

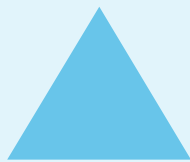


TENT

Mentoring ukraińskich uchodźczyń

Szczegółowy przewodnik
dla firm w Polsce





TENT

O Tent Partnership for Refugees

W sytuacji, gdy zwiększa się liczba uchodźców wysiedlanych na całym świecie, firmy odgrywają decydującą rolę w ułatwianiu im integracji ekonomicznej w nowych społecznościach. Tent założył w 2016 roku Hamdi Ulukaya, dyrektor generalny i założyciel Chobani — amerykańskiej firmy spożywczej o obrotach sięgających miliardów dolarów — aby mobilizować firmy na całym świecie do zaspokajania tych potrzeb. Obecnie Tent jest **siecią ponad 300 dużych firm**¹, które angażują się w pomoc setkom tysięcy uchodźców w dostępie do lokalnych rynków pracy, przygotowując ich do podjęcia pracy i umożliwiając jej znalezienie. Więcej informacji można znaleźć pod adresem www.tent.org².

© 2023 Tent Partnership for Refugees. Wszelkie prawa zastrzeżone.

W niniejszym przewodniku wykorzystano częściowo materiał Tent „Jak firmy mogą zapewniać mentoring kobietom w Europie” opracowany wspólnie z Refugee Talent Hub w 2021 roku.

Materiał opracowany we współpracy z:



O HIAS

HIAS to działająca w skali globalnej organizacja żydowska, która chroni uchodźców w sytuacji zagrożenia. Promuje traktowanie ich z godnością i szacunkiem. Mając ponad 130-letnie doświadczenie, HIAS przyjmuje i chroni uchodźców na całym świecie w ramach programów na rzecz ich ochrony, integracji, odporności i samowystarczalności. Organizacja ta działa w obu Amerykach, Afryce i Eurazji, realizując programy w czterech zasadniczych obszarach: zdrowia psychicznego i wsparcia psychospołecznego, pomocy prawnej, płci oraz prewencji i reagowania w zakresie przemocy związanej z płcią, a także integracji ekonomicznej. HIAS pomaga firmom w znajdowaniu możliwości sprzyjających integracji ekonomicznej uchodźców. Więcej informacji o HIAS można znaleźć pod adresem www.hias.org³.

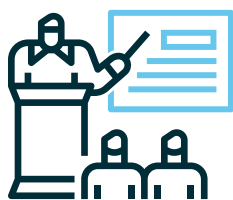


Spis treści

Jak korzystać z tego przewodnika | 06



**Ogólne informacje na temat
ukraińskich uchodźczyń | 08**



**Przewodnik dla koordynatorów
mentoringu | 18**



Przewodnik dla mentorów | 32

Dodatek | 62

Jak korzystać z tego przewodnika

W tym przewodniku firmy znajdą porady, jak nawiązać współpracę z Tent Partnership for Refugees (Tent) w celu przygotowania i wdrożenia programu mentoringu zawodowego* dla ukraińskich uchodźczyń w Polsce.

** Program mentoringu opisywany w niniejszym przewodniku jest konkretną inicjatywą zaprojektowaną i wspieraną przez Tent. Dodatkowe informacje o tym programie oraz o tym, jak Tent może pomóc Państwa firmie przygotować go i zarządzać nim, można uzyskać, kontaktując się z nami pod adresem mentorship@tent.org.*

Mentoring może być niezwykle korzystną formą wspierania ukraińskich uchodźczyń w znalezieniu pracy i rozwijaniu kariery. Program mentoringu może im pomóc w rozwijaniu umiejętności zawodowych, odnalezieniu się na polskim rynku pracy, poznaniu norm obowiązujących w miejscu pracy, a także osiągnięciu celów zawodowych. Mentorzy oferują podopiecznym wskazówki na temat rozwoju kariery, przekazują uwagi do CV i listów motywacyjnych, a także pomagają im w budowaniu sieci kontaktów, która może znacznie poprawić ich perspektywy zawodowe.

Przewodnik zawiera rozdział z informacjami ogólnymi. Można się z niego dowiedzieć, z jakimi barierami stykają się ukraińskie uchodźczynie* w Polsce podczas szukania i zdobywania pracy, uzyskać wskazówki dla koordynatorów mentoringu i mentorów, a także proponowane tematy i treści na spotkania mentorów z podopiecznymi.

** W niniejszym przewodniku pojęcie „ukraińskie uchodźczynie” odnosi się do wszystkich kobiet wysiedlonych z Ukrainy, w tym osób innych narodowości niż ukraińska.*

Wyznaczanie koordynatora mentoringu

Koordynator mentoringu będzie zarządzać programem mentoringu oraz będzie pierwszym kontaktem dla mentorów. Koordynatorzy mentoringu mogą pracować w dziale HR, CSR lub zespole ds. DEI, ale mogą też zajmować dowolne inne stanowiska.

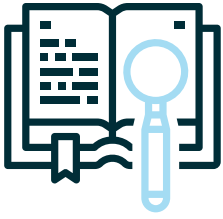
Rekrutacja mentorów

Koordynator mentoringu odpowiada za rekrutację pracowników, którzy chcą zostać mentorami.

Mentoring może być wzbogacającym doświadczeniem zawodowym i osobistym zarówno dla mentorów, jak i dla podopiecznych. Podopieczni uchodźcy wnoszą inne punkty widzenia, nowe talenty i umiejętności, których mogą się uczyć mentorzy. Ponadto mentorzy zyskują okazję do rozwijania umiejętności przywódczych, zdolności komunikacyjnych i kompetencji międzykulturowych.

Ten program mentoringu został zaprojektowany przez Tent jako inicjatywa na rzecz wzmocnienia równouprawnienia ukraińskich uchodźczyń. Nie należy go jednak ograniczać do menterek — wspierać ukraińskie uchodźczynie mogą i powinny osoby dowolnej płci, a w roli mentorów są mile widziani wszyscy pracownicy.

Ogólne informacje na temat ukraińskich uchodźczyń



Przed nawiązaniem współpracy z Tent w celu opracowania programu mentoringu dla ukraińskich uchodźczyń trzeba wiedzieć, kim one są i z jakimi wyzwaniami się stykają, próbując znaleźć, zdobyć oraz utrzymać pracę w Polsce.

Należy zrozumieć, że nie wszystkie ukraińskie uchodźczynie są takie same. Podopieczne będą miały rozmaite pochodzenie, umiejętności, osobowości i motywacje. Każda z nich będzie się stykać z innymi przeszkodami na drodze do realizacji celów osobistych i zawodowych.

Mimo to pewne wyzwania dotyczą wielu ukraińskich uchodźczyń — na przykład brak dostępu do opieki nad dziećmi, brak biegłości w posługiwaniu się językiem polskim czy trudności w uznaniu dyplomów. Bariery te mogą im utrudniać znalezienie i zdobycie sensownej pracy.

Aby lepiej zrozumieć te wyzwania, najlepiej zacząć od zdefiniowania, kim są ukraińskie uchodźczynie, i nakreślenia sytuacji w Polsce.

Kim jest uchodźca?

Uchodźca jest osobą chronioną przez prawo międzynarodowe i zdefiniowaną w Konwencji dotyczącej statusu uchodźców z 1951 r. jako osoba, która „na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności do określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych nie może lub nie chce powrócić do państwa, którego jest obywatelem”. Z danych Agencji ONZ ds. Uchodźców (UNHCR) wynika, że pod koniec roku 2022 na całym świecie było około 39,2 mln uchodźców, a około 7,5 mln z nich przebywało w Europie⁴.



Sytuacja w Polsce

Od początku rosyjskiej inwazji w Ukrainie 24 lutego 2022 r. swoją ojczyznę opuścili miliony Ukraińców. Exodus ten należy do najszybciej rozwijających się kryzysów związanych z przymusowym wysiedleniem w historii i największym od czasów II Wojny Światowej⁵.

Po upływie roku kraje europejskie na zachód od Ukrainy goszczą 4–5 milionów ukraińskich uchodźców, z czego najwięcej Niemcy i Polska. Przed rosyjską inwazją w Polsce było około 5000 uchodźców, głównie z Białorusi, Rosji i Afganistanu⁶. Zgodnie ze stanem z lipca 2023 r. w kraju znajduje się dodatkowy milion ukraińskich uchodźców⁷.

Aby pomóc krajom w przyjęciu tak dużej liczby wysiedlonych osób docierających do ich granic, Unia Europejska aktywowała Dyrektywę w sprawie tymczasowej ochrony 4 marca 2022 r., aby umożliwić państwom członkowskim podejmowanie szybkich działań w celu ochrony osób uciekających z Ukrainy i nadawania im praw. Przyznaje ona uchodźcom natychmiastową ochronę, a także dostęp do zakwaterowania, zatrudnienia, opieki zdrowotnej, edukacji i innych form wsparcia przez okres do trzech lat.

Sytuacja w Polsce jest bardziej złożona. 12 marca 2022 r. przyjęto specjalną ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa („Ustawę”)⁸, aby pomóc uchodźcom z Ukrainy w związku z rosyjską inwazją. Ustawa ta stanowi ramy prawne ochrony równoległe z Dyrektywą w sprawie tymczasowej ochrony (która także została wdrożona przez Polskę). Oznacza to, że w kraju istnieją dwie podstawy prawne do ochrony ukraińskich uchodźców.



Opublikowany przez Tent **materiał „Wskazówki dla firm europejskich dotyczące zatrudniania uchodźców z Ukrainy”⁹** zawiera więcej informacji o Dyrektywie w sprawie tymczasowej ochrony oraz prawach przysługujących ukraińskim uchodźcom w odniesieniu do pracy w Polsce.

Ustawa reguluje legalny pobyt ukraińskich uchodźców, a także ich współmałżonków i zapewnia im szerokie prawa, w tym dostęp do zatrudnienia, edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy finansowej.

Dostęp do polskiego rynku pracy

Ukraińscy uchodźcy objęci Ustawą mogą pracować na podstawie umowy o pracę bez dodatkowych zezwoleń, jeżeli pracodawca powiadomi właściwy powiatowy urząd pracy w ciągu 14 dni od rozpoczęcia pracy przez daną osobę¹⁰.

Osoby objęte Ustawą mają też prawo do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, w tym do zawierania umów między podmiotami gospodarczymi, a także mogą się rejestrować jako osoby prowadzące działalność gospodarczą na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

Osoby te mogą też się rejestrować w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne, co umożliwia im korzystanie z oficjalnych usług poszukiwania pracy, doradztwa zawodowego i szkoleń.

Kim są ukraińskie uchodźczynie w Polsce?

W związku z rozporządzeniem o powszechnej mobilizacji w Ukrainie, która nakazuje mężczyznom podlegającym powszechnemu obowiązkowi wojskowemu pozostanie w kraju, UNHCR szacuje, że 90% ukraińskich uchodźców w Europie to kobiety i dzieci¹¹. W Polsce 75% ukraińskich uchodźców w wieku ponad 18 lat stanowią kobiety¹².

