenie samoświadomości, uzyskanie wglądu w siebie;
- › zwiększenie poczucia sprawczości;
- › wzrost świadomości celów zawodowych i osobistych;
- › poznanie narzędzi do rozwoju osobistego;
- › lepsze poznanie swoich słabych i mocnych stron;
- › korzystanie z zasobów mentora.

Jednak w „Przewodniku dla mentee” chcemy przede wszystkim przedstawić płynące wprost z procesu mentoringu senioralnego korzyści, które zostały wskazane przez mentee podczas testowania innowacji. Ich zestawienie, będące wnioskami z ewaluacji, prezentujemy na następnej stronie. Jak sami pewnie zauważycie, różnią się one znacząco od wskazanych powyżej, stanowią osobisty i konkretny wymiar relacji mentoringowej.

**KORZYŚCI PŁYNĄCE DLA MENTEE Z MENTORINGU SENIORALNEGO**

- 1** zmiana perspektywy dotycząca starości i możliwości jej projektowania
- 2** doświadczenie przeżyć pozwalających na oswojenie lęków i uspokojenie
- 3** proces uświadamiania sobie, że starość można projektować (od aktywności fizycznej, poprzez działania prozdrowotne, po sposoby utrzymania się w dobrej kondycji społecznej)
- 4** praca nad okiełznaniem obaw związanych ze stawaniem się emerytem, starzeniem się
- 5** poznanie niezwykłych zwyczajnych osób (seniorów mentorów)
- 6** spotkania z ciekawymi i aktywnymi seniorami jako dowód na to, że życie nie kończy się na emeryturze
- 7** poznanie seniora mentora, który może być przewodnikiem w wyprawie przygotowującej do życia na emeryturze
- 8** możliwość zbliżenia się i zapoznania z perspektywą osób starszych od siebie, poznanie wzorca postępowania, zobaczenie, jak można sobie poradzić w stawaniu się osobą emerytowaną
- 9** nauka otwartego mówienia o wizji własnej starości, o pragnieniach, oczekiwaniach jej dotyczących, ale i lękach z nią związanych
- 10** zbudowanie świadomości, że w okresie emerytury można wkroczyć z energią i optymizmem, jeśli jest się odpowiednio przygotowanym
- 11** zmiana nastawienia do emerytury dzięki aktywnemu zaprojektowaniu tego momentu w swoim życiu



# ROZDZIAŁ IV

## Jak przygotować się do bycia mentee





Z naszego doświadczenia wynikającego z testowania innowacji płynnie wniosek, że z perspektywy przyszłych odbiorców – a więc seniorów mentorów oraz mentee – istotne jest poznanie przebiegu procesu mentoringu. Opracowaliśmy następujące jego etapy:

- › Etap pierwszy – **rekrutacyjny**. Na tym etapie pozyskaj kandydatów na seniorów mentorów oraz mentee. Następnie wyłóż odpowiednich seniorów mentorów oraz mentee na podstawie określonych kryteriów (np. wieku, gotowości do wejścia w rolę, predyspozycji psychospołecznych czy możliwości zaangażowania czasowego). Zaproś potencjalnych mentorów i mentee na spotkania informacyjne i indywidualne rozmowy. Przyszli seniorzy mentorzy powinni być gotowi do opowiedzenia o sobie, swoim doświadczeniu życiowym, motywacji do bycia seniorami mentorami.
- › Etap drugi – **przygotowanie do roli**. Jest czasem koncentrowania się na działaniach rozwijających wewnątrznie, na samopoznaniu, docenieniu siebie; jest też czasem nauki otwartego komunikowania potrzeb i lęków, budowania wewnętrznej gotowości do zmiany i wyjścia ze strefy komfortu. Zorganizuj na tym etapie warsztaty dla seniorów. To jest czas pracy nad dobrą komunikacją, budowaniem podstaw swojej tożsamości mentorskiej. Stwórzcie wspólnie portfolio lub opracujcie storytelling.
- › Etap trzeci – **integracja**. Zorganizuj spotkania, na których seniorzy mentorzy oraz mentee spędzą ze sobą czas, zbudują pierwsze relacje, poznają siebie nawzajem oraz swoje oczekiwania i obawy związane z mentoringiem. Zachowaj uważność na zgłaszane potrzeby.
- › Etap czwarty – **utworzenie par mentorskich**. To jest właściwie czas kulminacji tworzenia par mentorskich, gdyż załączki przyszłych relacji mentorskich tworzą się podczas integracji. Już wtedy osoby biorące udział w mentoringu odkrywają, że do jednych osób jest im bliżej, a do drugich nieco dalej. Uczestnicy poznają, co ich łączy, a co oddala od siebie; co inspirowuje, a co powstrzymuje od działania. W ramach testowania innowacji stworzyliśmy narzędzie „Mentorski tandem”,

które pozwala przyjrzeć się wartościom. Mentorzy i mentee poznają swoje energie kolorystyczne, czyli temperament, oraz przeprowadzają „szybkie randki”.

- › Etap piąty – **sesja „zero”**. Jest to pierwsze spotkanie seniorów mentorów oraz mentee w rzeczywistej relacji mentorskiej. Na tej sesji obie strony ustalają swoje oczekiwania oraz zawierają kontrakt mentorski, który określa m.in. cele mentoringu i warunki jego realizacji. Zapisy kontraktu wymagają obustronnej akceptacji.
- › Etap szósty – **przeprowadzenie planowanych sesji mentorskich**. Oznacza to realizację planu zgodnie z ustaleniami kontraktu, z wykorzystaniem przez seniorów mentorów określonych narzędzi – przede wszystkim arkuszy sesji mentorskich.
- › Etap siódmy – **ewaluacja i zakończenie procesu mentorskiego**. Odbywa się w czasie określonym w kontrakcie mentorskim oraz na zasadach w nim zawartych. Następuje ewaluacja realizacji celów kontraktu. Jest to czas na podsumowanie procesu i wzajemne podziękowania.

