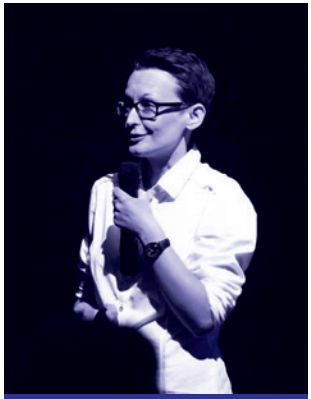
ZAwodowe ZAprzyjaźnianie

Ewa Furgał

Opis modelu usługi

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie


Ewa Furgał

jest wynikiem i podsumowaniem projektu innowacyjnego „ZAwodowe ZAprzyjaźnianie" zrealizowanego przez Ewę Furgał w ramach Inkubatora Innowacji Społecznych TransferHUB (www.transferhub.pl), prowadzonego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, PwC Polska Spółka z o.o. oraz Fundację Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia" współfinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Funduszy Europejskich.

Autorka: Ewa Furgał
Konsultacja i recenzja: Marta Iwanowska-Polkowska
Projekt graficzny i skład: Radek Śmigielski
W testowaniu modelu wzięły udział: ZAprzyjaźnione mentorki: Anita Angielczyk, Olga Drenda, Aleksandra Lenik, Joanna Ławicka, Anna Miler, Aldona Wrocławska

ISBN 978-83-61979-39-5

Prawa autorskie:

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie by Ewa Furgał w ramach TransferHUB www.transferhub.pl CC BY-SA 4.0

Publikacja dostępna na licencji Creative Commons: Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i autorów. Zezwala się na dowolne wykorzystanie materiałów, w tym utworów, tworzenie i rozpowszechnianie ich kopii w całości lub we fragmentach, wprowadzanie zmian i rozpowszechnianie utworów zależnych - pod warunkiem zachowania niniejszej licencji i wskazania autorów oraz FISE, jako w właścicieli praw do utworu. Treść licencji jest dostępna na stronie http:// creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.pl

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój
TRANSFER HUB
Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Spis treści

Wstęp ... 04
Dlaczego potrzebujemy ZAwodowego ZAprzyjaźniania? ... 05
Potrzeby dziewczyn i kobiet z ZA ... 08
Metoda pracy ... 12
Cele ZAwodowego ZAprzyjaźniania ... 13
Cele krótkoterminowe ... 13
Cele długoterminowe ... 13
Rola ZAprzyjaźnionej mentorki ... 14
Kompetencje ZAprzyjaźnionej mentorki ... 15
Dobranie w pary ZAprzyjaźnionych mentorek i uczestniczek ... 16
Przebieg relacji ... 17
Nawiązanie relacji ... 17
Zadania ZAprzyjaźnionej mentorki ... 18
Efekty i wskaźniki ... 19
Relacja internetowa ... 21
Zakończenie relacji ... 21
Superwizja pracy ZAprzyjaźnionej mentorki ... 22
Monitoring ZAwodowego ZAprzyjaźniania ... 22
Wnioski z testowania modelu ... 23
Rekomendacje uzupełnień modelu ... 26
Podsumowanie ... 28

Recenzja modelu ... 29

Załączniki ... 43
Załącznik nr 1. Raport z przebiegu relacji – formularz ... 44
Załącznik nr 2. Raport z doradztwa internetowego – formularz ... 45
Załącznik nr 3. Raport końcowy z relacji – przykład ... 46
Załącznik nr 4. Kontrakt – przykład ... 47
Załącznik nr 5. Przykładowe arkusze, jakie mogą zostać wykorzystane w czasie rozmowy mentorskiej ... 48
Załącznik nr 6. Skrypt ZAwodowego ZAprzyjaźniania ... 51
Załącznik nr 7. Profil uczestniczki ZAwodowego ZAprzyjaźniania i przebieg rekrutacji ... 52
Załącznik nr 8. Profil mentorki ZAwodowego ZAprzyjaźniania i przebieg rekrutacji modelu ... 53

O ZAwodowym ZAprzyjaźnianiu w TansferHUB

Uważamy, że praca jest wartością. Dlatego pracujemy na rzecz podnoszenia jakości edukacji i miejsc pracy w Polsce. Z takiego przekonania zrodził się TransferHUB – Inkubator innowacji społecznych – dobra przestrzeń na eksperyment, który daje początek zmianie. Mamy przyjemność pracować z wieloma osobami, które są ekspertami w swoich dziedzinach, a jednocześnie nie boją się testować, szukać lepszych, bardziej efektywnych rozwiązań znanych im problemów. Jedną z tych osób jest Ewa Furgał, która poprzez innowację społeczną ZAwodowe ZAprzyjaźnianie odpowiada na problem kobiet z zespołem Aspergera, które często w ogóle nie trafiają na rynek pracy, a jeśli są aktywne zawodowo, często pracują znacznie poniżej kwalifikacji. Widzimy, że zaprojektowany przez Ewę model działa i przynosi dobre efekty.

Inkubator TransferHUB jest jedną z odpowiedzi na konkurs ogłoszony przez Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, w ramach pilotażowego programu poszukiwania innowacji w różnych obszarach, a jednocześnie najbardziej efektywnego sposobu inkubowania innowacji społecznych. Najpierw pomagamy stworzyć nowe rozwiązanie problemu, potem testujemy je w skali mikro, a jeśli okaże się świetne staramy się zakorzenić je w systemie.

Inkubator TransferHUB prowadzi Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, która od blisko trzydziestu lat działa na rzecz poprawy warunków pracy w Polsce. Wiemy, że warto wdrażać sprawdzone i efektywne rozwiązania w tym zakresie, ale chcemy też szukać nowych, innowacyjnych pomysłów, dlatego zdecydowaliśmy się na stworzenie Inkubatora Innowacji Społecznych TransferHUB, który prowadzimy od 2016 roku. Nasz Inkubator dedykowany jest poszukiwaniu nowych rozwiązań w temacie przechodzenia z edukacji do zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb osób młodych.

Mamy nadzieję, że wypracowane i przetestowane przez naszych społecznych innowatorów i innowatorki rozwiązania, trafią do osób, które ich potrzebują.

Zespół **TransferHUB**

Więcej na **www.transferhub.pl**

zanotuj

Wstęp

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie to innowacyjna metoda wzmocnienia dziewczyn i kobiet z zespołem Aspergera (ZA), borykających się z niską sprawczością i niskim poczuciem własnej wartości, co uniemożliwia lub utrudnia im podejmowanie zatrudnienia zgodnie z ich kwalifikacjami. Dziewczyny i kobiety z ZA doświadczają barier w dostępie do edukacji i rynku pracy ze względu na płeć i niepełnosprawność. Są grupą, do której do tej pory nie kierowano dedykowanych programów wsparcia.

Model usługi ZAwodowe ZAprzyjaźnianie określa cele, kompetencje i zadania ZAprzyjaźnionej mentorki oraz efekty i wskaźniki ich realizacji w odniesieniu do każdego z rekomendowanych przynajmniej pięciu spotkań składających się na relację ZAprzyjaźnionej mentorki z uczestniczką.