Według UNHCR 7 na 10 ukraińskich uchodźców ma wyższe wykształcenie (tytuł licencjata lub wyższy), a większość (63%) było zatrudnionych lub samozatrudnionych przed opuszczeniem Ukrainy i miało „różnicowane doświadczenie zawodowe”¹³. Ankieta przeprowadzona w Polsce w 2022 roku przez EWL Group wykazała, że 59% ukraińskich uchodźców ukończyło lub rozpoczęło studia, a 32% uzyskało wykształcenie zawodowe¹⁴.

W poniższej tabeli przedstawiono 10 najpopularniejszych dziedzin umiejętności ukraińskich uchodźców¹⁵:

Dziedziny umiejętności*	%
Edukacja	16
Handel	12
Usługi profesjonalne	10
Usługi zdrowotne i społeczne	7
Inne usługi	6
Hotelarstwo i gastronomia	5
Usługi finansowe	5
Usługi osobiste	5
Budownictwo	3
Rolnictwo	3

* Respondenci mogli wybierać kilka odpowiedzi

Główne języki

W Ukrainie używa się około 20 języków. Najbardziej rozpowszechnione są ukraiński i rosyjski. Według danych spisu powszechnego przeprowadzonego w 2001 roku dla 67% populacji ukraiński jest pierwszym językiem, a 30% mówi po rosyjsku. Do innych pierwszych lub drugich języków używanych przez ludność tego kraju należą rumuński, krymskotatarski, bułgarski i węgierski¹⁶.

Choć angielski nie jest w Ukrainie językiem oficjalnym, nabrał większego znaczenia. Z przeprowadzonego przez EF Education badania First English Proficiency Index 2022 wynika, że poziom znajomości języka angielskiego w Ukrainie jest jedynie „umiarkowany”, co plasuje kraj na 35. miejscu spośród 111 państw objętych badaniem¹⁷.

Z badania EWL Group przeprowadzonego w 2022 r. wynika, że 47% ukraińskich uchodźców w Polsce posługuje się językiem polskim na poziomie co najmniej „komunikatywnym”, a angielskim — 33%. 82% respondentów odpowiedziało, że uczy się lub zamierza się uczyć języka polskiego¹⁸.

Bariery utrudniające zatrudnienie

Podczas gdy 35% ukraińskich uchodźców w Europie jest obecnie zatrudnionych lub samozatrudnionych (w nowym kraju albo zdalnie), „większość jest zatrudniona na niższym szczeblu niż poprzednio w Ukrainie, co jest szczególnie powszechne wśród kobiet w porównaniu z mężczyznami” według UNHCR¹⁹. Szacuje się, że 12% ukraińskich uchodźców korzysta ze szkoleń zawodowych. Więcej niż jedna piąta ukraińskich uchodźców nie ma pracy i jej aktywnie poszukuje²⁰.

Z opublikowanego w 2023 r. raportu UNHCR opartego na ponad 17 700 rozmów z ukraińskimi uchodźcami w krajach sąsiadujących z Ukrainą — w tym ponad 11 500 rozmów z ukraińskimi uchodźcami w Polsce — wynika, że 27% respondentów jest zatrudnionych w nowym kraju, a 8% jest zatrudnionych zdalnie²¹. Co czwarta osoba (24%) odpowiedziała, że jest bezrobotna. Autorzy raportu wskazują, że powszechnymi przeszkodami na drodze do zatrudnienia są „bariery językowe”, „ograniczona liczba ofert pracy”, „ograniczona opieka nad dziećmi” i „nieuznawanie kwalifikacji”²².

Rola mentoringu

Przeprowadzona przez Tent ankieta wykazała, że 92% ukraińskich uchodźczyń jest zainteresowanych mentoringiem, który może pomóc w rozwoju ich umiejętności oraz poszerzeniu sieci kontaktów zawodowych, a także w lepszej orientacji na nieznanym rynku pracy lub w interesujących je dziedzinach. Mentoring może też pomóc w rozwoju kariery ukraińskich uchodźczyń, które już mają pracę.

Może on także przynieść znaczne korzyści firmom — nie tylko zapewniając możliwości rozwoju i coachingu dla nowych przełożonych, ale też pomagając personelowi w doskonaleniu umiejętności komunikacyjnych i rozwoju kompetencji międzykulturowych. Personel firmy może też być dumny ze wsparcia, jakie firma okazuje uchodźcom, co wzmocni kulturę korporacyjną i retencję pracowników.

Gdzie ukraińskie uchodźczynie osiedlają się w Polsce

W poniższej tabeli przedstawiono liczbę ukraińskich uchodźczyń oraz członków ich rodzin mających numer PESEL, w podziale na województwa, na dzień 31 lipca 2023 r.²³

Województwo	Uchodźczynie, które wystąpiły o PESEL	Uchodźcy ogółem, którzy wystąpili o PESEL
mazowieckie	132 516	206 595
dolnośląskie	69 982	109 223
śląskie	61 710	95 744
wielkopolskie	58 979	90 309
małopolskie	56 920	88 781
pomorskie	45 923	70 661
łódzkie	40 440	61 561
zachodniopomorskie	31 294	47 753
lubelskie	22 983	36 226
lubuskie	21 135	32 111
kujawsko-pomorskie	20 797	32 126
podkarpackie	18 831	30 127
opolskie	13 789	21 400
warmińsko-mazurskie	12 505	18 939
świętokrzyskie	9 688	14 998
podlaskie	9 293	14 405
Łącznie	626 791	970 959

Więcej informacji o ukraińskich uchodźcach

Więcej informacji o ukraińskich uchodźcach zawierają następujące materiały:

- Witryna internetowa Komisji Europejskiej [„Solidarity with Ukraine”](#)²⁴ oferująca praktyczne informacje o wsparciu UE dla Ukrainy.
- [Ocena regionalna](#)²⁵ potrzeb kobiet i dziewcząt dotkniętych wojną w Ukrainie przeprowadzona przez HIAS i VOICE.
- Witryna internetowa polskiego rządu [„Potrzebujesz pomocy?”](#)²⁶ zawierająca informacje o tym, jak uchodźcy z Ukrainy mogą znaleźć wsparcie i z niego skorzystać.
- Opublikowany przez Tent [materiał „Wskazówki dla firm europejskich dotyczące zatrudniania uchodźców z Ukrainy”](#)²⁷ zawierający informacje o Dyrektywie UE w sprawie tymczasowej ochrony oraz prawach przysługujących ukraińskim uchodźcom w odniesieniu do pracy w Polsce.
- Raport UNHCR [„Profiles and Intentions of Refugees from Ukraine” \(Profile i zamiary uchodźców z Ukrainy\)](#)²⁸.
- [Aktualizacja profilu](#)²⁹ uchodźców ukraińskich w Polsce opracowana przez UNHCR.

Polecane kontakty

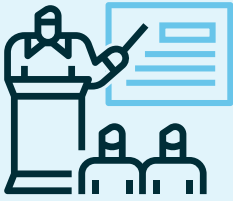
Spośród organizacji wspierających ukraińskich uchodźców w zakresie zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji oraz kompleksowej pomocy można wymienić:

- Powiatowe urzędy pracy w **Gdańsku**³⁰, **Katowicach**³¹, **Krakowie**³², **Poznaniu**³³, **Warszawie**³⁴ oraz **Wrocławiu**³⁵ oferują bezpośrednie wsparcie rządowe bezrobotnym migrantom, w tym doradztwo i szkolenia zawodowe oraz kursy językowe.
- **Witryna internetowa edukacja.um.warszawa.pl**³⁶ zawiera informacje o przedszkolach w Warszawie i rekrutacji do nich.
- **FISE**³⁷ (Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych) z siedzibą w Warszawie prowadzi szkolenia i projekty zwiększające zatrudnienie wśród grup nieaktywnych zawodowo.
- **Polskie Forum Migracyjne**³⁸ z siedzibą w Warszawie oferuje bezpośrednio wsparcie migrantom w Polsce, w tym informacje o znajdowaniu pracy i legalizacji pobytu, a także prowadzi warsztaty i grupy wsparcia.
- **FRESW**³⁹ (Fundacja Rozwoju Europy Środkowo-Wschodniej) z siedzibą w Lublinie oferuje wsparcie w zatrudnieniu, w tym szkolenia i uznanie kwalifikacji dla pracowników sektora medycznego.
- **Fundacja Będzie Lepiej**⁴⁰, **Fundacja Ukraina**⁴¹, **Centrum Wielokulturowe w Warszawie**⁴², **Polski Instytut Językowy**⁴³, **Tutlo**⁴⁴ i **projekt „Wrocław na językach świata”**⁴⁵ prowadzą bezpłatne kursy języka polskiego lub udzielają informacji na ich temat*.
- **Fundacja Ocalenie**⁴⁶ oferuje migrantom usługi integracyjne, w tym bezpłatne lekcje języka polskiego, a także prowadzi centra pomocy w Warszawie i Łomży oraz świetlicę dla dzieci uchodźców w Łomży.

-
- **Fundacja Ukraina**⁴⁷ oferuje usługi edukacyjne i wspierające zatrudnienie dla migrantów we Wrocławiu.
 - **Mamo Pracuj**⁴⁸ to platforma online umożliwiająca matkom znajdowanie odpowiednich stanowisk i oferująca doradztwo zawodowe.
 - **ProfiLingua**⁴⁹ to jedna z największych szkół języków obcych w Polsce.
 - **RiO Edu Centrum**⁵⁰ to warszawski dzienny ośrodek edukacji i wsparcia dla matek i dzieci z Ukrainy, który oferuje także doradztwo zawodowe i prawne oraz pomoc w znalezieniu pracy.
 - **Grupa na Facebooku „Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców”**⁵¹ oferuje różne usługi wsparcia dla migrantów w Sopocie, w tym doradztwo zawodowe i prawne oraz kursy języka polskiego.
 - **Ukraiński Dom w Warszawie**⁵² oferuje infolinię, wsparcie psychologiczne oraz informacje o zakwaterowaniu dla uchodźców z Ukrainy w Polsce.
 - **Witryna internetowa zlobki.waw.pl**⁵³ zamieszcza informacje o dostępnych miejscach w żłobkach w Warszawie.

** W razie braku miejsc na kursach językowych oferowanych przez te podmioty prosimy o kontakt z Tent pod adresem mentorship@tent.org.*

Przewodnik dla koordynatorów mentoringu



W niniejszym przewodniku znajdziesz informacje potrzebne Twojej firmie do rozpoczęcia programu mentoringu dla ukraińskich uchodźczyń we współpracy z Tent. Udział w tym programie stanowi dla Ciebie i Twoich współpracowników, którzy zgłosili się do niego jako mentorzy, okazję do rozwoju umiejętności przywódczych w różnorodnym zespole, zdolności komunikacyjnych oraz kompetencji międzykulturowych.

Jako koordynator mentoringu będziesz między innymi odpowiadać za rekrutację współpracowników do roli mentorów, pełnić funkcję osoby kontaktowej dla mentorów oraz Tent i organizować aspekty administracyjne programu.