Podczas testowania innowacji na przeprowadzenie wszystkich etapów procesu mentorskiego przeznaczono sześć miesięcy.

Poniżej znajdziesz graficzne przedstawienie etapów procesu mentorskiego. Podczas przygotowań do roli mentee zastanów się, jakie obszary tematyczne związane ze starzeniem się i wiekiem emerytalnym są dla Ciebie ważne i interesujące. Inspirację lub punkt wyjścia mogą stanowić propozycje naszych mentee, oznaczone jako przykłady takich obszarów (zobacz: rozdział VIII. *Narzędzia dla mentee*).

Również poznanie zaprezentowanych na końcu tej publikacji sylwetek mentee uczestniczących w innowacji może Ci pomóc w przygotowaniu się do tej roli i „poczuciu” jej.

## ETAPY PROCESU MENTORINGU SENIORALNEGO

- 1 wyłonienie mentorów i mentee
- 2 przygotowanie do roli mentorów i mentee
- 3 integracja mentorów i mentee
- 4 utworzenie par mentorskich
- 5 przeprowadzenie sesji „zero”
- 6 przeprowadzenie planowanych sesji mentorskich
- 7 ewaluacja i zakończenie procesu mentoringu senioralnego



# ROZDZIAŁ V

## Czy mentoring jest dla mnie?



Na wcześniejszych stronach zawarto istotne informacje dotyczące procesu mentoringu świadczonego w relacji między seniorem mentorem a mentee (czyli osobą 50+). Mamy nadzieję, że dzięki nim już rozwialiście część swoich obaw i znaleźliście odpowiedzi na nurtujące Was pytania.

Podczas testowania naszej innowacji sporo czasu poświęciliśmy wspólnie z mentee odkrywaniu potencjałów mentoringu świadczonego przez seniorów oraz korzyści, które może z niego czerpać osoba w 50+. Wątpliwości dotyczyły tego, czy w ogóle da się zaplanować okres emerytalny, żyjąc w tak niestabilnych realiach jak obecne, oraz kiedy ewentualnie należy rozpocząć przygotowania do tego etapu życia. Kwestie te były artykułowane przez wszystkich mentee, niezależnie od dzielącego ich czasu do nabycia uprawnień emerytalnych – bez względu na to, czy był to okres kilku miesięcy czy dziesięciu lat.

W trakcie naszych spotkań pojawiało się unikanie myślenia o sobie jako o seniorze lub założenie, że w emerytalnej przyszłości będziemy funkcjonować tak jak obecnie – w tym samym stanie zdrowia, w tej samej kondycji psychicznej i fizycznej, z tą samą energią do działania czy dostępem do tych samych środków finansowych.

A przecież tak nie będzie – może więc warto pomyśleć o tym, jak teraz zaprojektować ten czas? Na co masz wpływ, a gdzie Twoja sprawczość nie sięga? Może skorzystać z doświadczenia życiowego seniorów mentorów, którzy już dokonali tego symbolicznego przejścia? Zainspirować się ich pomysłami, postawami żywymi, doświadczeniem i wiedzą?

Przeczytaj ponownie, jakie są korzyści płynące z bycia mentee – tym razem z bardziej osobistym, wewnętrznym podejściem. Zadaj sobie pytanie: co pozytywnego może mi dać mentoring i bycie mentee? W odpowiedzi na pytanie pomogą Ci również informacje zawarte w sekcji „Potencjał innowacji z perspektywy mentee”.

Na następnej stronie znajdują się przykładowe sformułowania, którym dobrze jest się przyjrzeć, by znaleźć własną odpowiedź na tytułowe pytanie. Bo bycie mentee to odpowiedzialność za wybór własnej drogi i podejmowane działania.

## Być mentee – checklista

- myśl o starzeniu się i emeryturze wywołuje u mnie obawy lub lęki
- chcę się przygotować do emerytury, ale nie wiem, od czego zacząć
- nie myślę o emeryturze i tym, co będę na niej robić, bo jakoś się to samo ułoży
- mam pomysł na swoją emeryturę, ale nie wiem, jak go zrealizować
- nie mam wyobrażenia, jak zadbać o swoje zdrowie, relacje rodzinne czy kondycję społeczną, by czerpać z nich w okresie emerytalnym
- nie wiem, kiedy rozpocząć przygotowania do życia na emeryturze
- mam dylemat: emerytura czy dalsza praca?
- nie wiem, co zrobić, by czerpać radość z życia na emeryturze
- nie umiem wyobrazić sobie, że jestem na emeryturze

WŁASNE WNIOSKI:

# ROZDZIAŁ VI

## Trudności i wyzwania dla mentee w procesie mentoringu



Trudności w procesie mentoringu mogą się pojawić przede wszystkim w sytuacjach, w których jedna ze stron procesu łamie przyjęte ustalenia. Dotyczy to głównie ustaleń zawartych w kontrakcie mentorskim, a także zasad dobrej komunikacji czy postaw niewyrażających wartości, które mają szczególne znaczenie w mentoringu, takich jak: wzajemny szacunek, poufność, poczucie bezpieczeństwa, autentyczność i uczciwość, zaangażowanie, nastawienie na partnerstwo w relacji, otwartość, samodyscyplina czy koncentracja na celu. W przypadku problemów komunikacyjnych kluczowe znaczenie ma uważne słuchanie, udzielanie konstruktywnych komunikatów zwrotnych, bycie tu i teraz myślami i uwagą oraz szczerze mówienie o swoich potrzebach i oczekiwaniach.

Wskazówki w tym zakresie znajdziesz w narzędziu „Karty zasad mentoringu dla mentee”, które zostało zamieszczone na stronie 46.