Model ZAwodowego ZAprzyjaźniania zawiera jedynie przetestowane elementy. Propozycje jego rozszerzenia znajdują się w części 9. Rekomendacje uzupełnień modelu. ●

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie powstało z **połączenia mentoringu i befriendingu** i nie było jeszcze testowane w Polsce **w odniesieniu do osób w spektrum autyzmu**. Główne założenie jest takie, że niepracujące dziewczyny z zespołem Aspergera nawiążą i utrzymają wartościową relację z odnoszącą sukcesy zawodowe kobietą z ZA, relację wzmacniającą je osobiście i przygotowującą merytorycznie do starania się o pracę.

Dlaczego potrzebujemy ZAwodowego ZAprzyjaźniania?

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie odpowiada na problem niskiego poczucia własnej wartości i niskiej sprawczości dziewczyn i kobiet z zespołem Aspergera (ZA), które uniemożliwiają im lub utrudniają podejmowanie i utrzymanie zatrudnienia zgodnie z ich kwalifikacjami. Dziewczęta i kobiety z ZA to grupa, która doświadcza systemowej dyskryminacji m.in. w dostępie do edukacji i rynku pracy ze względu na płeć i niepełnosprawność. Główne składowe zespołu Aspergera to: specyficzne, wąskie zainteresowania (czasem bardzo specjalistyczne), problemy z nawiązywaniem i utrzymywaniem relacji społecznych, nietypowy sposób komunikacji, nietypowe potrzeby sensoryczne. Ze względu na niskie umiejętności społeczne i wyzwania sensoryczne dziewczyny z ZA najczęściej mają trudność ze znalezieniem pracy.

W grupie osób w spektrum autyzmu dziewczyny i kobiety doświadczają podwójnych standardów. Ze względu na fakt, że ZA jest diagnozowany na podstawie kryteriów opracowanych dla chłopców, dziewczęta są masowo, nieprawidłowo lub dużo później od chłopców diagnozowane. Nie otrzymują w ten sposób potrzebnego wsparcia, a ich potrzeby są niewidoczne. W wieku dojrzewania, wskutek odrzucenia przez grupę rówieśniczą, często zaczynają cierpieć na depresję i inne zaburzenia psychiczne. Towarzyszy im poczucie odmienności, które skutkuje olbrzymim lękiem

Według raportu **Ogólnopolski Spis Autyzmu**, pracuje 12% osób w spektrum autyzmu bez współwystępującej niepełnosprawności intelektualnej w wieku 18–24 lata i 38% w wieku 25–30 lat, nie ma niestety dostępnych danych z podziałem na płeć. Jeśli dziewczyny z ZA pracują, często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji, trudno im jest również miejsce pracy utrzymać.

zanotuj

Dziewczyny i kobiety z zespołem Aspergera są często uzdolnione w kierunkach technicznym, matematycznym, programistycznym, a więc w obszarach rynku pracy zdominowanych przez mężczyzn. Ale też w pracy z tekstem czy w kierunkach artystycznych, często wybierają również pracę z ludźmi. Aby skutecznie wesprzeć je w wejściu na rynek pracy, należy **brać pod uwagę nie tylko bariery związane z ich płcią i wiekiem, ale również z Zespołem Aspergera**.

społecznym. Świadomość niespełniania restrykcyjnych oczekiwań społecznych i izolacja społeczna owocują niskim poczuciem własnej wartości i niskim poczuciem sprawczości.

Zgodnie z raportem Ogólnopolski Spis Autyzmu, u 66% dorosłych w spektrum autyzmu bez współwystępującej niepełnosprawności intelektualnej występują zaburzenia psychiczne. Najczęściej są to zaburzenia depresyjne (31%), lękowe (29%) oraz zaburzenia obsesyjno-kompulsywne (19%). Zaburzenia psychiczne częściej występują u kobiet w spektrum (89%) niż u mężczyzn (55%). Szczegółowe analizy wykazały, że różnice te dotyczą przede wszystkich zaburzeń depresyjnych oraz lękowych. Na etapie edukacji aż 90% osób w spektrum autyzmu, bez niepełnosprawności intelektualnej, doświadcza nękania w szkole. Skutki społeczne tej sytuacji są ogromne: oprócz depresji i innych problemów zdrowotnych, występują znaczące koszty psychologiczne dla dziewczyn i kobiet z ZA oraz ich rodzin. Dziewczyny z ZA wycofują się z życia zawodowego i społecznego, marnują swoje olbrzymie talenty. Pracodawcy nie dowiadują się o potrzebach osób z ZA, jeśli nie

zanotuj

Mentoring wymieniany jest wśród dobrych praktyk przez The National Autistic Society w poradniku *Zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera*. Autism Women's Network rekomenduje natomiast **uwypuklanie mocnych stron osób z zespołem Aspergera w kontekście zawodowym**, takich jak: wysokie umiejętności analityczne, nieszablonowy sposób myślenia, wysoka etyka pracy, umiejętność długotrwałego skupienia się.

szukają one pracy, natomiast praktyki społeczne na rynku pracy, takie jak obciążająca szczególnie dla osób z ZA rozmowa kwalifikacyjna, nie zmieniają się.

Jednocześnie, dziewczyny i kobiety z ZA są często uzdolnione w kierunkach technicznym, matematycznym, programistycznym, a więc w obszarach rynku pracy zdominowanych przez mężczyzn. Ale też w pracy z tekstem czy kierunkach artystycznych, często wybierają również pracę z ludźmi. Aby skutecznie wesprzeć je w wejściu na rynek pracy, należy brać pod uwagę nie tylko bariery związane z ich płcią i wiekiem, ale również z ZA. Kluczowe jest wzmocnienie dziewcząt z ZA poprzez wsparcie ze strony kobiet z ZA, które borykają się z podobnymi barierami i mają podobne doświadczenia, ale z sukcesem funkcjonują na rynku pracy. Empowerment jest niezbędnym elementem w pracy z osobami doświadczającymi wykluczenia społecznego. Mentoring i befriending to rozwiązania rekomendowane przez The National Autistic Society oraz The Mentoring and Befriending Foundation.

O skuteczności mentoringu w pracy z osobami w spektrum autyzmu zaświadcza Temple Grandin w książce *Myślenie obrazami oraz inne relacje z życia z autyzmem* (wyd. Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2006) oraz we wspólnej z Kate Duffy pracy *Rozwijanie talentów. Ścieżki kariery dla osób z Zespołem Aspergera i autyzmem wysokofunkcjonującym* (wyd. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013). Mentoring wymieniany jest wśród dobrych praktyk przez The National Autistic Society w poradniku *Zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera* (wyd. Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2008). Autism Women's Network rekomenduje natomiast uwypuklanie mocnych stron osób z ZA w kontekście zawodowym, takich jak: wysokie umiejętności analityczne, nieszablonowy sposób myślenia, wysoka etyka pracy, umiejętność długotrwałego skupienia się. ●