Wiele firm ma wdrożoną politykę dotyczącą programów wolontariatu dla pracowników. Tent zaleca omówienie polityki dotyczącej wolontariatu z firmowym działem HR, aby ustalić, czy w programie można uczestniczyć w godzinach pracy (i tak rejestrować przepracowany czas), czy poza nimi.

Osobny **przewodnik**⁵⁴ opracowany przez Tent omawia aspekty logistyczne tego programu, m.in. ramy czasowe i często zadawane pytania. Prosimy o kontakt e-mailowy pod adresem mentorship@tent.org, jeżeli nie masz tych informacji.

Korzyści z mentoringu dla współpracowników i firmy

Praca w roli mentora to okazja do podzielenia się wiedzą i doświadczeniem z ukraińskimi uchodźczyniami, które mogą wiele skorzystać z tych wskazówek. Takie indywidualne wsparcie pomoże ukraińskim uchodźczynom w koncentracji na celach i strategii kariery, budowaniu sieci kontaktów zawodowych oraz odnajdywaniu się na polskim rynku pracy.

Udział w tym programie mentoringu pomoże też Twoim współpracownikom w rozwoju zdolności komunikacyjnych i kompetencji międzykulturowych. Ponadto firma może dzięki temu wykazywać zaangażowanie w różnorodność i integrację, wspierając osoby ze zmarginalizowanej grupy społecznej. Twój współpracownicy będą dumni z tego, że Wasza firma wspiera jedną z najciężiej doświadczanych populacji w Europie.

Co najważniejsze, współpraca z mentorem może mieć ogromnie korzystny wpływ na sukces zawodowy ukraińskiej uchodźczyny. Dając osobisty przykład, doradzając, jak odnosić sukcesy w miejscu pracy, i pomagając podopiecznym w poszerzaniu sieci kontaktów zawodowych, mentorzy mają okazję odmienić życie ukraińskiej uchodźczyny.



Proponowane komponenty programu mentoringu dla ukraińskich uchodźczyń

- Mentorzy i podopieczne odbywają co najmniej sześć spotkań po 60–90 minut w okresie 4–6 miesięcy. Mogą to być spotkania online, w biurze firmowym lub nieformalne, poza miejscem pracy. Spotkania mogą odbywać się częściej, jeśli życzą sobie tego mentor, podopieczna lub firma (materiały na spotkania i ćwiczenia dla mentorów i podopiecznych zawiera rozdział **Przewodnik dla mentorów**).
- Mentorzy i podopieczne omawiają proces szukania pracy w Polsce, w tym wskazówki dotyczące CV, listów motywacyjnych i LinkedIn.
- Mentorzy i podopieczne dzielą się refleksjami na temat norm kulturowych obowiązujących w pracy w Polsce.
- Mentorzy wspierają podopieczne w poszerzeniu sieci kontaktów zawodowych w interesującej je branży.
- Mentorzy i podopieczne uczą się nawzajem na podstawie swoich doświadczeń.
- Mentorzy i podopieczne w najszerszym możliwym zakresie ćwiczą posługiwanie się językiem polskim.
- Mentorzy i podopieczne rozwijają umiejętności przywódcze i komunikacyjne, przekazując sobie nawzajem opinie.

Etapy programu mentoringu dla ukraińskich uchodźczyń

01 Rekrutacja mentorów w firmie

02 Łączenie mentorów i podopiecznych w pary

03 Przygotowanie mentorów do pełnienia swojej roli

04 Wspieranie mentorów i podopiecznych w trakcie programu

05 Przeprowadzenie ankiety satysfakcji po zakończeniu programu

01

Krok pierwszy: rekrutacja mentorów w firmie

Jednym z głównych obowiązków koordynatora mentoringu jest rekrutacja pracowników firmy do roli mentora. Tent zaleca rekrutowanie mentorów o różnym doświadczeniu zawodowym i pochodzeniu.

Ten program mentoringu został zaprojektowany przez Tent jako inicjatywa na rzecz wzmocnienia pozycji uchodźczyń. Nie należy go jednak ograniczać do menterek — wspierać uchodźczynie mogą i powinny osoby dowolnej płci, a w roli mentorów są mile widziani wszyscy pracownicy.

Ponieważ możesz wymieniać z Tent informacje o mentorach i podopiecznych, pamiętaj o przestrzeganiu firmowej polityki ochrony prywatności i danych oraz Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO).

Proces rekrutacji mentorów w firmie:

1. Opracuj i zrealizuj strategię rekrutacji mentorów. Przykłady:
 - Rozsyłanie e-maili w firmie we współpracy z działem HR i/lub komunikacji wewnętrznej (przykładowy e-mail można znaleźć w [Dodatku](#)).
 - Nagłaśnianie tej inicjatywy podczas firmowych wydarzeń.
 - Publikowanie informacji o inicjatywie w wewnętrznych kanałach firmowych, takich jak Slack czy Microsoft Teams.
2. Udostępnij link do formularza rejestracyjnego podany przez Tent, aby mentorzy mogli się zapisać do programu (więcej informacji zawiera [przewodnik po wdrożeniu](#)⁵⁵).

-
3. Udostępnij ten materiał mentorom, aby mieli pełny wgląd we wszystkie treści związane z programem mentoringu.



Więcej informacji zawiera **przewodnik**⁵⁶. Aby uzyskać więcej wskazówek, skontaktuj się z Tent pod adresem mentorship@tent.org.

02

Krok drugi:

łączenie mentorów i podopiecznych w pary

Tent współpracuje z siecią organizacji pozarządowych (NGO), organizacji społecznych oraz innych grup wspierających uchodźców w celu rekrutacji podopiecznych do tego programu.

Pracownicy i uchodźczynie mogą zapisać się jako mentorzy i podopieczne w dowolnym momencie, za pośrednictwem formularza online opracowanego przez Tent. Proces ten wygląda następująco:

1. Kiedy podopieczna zarejestruje się do programu, Tent dobierze jej odpowiedniego mentora.
2. Po znalezieniu mentora podopieczna otrzyma od Tent automatyczny e-mail z prośbą o potwierdzenie udziału w programie mentoringu.
3. Kiedy podopieczna potwierdzi udział, mentor otrzyma wiadomość z prośbą o odbycie szkolenia online realizowanego przez Tent (w trakcie programu mentorzy i podopieczne będą mieć dostęp do dodatkowych zasobów online).
4. Po ukończeniu szkolenia mentorzy zostaną poproszeni o zorganizowanie pierwszej sesji z podopieczną.

Przewodnik po wdrożeniu⁵⁷ zawiera najnowsze informacje o dobieraniu par mentorów i podopiecznych, w tym szczegółowy przebieg procesu i podział obowiązków.



Aby uzyskać więcej wskazówek, skontaktuj się z Tent pod adresem mentorship@tent.org.

03

Krok trzeci:

przygotowanie mentorów do pełnienia swojej roli

Wszyscy mentorzy uczestniczący w programie mentoringu są zobowiązani do udziału w szkoleniu Tent, dzięki któremu poznają najlepsze praktyki w zakresie wspierania swoich podopiecznych. Należy również zapewnić mentorom ze swojej firmy wskazówki na temat skutecznego przygotowania się do tej roli — w tym celu udostępnił im rozdział z tego przewodnika **Ogólne informacje na temat ukraińskich uchodźczyń** przed pierwszym spotkaniem z podopiecznymi. Dzięki temu mentorzy będą mogli dowiedzieć się więcej o wyzwaniach, z jakimi mierzą się ukraińskie uchodźczynie, a także poznać najlepsze praktyki związane z rolą mentora. Ponadto należy zalecić mentorom uprzednie zapoznanie się z materiałami na spotkania z rozdziału **Przewodnik dla mentorów**, aby wiedzieli, czego mogą się spodziewać w związku z objęciem tej roli.

Warto też zaplanować spotkanie informacyjne ze wszystkimi mentorami — osobiście w firmie lub online — w celu przygotowania ich do udziału w programie. Pamiętaj o zarezerwowaniu czasu na ich pytania i wątpliwości.

Program sesji informacyjnej dla mentorów może obejmować:

- Cele programu mentoringu.
- Omówienie kolejnych kroków procesu.
- Ogólne informacje o podopiecznych: skąd są, z jakimi wyzwaniami się mierzą itp.

Podczas spotkania warto przedstawić najlepsze praktyki dotyczące nawiązywania relacji międzykulturowych. Osoby, które mają już doświadczenie w roli mentora lub pracy z uchodźcami, mogą przekazać rady reszcie grupy.



Więcej informacji zawiera **przewodnik po wdrożeniu**⁵⁸. Aby uzyskać więcej wskazówek, skontaktuj się z Tent pod adresem **mentorship@tent.org**.

04

Krok czwarty:

wspieranie mentorów i podopiecznych w trakcie programu

Wsparcie dla mentorów

W trakcie programu mentoringu jesteś osobą kontaktową dla mentorów, jeśli pojawią się pytania czy wątpliwości. Podopieczne mogą chcieć omówić kwestie wykraczające poza wiedzę i doświadczenie mentora — na przykład sprowadzenie rodziny, kwestie prawne itp. Trzeba podkreślić, że ani Ty, ani Twoi współpracownicy nie macie profesjonalnego przygotowania, by zajmować się kwestiami samopoczucia psychicznego, statusu prawnego i innymi tego typu problemami uchodźców. Na początkowym spotkaniu mentor i podopieczna mogą wyznaczyć zakres swoich relacji, kwestie logistyczne (jak najlepiej się kontaktować i w jakich godzinach), a także ustalić zasady dotyczące poufności.

Mentorzy i podopieczne powinni uzgodnić, że zachowają poufność dotyczącą spotkań, chyba że mają poczucie ryzyka grożącego komuś z nich albo osobom z ich otoczenia. Jeżeli mentor zgłosi, że rozmowa z podopieczną jego zdaniem wykracza poza zakres programu, jest niestosowna albo budzi obawy, nie zachowuj tej informacji dla siebie i nie próbuj zajmować się tą sytuacją samodzielnie. Jeżeli mentor zgłosi taki problem, jak najszybciej poinformuj o nim Tent. **Nie udostępniaj informacji poufnych nikomu poza Tent.**

Sprawdzenie

Tent zaleca, by koordynatorzy mentoringu sprawdzili status z mentorami po dwóch tygodniach od przypisania im podopiecznej i potwierdzili nawiązanie kontaktu z podopieczną. Tent sugeruje, aby koordynator sprawdził status w połowie programu i zaproponował spotkanie, jeżeli ktoś ma pytania. Podczas tych spotkań mentorzy będą mieli szansę przedstawić i przedyskutować swoje wątpliwości i postępy.

Zmiana pary

Tent zasadniczo odradza zmienianie par mentor-podopieczna, ponieważ celem programu jest zbudowanie silnych relacji w całym jego okresie. Jeżeli jednak nie można nawiązać kontaktu z podopieczną lub wystąpią inne problemy, należy powiadomić o tym Tent, który postara się przydzielić mentorowi inną podopieczną.