W celu uniknięcia nieporozumień w sferze językowej rekomendujemy zapoznanie się z dwiema publikacjami:

› *Nie dziadurzmy! czyli językowy savoir-vivre wobec osób starszych,*

Forum 4 Czerwca

<https://www.4czerwca.org/download/Nie-dziadurzmy-poradnik-1649349353.pdf>,

dostęp: 18.01.2023

› D. Parlak, *Specyfika mowy dyskryminującej używanej wobec osób starszych,*

Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa 2017

<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/D%20Parlak%20elderspeak%20do%20publikacji.pdf>,

dostęp: 18.01.2023



# ROZDZIAŁ VII

## Potencjał innowacji z perspektywy mentee



Po zakończeniu testowania innowacji sprawdziliśmy, jaki potencjał ma ona w ocenie mentee.

Zapytałyśmy mentee o to, jaki potencjał ma dla nich rola mentee i co zyskały dzięki niej. Poniżej prezentujemy ich odpowiedzi.

### **Małgorzata Łaszkiewicz**

1. Jaki potencjał ma dla mnie bycie mentee?

Bycie mentee oznacza czerpanie z ogromnej wiedzy i doświadczenia mentorki, a także przebywanie w miłej relacji oraz skorzystanie z podpowiedzi w związku z zamiarem przejścia na emeryturę.

2. Co mi dało bycie w roli mentee?

Dało mi ogromną wiedzę, spokój w planowaniu przyszłości. Pozbyłam się niepokoju i lęku. Czuję się z tym bardzo dobrze, chciałabym, aby taka wiedza i takie doświadczenie mogły służyć innym osobom.

### **Ania Staniszevska**

1. Jaki potencjał ma dla mnie bycie mentee?

Przede wszystkim pozwoli mi łagodnie przejść do kolejnego etapu życia. Bycie mentee ma potencjał pokonania lęków związanych z nową rzeczywistością.

2. Co mi dało bycie w roli mentee?

Przede wszystkim dało mi możliwość czerpania z doświadczenia mentorki. Warto zainspirować się możliwościami, jakie daje przejście na emeryturę, np. wykorzystanie czasu wolnego na nowe aktywności. Zostanie mentee dało mi wiedzę na temat podejmowania nowych wyzwań, ale też umożliwiło poznanie etapu emerytury z innej perspektywy: radości, pozytywnego nastawienia, skoncentrowania się na swoim samorozwoju.

### **Katarzyna Denisiuk**

1. Jaki potencjał ma bycie mentee?

Przed przystąpieniem do projektu nie miałam pojęcia, że koniec aktywności zawodowej jest tak blisko. Dzięki mojej mentorce już nie czuję się spóźniona, by

podjąć inicjatywy w okresie wolności od rutynowych obowiązków. Moja mentorka Ania dała mi poczucie bezpieczeństwa i chęć podjęcia wszelkich działań, na które w okresie zatrudnienia nie znajduję czasu.

## 2. Co mi dało bycie w roli mentee?

Udział w projekcie dostarczył mi poczucia, że tak ważne sprawy zawodowe, jakim się obecnie poświęcam, nie są wyznacznikiem mojej przydatności do życia w okresie przejścia na emeryturę. Mentorka – podobnie jak ja przez całe życie – zmagają się z długotrwałą chorobą. Mimo to po przejściu na emeryturę nadal jest aktywna, udzielając się w różnych instytucjach społecznych. Jest pełna życia, optymizmu i nadziei na wspaniałe jutro, które nadejdzie już wkrótce. Dzięki mentorce zrozumiałam, że emeryturę i czas wolny od stałych obowiązków można wykorzystać w taki sposób, aby pozostać zadowolonym ze swojego życia i nadal być kimś ważnym. Dziękuję za możliwość za udziału w projekcie w roli mentee.

## **Sławomira Czech**

### 1. Jaki potencjał ma bycie mentee?

Dzięki udziałowi w tym projekcie nabyłam mocniejszych, większych kompetencji, potrzebnych mi w pracy zawodowej i w życiu osobistym. Otrzymałam ogromny potencjał do rozszerzenia swoich horyzontów. Było to dla mnie bardzo ważne doświadczenie życiowe.

### 2. Co mi dało bycie w roli mentee?

Program ten pozwolił mi spojrzeć na ludzkie problemy oraz na ich rozwiązywanie z zupełnie z innej perspektywy. Współpraca z seniorami dała mi wiele satysfakcji oraz pokazała ogromne bogactwa, które można otrzymać od świadomego, dojrzałego, otwartego, bezpośredniego oraz dobrego człowieka.

## **Anna Hibner**

### 1. Jaki potencjał ma bycie mentee?

- › komfort współpracy – relacja jeden na jeden;
- › relacja oparta na partnerstwie i zaufaniu, przyjazna atmosfera podczas spotkań;
- › nieoceniona wartość czasu mentora;

- › dostęp do wartościowej, sprawdzonej i praktycznej wiedzy, której nie znajdziesz w książkach;
- › wiedza oparta na doświadczeniach mentora;
- › bardzo szybka możliwość zdobycia konkretnej wiedzy;
- › możliwość podążania przetartym szlakiem w celu realizowania określonych planów;
- › obiektywna, szczerą oceną pomysłów, ryzyka i szans,
- › lepsza organizacja, motywowanie do działania;
- › większa świadomość celów;
- › zwiększenie umiejętności interpersonalnych;
- › zwiększenie wiary we własne możliwości;
- › zwiększenie poczucia sprawczości;
- › zwiększenie poczucia wpływu na własne życie;
- › świadomość dobrze obranej ścieżki, zmierzającej do realizacji określonych celów;
- › przyzwolenie na popełnianie błędów, eksperymentowanie, szukanie różnych rozwiązań;
- › obecność sojusznika, zaufanej osoby, z którą można skonsultować swoje pomysły, działania, cele;
- › zwiększenie sieci kontaktów, również towarzyskich.