Potrzeby dziewczyn i kobiet z zespołem Aspergera

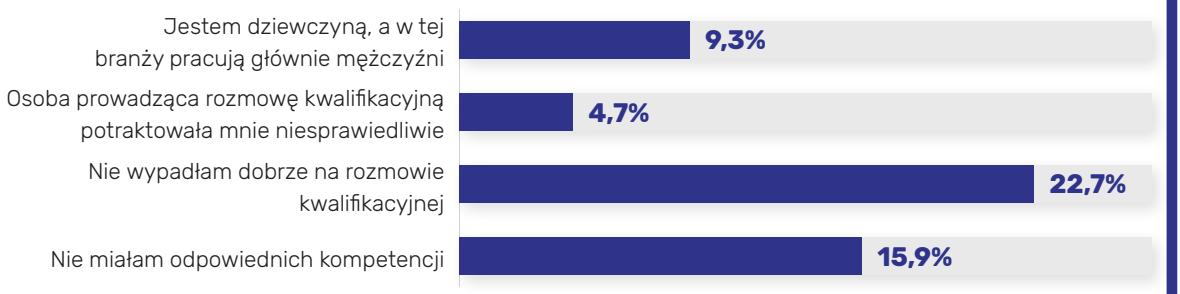
Aby dowiedzieć się więcej o barierach i potrzebach dziewczyn i kobiet z ZA, opracowałam ankietę „Aspergirls w pracy". Wypełniły ją 43 dziewczyny i kobiety z ZA, zarówno niepracujące, jak i pracujące, w wieku od 17 do 49 lat. Respondentki mieszkają głównie w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (41,9%), w miastach liczących 100–500 tys. mieszkańców mieszka 20,9%, w miastach do 100 tys. mieszkańców – także 20,9% oraz na wsi – 16,3% ankietowanych. Osoby niepracujące stanowiły 39,6% ankietowanych, 18,6% chciałoby zmienić pracę, 48,8% pracuje i nie planuje zmieniać pracy.

Aby dowiedzieć się więcej o barierach i potrzebach dziewczyn i kobiet z ZA, opracowałam ankietę „Aspergirls w pracy". Wypełniły ją 43 dziewczyny i kobiety z ZA, zarówno niepracujące, jak i pracujące, w wieku od 17 do 49 lat. Respondentki mieszkają głównie w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (41,9%), w miastach liczących 100–500 tys. mieszkańców mieszka 20,9%, w miastach do 100 tys. mieszkańców – także 20,9% oraz na wsi – 16,3% ankietowanych. Osoby niepracujące stanowiły 39,6% ankietowanych, 18,6% chciałoby zmienić pracę, 48,8% pracuje i nie planuje zmieniać pracy.

Na pytanie: **„Jak myślisz, dlaczego nie zostałaś przyjęta do pracy, o którą się starałaś?"**, aż 23,3% wskazało odpowiedź: „Nie wypadłam dobrze na rozmowie kwalifikacyjnej", a następne 4,7% odpowiedziało: „Osoba prowadząca rozmowę kwalifikacyjną potraktowała mnie niesprawiedliwie".

Potwierdza to moją obserwację, że rozmowy kwalifikacyjne stanowią szczególny problem dla dziewczyn i kobiet z ZA.

Jak myślisz, dlaczego nie zostałaś przyjęta do pracy, o która się starałaś?



zanotuj

Rozmowa o pracę wymaga dobrej autoprezentacji, płynnego wypowiadania się, utrzymywania kontaktu wzrokowego i formalnego ubioru – ze względu na niskie poczucie własnej wartości, problemy społeczne i wyzwania sensoryczne dziewczyny z ZA często na tym etapie odpadają. Jest więc duża potrzeba odpowiedniego, merytorycznego i psychologicznego przygotowania się do tego trudnego wyzwania. 9,3% respondentek odpowiedziało w tym wątku: „Jestem dziewczyną, a w tej branży pracują głównie mężczyźni".

Stosunek kobiet z zespołem Aspergera do pracy jest następujący: aż 58,1% odpowiedziało „Chcę pracować, ale nie wyobrażam sobie, że będę w pracy robić coś, czego nie lubię", natomiast 20,9% – „Chcę pracować, ale bardzo się boję, że nie będę akceptowana w pracy". Pojawiały się również dodatkowe odpowiedzi: „Chcę pracować, ale tylko na własnych zasadach", „Chcę pracować, ale nigdy na etacie u kogoś". Praca jest szczególnie ważnym obszarem w życiu osób z ZA i wobec braku lub śladowych relacji społecznych stanowi często sens życia.

Pytanie o zainteresowania przyniosło bardzo różnorodne odpowiedzi: najczęściej wymieniane były fotografia, psychologia, języki obce, literatura, autyzm oraz IT, ale pojawiały się również: fizyka, matematyka, działalność społeczna, sztuka, projektowanie czy „systematyzowanie wszystkiego".

Na pytanie: **„Jak powinno wyglądać komfortowe dla Ciebie miejsce pracy?"** aż 48,8% osób odpowiedziało „Chcę pracować zdalnie (z domu)", 34,9% wybrało odpowiedź „Mogę pracować z innymi osobami, ale sama w pomieszczeniu", a 30,2% – „Mogę pracować z innymi osobami, ale nie codziennie". Pojawiały się

Jaki masz stosunek do pracy?

zanotuj

też odpowiedzi: „Przede wszystkim komfort sensoryczny i emocjonalny: swoboda fizyczna przy wykonywaniu pracy, cisza, brak stresujących, ponaglających i komentujących osób" czy „Mogę pracować z innymi, ale w starannie dobranym zespole".

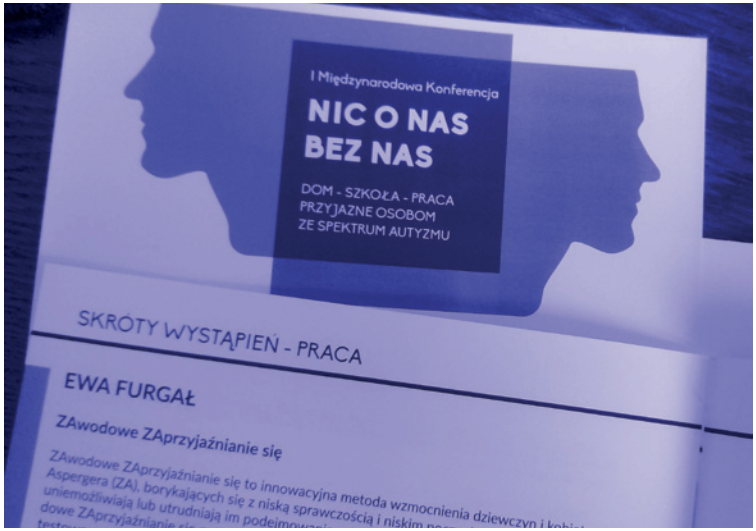
Na pytanie: **„Co przeszkadza lub przeszkadzałoby Ci w pracy?"** aż 81,4% wskazało brak jasno określonych obowiązków, a 76,7% – hałas, sztuczne światło i klimatyzację. Dla 72,1% niekomfortowa jest wspólna przestrzeń biurowa, a dla 69,8% konieczność utrzymywania relacji w pracy. Dziewczynom z ZA przeszkadzają również: rozmowy innych osób (60,5%), nieuporządkowana przestrzeń (58,1%), hierarchia (51,2%) i bycie w kontakcie z innymi osobami (46,5%). Wymieniano także: konieczność dostosowania się do czasu pracy, wymagań dotyczących wyglądu, nieelastyczny grafik, niezrozumienie dla specyficznych potrzeb związanych z ZA, np. wyciszenia się.