*Informacje o tym, co robić w razie braku kontaktu z podopieczną lub jeżeli mentor chce poprosić o inną podopieczną, zawiera **przewodnik po wdrożeniu**⁵⁹.*

*Aby uzyskać więcej wskazówek, skontaktuj się z Tent pod adresem **mentorship@tent.org**.*

05

Krok piąty:

przeprowadzenie ankiety satysfakcji po zakończeniu programu

Pod koniec programu Tent roześle ankiety satysfakcji zarówno mentorom, jak i podopiecznym, aby poznać ich doświadczenia. Mentorzy zostaną poproszeni o wypełnienie tej ankiety w ramach zakończenia mentoringu. Ankiety te stanowią znakomity sposób, aby poznać wpływ programu oraz zebrać najlepsze praktyki i wnioski, dzięki czemu Tent będzie mógł doskonalić swój program. Tent udostępni firmom wyniki tych ankiet.

Na zakończenie programu Tent przekaże też mentorom i podopiecznym certyfikaty jako wyraz uznania dla ich starań. Aby otrzymać certyfikat, mentor musi wypełnić ankietę po zakończeniu programu.



Więcej informacji zawiera **przewodnik po wdrożeniu**⁶⁰. Aby uzyskać więcej wskazówek, skontaktuj się z Tent pod adresem mentorship@tent.org.

Pomyślny przebieg programu mentoringu w dłuższej perspektywie

Program mentoringu nie powinien być przerywany (więcej informacji zawiera **przewodnik po wdrożeniu**⁶¹).

W przypadku opuszczenia firmy przez koordynatora lub konieczności rezygnacji z funkcji koordynatora mentoringu w trakcie trwania programu należy wyznaczyć nowego koordynatora, aby kontynuować realizację programu. Pamiętaj o przekazaniu nowemu koordynatorowi wszystkich niezbędnych kontaktów i materiałów. Sugerujemy, aby zachęcać mentorów do kontynuowania programu, jeżeli ich doświadczenia były pozytywne.

Co więcej, niektórzy mentorzy i podopieczne mogą zdecydować się na pozostawanie w kontakcie po zakończeniu programu. W niektórych przypadkach mogą nawiązać długofalowe relacje mentoringowe lub przyjacielskie. Choć okres tego programu to cztery do sześciu miesięcy, zbudowane więzi mogą przetrwać znacznie dłużej i przynosić korzyści obojgu uczestnikom. Jako koordynator mentoringu nie ponosisz już jednak odpowiedzialności za relacje uczestników po zakończeniu programu. Zadbaj o to, by zarówno mentorzy, jak i podopieczne rozumieli, że dalsze kontakty po zakończeniu programu będą się odbywać bez oficjalnego wsparcia.

Podsumowanie: lista kontrolna dla koordynatorów mentoringu

- Opracuj i zrealizuj strategię rekrutacji mentorów.

- Udostępnij link do formularza rejestracyjnego podany przez Tent, aby mentorzy mogli się zapisać do programu.

- Łączenie mentorów i podopiecznych w pary:
 - Kiedy podopieczna zarejestruje się do programu, Tent dobierze jej odpowiedniego mentora.
 - Po dobraniu mentora podopieczna otrzyma od Tent automatyczną wiadomość z prośbą o potwierdzenie udziału w programie.
 - Kiedy podopieczna potwierdzi udział, mentor otrzyma wiadomość z prośbą o odbycie szkolenia online realizowanego przez Tent (w trakcie programu mentorzy i podopieczne będą mieć dostęp do dodatkowych zasobów online).
 - Po ukończeniu szkolenia i przeczytaniu tego przewodnika mentorzy zostaną poproszeni o zorganizowanie pierwszego spotkania z podopieczną.

- Przygotuj mentorów do ich roli — w tym celu prześlaj im odpowiednie materiały oraz zaplanuj spotkanie informacyjne.

- Zaoferuj mentorom spotkanie kontrolne w połowie programu.

- Po zakończeniu Tent roześle mentorom i podopiecznym ankiety.

- Tent prześle certyfikaty mentorom i podopiecznym.

- Jeżeli nie planujesz ponownego objęcia roli koordynatora mentoringu, znajdź nową osobę do tej roli w firmie i prześlaj jej wszelkie istotne kontakty i materiały.



Więcej informacji zawiera **przewodnik**⁶². Aby uzyskać więcej wskazówek, skontaktuj się z Tent pod adresem mentorship@tent.org.

Przewodnik dla mentorów

Ten przewodnik zawiera informacje i porady, które przygotują Cię do roli mentora w programie mentoringu dla ukraińskich uchodźczyń. Udział w tym programie stanowi dla Ciebie okazję do rozwoju umiejętności przywódczych, kompetencji międzykulturowych oraz zdolności komunikacyjnych, a także wpłynie pozytywnie na życie ukraińskiej uchodźczynie. Masz również szansę zdobyć nowe umiejętności od osoby z doświadczeniem zawodowym uzyskanym w innym kraju.

Dla podopiecznej ten program mentoringu jest okazją do poszerzenia sieci kontaktów towarzyskich i zawodowych, wymiany doświadczeń oraz uzyskania wskazówek, co pomoże jej w rozwoju kariery i lepszej orientacji na polskim rynku pracy.



Spis treści

1. Program mentoringu

- a. Omówienie programu
- b. Rola koordynatora mentoringu
- c. Łączenie mentorów i podopiecznych w pary
- d. Spotkania mentora z podopieczną
- e. Wspieranie podopiecznej
- f. Ankieta satysfakcji po zakończeniu programu

2. Jak być skutecznym mentorem

- a. Zrozumienie roli mentora
- b. Potencjalne trudne tematy
- c. Reagowanie na oczekiwania podopiecznej
- d. Wspieranie podopiecznej po zakończeniu programu

3. Materiały na spotkania mentora z podopieczną

- a. Spotkanie pierwsze: rozwój kariery zawodowej i samoocena
- b. Spotkanie drugie: CV i list motywacyjny
- c. Spotkanie trzecie: LinkedIn
- d. Spotkanie czwarte: rozmowa kwalifikacyjna
- e. Spotkanie piąte: nawiązywanie kontaktów zawodowych
- f. Spotkanie szóste: podsumowanie i dalsze kroki

Program mentoringu

Omówienie programu

Tent przydzieli Ci uchodźczynię z Ukrainy, która będzie Twoją podopieczną przez cały okres programu. Pełniąc funkcję mentora, należy:

- Spotkać się z podopieczną co najmniej sześć razy w okresie 4–6 miesięcy. Tent zaleca, w miarę możliwości, spotkania bezpośrednie, ale można je też przeprowadzać online. Spotkania mogą odbywać się w siedzibie Twojej firmy lub w nieformalnym otoczeniu poza biurem, aby wspólnie omawiać tematy dotyczące rozwoju zawodowego, takie jak:
 - **rozwój kariery zawodowej i samoocena**
 - **CV i list motywacyjny**
 - **LinkedIn**
 - **rozmowa kwalifikacyjna**
 - **nawiązywanie kontaktów zawodowych/networking**
 - **główne wnioski i kolejne kroki związane z poszukiwaniem pracy przez podopieczną**
- Omówić i podzielić się z podopieczną refleksjami na temat różnic kulturowych w miejscu pracy.
- Wymieniać się doświadczeniami zawodowymi z podopieczną i poszerzać jej sieć kontaktów zawodowych poprzez przedstawienie jej swoim znajomym.
- Przekazać informacje zwrotne w ramach ankiety na zakończenie programu.

Rola koordynatora mentoringu

Programem mentoringu w Twojej firmie będzie zarządzać jeden z Twoich współpracowników pełniący funkcję koordynatora mentoringu. Osoba ta odpowiada za część administracyjną programu.

Koordynator mentoringu będzie też dla Ciebie osobą kontaktową w razie pytań lub trudności występujących w trakcie programu.

Łączenie mentorów i podopiecznych w pary

Aby rozpocząć pełnienie roli mentora, należy wypełnić formularz rejestracyjny, w którym zawarte są pytania o doświadczenie zawodowe i informacje osobiste. Możesz także przekazać nam swoje oczekiwania jako mentora (np. czego oczekujesz od programu, jak często chcesz kontaktować się z podopieczną itp.). Tent dobierze Ci podopieczną i przekaże Ci jej dane mailowo. Przed skontaktowaniem się z podopieczną należy odbyć szkolenie online przygotowane przez Tent (informacje na ten temat będą podane w e-mailu z Tent).

Spotkania mentora z podopieczną

Mentor powinien spotkać się z podopieczną co najmniej sześć razy po 60–90 minut w okresie 4–6 miesięcy. Przed każdym z tych spotkań należy przesłać podopiecznej entuzjastyczny e-mail lub SMS i potwierdzić jej obecność na spotkaniu. Jeżeli Ty lub podopieczna nie będziecie mogli wziąć udziału w spotkaniu, zaproponuj inny termin. Rolą mentora jest inicjowanie kolejnych spotkań.

Program mentoringu koncentruje się na rozwoju zawodowym, zatem mentor powinien omówić z podopieczną szeroki zakres tematów. Ostatnia część tego rozdziału zawiera proponowane tematy i treści na spotkania mentorów z podopiecznymi, a także ćwiczenia, które możecie wspólnie wykonywać. **Przed poleceniem podopiecznej do pracy lub udzieleniem pomocy w aplikowaniu na konkretne stanowisko upewnij się, że Twoja podopieczna ma prawo do legalnej pracy.**



Opublikowany przez Tent **materiał „Wskazówki dla firm w Europie dotyczące zatrudniania uchodźców z Ukrainy”⁶³** zawiera więcej informacji o prawach przysługujących ukraińskim uchodźcom w odniesieniu do pracy w Polsce.

Warto również kontaktować się ze swoją podopieczną z okazji innych ważnych dla niej wydarzeń. Pomoże to w ułożeniu dobrych stosunków i rozwoju relacji. Takimi okazjami mogą być na przykład urodziny czy obchodzone święta religijne.

Wspieranie podopiecznej

Należy wspierać podopieczną również w innych sytuacjach. Twoje wsparcie może bardzo się przydać, jeżeli podopiecznej zależy na nawiązaniu kontaktu zawodowego, udziale w spotkaniu networkingowym czy wysłaniu CV do odpowiednich osób. Pełniąc rolę mentora, możesz bardzo pomóc podopiecznej, przedstawiając ją swoim znajomym z kręgów zawodowych.

Ankieta satysfakcji po zakończeniu programu

Po zakończeniu programu Tent poprosi Cię o wypełnienie ankiety na temat Twoich doświadczeń. W ankiecie oceń wartość programu w kontekście celów wyznaczonych na początku. Jakie były Twoje cele jako mentora i w jakim zakresie udało Ci się je osiągnąć? Co poszło dobrze, a co można poprawić w przyszłości? W ankiecie zawarte są też pytania o refleksje dotyczące interakcji i wnioski ze współpracy z podopieczną. Podopieczna również zostanie poproszona o wypełnienie podobnej ankiety po zakończeniu programu.



Jak być skutecznym mentorem

Zrozumienie roli mentora: relacja dwustronna

Jako mentor masz wyjątkową okazję, by pomóc podopiecznej w wyznaczeniu celów kariery i opracowaniu planu ich realizacji. Masz też szansę pomóc jej nabrać pewności co do swoich zdolności zawodowych podczas adaptacji do warunków w nowym kraju.