## 2. Co mi dało bycie w roli mentee?

- › uświadomienie sobie, że do każdego etapu w życiu, na który mogę mieć wpływ, należy się przygotować;
- › możliwość korzystania ze wsparcia osoby, która odniosła sukces w określonej dziedzinie;
- › możliwość indywidualnej współpracy;
- › możliwość korzystania z doświadczenia mentora, na które ja dopiero pracuję;
- › dostęp do regularnych kontaktów z mentorem;
- › ukierunkowanie procesu na mnie i moje potrzeby w dążeniu do celu;
- › możliwość skonsultowania własnych pomysłów, trudności, nawet tych bardziej zaskakujących;
- › zaangażowanie mentora, a co za tym idzie – poczucie bezpieczeństwa i zaopiekowania;

- › możliwość szybkiego zdobywania wiedzy w bardzo przyjaznej formie;
- › zwrócenie uwagi na sytuacje, które wcześniej nie wydawały się być problematyczne;
- › poznanie fantastycznych osób, które pomimo upływającego czasu świetnie sobie radzą z życiem, co utwierdziło mnie w przekonaniu, że nawet przejście na emeryturę warto planować – zwłaszcza gdy przy boku stoi osoba wspierająca, która dodaje skrzydeł i z pełnym zaangażowaniem motywuje do działania :).

W tym miejscu warto podkreślić, iż pomimo wyrażanych na początku testowania innowacji wątpliwości, każda z mentee odnalazła szereg osobistych korzyści płynących z mentoringu. Jak zgodnie zaznaczały podczas spotkania podsumowującego projekt, zarówno refleksje wynikające z mentoringu, jak i wygenerowane pomysły na własną przyszłość, pozostaną z nimi na długo.



# ROZDZIAŁ VIII

## Narzędzia dla mentee



**Kontrakt** (strony 32-34)– zawiera ważne kwestie dla prawidłowego przebiegu relacji mentorskiej: dane kontaktowe, obszary (czyli zakresy) mentoringu, cele, miejsca i terminy spotkań, sposób przekazywania istotnych informacji, zobowiązanie do zachowania poufności. Jeżeli nie ma możliwości określenia w kontrakcie miejsc i terminów sesji (spotkania odbywają się np. w różne dni tygodnia, w różnych miejscach itp.), dla zwiększenia czytelności proponujemy skorzystanie z „Harmonogramu”, w pozostałych przypadkach dane dotyczące spotkań zawieramy w kontrakcie. Sporządzamy go w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.

**Arkusze sesji mentoringowej dla mentee. Narzędzie do samodzielnej pracy po sesji mentoringowej** (strona 35) – rekomendujemy, by wypełnić je w dniu spotkania z mentorem. Należy zawrzeć w nim przemyślenia dotyczące przebiegu sesji, stopnia realizacji celu, zaplanowanych działań lub zadań domowych, Waszej aktywności podczas sesji. Ten arkusz służy bieżącemu zapisowi refleksji tuż po zakończeniu sesji mentoringowej. Arkusz ten oznaczyliśmy jako narzędzie do pracy samodzielnej, ponieważ pojawiała się pokusa, by korzystać z niego, angażując mentorów. Priorytetem dla mentee powinna być osobista odpowiedzialność i samodzielność w działaniu.

**Arkusze sesji mentoringowej dla mentee. Narzędzie do przygotowania przed sesją mentoringową** (strona 36) – rekomendujemy, by wypełnić je w dniu poprzedzającym kolejne spotkanie z mentorem. Ponieważ dużo dzieje się pomiędzy sesjami – ziarno zasiane w trakcie spotkania z mentorami kiełkuje – pojawiają się nowe pomysły, perspektywy, pytania, wątpliwości do rozwiania. Wypełnienie tego arkusza pozwoli Wam na przygotowanie się do kolejnej sesji, uporządkuje myśli i pozwoli na efektywną pracę podczas jej trwania. Przygotowanie do sesji jest również ukłonem w stronę mentorów.

**Celownik – siatka celów** (strona 37) – narzędzie do wykorzystania zarówno w trakcie sesji „zero”, jak i podczas kolejnych spotkań, kiedy to postrzeganie celów ulega rozwojowi. Jest ono oparte na osiach: „mam–nie mam”, „potrzebuję–nie potrzebuję”. Może dotyczyć zarówno rozwiązań na samą emeryturę, jak i pomysłów na okres przedemerytalny.

**Mapa marzeń** – narzędzie składa się z:

- › planszy z grafiką w formie mapy (grafika: licencja programu Canva);
- › planszy z mapą marzeń w procesie tworzenia (poglądowe fotografie);
- › dwóch plansz z obszarami tematycznymi do mentoringu (do wycięcia);
- › jednej pustej planszy, na której można wpisać własne obszary/tematy przeznaczone do mentoringu (do wycięcia);
- › trzech plansz z gotowymi, przykładowymi obszarami/tematami przeznaczonymi do mentoringu (poglądowo lub do wycięcia i własnego wykorzystania).

Narzędzie to służy do wykorzystania podczas sesji mentoringowych jako wizualizacja własnych celów w procesie i w pracy nad ich rozwojem.

**Karty zasad mentoringu dla mentee** – zbiór wskazówek dla mentee, opracowanych na podstawie materiałów znajdujących się na stronie amerykańskiego Narodowego Instytutu Zdrowia ([www.nih.gov](http://www.nih.gov)). Można wyciąć z arkusza wszystkie lub szczególnie ważne dla Was karty. Ten zestaw „przypominajek” o tym, jak dbać o dobrą relację, warto mieć zawsze pod ręką.