Z kolei na pytanie: **„Co pomaga lub co pomagałoby Ci w pracy?"** 79,1% wskazało samodzielne stanowisko, 72,1% wybrało informację zwrotną na temat swojej pracy, natomiast 69,8% osób – wyznaczoną osobę, do której można się zwrócić w razie potrzeby. Dziewczynom z ZA pomagają też: jasny opis stanowiska pracy (67,4%), jasno wyznaczone terminy wykonywania zadań (67,4%) oraz brak konieczności pracy w zespole (60,5%). Inne pomysły: zadaniowość i nienormowany czas pracy, elastyczność, atmosfera niepodkreślająca hierarchii, wsparcie, świadomość wartości własnej pracy, zaufany zespół, zobaczenie, jak ktoś inny pracuje, precyzyjne wskazówki i uwagi.

Pytanie: **„W jakim zawodzie chciałabyś pracować?"** przyniosło bardzo różne odpowiedzi. Dziewczyny wymieniały m.in. branżę IT, logistykę, design, projektowanie graficzne, redakcję, korektę, programowanie, pracę w bibliotece, pracę naukową.

Na pytanie: **„Jak myślisz, co mogłoby Ci pomóc zdobyć wymarzoną pracę?"** 37,5% odpowiedziało „Wystarczyłoby, gdybym miała więcej pewności siebie", 30,2% wybrało odpowiedź: „Zdobyłabym ją bez problemu, gdyby rekrutacja nie odbywała się w oparciu o rozmowę kwalifikacyjną", 22,7% chciałoby się dowiedzieć, jak innym dziewczynom z Zespołem Aspergera się to udało, natomiast 18,6% uważa, że pomogłoby przeszkolenie pracodawców odnośnie stereotypów na temat osób z Zespołem Aspergera.

Najczęściej wybieraną odpowiedzią na pytanie: **„Czy chciałabyś nawiązać kontakt z kobietą z zespołem Aspergera, która pracuje i robi to, co lubi?"** była: „Tak, chciałabym poznać jej doświadczenia w pracy i poznać ją prywatnie" (37,5%). Dziewczyny odpowiadały też: „Tak, chciałabym poznać jej doświadczenia w pracy" (32,5%) i „Tak, chciałabym poprosić ją o wskazówki, jak zdobyć pracę" (27,5%). **Pracujące kobiety z ZA zostały też zapytane o wskazówki i rady dla dziewczyn, które jeszcze nie pracują.** Pojawiły się m.in. takie wypowiedzi: „Polecam starać się o zdalne stanowiska pracy", „Wiedzieć, jaką chce się pracę", „Kształcić swoją samodzielność, dużo pytać, mówić o swoich słabościach", „Więcej wiary w siebie", „Traktować siebie jako wartościowego człowieka", „Mówić o swoich zaletach", „Nie bierzcie byle czego. Skończcie kierunek nauki, jaki Was naprawdę interesuje".



Podsumowując: odbiorczyniom innowacji bardzo zależy na pracy zgodnej z ich zainteresowaniami i kwalifikacjami. Oczekują w miejscu pracy warunków uwzględniających ich specyficzne potrzeby oraz wsparcia. Chcą poznać pracującą kobietę z ZA i oczekują od niej zarówno dzielenia się zawodowym, jak i prywatnym doświadczeniem. Oprócz indywidualnych talentów i kompetencji dziewczyny i kobiety z ZA posiadają również zasoby wynikające ze specyfiki bycia w spektrum autyzmu: umiejętność komunikowania się wprost, doskonałą pamięć, umiejętność długotrwałego skupienia się na monotonnej pracy, umiejętność samodzielnej pracy, wysoką etykę pracy, zaangażowanie, terminowość, zadaniowość, uczciwość, precyzję w wykonywaniu obowiązków służbowych. ●

zanotuj

zanotuj

Metoda pracy

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie to metoda pracy rozwojowej, w której ZAprzyjaźniona mentorka wspiera uczestniczkę zarówno swoim doświadczeniem zawodowym, jak i osobistym. Obydwie osoby w relacji są kobietami z zespołem Aspergera. Relacja jest ukierunkowana na znalezienie i utrzymanie pracy zgodnej z zainteresowaniami i kwalifikacjami uczestniczki. Proces rozwojowy uczestniczki powinien zawierać identyfikację mocnych stron, rozwój kompetencji zawodowych i społecznych, przygotowanie do procesu rekrutacyjnego (lub założenia własnej firmy) i do pracy w zawodzie. Relacja ma charakter wzmacniający i motywujący do rozwoju.

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie nie jest relacją terapeutyczną. Jeśli ZAprzyjaźniona mentorka uzna, że korzystniejsze dla uczestniczki byłoby rozpoczęcie procesu terapeutycznego, powinna o tym poinformować uczestniczkę. ZAprzyjaźniona mentorka ma prawo odmówić prowadzenia relacji, jeśli uważa, że ZAwodowe ZAprzyjaźnianie nie jest odpowiednią metodą pracy z uczestniczką. ●

Cele ZAwodowego ZAprzyjaźniania

Celem ZAwodowego ZAprzyjaźniania jest wzmocnienie niepracujących dziewczyn/kobiet z ZA i wsparcie ich w kierunku podjęcia zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami i zainteresowaniami,poprzez dostarczenie im wartościowej relacji z odnoszącą sukcesy na polu zawodowym i skłonną do podzielenia się własnym doświadczeniem kobietą z ZA. Dzięki relacji opartej na modelu ZAwodowego ZAprzyjaźniania uczestniczki przystąpią do poszukiwania pracy zgodnej z ich kwalifikacjami, wyposażone w zwiększone poczucie własnej wartości. Zyskają też wiedzę na temat barier, które mogą napotkać i nauczą się sposobów ich przełamywania. ZAwodowe ZAprzyjaźnianie wzmocni u niepracujących dziewczyn z ZA umiejętności społeczne, sprawczość, poczucie własnej wartości, motywację. Sprawi jednocześnie że wejdą na rynek pracy z wiarą we własne kompetencje i z wiedzą na temat czekających je wyzwań.

Cele krótkoterminowe

Krótkoterminowe cele ZAwodowego ZAprzyjaźniania są następujące:

- Osobiste wzmocnienie uczestniczki.
- Zwiększenie motywacji uczestniczki do starania się o pracę, pokazanie jej, że może robić to, co lubi i odnosić sukcesy w pracy.
- Rozpoznanie mocnych stron uczestniczki i określenie jej wymarzonego miejsc pracy.
- Poprawa dobrostanu psychicznego uczestniczki, która pozwoli nie zmarnować jej talentów.
- Poprawa relacji społecznych uczestniczki.
- Zwiększenie szansy na otrzymanie pracy poprzez merytoryczne i psychiczne przygotowanie uczestniczki do procesu rekrutacyjnego (lub założenia własnej firmy) oraz nawiązanie i utrzymanie przez nią relacji.
- Umożliwienie uczestniczce nawiązania kontaktu ze społecznością osób w spektrum autyzmu, co pozytywnie wpłynie na jej funkcjonowanie społeczne.