Nie chodzi tu jednak tylko o doradzanie podopiecznej. Będziesz się także uczyć od niej i masz szansę rozwinąć kompetencje międzykulturowe. Osoby będące mentorami mogą budować większą pewność siebie i samoświadomość, a także rozwinąć umiejętności przywódcze.

Zalecamy, aby podczas pełnienia roli mentora skoncentrować się na przekazywaniu podopiecznej raczej wskazówek niż rozwiązań. Pamiętaj, że nie jesteś osobą od rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Twoja rola polega na wskazywaniu pomysłów, narzędzi i umiejętności, które mogą pomóc podopiecznej osiągnąć sukces w dłuższej perspektywie. Możesz także zarekomendować podopiecznej konkretne materiały lub osoby, które mogą jej pomóc w rozwijaniu umiejętności poza Twoim obszarem specjalizacji.

Ważne jest też budowanie zaufania w relacji z podopieczną. Uchodźczynie mogą odczuwać onieśmielenie podczas pierwszego kontaktu z Tobą jako mentorem. Jeżeli okażesz szczerą zainteresowanie poznaniem podopiecznej jako osoby, unikając jednak pytań o bolesne sprawy, może to pomóc podopiecznej poczuć się swobodnie i będzie sprzyjać budowaniu więzi między Wami. Warto także opowiedzieć własne historie osobiste lub zawodowe, jeśli nie masz nic przeciwko temu — wpłynie to korzystnie na dwustronne relacje i budowę solidnych podstaw dla mentoringu.

Potencjalne trudne tematy

Praca z uchodźcami wymaga zwracania uwagi na drażliwe tematy. Pamiętaj, że nie pełnisz roli pracownika socjalnego ani psychologa. Musisz respektować ważne granice. Nie dopytuj o życie podopiecznej w Ukrainie ani jak lub dlaczego uciekła, ponieważ może to przywołać bolesne wspomnienia. Wypada zapytać o doświadczenia zawodowe podopiecznej przed przyjazdem do Polski i po przyjeździe, ale nie o rodzinę, wojnę w Ukrainie czy konkretne sytuacje, które doprowadziły podopieczną do wyjazdu z Ukrainy. Podopieczna może chcieć podzielić się takimi informacjami. W takim przypadku możesz podjąć rozmowę, jeżeli nie sprawia to żadnemu z Was dyskomfortu.

Ważne jest poszanowanie tożsamości podopiecznej jako osoby prywatnej i osoby z doświadczeniem zawodowym. Pamiętaj, że mogą między Wami istnieć poważne różnice kulturowe, polityczne i światopoglądowe. Odradzamy mentorom wdawanie się w rozmowy o polityce i na inne drażliwe tematy.

Ważne jest też poszanowanie i docenianie osobistych celów zawodowych podopiecznej. Miej na względzie to, że uchodźcy często szukają szybkich okazji do zarobienia na życie po przybyciu do nowego kraju. Jeżeli podopieczna nie mówi płynnie po polsku lub jej dyplomy nie są uznawane w Polsce, może być zmuszona pracować na stanowisku niżej opłacanym lub wymagającym mniejszych kwalifikacji, zanim będzie gotowa do szukania pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami i zainteresowaniami. Niektórym ukraińskim uchodźczyniom może odpowiadać długoterminowa praca na stanowisku niżej opłacanym lub wymagającym mniejszych kwalifikacji, podczas gdy dla innych takie stanowiska mogą być konieczne wyłącznie do zapewnienia źródła dochodu i jako szczebel w dalszym rozwoju kariery w interesującej ją dziedzinie.

Pamiętaj też, że wiele uchodźczyń pozostawiło udane, stabilne kariery w swoim kraju i po przyjeździe są zmuszone zrewidować swoje oczekiwania zawodowe. Jeżeli tak jest w przypadku Twojej podopiecznej, podchodź z wyczuciem do jej chęci kontynuacji pracy w swojej specjalizacji, nawet jeżeli tymczasowo wykonuje pracę wymagającą niższych kwalifikacji. Zastanów się, jak możesz wspierać podopieczną w dążeniu do zdobycia pracy w swojej wybranej dziedzinie.

Reagowanie na oczekiwania

Wyjaśnij konkretnie podopiecznej, czego może oczekiwać od Waszych relacji, i zapytaj o jej oczekiwania względem programu. Twoja rola polega na współpracy z podopieczną, by zwiększyć jej szanse na zatrudnienie, ale nie możesz zagwarantować, że dzięki Twojemu wsparciu zdobędzie pracę do zakończenia programu. Podkreśl to na samym początku, aby uniknąć potem rozczarowań i nieporozumień. Istotne może też być reagowanie na oczekiwania dotyczące rodzajów stanowisk, jakie może objąć podopieczna. Przypomnij jej, że być może nie od razu zdobędzie wymarzoną pracę, ale każda praca to kolejny szczebel w rozwoju kariery.

Oczekiwania podopiecznej wobec Ciebie mogą obejmować:

- Omówienie jej celów kariery zawodowej (lub pomoc w ich sformułowaniu na podstawie doświadczenia, wykształcenia, zainteresowań i uniwersalnych umiejętności), aktualnej sytuacji zawodowej oraz wszelkich przeszkód w znalezieniu, zdobyciu i zachowaniu pracy w Polsce.
- Współpraca nad doskonaleniem umiejętności zdobywania pracy.
- Wyjaśnienie podstaw związanych z CV, listem motywacyjnym i profilem w LinkedIn oraz przekazanie uwag na ich temat.
- Rozmowę na temat budowy sieci kontaktów zawodowych oraz potencjalnie przedstawienie podopiecznej odpowiednim osobom w Twojej sieci kontaktów.
- Przedstawienie norm społecznych i kulturowych na rynku pracy w Polsce.
- Wspieranie podopiecznej w korzystaniu z okazji rozwijania jej sieci kontaktów zawodowych.
- Pomaganie podopiecznej w wyszukiwaniu ofert pracy.

Od samego początku należy szczerze wyjaśnić, co możesz wnieść do tego programu. Zastanów się, ile czasu chcesz poświęcić na korektę CV, listów motywacyjnych i aplikacji oraz inne czynności wspierające Twoją podopieczną poza zaplanowanymi spotkaniami. Jeśli nie masz pewności lub okazuje się, że trudno Wam omawiać te kwestie samodzielnie, poproś koordynatora mentoringu o poradę.

W trakcie programu mentoringu jesteś osobą kontaktową dla podopiecznej w przypadku pojawienia się pytań czy wątpliwości. Podopieczna może chcieć omówić kwestie wykraczające poza Twoją wiedzę i Twoje doświadczenie. Może to dotyczyć na przykład kwestii prawnych czy sprowadzenia członków rodziny do Polski. Trzeba podkreślić, że ani Ty, ani Twoi współpracownicy nie macie profesjonalnego przygotowania, by zajmować się kwestiami samopoczucia psychicznego, statusu prawnego i innymi tego typu problemami uchodźców. Szczerze poinformuj podopieczną o swoich kompetencjach. W przypadku prowadzenia z podopieczną rozmowy, która Twoim zdaniem wykracza poza

zakres programu mentoringu, jest niestosowna albo budzi obawy, nie zachowuj tej informacji dla siebie i nie próbuj zajmować się tą sytuacją samodzielnie. Zgłoś ją niezwłocznie koordynatorowi mentoringu. **Nie udostępniaj informacji poufnych nikomu poza koordynatorem mentoringu.**

Wspieranie podopiecznej po zakończeniu programu

Po zakończeniu programu mentoringu nie będziesz już mieć formalnych zobowiązań względem podopiecznej jako mentor. Ponadto po zakończeniu programu koordynator mentoringu nie będzie już odpowiedzialny za wspieranie Twoich relacji z podopieczną.

Możecie jednak wraz z podopieczną zdecydować się na pozostawanie w kontakcie po zakończeniu programu. Pamiętaj, że kwestia drażliwych tematów pozostaje nadal istotna nawet po zakończeniu udziału w formalnym programie.

Podopieczna może Cię poprosić o pomoc w nawiązywaniu znajomości lub kontynuowanie spotkań w celu omówienia pomysłów lub uzyskania Twoich rad. Jasne określenie oczekiwań po zakończeniu programu mentoringu jest równie istotne jak na jego początku. Zachęcamy do określenia, na ile chcesz się zaangażować i jaka będzie Twoja dostępność dla podopiecznej po zakończeniu programu.

Podopieczna również będzie chciała określić, w jakim stopniu chciałyby się zaangażować po zakończeniu programu mentoringu.

Materiały na spotkania mentora z podopieczną

Twoim głównym celem jako mentora w tym programie jest wspieranie podopiecznej w rozwoju kariery i umiejętności zawodowych. Mając ten cel na względzie, zalecamy wybór istotnych tematów do omówienia z podopieczną na każdym ze spotkań:

- 01** Rozwój kariery zawodowej i samoocena*
- 02** CV i list motywacyjny
- 03** LinkedIn
- 04** Rozmowa kwalifikacyjna
- 05** Nawiązywanie kontaktów zawodowych
- 06** Podsumowanie i dalsze kroki

Poniżej znajdziesz materiały do przeczytania przed spotkaniami, a także proponowane ćwiczenia do wykonania z podopieczną na każdym ze spotkań.

** Materiały na pierwsze spotkanie obejmują też wskazówki dotyczące ustalania z podopieczną oczekiwań względem programu mentoringu oraz Waszych relacji. Nawet jeżeli zdecydujesz się na omówienie podczas pierwszego spotkania tematu innego niż cele kariery, nadal zaplanuj ustalenie z podopieczną oczekiwań, co będzie stanowić podstawę pomyślnego spotkania.*

01

Spotkanie pierwsze: **rozwój kariery zawodowej i samoocena**

Cel spotkania

- ▲ Poznanie się.
- ▲ Wyznaczenie celów i oczekiwań związanych z mentoringiem.
- ▲ Określenie konkretnych kroków na drodze rozwoju kariery w Polsce.
- ▲ Uzgodnienie dalszych kroków.

Ćwiczenia

1. Poznajcie się

- Użyj następujących tematów do nawiązania rozmowy, aby opowiedzieć o własnych doświadczeniach i kompetencjach. Opowiedz podopiecznej:
 - **O swoim własnym doświadczeniu zawodowym i wykształceniu oraz o przyszłych celach dotyczących kariery zawodowej.**
 - **O powodach dołączenia do programu w roli mentora.**
 - **Co chcesz uzyskać, pełniąc rolę mentora.**
- Podopieczna może nie zdecydować się na otwartość od razu, dlatego w celu przełamania lodów warto zacząć od luźnych pytań. Ważne jest, by podopieczna odczuła, że zależy Ci na tym, by ją poznać jako osobę. Możesz okazać szczerze zainteresowanie poznaniem podopiecznej, unikając jednak pytań o bolesne sprawy.