## **KONTRAKT MENTORINGOWY – UMOWA POMIĘDZY MENTOREM/MENTORKĄ A MENTEE**

<b><u>MENTOR/MENTORKA</u></b> <i>Imię i nazwisko</i>	
<b><u>MENTEE</u></b> <i>Imię i nazwisko</i>	
<i>Obszary procesu mentoringowego</i>	
<i>Cel/cele do osiągnięcia</i>	



<b>Wkład mentora/ mentorki do procesu mentoringowego</b>	
<b>Wkład mentee do procesu mentoringowego</b>	
<b>Okres realizacji procesu mentoringowego (od... do...)</b>	
<b>Terminy i miejsce spotkań (platforma)</b>  <b>Częstotliwość spotkań</b>  <b>Czas trwania spotkań (godziny)</b>	
<b>Sposób przekazywania istotnych informacji (np. odwołanie sesji)</b>  <b>Terminy przekazywania informacji</b>	
<b><u>MENTOR/MENTORKA</u></b> <b>Dane kontaktowe (nr telefonu, e-mail)</b>	
<b><u>MENTEE</u></b> <b>Dane kontaktowe (nr telefonu, e-mail)</b>	

Mentor/mentorka i mentee zobowiązują się do zachowania poufności w trakcie trwania procesu mentoringowego i po jego zakończeniu.

.....  
Data i podpis mentora/mentorki

.....  
Data i podpis mentee

## HARMONOGRAM DO UMOWY POMIĘDZY MENTOREM/MENTORKĄ A MENTEE

<i>Data spotkania</i>	<i>Miejsce spotkania</i>	<i>Czas trwania (godziny spotkania)</i>

.....  
*Data i podpis mentora/mentorki*

.....  
*Data i podpis mentee*

## ARKUSZ SESJI MENTORINGOWEJ DLA MENTEE

DATA.....

*Do przygotowania PRZED sesją mentoringową*

Mój dzisiejszy nastrój.  
Z czym przychodzę na sesję?

.....

Przemyślenia po poprzedniej sesji.  
Co się wydarzyło w międzyczasie?

.....

Temat na dzisiejszą sesję/  
Cel dzisiejszej sesji

.....

Moje wyzwania/wątpliwości

.....

Potrzebuję wsparcia w...

.....

Pytania, które chcę zadać

.....

Poziom/zakres spełnienia moich  
oczekiwań wobec relacji  
mentoringowej

.....

## ARKUSZ SESJI MENTORINGOWEJ DLA MENTEE

DATA.....

### Do przygotowania **PO** sesji mentoringowej

Co ważnego dla mnie zdarzyło się podczas tej sesji?

.....

Jaką wiedzę, inspirację, wymianę doświadczeń otrzymałam/-łem w trakcie sesji? Jak z nich skorzystam?

.....

Czy mój cel/temat został zrealizowany? Jeśli nie, to z jakiego powodu?

.....

Co było dla mnie satysfakcjonujące w trakcie sesji?

.....

Jakie planuję kolejne kroki, działania, cele, zadania domowe?

.....

Jak wyglądała moja aktywność podczas sesji? Jaka była moja koncentracja i uważność w relacji mentoringowej? Co wniosłam/-łem do tej relacji?

.....

## CELOWNIK – SIATKA CELÓW

<b>DO OSIĄGNIĘCIA CELU/CELÓW...</b>	<b>CZEGO CHCĘ/ POTRZEBUJĘ?</b>	<b>CZEGO NIE CHCĘ/ NIE POTRZEBUJĘ?</b>
<b>CO MAM?</b>		
<b>CZEGO NIE MAM?</b>		