Cele długoterminowe:

Długoterminowe cele ZAwodowego ZAprzyjaźniania:

- Stworzenie i wdrożenie przyjaznego procesu rekrutacji dla kobiet z zespołem Aspergera.
- Zwiększenie świadomości wśród pracodawców na temat potrzeb kobiet z zespołem Aspergera.
- Zwiększenie widzialności kobiet z ZA i ich potrzeb, również w społeczności osób w spektrum autyzmu.

Rola ZAprzyjaźnionej mentorki

ZAprzyjaźniona mentorka łączy w ZAwodowym ZAprzyjaźnianiu role mentorki i przyjaciółki. Jej głównym zadaniem jest wzmacnianie uczestniczki oraz przekazywanie wiedzy i umiejętności dotyczących funkcjonowania na rynku pracy. ZAprzyjaźniona mentorka jest odpowiedzialna za nawiązanie i przebieg relacji, natomiast uczestniczka jest odpowiedzialna za to, jak wykorzysta nabytą wiedzę i umiejętności.

ZAprzyjaźniona mentorka:

- dzieli się własnym doświadczeniem
- słucha
- wydobywa potencjał
- dopytuje i pomaga zrozumieć sytuację
- buduje zaufanie i poczucie bezpieczeństwa
- docenia
- wspiera
- pokazuje postępy w rozwoju
- pomaga rozpoznać mocne strony
- przekazuje wiedzę i umiejętności
- uświadamia wartość pracy nad sobą
- motywuje i buduje zaangażowanie
- dostarcza wartościowe materiały do pracy
- pomaga w poszukiwaniu pracy

Kompetencje ZAprzyjaźnionej mentorki

zanotuj

ZAprzyjaźniona mentorka nie musi posiadać doświadczenia w prowadzeniu procesów rozwojowych (jako mentorka lub coachka). Powinna mieć przynajmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe (w pracy zgodnej z jej kwalifikacjami i zainteresowaniami), wysoką umiejętność autorefleksji, gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami, gotowość do nawiązania relacji w oparciu o model ZAwodowego ZAprzyjaźniania oraz otwarcie i z pełną akceptacją mówić o swoim spektrum autyzmu (być ujawnioną osobą z diagnozą zespołu Aspergera).

ZAprzyjaźniona mentorka powinna mieć podmiotowe i wzmacniające podejście do osób w spektrum autyzmu. W żadnym wypadku nie powinna diagnozować ani terapeutyzować uczestniczki.

Jeśli ZAprzyjaźniona mentorka nie wierzy, że cele relacji zostaną osiągnięte lub kwestionuje sensowność metody, nie powinna podejmować się prowadzenia relacji w oparciu o model ZAwodowego ZAprzyjaźniania. Mentorka ma prawo zrezygnować z relacji, jeśli uzna, że nie czuje się wystarczająco kompetentna lub że nie jest gotowa na przyjęcie odpowiedzialności za proces.

W trakcie relacji z uczestniczką ZAprzyjaźniona mentorka ma obowiązek raportowania przebiegu relacji (zgodnie z formularzami stanowiącymi **Załączniki nr 1 i 2** do opisu modelu) osobie koordynującej proces, a także odbywania przynajmniej raz w miesiącu superwizji. Powinna również dbać o własny dobrostan i kondycję psychiczną. ●

zanotuj

Dobranie w pary ZAprzyjaźnionych mentorek i uczestniczek

ZAprzyjaźnione mentorki i uczestniczki powinny zostać dobrane przez osobę koordynującą proces na podstawie doświadczenia lub zainteresowania pracą w konkretnym zawodzie lub branży (czy prowadzeniem działalności gospodarczej), a także zgodnie z miejscem zamieszkania. Uczestniczką może być dorosła kobieta z diagnozą zespołu Aspergera.

Należy przy tym zwrócić uwagę, czy uczestniczka zgłosiła się samodzielnie i upewnić się, że podjęła samodzielnie decyzję o nawiązaniu relacji z ZAprzyjaźnioną mentorką. Rekomendowany jest udział osób, które już zakończyły edukację lub zakończą ją w trakcie relacji z ZAprzyjaźnioną mentorką. ●

Przebieg relacji

zanotuj

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie jest relacją wzmacniającą i ukierunkowaną na cel związany ze znalezieniem i utrzymaniem satysfakcjonującej pracy przez uczestniczkę. Relacja ZAprzyjaźnionej mentorki z uczestniczką powinna potrwać co najmniej pięć miesięcy, jednak w zależności od potrzeb uczestniczki możliwa jest również dłuższa relacja.

Na czas trwania relacji i liczbę spotkań osobistych (możliwe są również spotkania poprzez Skype lub inne narzędzie internetowe) oraz szczegółowe zasady współpracy ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka umawiają się na pierwszym spotkaniu i podpisują kontrakt (**Załącznik nr 4** opisuje przykładowy kontrakt).

Opis modelu zawiera propozycję celów i wskaźników ich realizacji w odniesieniu do każdego z obowiązkowych pięciu spotkań, jednak mogą one być modyfikowane przez ZAprzyjaźnioną mentorkę w zależności od potrzeb uczestniczki i umówionej liczby spotkań. ●

Nawiązanie relacji

Nawiązanie relacji następuje poprzez kontakt e-mailowy ZAprzyjaźnionej mentorki z uczestniczką. ZAprzyjaźniona mentorka przedstawia się i proponuje uczestniczce spotkanie. Osoby umawiają termin i miejsce spotkania lub decydują, że spotkanie odbędzie się np. poprzez Skype. ZAprzyjaźniona mentorka informuje uczestniczkę, co wydarzy się na pierwszym spotkaniu i ile czasu potrwa.

Podczas 1. spotkania:

ZAprzyjaźniona mentorka dowiaduje się, jakie są potrzeby uczestniczki i informuje ją, jak będzie wyglądała relacja: jak często będą miały ze sobą kontakt (osobisty i internetowy) i jak mogą się komunikować. Obydwie osoby umawiają się na cele relacji, czas trwania relacji i liczbę spotkań (co najmniej pięć). ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka umawiają się na szczegółowe zasady współpracy poznają się nawzajem: opowiadają sobie o własnych doświadczeniach. Podczas pierwszego spotkania ZAprzyjaźniona mentorka odpowiada też na ewentualne pytania i wątpliwości uczestniczki odnośnie założeń i przebiegu relacji.

zanotuj

- Obydwie osoby podpisują też kontrakt. Zawiera on szczegółowo opisane zasady współpracy między ZAprzyjaźnioną mentorką, a uczestniczką, np. zasadę poufności, która wykluczy możliwość ingerencji innych osób w relację, czy określenie zakresu wsparcia. Powinien również precyzować warunki, w których każda ze stron może przerwać relację (np. naruszanie granic emocjonalnych czy nierealizowanie wyznaczonych celów).