2. Wyznaczcie cele i oczekiwania związane z mentoringiem

- Czy podopieczna ma obecnie pracę? Jeżeli tak, gdzie podopieczna obecnie pracuje? Jeżeli nie, zapytaj o przeszkody uniemożliwiające jej znalezienie, zdobycie i zachowanie pracy w Polsce (zobacz rozdział **Ogólne informacje na temat ukraińskich uchodźczyń**, aby uzyskać więcej informacji o barierach, z jakimi stykają się ukraińskie uchodźczynie szukające pracy).

-
- Czy podopieczna ma już doświadczenie zawodowe — na przykład poprzednio zajmowane stanowiska, staże lub doświadczenie? Jeżeli nie, jakie umiejętności ma podopieczna, które mogą się przydać w pracy?
 - Czy podopieczna ma konkretne aspiracje zawodowe — na przykład interesuje ją konkretna branża lub konkretny zestaw umiejętności zawodowych*?

** Jeżeli podopieczna nie ma konkretnego celu zawodowego, możesz ją naprowadzić, zadając takie pytania jak:*

- *Co oznacza dla Ciebie praca?*
- *Co najbardziej cenisz w pracy?*
- *Co motywuje Cię do pracy?*
- *Co chciałabyś robić w pracy?*

- Jaką motywację ma podopieczna do pracy w określonych obszarach?
- Zapytaj o długoterminowe aspiracje związane z karierą: co zdaniem podopiecznej powinna ona zrobić, aby znaleźć pracę zgodną z tą wizją? Jakiego wsparcia będzie potrzebować do zrealizowania tych aspiracji?
- Omówcie możliwości edukacyjne: czy podopieczna jest zainteresowana podjęciem studiów lub ukończenia szkoły średniej, udziałem w kursie językowym lub szkoleniu zawodowym?
- Uzgodnijcie cele programu mentoringu i opracujcie „listę życzeń” zawierającą cele, które oboje chcecie osiągnąć (porozmawiajcie o tym na następnym spotkaniu).
- Sprawdź, czy podopieczna rozumie, że będziesz wspierać jej rozwój zawodowy w kolejnych miesiącach, ale nie możesz zagwarantować znalezienia i zdobycia pracy w tym okresie.

-
- Ustal z podopieczną najlepszą metodę komunikacji dla Was obojga, najlepszą porę dnia na spotkania oraz najdogodniejszą ich formę: bezpośrednio czy online. Zwróć uwagę na możliwe dodatkowe koszty tych opcji dla podopiecznej. W miarę możliwości dzwoń do podopiecznej, aby nie narażać jej na koszty połączeń, lub poproś firmę o opłacanie jej kosztów dojazdu, jeżeli spotykacie się bezpośrednio.

DALSZE KROKI

1. Omówcie, jak możesz okazywać wsparcie w nadchodzących tygodniach, i rozważ wyznaczenie terminów realizacji następnych kroków.
2. Ustalcie oczekiwania co do komunikacji na temat realizacji celów i na inne tematy pomiędzy spotkaniami. Ustal jasne zasady dotyczące czasu i sposobu komunikacji z podopieczną.
3. Omówcie pokrótce plany spotkań zalecane w tym przewodniku. Choć jest tylko sześć spotkań, powiedz podopiecznej, że możecie podzielić ich treść odpowiednio do potrzeb i tempa. Jeżeli przerobicie wszystkie zalecane plany spotkań przed ukończeniem sześciu wymaganych sesji, zapytaj podopiecznej, nad czym chciałaby popracować podczas następnych sesji.
4. Poinformuj podopieczną, że na następnym spotkaniu omówicie CV i list motywacyjny. Poproś podopieczną o wysłanie Ci CV i przykładowego listu motywacyjnego do omówienia podczas następnego spotkania. Jeżeli podopieczna nie ma tych dokumentów, poinformuj ją, że możecie razem zacząć je pisać podczas spotkania.

02 Spotkanie drugie: CV i list motywacyjny

Cel spotkania

To spotkanie jest poświęcone CV i listom motywacyjnym. Jeżeli podopieczna jest zaznajomiona z tym tematem i ma już przygotowane dokumenty do przejrzenia, na ich omówienie i sprawdzenie może wystarczyć jedno spotkanie. Jeżeli podopieczna nie napisała jeszcze tych dokumentów, Tent zaleca podzielenie tego tematu na dwa różne spotkania, aby zarezerwować odpowiednią ilość czasu na ich wspólne napisanie i omówienie.

Proponowane tematy na to spotkanie:

- ▲ Omówcie cel i funkcję CV oraz listów motywacyjnych.
- ▲ Omów i zredaguj CV oraz list motywacyjny podopiecznej, a także wyjaśnij, jak je dostosować pod kątem polskiego rynku pracy.

Rozważ przyniesienie drukowanych lub cyfrowych kopii własnego CV i listu motywacyjnego, aby pokazać podopiecznej przykłady tych dokumentów przygotowywanych w kontekście Twojej pracy. Przeprowadźcie otwartą rozmowę o CV i listach motywacyjnych w Polsce oraz w Ukrainie. Postaraj się zorientować: czy CV i listy motywacyjne są stosowane w Ukrainie? Jakie informacje powinny zawierać i dlaczego?

Jeżeli będziecie odbywać spotkanie online, a nie bezpośrednio, wymieńcie się tymi dokumentami z wyprzedzeniem. Możesz też udostępnić ekran swojej podopiecznej, abyście patrzyli na te same dokumenty podczas spotkania.

Ćwiczenia

1. Omówcie cel i funkcję CV oraz listów motywacyjnych

- Opowiedz o tym, jak CV wpływa na proces poszukiwania pracy oraz jakie istnieją specyficzne niuanse związane z CV na polskim rynku pracy, w tym jakie elementy CV są najistotniejsze (np. treść, wygląd itp.).
- Omówcie, jak można przesyłać CV do serwisów rekrutacyjnych.
- Omówcie cel listów motywacyjnych. Opowiedz podopiecznej, jak odpowiednio sformatować list motywacyjny w Polsce.
- Omówcie, jakie elementy CV i listu motywacyjnego zrobią wrażenie na rekruterach i dlaczego. Rozważ opowiedzenie o własnych doświadczeniach — pozytywnych i negatywnych — i zapytaj o doświadczenia podopiecznej.
- Wyjaśnij, że choć solidne CV i list motywacyjny są niezbędne, decydujące znaczenie dla uzyskania pracy mają też umiejętności związane z rozmową, komunikacją i nawiązywaniem kontaktów.
- Jeżeli wystarczy czasu, wspomnij o etykiecie e-mailowej związanej z procesem aplikowania.

2. Wspólnie zredagujcie CV podopiecznej

- Omówcie razem CV podopiecznej oraz potencjalne poprawki na bieżąco. Omów zmiany, które proponujesz, aby podopieczna rozumiała, dlaczego je wprowadzasz, ale nie przejmuj całego procesu — to podopieczna jest odpowiedzialna za swoje CV.
- Omów format i długość CV. Omów znaczenie zwięzłości, a jednocześnie zgodnego z prawdą odzwierciedlenia dotychczasowego doświadczenia i umiejętności.
- Pamiętaj, aby wyjaśnić, które elementy CV mają krytyczne znaczenie w Polsce i Twoich obszarach specjalizacji, szczególnie w odniesieniu do wykształcenia i doświadczenia zawodowego.
- Jeżeli to odpowiada podopiecznej, być może warto dodać do CV wyraźną uwagę o tym, że jest uprawniona do pracy w Polsce — na przykład na końcu sekcji podsumowania.
- Jeżeli podopieczna nie ma nic przeciwko temu, omówcie, jak można przedstawić przerwy w pracy w CV — czy były to przerwy między okresami zatrudnienia na umowę o dzieło lub z innych powodów, takich jak podróż uchodźcy.
- Przed ukończeniem tego ćwiczenia upewnij się, czy podopiecznej odpowiadają proponowane zmiany, i zapewnij, że nie musi zgadzać się z Twoimi sugestiami.

3. Omówcie razem list motywacyjny podopiecznej

- Opowiedz podopiecznej, czy i jak używa się listów motywacyjnych w Polsce. Zapytaj, czy pisała już kiedyś list motywacyjny i jak się ich używa w Ukrainie. Wymieńcie się doświadczeniami związanymi z listami motywacyjnymi. Porozmawiajcie o tym, jak list motywacyjny może wyróżnić umiejętności i doświadczenia podopiecznej, aby zwiększyć jej szanse na uzyskanie pracy.

-
- Omówcie najlepsze praktyki związane z pisaniem listów motywacyjnych w Polsce i — jeżeli masz odpowiednie doświadczenie — w branży interesującej podopieczną. Bez przejmowania na siebie całego procesu zapytaj podopieczną, czy chce napisać przykładowy list motywacyjny, i zaproponuj jego wspólne przejrzenie. Można potraktować ten list motywacyjny jako szablon, który podopieczna może dostosowywać do aplikowania na różne stanowiska.
 - Omówcie razem przykładowy list motywacyjny podopiecznej. Przekaż informacje zwrotne i wyjaśnij, dlaczego proponujesz każdą ze zmian. Wysłuchaj uważnie przemyśleń i pomysłów podopiecznej. Zapytaj, dlaczego uważa, że tak jest dobrze, dlaczego tak napisała itp. Skoncentruj się tylko na informacjach zwrotnych, które mogą mieć zastosowanie do przyszłych listów motywacyjnych.
 - Przed ukończeniem tego ćwiczenia upewnij się, czy podopieczna da sobie radę z samodzielnym uwzględnieniem Twoich informacji zwrotnych.

DALSZE KROKI

1. Możesz poprosić podopieczną o przejrzenie CV i listu motywacyjnego pod kątem informacji zwrotnych przekazanych podczas spotkania. W zależności od jej priorytetów możecie uzgodnić termin wprowadzenia poprawek i umówić się na przesłanie Ci zaktualizowanych wersji w celu uzyskania dodatkowych uwag.
2. Jeżeli podczas tej sesji omówiliście etykietę dotyczącą pisania e-maili, możecie poćwiczyć przesyłanie e-maili w konkretnym stylu.
3. Jeżeli chcesz, zaoferuj sprawdzenie dodatkowych materiałów składanych w ramach aplikacji do pracy czy programów edukacyjnych (możesz to zaoferować w dowolnym momencie programu).

03

Spotkanie trzecie: **LinkedIn**

Cel spotkania

To spotkanie jest poświęcone LinkedIn. Jeżeli podopieczna jest zaznajomiona z tym serwisem i ma już konto przygotowane do przejrzania, na jego omówienie i sprawdzenie może wystarczyć jedno spotkanie. Jeżeli podopieczna nie założyła jeszcze profilu, Tent zaleca podzielenie tego tematu na dwa spotkania, aby zarezerwować odpowiednią ilość czasu na założenie go i omówienie.

Proponowane tematy na to spotkanie:

- ▲ Omówcie cel i funkcję serwisu LinkedIn.
- ▲ Omów i zredaguj profil LinkedIn podopiecznej, a także wyjaśnij, jak go dostosować pod kątem polskiego rynku pracy.