## MAPA MARZEŃ: PLANSZA



# MAPA MARZEŃ W PROCESIE JEJ TWORZENIA

## Praca nad wyborem/tworzeniem obszarów do mentoringu



## Mapa marzeń – wizualizacja z naniesionymi obszarami do mentoringu





**ZADBANIE  
O DOBRĄ KONDYCJĘ  
FIZYCZNĄ  
I PSYCHICZNĄ**

**RELACJE,  
RODZINA**

**OBAWY  
PRZED  
EMERYTURĄ**

**RADZENIE  
SOBIE  
ZE STRATĄ**

**MOTYWACJA**

**PLANOWANIE  
ŻYCIA  
NA EMERYTURZE**





**AKTYWNOŚĆ  
SPOŁECZNA  
NA EMERYTURZE**

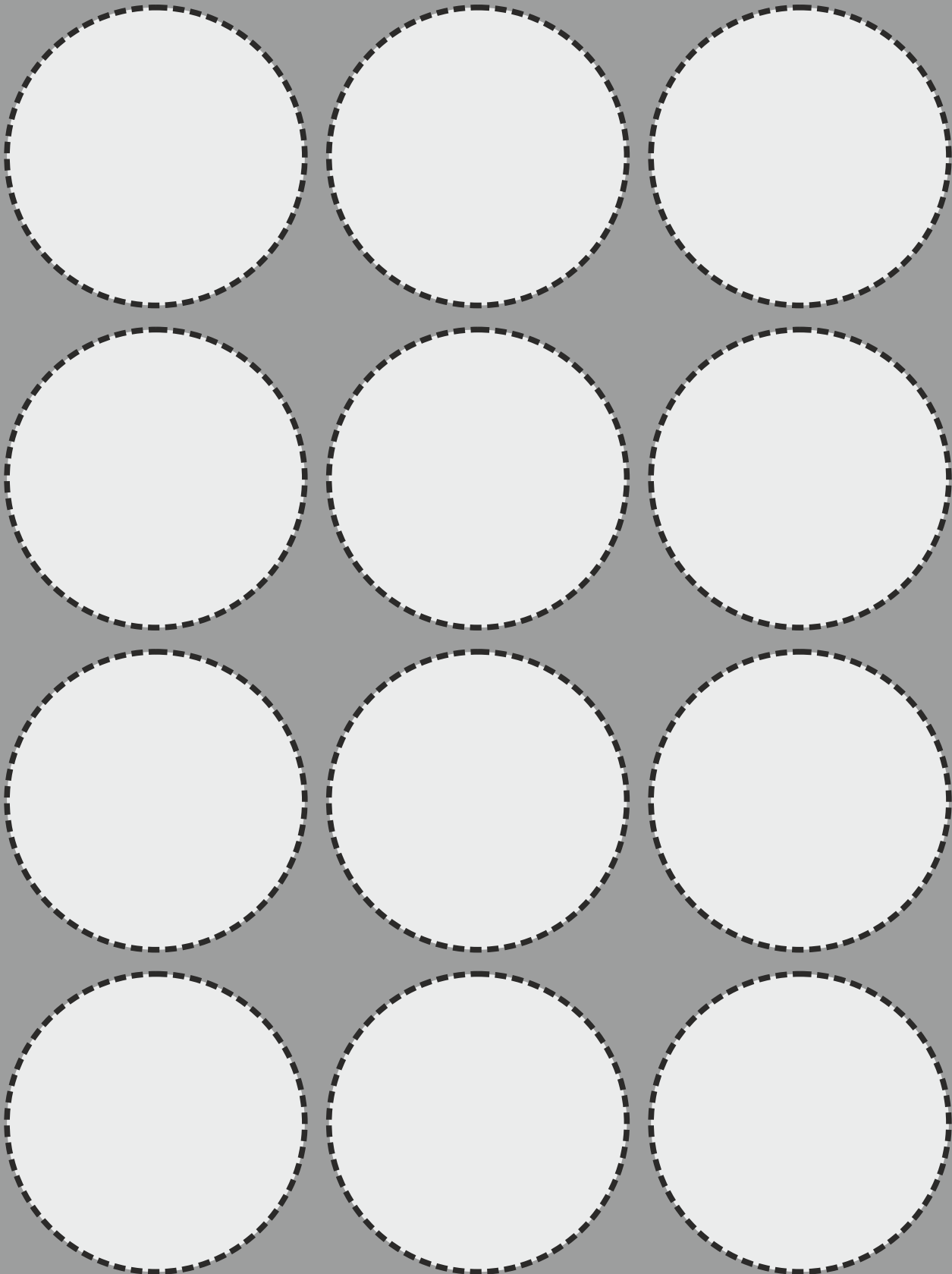
**ROZWÓJ  
OSOBISTY**

**CZAS WOLNY  
I WYPOCZYNEK**

**HOBBY.  
UMIEJĘTNOŚCI  
PRAKTYCZNE**

**SYTUACJA  
FINANSOWA**

**ZNAJOMI.  
KONTAKTY  
SPOŁECZNE**



## **OBSZARY I ZAKRESY TEMATYCZNE DO MENTORINGU - PRZYKŁADY**

**OBAWY PRZED  
EMERYTURĄ**

**POZBYCIE  
SIĘ LĘKU PRZED  
PRZEJŚCIEM  
NA EMERYTURĘ**

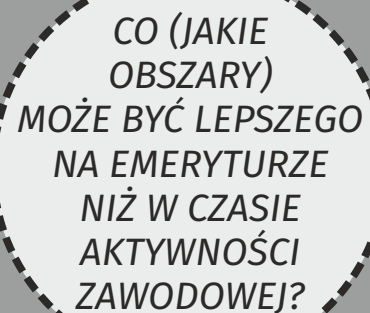
**CO ROBIĆ,  
BY PRZEJŚCIE  
NA EMERYTURĘ  
NIE BYŁO STRESEM,  
LE CZ RADOŚCIĄ?**

**LĘK PRZED  
STARZENIEM SIĘ**

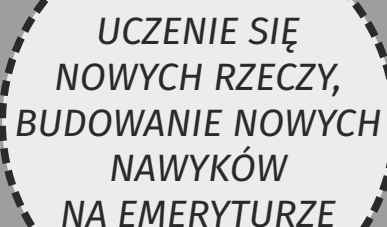
**LĘK PRZED  
EMERYTURĄ JAKO  
OKRESEM ŻYCIOWEJ  
STAGNACJI  
I BIERNOŚCI**



**ROZWÓJ  
OSOBISTY**




CO (JAKIE  
OBSZARY)  
MOŻE BYĆ LEPSZEGO  
NA EMERYTURZE  
NIŻ W CZASIE  
AKTYWNOŚCI  
ZAWODOWEJ?




UCZENIE SIĘ  
NOWYCH RZECZY,  
BUDOWANIE NOWYCH  
NAWYKÓW  
NA EMERYTURZE



**RELACJE,  
RODZINA**



NIEANGAŻOWANIE  
DOROSŁYCH DZIECI  
W SWOJE ŻYCIE



UTRZYMANIE  
RELACJI  
Z DOROSŁYMI  
DZIEĆMI

FORMY  
AKTYWNOŚCI  
POZWALAJĄCE  
NA UTRZYMANIE  
DOBREJ  
KONDYCJI

W JAKI SPOSÓB  
ZADBAĆ O DOBRĄ  
FORMĘ I STAN  
ZDROWIA?

**ZADBANIE  
O DOBRĄ KONDYCJĘ  
FIZYCZNĄ  
I PSYCHICZNĄ**

JAK/GDZIE  
ZNALEŹĆ  
NAJLEPSZEGO  
LEKARZA  
SPECJALISTĘ?

JAK PORADZIĆ  
SOBIE  
Z OGRANICZENIAM  
WYNIKAJĄCYMI  
Z POGARSZAJĄCEGO  
SIĘ STANU  
ZDROWIA?

PROBLEM  
NIEPEŁNOSPRAW-  
NOŚCI – JAK PROSIĆ  
O POMOC

## KARTY ZASAD MENTORINGU DLA MENTEE

### INICJUJ

Aby podtrzymać dobrą relację mentorską, wykaż inicjatywę, zadając mentorce/mentorowi pytania. Poinformuj o swoich celach i zainteresowaniach. Zapytaj mentorkę/mentora o jego doświadczenie w interesującym Cię obszarze

### POMÓŻ SOBIE POMÓC

Powiedz mentorce/mentorowi, w jaki sposób proces mentoringu może być dla Ciebie najbardziej pomocny/rozwojowy.