Na tym etapie kluczowe jest, aby uczestniczka czuła, że jest całkowicie akceptowana przez ZAprzyjaźnioną mentorkę, oraz że będzie w tej relacji wspierana i wzmacniana. ●

Zadania ZAprzyjaźnionej mentorki

Opisane poniżej zadania mogą być modyfikowane w zależności od potrzeb uczestniczki i celów relacji wspólnie określonych przez ZAprzyjaźnioną mentorkę i uczestniczkę podczas pierwszego spotkania.

1. spotkanie:

1

- stworzenie bezpiecznej, przyjaznej atmosfery,
- zapoznanie się: opowiedzenie o sobie i dopytanie uczestniczki o jej doświadczenia,
- poinformowanie uczestniczki o tym, jaki będzie przebieg relacji,
- dowiedzenie się, jakie są potrzeby uczestniczki,
- określenie kryteriów sukcesu i celów do realizacji,
- odpowiedź na ewentualne pytania i wątpliwości uczestniczki odnośnie założeń i przebiegu relacji.

2. spotkanie:

2

- zidentyfikowanie barier w zdobyciu wymarzonej pracy przez uczestniczkę,
- zidentyfikowanie potrzeb sensorycznych uczestniczki w miejscu pracy,
- rozpoznanie zasobów (mocnych stron, talentów, umiejętności, kompetencji zawodowych) uczestniczki,
- generowanie pomysłów na pokonywanie barier w zdobyciu pracy lub rozwijaniu własnej działalności gospodarczej,
- wzmacnianie uczestniczki.

3. spotkanie:

3

- przekazanie wiedzy na temat tego, jak przygotować się do rozmowy o pracę,
- przekazanie swoich doświadczeń z miejsca pracy (lub doświadczeń z realizowania zleceń) na temat potrzeb sensorycznych, kontaktów z ludźmi, nieformalnych oczekiwań,
- opowiedzenie o wyzwaniach w miejscu pracy (lub podczas realizowania zleceń) i możliwych sposobach radzenia sobie z nimi,
- odpowiadanie na pytania uczestniczki,
- motywowanie i wzmacnianie uczestniczki.

4. spotkanie:

- przekazanie swoich doświadczeń na temat tego, jak skutecznie poszukiwać klientów/zleceń,
- zachęcanie uczestniczki do prezentacji swoich zasobów/kompetencji,
- motywowanie uczestniczki do stworzenia planu zdobycia pracy,
- wspólne zaplanowanie pierwszych kroków zmierzających do znalezienia pracy,
- wzmacnianie i motywowanie uczestniczki.

5. spotkanie:

- analiza planu zdobycia pracy,
- wsparcie w poszukiwaniu ogłoszeń lub zleceń,
- wzmacnianie i motywowanie uczestniczki,
- podsumowanie relacji: odniesienie do zaplanowanych kryteriów sukcesu i celów uczestniczki. ●

zanotuj

Efekty i wskaźniki

Opisane poniżej efekty i wskaźniki mogą być modyfikowane w zależności od potrzeb uczestniczki i celów relacji wspólnie określonych przez ZAprzyjaźnioną mentorkę i uczestniczkę podczas pierwszego spotkania.

Po 1. spotkaniu:

EFEKTY: Uczestniczka jest w kontakcie z ZAprzyjaźnioną mentorką, dzieli się swoimi doświadczeniami.

WSKAŹNIKI:

- Uczestniczka opowiada o swoich zainteresowaniach i ewentualnym doświadczeniu na rynku pracy.
- Uczestniczka słucha i dopytuje, kiedy ZAprzyjaźniona mentorka opowiada o sobie.
- Uczestniczka dopytuje o przebieg relacji i o to, co ma się wydarzyć.
- Uczestniczka umawia się na cele relacji i liczbę spotkań.
- Uczestniczka podpisuje kontrakt.

Po 2. spotkaniu:

EFEKTY: Uczestniczka czuje się w komfortowo w relacji z ZAprzyjaźnioną mentorką i wie, jakie ma zasoby i oczekiwania.

WSKAŹNIKI:

- Uczestniczka opowiada o swoim wymarzonym miejscu pracy i o swoich oczekiwaniach.
- Uczestniczka potrafi wskazać swoje umiejętności, talenty, kompetencje.
- Uczestniczka potrafi zidentyfikować swoje potrzeby sensoryczne w miejscu pracy.
- Uczestniczka potrafi zidentyfikować bariery w zdobyciu pracy w interesującym ją zawodzie/branży i ma pomysły na to, jak je pokonywać.

zanotuj

Po 3. spotkaniu:

EFEKTY: Uczestniczka potrafi przygotować CV i list motywacyjny, posiada wiedzę na temat możliwych wyzwań w interesującym ją zawodzie/branży i sposobów radzenia sobie z nimi.

WSKAŹNIKI:

- Uczestniczka potrafi zredagować CV i list motywacyjny.
- Uczestniczka potrafi wskazać swoje mocne strony w CV.
- Uczestniczka wykazuje motywację do przygotowania się do rozmowy o pracę.
- Uczestniczka wie, co zrobić (oraz czego nie robić), aby utrzymać pracę w danym zawodzie/branży.

Po 4. spotkaniu:

EFEKTY: Uczestniczka wie, jak przygotować się do rozmowy o pracę lub jak zdobyć klientów/zlecenia, jest zmotywowana do stworzenia planu zdobycia pracy, potrafi zaplanować pierwsze kroki zmierzające do znalezienia pracy.

WSKAŹNIKI:

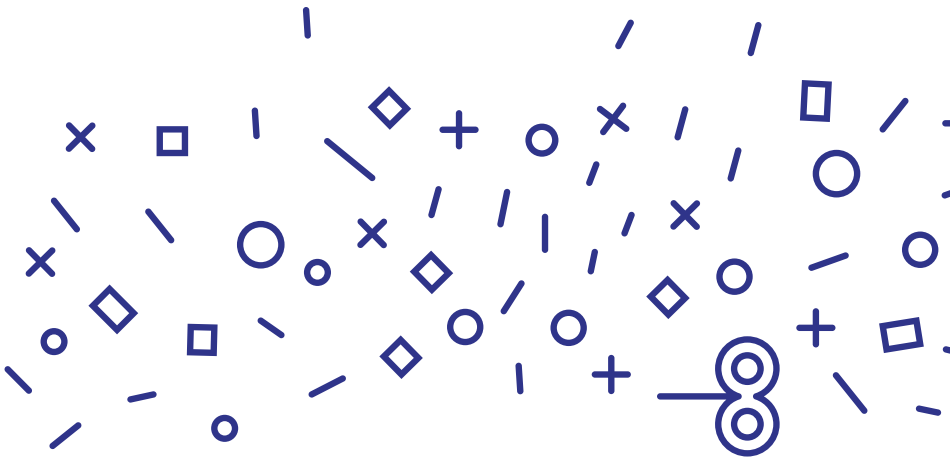
- Uczestniczka potrafi opowiadać o swoich kompetencjach i mocnych stronach lub potrafi zareklamować swoje usługi.
- Uczestniczka wie, na jakie elementy autoprezentacji zwracają uwagę pracodawcy.
- Uczestniczka wie, od czego (lub gdzie) zacząć poszukiwania pracy lub klientów/zleceń.

