



# "Intermentoring łączy pokolenia"

Rozmowa ze Stefanią Koczar-Sikorą, menedżerką projektu "Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą"

**Trwa właśnie testowanie systemu szkoleń opracowanego w ramach projektu. Jak są one skonstruowane?**

Program szkoleń podzieliliśmy na 3 bloki realizowane co 2 tygodnie. Pierwszy blok, to szkolenie w zakresie umiejętności psychospołecznych. Staramy się wzmocnić w zespołach pracowniczych te kompetencje, których deficyty wynikły nam z badań. Na tym etapie pracujemy jednocześnie z obiema grupami pracowników starszych i młodszych, w tym celu, żeby przełamać pomiędzy nimi pewne bariery pokoleniowe, stereotypowe wyobrażenie o drugiej stronie, nauczyć ich współpracy i pokazać jak wiele ich łączy. A więc przy okazji wzmacniania swoich umiejętności społecznych tak naprawdę integrują się ze sobą. Te zajęcia mają formę warsztatów, w trakcie których odgrywane są sceny, pracownicy przejmują określone role, zazwyczaj takie, których na codzień nie odgrywają w swoich organizacjach. Warsztaty trwają dwa dni i są wyjazdowe. W ten sam weekend w ramach pierwszego bloku mamy też szkolenie dla kadry kierowniczej. W tym przypadku założyliśmy, że nie chcemy tych ludzi szkolić z zakresu umiejętności psychospołecznych. Przekazujemy im zaledwie element tej wiedzy, ponieważ najważniejsze dla nas jest przygotowanie ich do tego, żeby byli świadomi, że chcemy zmienić relacje pomiędzy pracownikami w ich firmach, żeby wiedzieli do czego dążymy w ramach naszego modelu i wspierali to. Następnie robimy dwa tygodnie przerwy, bo mamy świadomość, że pomiędzy naszymi warsztatami pracownicy normalnie pracują i potrzebują jednego weekendu tylko dla siebie.

**W kolejnych szkoleniach uczestniczą już tylko pracownicy?**

Tak, z tym że pracujemy z nimi w dwóch odrębnych grupach. W trakcie tego bloku szkoleń tak naprawdę dochodzimy do meritum naszego modelu. Chcemy doprowadzić do takiej sytuacji, żeby zmieniła się relacja międzypokoleniowa po to, by pracownicy mogli się wzajemnie dzielić swoją wiedzą. Pracownicy młodszy stają się dla osób starszych mentorami technologicznymi, czyli przekazują im swoją wiedzę związaną z nowoczesnymi technologiami. Pracownicy starsi są natomiast mentorami organizacyjnymi, czyli dysponują wiedzą związaną z organizacją, kulturą i produktem firmy. Aby wiedza mogła przepływać w obie strony musimy każdą z tych grup przygotowywać do tej roli.

**W jaki sposób?**

Z pracownikami starszymi nadal pracujemy nad ich umiejętnościami psychospołecznymi, bo w tej dziedzinie mają największe braki, a równocześnie kształtujemy ich wyobrażenie na temat funkcji i roli mentora. Pokazujemy, że potrzebna jest tu nie tylko wiedza, ale również cierpliwość i otwarcie na swojego ucznia. Staramy się też, aby zrozumieli, że mentorem dla nich może być młodszy kolega i że relacja mistrz-nauczyciel nie zawsze przebiega zgodnie z wiekiem. Podobnie pracujemy z młodszymi pracownikami. Zajęcia te organizujemy w salach komputerowych, ucząc ich przy okazji tego, jak powinni pracować ze starszymi osobami na sprzęcie IT. Nasi trenerzy próbują ich oduczyć używania żargonu specjalistycznego i przełożyć to na zrozumiały język. Z tego żargonu staramy się też wyeliminować zwroty anglojęzyczne, ponieważ nie zawsze pokolenie ludzi starszych zna ten język. Obie grupy spotykają się znowu po dwóch tygodniach na trzecim wspólnym bloku warsztatowym, który odbywa się również w salach komputerowych. Wtedy konfrontujemy ich definicje mentorów i pod okiem naszych trenerów pracownicy dzielą się między sobą swoją wiedzą. Pracownicy młodszy wdrażają swoich starszych kolegów w umiejętności IT. Staramy się, żeby obie strony czuły się w tej roli komfortowo. Uczeń powinien mieć taki komfort, że mentor dostosowuje tempo przekazywania wiedzy do jego umiejętności, a z kolei mentor powinien robić to świadomie. Po dwóch dniach pracy pracownicy młodszy i starsi zawierają pomiędzy sobą indywidualny kontrakt na piśmie. Określają w nim respektowane przez obie strony zasady przekazywania wiedzy. Na tym etapie wręczamy naszym beneficjentom certyfikaty ukończenia kursów i żegnamy się z nimi. Ten model wprowadzania zmian w kształceniu pracowników w ramach organizacji nazywamy intermentoringiem.

**Z jakich firm są rekrutowani uczestnicy projektu?**

Świadomie nie zawężaliśmy firm do żadnego sektora czy branży, ponieważ uważamy, że problem konfliktu pokoleń w organizacjach jest uniwersalny. Co więcej, poszerzyliśmy grono naszych beneficjentów nie tylko o pracowników firm, ale też pracowników instytucji publicznych. W projekcie szkolimy więc dużą grupę osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Żory oraz jednostkach podległych samorządowi terytorialnemu.



### **Partnerstwo weźmie udział w Działaniu 3?**

Tak, przyjęliśmy, że będziemy współpracować z kilkoma Partnerstwami ze Śląska, głównie z Katowic, Rybnika, Wodzisławia i Gliwic. Chcemy docierać z naszym rezultatem do decydentów, osób wpływowych w dziedzinie kształcenia ustawicznego. Będziemy się spotykać z komisjami sejmowymi, z politykami powiązaniymi z rynkiem pracy lub edukacją na poziomie krajowym i lokalnym. Wydaje mi się, że zainteresowanie ze strony tych osób jest coraz większe. Rynek pracy w Polsce kurczy się, mamy coraz mniej młodych pracowników, problemem są ich wyjazdy za granicę. Coraz głośniejsze mówi się więc o przedłużaniu aktywności zawodowej. Kolejną grupą, do której kierujemy nasze działania mainstreamingowe są instytucje, które będą kształcić z wykorzystaniem naszego narzędzia, np. Centra Kształcenia Ustawicznego, uczelnie wyższe, izby gospodarcze oraz przedsiębiorcy. Wszystkie nasze produkty zaprezentujemy w czwartym kwartale 2007 i pierwszym kwartale 2008 roku. Nasza największa konferencja zamykająca to przedsięwzięcie odbędzie się w styczniu przyszłego roku.

*Żory, maj 2007*