### DOCEŃ ZAANGAŻOWANIE

Szanuj czas i „inwestycje”, które mentorka/mentor wkłada w Twój rozwój osobisty

### OCZEKUJ WSPARCIA, A NIE CUDÓW

Możesz oczekiwać pewnego poziomu wsparcia i porad ze strony mentorki/mentora, jednak nie rozwiążą oni problemów za Ciebie. Korzystaj z ich perspektywy, informacji zwrotnych, ale decyzje o kierunku działania musisz podjąć samodzielnie

### WYBIERAJ KLAROWNĄ KOMUNIKACJĘ

Identyfikuj swoje potrzeby i oczekiwania związane z procesem mentoringu i komunikuj je w czytelny sposób, przemyśl je i uporządkuj przed spotkaniem z mentorką/mentorem

### PILNUJ HARMONOGRAMU SPOTKAŃ

Jeśli spotkanie nie jest możliwe w danym terminie, poinformuj o tym mentorkę/mentora w sposób określony w kontrakcie

### BUDUJ W SOBIE CHĘĆ DO NAUKI

Bądź otwarta/otwarty na naukę nowych rzeczy, nowe perspektywy, sugestie i konstruktywną krytykę

### BĄDŹ DOBRYM MENTEE

Bądź na bieżąco, angażuj się i kontynuuj proces

### REAGUJ NA NIEPOROZUMIENIA

Porozmawiaj z mentorką/mentorem od razu, gdy pojawi się taka sytuacja. Brak reakcji powoduje, że trudność może przekształcić się w problem

## REKOMENDOWANE WSPARCIE



E. Parsloe, M. Leedham, *Coaching i mentoring*, PWN, Warszawa 2018

M. Bennewicz, A. Prelewicz, *Mentoring*, Onepress, Gliwice 2019



*Vademecum Mentoringu*  
[forum-mentorow.pl/edukacja](http://forum-mentorow.pl/edukacja)

A. Jeran, *Przewodnik po mentoringu*  
[kpbc.umk.pl](http://kpbc.umk.pl)



Prasa.  
*Moja druga połowa życia*,  
„Wysokie Obcasy”, Wydanie specjalne nr 4/2021.

## SYLWETKI MENTEE TESTUJĄCYCH INNOWACJĘ

Zapraszamy serdecznie do poznania sylwetek naszych mentee, które prezentujemy na następnych stronach.



# ANNA HIBNER

Odkąd nabrałam przekonania, że stwierdzenia takie jak „nic nie dzieje się bez przyczyny i wszystko w życiu ma swój sens” mają rację bytu, życie stało się prostsze, a trudne sytuacje – mniej dotkliwe.

*Nazywam się Anna Hibner, mam 51 lat, od około 30 lat jestem pracownikiem Ośrodka Pomocy Społecznej w Gliwicach. Przebyłam długą drogę zawodową, aby znaleźć się w miejscu, w którym obecnie jestem. Praca stała się moją pasją, a ludzie pomostem do nowych wyzwań, doświadczeń i znajomości oraz zdobywania wiedzy. Życie nauczyło mnie, że nie należy oceniać decyzji innych ludzi, nawet wtedy, gdy nie są zgodne z naszymi oczekiwaniami. Dzisiaj wiem, że za każdą decyzją kryje się jakaś ludzka historia i nie mnie ją oceniać. Energię do działania dają mi nowe wyzwania oraz ludzie z pasją, którzy pojawiają się na mojej drodze. Mogę o sobie powiedzieć, że jestem miłośniczką zmian, nie lubię stagnacji, monotonii, lubię doświadczać nowych rzeczy. Zawsze z optymizmem patrzę na nowe wyzwania. Lubię siebie, swoje poczucie humoru, swoją obowiązkowość, wrażliwość na ludzką krzywdę oraz ciągłą chęć rozwoju. Moim mentorem życiowym w dalszym ciągu jest moja mama, gdyż to przede wszystkim dzięki niej wiem, że jestem osobą silną i wartościową. Wpoła mi przekonanie, że nie ma takiej rzeczy, z którą nie jestem w stanie sobie poradzić, i nie ma takiego marzenia, którego nie jestem w stanie zrealizować. Obecnie czuję się szczęśliwa i pozytywnie patrzę w przyszłość. Jestem mamą dwóch dorosłych córek, z których jestem bardzo dumna, oraz żoną człowieka, o którym mogę powiedzieć, że jest również moim przyjacielem. Nadal realizuję się zawodowo i zdobywam nowe szczyty.*





# ANNA STANISZEWSKA

Każdy z nas ma swoją historię. Moja jest inspiracją do działań służących drugiemu człowiekowi. Cenię u siebie – tak jak i u innych – szczerłość i uczciwość. Dzięki nim mogę spokojnie spać. Moje motto życiowe to: „Żyj tak, aby nikt przez ciebie nie płakał”.

*Nazywam się Anna Staniszevska, mam 54 lata. Moje dotychczasowe życie, zarówno prywatne, jak i zawodowe, było skupione na pomocy innym. Ostatnio jednak moje myśli coraz częściej krążą wokół emerytury. Dlatego korzystanie z wiedzy i doświadczenia mentorki wydaje mi się idealnym sposobem na łagodne przejście do tego etapu życia. Prywatnie jestem szczęśliwą żoną i mamą dwójki cudownych dzieci. Swoją energię do działania czerpię przede wszystkim z miłości, jaką dają mi moi bliscy. Artystyczna dusza mojego męża nauczyła mnie wrażliwości na otaczającą nas naturę, na piękno i sztukę. Moją pasją są wędrówki, szczególnie górskie, które dają mi wytchnienie, poczucie wolności, ale przede wszystkim uczą odpowiedzialności, przezorności, rozwagi, pokory i szacunku. Obecnie jestem konsultantem Ośrodka Pomocy Społecznej w Gliwicach. Od kilkunastu lat jestem związana z pracą na różnych obszarach pomocy społecznej. Mam doświadczenie w pracy z rodziną i dzieckiem, w rodzicielstwie zastępczym i pracy projektowej.*



# KATARZYNA DENISIUK

---

Moje motto życiowe: „Lepiej smakuje dawanie niż branie”.