Po 5. spotkaniu:

EFEKTY: Uczestniczka ma sprecyzowane oczekiwania i plan zdobycia pracy, rozpoczęła realizację planu.

WSKAŹNIKI:

- Uczestniczka jest dobrze zorientowana w aktualnych ogłoszeniach o pracę w interesującym ją zawodzie/branży.
- Uczestniczka wysłała dokumenty aplikacyjne w odpowiedzi na wybrane ogłoszenie.
- Uczestniczka wybrała miejsca pracy i stanowiska (lub zlecenia), o które będzie się ubiegać. ●



Relacja internetowa

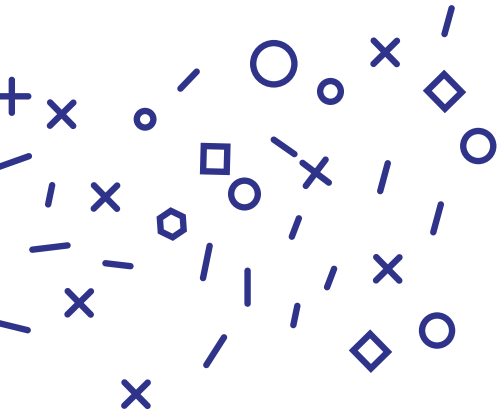
Oprócz osobistych spotkań ZAprzyjaźniona mentorka jest z uczestniczką w kontakcie internetowym (np. mailowym lub na portalach społecznościowych) przez cały czas trwania relacji. Kontakt jest nawiązywany co najmniej raz w tygodniu i powinien mieć charakter ciągły. W zależności od preferencji i potrzeb uczestniczki kontakt internetowy może okazać się łatwiejszy lub ważniejszy od osobistych spotkań. Warto zapytać uczestniczkę, jaka forma kontaktu jest dla niej najbardziej komfortowa. Istnieje możliwość, aby część celów zaplanowanych w odniesieniu do spotkań osobistych zrealizować poprzez kontakt internetowy.

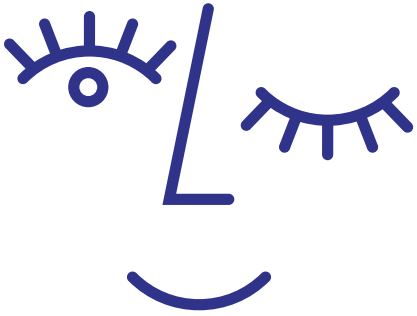
Cele kontaktu internetowego:

- Utrzymywanie i pogłębianie relacji.
- Dostarczanie uczestniczce wartościowych materiałów, np. artykułów, ogłoszeń o pracę, adresów przydatnych stron internetowych. ●

Zakończenie relacji

Relacja powinna zakończyć się ustaleniem, czy cele zostały osiągnięte oraz przekazaniem uczestniczce wzmacniającej i motywującej informacji zwrotnej. Informacja ta powinna zostać przygotowana i przekazana uczestniczce pisemnie, np. w formie listu polecającego dla pracodawców. ZAprzyjaźniona mentorka powinna również przekazać uczestniczce listę przydatnych kontaktów, np. do organizacji działających na rzecz osób w spektrum autyzmu lub do zaufanych doradców zawodowych. Wartością dodaną będzie, jeśli ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka pozostaną w kontakcie po zakończeniu ZAwodowego ZAprzyjaźniania. ●





zanotuj

zanotuj

Superwizja pracy ZAprzyjaźnionej mentorki

Obowiązkiem ZAprzyjaźnionej mentorki jest korzystanie z superwizji co najmniej raz w miesiącu przez cały czas trwania relacji z uczestniczką. Superwizja powinna wspierać ZAprzyjaźnioną mentorkę w odpowiadaniu na trudne sytuacje występujące w relacji i na wątpliwości pojawiające się w przebiegu relacji. Superwizja powinna być również dla ZAprzyjaźnionej mentorki okazją do uruchomienia lub pogłębienia refleksji nad własną postawą, wartościami i założeniami oraz ich wpływem na relację z uczestniczką. Szczegóły organizacyjne superwizji ustala osoba koordynująca proces w porozumieniu z ZAprzyjaźnioną mentorką. ●

Monitoring ZAwodowego ZAprzyjaźniania

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie, jako kilkumiesięczny proces rozwojowy, powinno być stale monitorowane. Ponieważ ZAprzyjaźnione mentorki mają obowiązek raportowania przebiegu relacji, potrzebna jest osoba koordynująca proces, która będzie czuwać nad terminowym wypełnianiem i przesyłaniem raportów z przebiegu relacji przez mentorki. Do obowiązków osoby koordynującej proces należy: wyznaczenie terminów raportowania i egzekwowanie przesyłania raportów (np. ostatni dzień każdego miesiąca relacji), informowanie ZAprzyjaźnionych mentorek o ich obowiązkach, czuwanie nad regularnym korzystaniem przez ZAprzyjaźnione mentorki z superwizji. Jeśli jest taka potrzeba, osoba koordynująca proces może również administrować platformą komunikacyjną (np. zamkniętą grupą lub forum), gdzie ZAprzyjaźnione mentorki mogą się ze sobą komunikować, wymieniać doświadczeniami z relacji oraz materiałami.

ZAprzyjaźnione mentorki są zobowiązane do przygotowywania w trakcie relacji z uczestniczką dwóch rodzajów raportów:

- raportu z przebiegu relacji (formularz jest **Załącznikiem nr 1** do opisu Modelu),
- raportu z doradztwa internetowego (formularz jest **Załącznikiem nr 2** do opisu Modelu).

Obydwa rodzaje raportów są opracowywane raz w miesiącu i dostarczane osobie koordynującej proces.

Osoba koordynująca proces, na podstawie raportów dostarczanych przez ZAprzyjaźnione mentorki oraz komunikacji z nimi, przygotowuje raport końcowy z relacji (formularz jest **Załącznikiem nr 3** do opisu Modelu). Raport ten podsumowuje przebieg relacji i określa, czy cele relacji zostały zrealizowane oraz formułuje wnioski na przyszłość. ●

Wnioski z testowania modelu

zanotuj

Model ZAwodowego ZAprzyjaźniania został przetestowany z udziałem sześciu uczestniczek i sześciu ZAprzyjaźnionych mentorek.

Testowanie modelu odbywało się od stycznia do czerwca 2018 roku i przyniosło następujące wnioski:

- Po pięciu miesiącach relacji uczestniczki zostały nie tylko wzmocnione w poszukiwaniu pracy zgodnej z ich zainteresowaniami i kwalifikacjami, ale poprawiły również umiejętności społeczne i poziom sprawczości. Testowanie dowiodło, że relacja oparta na modelu ZAwodowego ZAprzyjaźniania ma pozytywny wpływ na funkcjonowanie społeczne i zawodowe dorosłych kobiet z zespołem Aspergera.

- Połowa uczestniczek zadeklarowała pozostanie w kontakcie ze swoimi ZAprzyjaźnionymi mentorkami. Świadczy to o tym, że relacje miały charakter wzmacniający i osobiste znaczenie dla obydwu stron i że relacja oparta na modelu ZAwodowego ZAprzyjaźniania może przynosić korzyści nie tylko uczestniczce, ale również ZAprzyjaźnionej mentorce.