Rozważ zaprezentowanie własnego profilu LinkedIn, aby pokazać podopiecznej, jak można przygotować taki profil. Przeprowadźcie otwartą rozmowę o wykorzystaniu LinkedIn w Polsce oraz w Ukrainie. Postaraj się zorientować: czy serwis LinkedIn jest używany w Ukrainie? Jakie informacje powinien zawierać i dlaczego?

Jeżeli będziecie odbywać spotkanie online, a nie bezpośrednio, udostępnij swój ekran podopiecznej, abyście patrzyli na ten sam profil LinkedIn podczas spotkania.

Ćwiczenia

1. Omówcie cel i funkcję LinkedIn

- Jeżeli podopieczna nie zna jeszcze LinkedIn, przedstaw jej ten serwis. Wyjaśnij podobieństwa i różnice między CV a LinkedIn. Możesz także pokazać własny profil LinkedIn i wyjaśnić, jak działa. Omówcie, jakie elementy profilu LinkedIn zrobią wrażenie na rekruterach oraz kontaktach z branży i dlaczego. Rozważ opowiedzenie o własnych doświadczeniach — pozytywnych i negatywnych.

Uwzględnij to, że podopieczna może się obawiać zakładania publicznego profilu LinkedIn lub zamieszczania zdjęcia twarzy ze względów bezpieczeństwa. Podejdź do tego tematu z wyczuciem i wyjaśnij różne dostępne opcje ochrony prywatności. Uszanuj wybór podopiecznej, jeżeli nie zdecyduje się na utworzenie profilu LinkedIn.

- Wspomnij o etykiecie wiadomości na LinkedIn w kontekście procesu aplikacji i nawiązywania kontaktów biznesowych.

2. Stwórzcie lub udoskonalcie profil podopiecznej na LinkedIn

- Wyjaśnij podopiecznej, jak może utworzyć lepszy profil LinkedIn lub poprawić dotychczasowy. Rady, które możesz przekazać podopiecznej:
 - Wybierz odpowiednie zdjęcie profilowe (jeżeli jest to potrzebne).
 - Dodaj zdjęcie w tle.
 - Opisz swoje cele kariery w nagłówku.
 - Napiszcie zwięzłe i ciekawe podsumowanie tego, co podopieczna robiła dotychczas i co chciałaby robić.
 - Dodajcie informacje o poprzednich doświadczeniach z pracy i wolontariatu oraz o wykształceniu wraz z opisami.
 - Wymień odpowiednie umiejętności (w tym językowe).
 - Zaczynajcie obserwować strony na LinkedIn firm i organizacji, które interesują podopieczną.

DALSZE KROKI

1. Możesz poprosić podopieczną o przejrzanie profilu LinkedIn pod kątem informacji zwrotnych przekazanych podczas spotkania. W zależności od jej priorytetów możecie uzgodnić termin wprowadzenia tych poprawek i umówić się na przesłanie Ci zaktualizowanej wersji w celu uzyskania dodatkowych uwag.
2. Jeżeli podczas tej sesji omówiliście etykietę wiadomości w serwisie LinkedIn, możecie poćwiczyć przesyłanie wiadomości w oczekiwanym stylu komunikacyjnym.

04

Spotkanie czwarte: rozmowa kwalifikacyjna

Cel spotkania

- ▲ Omówienie podstaw rozmów kwalifikacyjnych.
- ▲ Odegranie próbnej rozmowy kwalifikacyjnej.
- ▲ Omówienie kroków następujących po rozmowie kwalifikacyjnej.

Ćwiczenia

1. Omówcie podstawy rozmów kwalifikacyjnych

- Omówcie znaczenie rozmów w procesie poszukiwania pracy. Rozmowy służą pracodawcom do oceny, czy kandydaci pasują do firmy i stanowiska. Ważne jest ćwiczenie przed rozmową, ponieważ umiejętność dobrego prowadzenia rozmowy ma decydujące znaczenie dla uzyskania pracy.
- Pomówcie o tym, jak przedstawić podczas rozmowy swoje doświadczenie i mocne strony. Może to być dla Twojej podopiecznej nowe doświadczenie kulturowe. Warto zaprezentować własną odpowiedź na typowe pytanie z rozmowy kwalifikacyjnej, takie jak „proszę opowiedzieć o sobie”, aby pokazać, jak można z poczuciem pewności opowiedzieć potencjalnemu pracodawcy o swoim doświadczeniu, wykształceniu i kwalifikacjach.
- Zaproponuj pomocne najlepsze praktyki dotyczące rozmów kwalifikacyjnych. Podziel się przemyśleniami o tym, jak odpowiadać na pytania tak, by dobrze zaprezentować mocne strony, umiejętności i doświadczenie podopiecznej oraz uniknąć typowych błędów popełnianych podczas rozmów. Omów metody robienia dobrego wrażenia podczas rozmów w Polsce, które mogą się różnić od tych w Ukrainie.

-
- Omówcie podstawowe oczekiwania dotyczące takich kwestii jak punktualność, styl ubioru, niezawodność i dobra komunikacja w kontekście rozmów zarówno bezpośrednich, jak i online. Orientacja w normach i oczekiwaniach w Polsce może znacznie zwiększyć przygotowanie podopiecznej do rozmowy o pracy. Na przykład czy wypada zadawać pytania podczas rozmowy, czy nie wypada? Jeżeli wypada, to jakie to mogą być pytania?
 - Omów rolę niezobowiązującej pogawędki (small talk). Prowadzący rozmowę często zaczynają od small talk, aby nawiązać kontakt z kandydatem przed rozmową albo zobaczyć, jak kandydat nawiązuje kontakt z nowymi osobami. Może to różnie wyglądać w poszczególnych krajach.
 - Omów znaczenie zbierania informacji o firmie przed rozmową kwalifikacyjną. Podstawowa wiedza o firmie jest ważna. Być może warto przygotować kilka pytań o firmie do zadania podczas rozmowy.
 - Przygotujcie listę standardowych pytań, które kandydaci mogą zadawać na koniec rozmowy. Wyjaśnij, że rozmowy zwykle kończą się pytaniem, czego kandydat chciałby się dowiedzieć o firmie, a zadawanie pytań jest ważne, ponieważ wyraża zainteresowanie firmą oraz stanowiskiem.
 - Przeprowadź otwartą rozmowę o odpowiednim ubraniu na rozmowy w branży interesującej podopieczną. W każdym sektorze panują różne oczekiwania co do stylu ubioru — zgodnie z normami społecznymi i zasadami. Na przykład w niektórych branżach jeansy i sportowe obuwie mogą być niestosowne na rozmowie o pracy. Omów z podopieczną odpowiedni styl ubioru w kontekście biznesowym, pozostawiając jej swobodę interpretacji.
 - Omów typowe wyzwania stojące przed kobietami podczas rozmowy. Być może podopieczna opowie o wyzwaniach, z jakimi zetknęła się podczas dotychczasowych rozmów — na przykład pytaniach o to, jak godzi pracę z opieką nad dzieckiem albo o pytaniach związanych z normami dotyczącymi pracujących kobiet w Ukrainie. Omówcie to, jak odpowiedziała na te pytania w przeszłości i przedstaw swoje doświadczenia związane z odpowiadaniem na trudne pytania podczas rozmowy. W zależności od sytuacji podopiecznej możecie omówić sposób zapytania o świadczenia dostępne dla pracowników w firmie, na przykład urlopy rodzicielskie.

-
- Wskaż najlepsze praktyki związane z rozmową wirtualną — przez telefon czy platformy spotkań online takie jak Zoom lub Microsoft Teams.
 - Omów sposoby oceny potencjalnych pracodawców, w tym ich politykę otwartości na kobiety i miejsca pracy przyjazne dla kobiet. Dobrze jest zacząć od zapytania innych uchodźców i kobiet o ich doświadczenia związane z zatrudnieniem oraz o konkretne firmy w ramach budowania sieci kontaktów zawodowych (co omówicie na następnym spotkaniu).

2. Odegrajcie próbną rozmowę kwalifikacyjną

- Poświęćcie większość czasu na ćwiczenie umiejętności związanych z rozmową. Powiedz podopiecznej, że jest to dla niej bezpieczny sposób przećwiczenia udziału w rozmowie o pracy i że przekażesz jej informacje, jak może poprawić swoje umiejętności związane z rozmową.

Tent zaleca wykorzystanie podczas ćwiczenia rozmowy [listy typowych pytań i odpowiedzi podczas rozmów kwalifikacyjnych opracowanej przez CBS International Business School](#)⁶⁴.

- Dostosuj swoje pytania i informacje zwrotne do dziedziny, która interesuje podopieczną.
- Zaleć podopiecznej przygotowanie się do rozmów zarówno bezpośrednich, jak i online. W przypadku rozmów online ważne jest sprawdzenie przed rozmową, czy sprzęt działa prawidłowo.

-
- Zaproponuj podopiecznej odbycie rozmów informacyjnych z osobami pracującymi w interesującej ją branży. Z rozmów informacyjnych podopieczna może dowiedzieć się więcej o tym, jak pracuje się w określonej branży lub roli, a ponadto mogą one jej pomóc w rozwoju sieci kontaktów zawodowych.

3. Omówcie kroki następujące po rozmowie kwalifikacyjnej

- Porozmawiajcie o etykiecie w Polsce i Ukrainie dotyczącej dalszych kontaktów po rozmowach o możliwości pracy w firmie, jak i konkretnej ofercie pracy, w tym o napisaniu e-maila z podziękowaniem.
- Omówcie normy kulturowe związane z kontaktem ze strony potencjalnego pracodawcy po rozmowie. Jak długo podopieczna może czekać na odpowiedź z firmy po rozmowie? Co zrobić, jeśli firma się nie odezwie po kilku tygodniach?

DALSZE KROKI

1. Podopieczna może być zainteresowana przygotowaniem do rozmów informacyjnych i ich przeprowadzeniem. W takim przypadku umów taką rozmowę (online, bezpośrednio lub przez telefon) pomiędzy podopieczną a jednym z Twoich kontaktów pracujących w branży interesującej podopieczną.
2. W zależności od sytuacji zaproponuj pomoc w przygotowaniu się do nadchodzących rozmów (możesz to zaoferować w dowolnym momencie programu).

05

Spotkanie piąte: **nawiązywanie kontaktów zawodowych**

Cel spotkania

- ▲ Opracowanie wraz z podopieczną strategii nawiązywania kontaktów zawodowych (networking).
- ▲ Odegranie scenki sesji networkingowej.