---

*Nazywam się Katarzyna Denisiuk. Moim życiowym wzorem jest moja śp. Babcia Emcia. Lubię eksperymentować i nawiązywać nowe relacje. Moje doświadczenia zawodowe: pracownik socjalny, kurator społeczny. Moją lekcją życiową była moja choroba, której się nie poddałam, szukając alternatyw. Nauczyło mnie to cierpliwości, wytrwałości, patrzenia na świat optymistycznie, cieszenia się każdym przeżyтым dniem. Mój kolor energetyczny to zdecydowanie zielony. Wartościami w moim życiu są: szacunek drugiego człowieka, uczciwość, rzetelność, prawdomówność. W sobie najbardziej lubię pogodę życia i umiarkowany optymizm. Drugi człowiek jest dla mnie siostrą i bratem. Energię do działania dają mi inni ludzie, a w szczególności ci, z którymi pozostaję w dobrych relacjach. Dbam o siebie, unikając stresu. Jest mi ze sobą dobrze dlatego, że nie mam poczucia, że kogoś lub coś zaniedbałam. Szczęściem jest dla mnie zdrowie i rodzina.*



# MAŁGORZATA ŁASZKIEWICZ

Moje motto życiowe: „To co nas nie zabije, uczyni nas silniejszymi. Nie staraj się zostać człowiekiem sukcesu, lecz człowiekiem wartościowym”.

*Nazywam się Małgorzata Łaszkiewicz; rocznik 1963. Moim życiowym wzorem była moja mama. Zdecydowałam się zostać mentee, bo lubię mieć kontakt z nowymi ludźmi, którzy mnie bardzo ciekawią – zwłaszcza ich wiedza i doświadczenie życiowe. Zdecydowałam się zostać mentee również dlatego, że lubię eksperymenty, a ostatnio jednak coraz częściej myślę o emeryturze, więc skorzystanie z wiedzy mentorki jest idealnym sposobem do przejścia do innego etapu życia. Obecnie, od 32 lat, jestem pracownikiem Ośrodka Pomocy Społecznej w Gliwicach – w różnych działach, na różnych obszarach. Jakie lekcje życiowe przyniosły mi sytuacje, w których brałam udział? Choroby i śmierć osób bliskich nauczyły mnie prywatnie pokory i cieszenia się każdym dniem, a zawodowo – cierpliwości, wytrwałości, zrozumienia. Kolor mojej energii to zielony. Wartości w moim życiu stanowią miłość, uczciwość, szacunek, tolerancja, rzetelność. Co w sobie najbardziej lubię? Otwartość, poczucie humoru. Kim jest dla mnie drugi człowiek? Drugi człowiek jest przede wszystkim osobą, którą trzeba należycie traktować, ponieważ łatwo ją urazić. Skąd znajduję energię do działania? Dają mi ją bliscy, szczególnie mąż. Jak dbam o siebie? Unikam stresu (jeżeli się da), dbam też o zdrowie, staram się przebywać z ludźmi, którzy są mi życzliwi i mądrzy. Co powoduje, że czuję się dobrze sama ze sobą? Staram się zawsze robić tak, aby nikogo nie skrzywdzić, o niczym nie zapominać, a wówczas przebywanie w samotności staje się balsamem. Co i kto sprawia, że czuję się szczęśliwa? Na pewno są to: dobre zdrowie, rodzina, przyjaciele, praca, którą lubię.*



# SŁAWOMIRA CZECH

W życiu staram się kierować mottem: „Bądź dobrym człowiekiem, żyj w zgodzie ze sobą i innymi, nie krzywdź świadomie, nie działaj na cudzą szkodę, pomagaj innym bez oczekiwania czegokolwiek wzamian, okazuj innym szacunek”.

*Jestem długoletnim pracownikiem Ośrodka Pomocy Społecznej w Gliwicach, z wykształcenia jestem położną i pedagogiem. Przyszłam do Ośrodka na chwilę, zostałam na całe życie. Decyzję o uczestnictwie w projekcie podjęłam w chwili, kiedy uzyskałam informację, że pomoże mi to w życiu i ułatwi niesienie pomocy drugiemu człowiekowi. Mam nadzieję, że wejście w rolę mentee pozwoli mi na osobisty rozwój, większe zrozumienie drugiego człowieka, jego potrzeb i jego oczekiwań oraz że dzięki temu ograniczę popełnianie błędów w pracy z drugim człowiekiem. Dzięki udziałowi w tym projekcie nabywam mocniejszych, większych kompetencji potrzebnych mi w pracy zawodowej i w życiu osobistym. Zostając mentee, otrzymałam ogromny potencjał do rozszerzenia swoich horyzontów. Było to dla mnie bardzo ważne doświadczenie życiowe. Program ten pozwolił mi spojrzeć na ludzkie problemy oraz na ich rozwiązywanie z zupełnie innej perspektywy. Współpraca z seniorami dała mi wiele satysfakcji oraz pokazała ogromne bogactwa, jakie można otrzymać od świadomego, dojrzałego, otwartego, bezpośredniego oraz dobrego człowieka. Prywatnie jestem żoną i mamą dwóch synów. Mam psa i dwa koty. Kocham wszystkie zwierzęta, no, może z wyjątkiem komarów, kleszczy i ślimaków bez domków. Od kilku lat fascynuje mnie rekreacyjna praca na ogródku działkowym. Jestem osobą towarzyską, mam duże poczucie humoru. W kontaktach z ludźmi i zwierzętami jestem komunikatywna i aktywna. Lubię komplementy i nie chowam długo urazy.*

**Autorka**

*Marzena Połomska*

**Projekt graficzny i skład**

*433.pl*

**Zdjęcia**

*Marzena Połomska  
Remigiusz Pokrzywa  
Mirosław Walczak  
Jan Szachowicz*

**Redakcja**

*Katarzyna Litwinowicz*

**Korekta**

*Anna Zygmantowska*