Ćwiczenia

1. Opracujcie wraz z podopieczną strategię nawiązywania kontaktów zawodowych (networking)

- Zorientuj się w sieci kontaktów zawodowych oraz osobistych podopiecznej i porozmawiajcie o tym, jak można je wykorzystać najlepiej do celów poszukiwania pracy.
- Porozmawiajcie o sposobach nawiązywania kontaktów zawodowych, które są typowe w Polsce (np. LinkedIn, e-mail, wydarzenia itp.).
- Wyróżnij różne sposoby nawiązywania kontaktów zawodowych i pomóż podopiecznej w ich przyswojeniu.
 - Znajdź kogoś pracującego w dziedzinie interesującej podopieczną za pośrednictwem swojej sieci kontaktów. Potrenuj z podopieczną, jak należy poprosić o 30-minutową rozmowę informacyjną, podczas której będzie zadawać pytania o pracę rozmówcy i wyrazi zainteresowanie zatrudnieniem.
 - Odwiedźcie witrynę internetową firmy, która interesuje podopieczną, znajdźcie adres e-mailowy osoby kontaktowej w firmie i wykonajcie czynności opisane powyżej.
 - Poszukajcie targów pracy lub wydarzeń networkingowych organizowanych przez organizacje sektorowe, firmy lub organizacje.
- Omówcie normy kulturowe dotyczące nawiązywania kontaktów zawodowych, w tym rodzaje pytań, które warto zadawać, a także znaczenie small talk. Nawiązywanie kontaktów zawodowych jest dla wielu osób zadaniem trudnym i może stanowić jeszcze większe wyzwanie dla uchodźców, którzy jeszcze poznają nową kulturę i przystosowują się do niej. Zaproponuj kilka pomysłów na zwiększenie poczucia pewności siebie przez angażowanie się w small talk przy każdej nadarzającej się okazji i opracowanie krótkiej prezentacji własnej („elevator pitch”).

2. Odegrajcie próbną sesję networkingową

- Udawajcie nieformalną rozmowę na wydarzeniu networkingowym lub w ramach połączenia wideo. Poćwiczcie z podopieczną zadawanie pytań na temat pracy rozmówcy i zwróć uwagę na okazje do szerszego zaprezentowania doświadczenia zawodowego i zainteresowań.
- Omówcie próbną sesję networkingową. Przekaż podopiecznej informacje zwrotne i wysłuchaj opinii o tym, z czym się czuła swobodnie, a co było dla niej krępujące.

DALSZE KROKI

1. Zapytaj podopieczną, z kim chciałaby nawiązać kontakt w ramach sesji networkingowej. Zaczynajcie od krótkiej listy osób w różnych sektorach i na różnych stanowiskach, które ją interesują. Podczas następnej sesji możesz pomóc podopiecznej w ćwiczeniu umiejętności networkingowych pod tym kątem.
2. Poinformuj podopieczną, że następna sesja będzie Waszym ostatnim formalnym spotkaniem. Zapytaj, czy chciałaby powtórzyć jakieś konkretne ćwiczenia z poprzednich spotkań. Jeżeli tak, uwzględnij je w programie spotkania.

06

Spotkanie szóste: podsumowanie i dalsze kroki

Cel spotkania

Po omówieniu podstaw wraz z podopieczną możecie wykorzystać tę ostatnią sesję w programie do przygotowania do przyszłych sesji networkingowych. Spotkanie to stanowi dobrą okazję do powtórzenia tych ćwiczeń z poprzednich sesji, na których najbardziej zależy podopiecznej. Może także służyć do omówienia tematów, których nie zdążyliście omówić ze względów czasowych.

Tent zaleca także przygotowanie podsumowania omówionych wspólnie zagadnień, a także głównych wniosków.

Po zakończeniu programu mentoringu nie będziesz już mieć formalnych zobowiązań względem podopiecznej jako mentor. Możecie jednak wraz z podopieczną zdecydować się na pozostawanie w kontakcie po zakończeniu programu. Jasne określenie oczekiwań po zakończeniu programu mentoringu jest równie istotne jak na jego początku. Zachęcamy do określenia, na ile chcesz się zaangażować i jaka będzie Twoja dostępność dla podopiecznej po zakończeniu programu.

Ćwiczenia

1. Przygotuj podopieczną do przyszłych sesji networkingowych

- Jeżeli masz kontakty zawodowe, które chcesz przedstawić podopiecznej, zapytaj najpierw te osoby, czy byłyby tym zainteresowane i nie mają nic przeciwko przedstawieniu ich. Wyjaśnij, że Twoja podopieczna kończy program mentoringu, i opisz jej cele. Jeżeli dana osoba nie ma nic przeciwko nawiązaniu kontaktu, przedstaw ją.

-
- Porozmawiaj z podopieczną o tej osobie i dostosuj jej oczekiwania. Wyjaśnij, że rozmowa z tą osobą nie gwarantuje uzyskania pracy, ale osoba ta może podzielić się wiedzą na temat branży, firmy i stanowiska, a także przedstawić podopieczną kolejnym osobom, co umożliwi poszerzenie jej sieci kontaktów.
 - Pomóż w umówieniu spotkania podopiecznej z tą znajomą osobą. Możesz pomóc podopiecznej w przygotowaniu pytań i tematów na spotkanie.

2. Omówcie oczekiwania dotyczące Waszych relacji po zakończeniu programu

- Omówcie charakter Waszych relacji po programie. Zastanów się, co możesz, a czego nie możesz zaoferować (lub uzyskać) w ramach tych relacji w przyszłości:
 - Czy podopieczna może się z Tobą kontaktować w sprawie referencji?
 - Czy możesz sprawdzać jej CV i listy motywacyjne?
 - Czy chcesz się umówić na kawę za parę miesięcy?
 - Czy są jakieś osoby, z którymi możesz skontaktować podopieczną?
 - Czy wiadomo Ci o jakichś nadchodzących wydarzeniach networkingowych, podczas których podopieczna może przećwiczyć swoje umiejętności?

3. Podsumujcie spędzony wspólnie czas

- Podsumujcie wszystko, co omówiliście z podopieczną.
- Zapytaj podopieczną, co było jej największym osiągnięciem podczas programu mentoringu, co okazało się wyzwaniem i nad czym chciałaby pracować dalej po zakończeniu programu.
- Powiedz podopiecznej, czego nauczyło Cię doświadczenie mentoringu i co stanowiło wyzwanie.
- Przekaż podopiecznej ogólne informacje zwrotne i poproś ją o to samo.

DALSZE KROKI

1. Poinformuj podopieczną, że otrzyma z Tent ankietę satysfakcji po zakończeniu programu, i zachęć do jej wypełnienia.
2. Wyślij podopiecznej podziękowanie za współpracę podczas programu mentoringu. W podziękowaniu warto skoncentrować się na rozwoju zawodowym podopiecznej podczas programu, wyróżnić konkretne osiągnięcia i dodać słowa otuchy na przyszłość.

Dodatek

Przykładowy e-mail do potencjalnych mentorów

Do wysłania przez koordynatora mentoringu (więcej informacji zawiera [przewodnik po wdrożeniu](#)⁶⁵):

Temat: Okazja do mentoringu ukraińskich uchodźców w Polsce

Szanowni Państwo!

[nazwa firmy] uczestniczy w programie mentoringu dla ukraińskich uchodźców w Polsce organizowanym przez Tent Partnership for Refugees.

Jako koordynator mentoringu w tym programie prowadzę rekrutację pracowników do roli mentorów i bardzo liczę na Państwa udział!

Mentoring ukraińskiej uchodźczynie może mieć bardzo korzystny wpływ na rozwój jej kariery zawodowej. Dając osobisty przykład, dostarczając materiały na temat rozwoju kariery i pomagając podopiecznym w budowie sieci kontaktów zawodowych, macie okazję odmienić życie ukraińskiej uchodźczynie.

W ramach przygotowań do roli mentorów Tent zapewnia przewodnik i szkolenie, które zawierają wskazówki oraz proponowane tematy spotkań z podopieczną, takie jak sprawdzenie CV i listu motywacyjnego, ćwiczenie rozmowy kwalifikacyjnej i nawiązywania kontaktów zawodowych, a także połączenie ze swoją siecią kontaktów zawodowych.

Mentorzy powinni spotkać się z podopieczną co najmniej sześć razy w ciągu czterech do sześciu miesięcy i zająć się logistyką tych spotkań (najlepiej bezpośrednich).

Osoby zainteresowane udziałem w programie mentoringu proszone są o wypełnienie formularza rejestracyjnego dostępnego tutaj [wstawić link].

Chętnie odpowiem na pytania dotyczące roli mentora.

Mam nadzieję, że wiele osób spośród Państwa weźmie udział w tym programie i zdobędzie dzięki temu cenne doświadczenia!

Z pozdrowieniami

[imię i nazwisko]

Przypisy

1. <https://www.tent.org/members/>
2. <http://www.tent.org>
3. <http://www.hias.org>
4. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>
5. <https://reporting.unhcr.org/ukraine-situation>
6. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
7. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
8. <https://www.gov.pl/web/udsc-en/the-law-on-assistance-to-ukrainian-citizens-in-connection-with-the-armed-conflict-on-the-territory-of-the-country-has-entered-into-force>
9. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
10. <https://www.praca.gov.pl/eurzad/index.eup#/wyborSprawy/pomocDlaUkrainy>
11. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>
12. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10781>
13. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>
14. https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2022/10/ewl-report-ukrainians-in-poland-and-germany_en.pdf
15. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>
16. <https://translatorswithoutborders.org/language-data-for-ukraine>
17. <https://www.ef.com/wwen/epi/>
18. https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2022/10/ewl-report-ukrainians-in-poland-and-germany_en.pdf
19. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
20. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
21. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/100191>
22. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/100191>

23. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10781>
24. https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/index_en
25. <https://hias.org/publications/waiting-for-the-sky-to-close/>
26. <https://pomagamukrainie.gov.pl/potrzuje-pomocy>
27. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
28. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
29. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/97947>
30. <https://gdansk.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>
31. <https://katowice.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>
32. <https://gupkrakow.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>
33. <https://psz.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>
34. <https://warszawa.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>
35. <https://wroclaw.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>
36. <https://edukacja.um.warszawa.pl/przedszkola>
37. <https://fise.org.pl/>
38. <https://forummigracyjne.org/>
39. <https://fresw.pl/>
40. <http://www.bedzielepiej.org/index.php/2022/03/02/darmowe-lekcje-jez>
41. <https://fundacjaukraina.eu/kursy-jezyka-polskiego-lets-mow/>
42. <https://centrumwielokulturowe.waw.pl/>
43. <https://instytutjezykowy.pl/pl/kursy-online>
44. <https://hello.tutlo.com/help-for-ukraine>

45. <https://www.wnjs.pl/gdzie-uczymy/>
46. <https://ocalenie.org.pl/>
47. <https://fundacjaукраина.eu/>
48. <https://mamopracuj.pl/>
49. <https://www.profi-lingua.pl/>
50. <https://rioeducentrum.com/#dlaczego-dzialamy>
51. <https://www.facebook.com/sciiwc/>
52. <https://ukrainskidom.pl/>
53. <https://zlobki.waw.pl/aktualnosci/wolne-miejsca-w-warszawskich-placowkach-w-rekrutacji-uzupelniajacej-stan-na-dzien-25112022-r/>
54. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
55. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
56. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
57. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
58. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
59. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
60. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
61. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
62. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing
63. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
64. <https://www.cbs.de/en/blog/common-interview-questions-and-answers-and-tips/>
65. https://docs.google.com/document/d/1jOMuRO8fqWSQI02oG9J6e16XGBQ_2Qr7HYxED8riWCK/edit?usp=sharing



TENT

HIAS

Welcome the stranger.
Protect the refugee.

TENT.ORG