- W trakcie testowania działała w portalu społecznościowym zamknięta grupa dla ZAprzyjaźnionych mentorek, która była forum wymiany doświadczeń w relacjach z uczestniczkami oraz pełniła funkcję superwizji koleżeńskiej. Superwizja ta polegała na wspólnym omawianiu trudnych sytuacji w relacjach. Pomysł na założenie grupy pojawił się podczas spotkań z ZAprzyjaźnionymi mentorkami, przed rozpoczęciem testowania, jako sposób na ułatwienie wzajemnej komunikacji. Grupa okazała się wzmacniająca dla ZAprzyjaźnionych mentorek i wspierająca w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami, natomiast nie miała większego wpływu na przebieg poszczególnych relacji, dlatego nie jest częścią modelu. Warto jednak tworzyć warunki do wymiany doświadczeń między ZAprzyjaźnionymi mentorkami i do wzajemnego wsparcia, np. sieć ZAprzyjaźnionych mentorek.

- Jedna z uczestniczek zrezygnowała ze spotkań osobistych

zanotuj

z ZAprzyjaźnioną mentorką i do końca relacji pozostawała z nią jedynie w kontakcie internetowym. Warto zachować elastyczność, jeśli chodzi o formę kontaktu i odpowiadać na bieżąco na potrzeby uczestniczek. Rozwiązanie może być funkcjonalne również wtedy, gdy ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka nie spotykają się osobiście.

- Wątpliwości wśród ZAprzyjaźnionych mentorek budził sposób zakończenia relacji. Pozostanie w kontakcie z uczestniczką nie było obowiązkowe. Natomiast wśród osób, które chciały kontynuować relację, trudność wywoływała perspektywa zmiany jej charakteru: z bardziej mentorskiej na bardziej przyjacielską. Nie ma jednego rekomendowanego wzoru postępowania w takiej sytuacji, natomiast warto uwrażliwić ZAprzyjaźnione mentorki, aby porozmawiały z uczestniczkami otwarcie i asertywnie o zmianie, która ma nastąpić.

- Nie wszystkie ZAprzyjaźnione mentorki korzystały z tematów proponowanych na każde spotkanie z uczestniczką. Część potrzebowała jasno wyznaczonych zadań i konkretnej struktury na każde spotkanie, w niektórych przypadkach relacje rozwijały się w mniej ustrukturyzowany sposób, jednak z zachowaniem ustalonych celów. Warto zdecydować wspólnie na pierwszym spotkaniu, jak relacja będzie wyglądać i czego obydwie strony potrzebują, aby czuć się w niej komfortowo.

- Część uczestniczek borykała się w trakcie relacji z trudnościami psychicznymi, które wpływały na ich zdolność do realizowania celów zawodowych. Ponieważ ZAwodowe ZAprzyjaźnianie nie ma charakteru, ani celów terapeutycznych, w takiej sytuacji praca ZAprzyjaźnionych mentorek powinna być regularnie superwizowana, aby wspierać je w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami. Należy się również upewnić, czy ZAprzyjaźnione mentorki właściwie rozumieją założenia modelu, aby uniknąć sytuacji, w której będą próbowały podejmować interwencje o charakterze terapeutycznym. Warto pamiętać o tym, że relacja, której jednym z głównych celów jest osobiste wzmocnienie uczestniczki, może być szczególnie cenna dla osób doświadczających trudności psychicznych.

- ZAwodowe ZAprzyjaźnianie wymaga finansowania. Model został tak opracowany, aby zminimalizować koszty, jednak środki finansowe są niezbędne, aby opłacić pracę ZAprzyjaźnionych mentorek i superwizję. Warto pozyskać również środki na pokrycie kosztów związanych z osobistymi spotkaniami ZAprzyjaźnionych mentorek i uczestniczek w przestrzeni publicznej (np. spotkania w kawiarniach), ewentualne kosztów podróży ZAprzyjaźnionych mentorek i uczestniczek oraz na wynagrodzenie za pracę osoby koordynującej proces.

Następujące wnioski z testowania zostały włączone do opisu modelu:

zanotuj

- Uczestniczką może być dorosła kobieta z diagnozą zespołu Aspergera. Należy zwrócić uwagę, czy uczestniczka zgłosiła się samodzielnie i upewnić się, że podjęła samodzielnie decyzję o nawiązaniu relacji z ZAprzyjaźnioną mentorką. Rekomendowany jest udział osób, które już zakończyły edukację lub zakończą ją w trakcie relacji z ZAprzyjaźnioną mentorką.

- Na pierwszym spotkaniu ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka powinny podpisać kontrakt, w którym ustalą szczegółowe zasady współpracy. Kontrakt powinien zawierać m.in. zasadę poufności, która wyklucza możliwość ingerencji innych osób w przebieg relacji.

- ZAwodowe ZAprzyjaźnianie nie jest relacją terapeutyczną. Jeśli ZAprzyjaźniona mentorka uzna, że korzystniejsze dla uczestniczki byłoby rozpoczęcie procesu terapeutycznego, powinna o tym poinformować uczestniczkę. ZAprzyjaźniona mentorka ma prawo odmówić prowadzenia relacji, jeśli uważa, że ZAwodowe ZAprzyjaźnianie nie jest odpowiednią metodą pracy z uczestniczką.

- Jeśli ZAprzyjaźniona mentorka nie wierzy, że cele relacji zostaną osiągnięte lub kwestionuje sensowność metody pracy z uczestniczką, nie powinna podejmować się prowadzenia relacji w oparciu o model ZAwodowego ZAprzyjaźniania.

- ZAprzyjaźniona mentorka powinna mieć podmiotowe i wzmacniające podejście do osób w spektrum autyzmu. W żadnym wypadku nie powinna diagnozować ani terapeutyzować uczestniczki.

- Obowiązkiem ZAprzyjaźnionej mentorki jest korzystanie z superwizji co najmniej raz w miesiącu przez cały czas trwania relacji z uczestniczką. ●

zanotuj

Rekomendacje uzupełnień modelu

Rekomendacje uzupełnień modelu pojawiły się w trakcie testowania. Zostały zgłoszone na spotkaniu z mentorkami podsumowującym proces testowania oraz przez zewnętrzną konsultantkę modelu.

Poniżej znajdują się rekomendacje, które warto włączyć w proces planowania relacji opartych na modelu ZAwodowego ZAprzyjaźniania. Należy jednak pamiętać o tym, że rekomendacje te nie zostały przetestowane, nie sprawdzono więc, w jaki sposób wpłyną na relacje między ZAprzyjaźnionymi mentorkami, a uczestniczkami. Pozostałe rekomendacje znajdują się w recenzji modelu -> **strona 29**.

O jakie elementy warto rozwinąć model:

- **Warto zapewnić ZAprzyjaźnionym mentorkom szkolenie przygotowawcze, prowadzone przez doświadczoną coachkę/ mentorkę metodą „uczenia się przez doświadczenie", w wymiarze co najmniej 24 godzin szkoleniowych.** Podczas szkolenia ZAprzyjaźnione mentorki zdobędą wiedzę na temat specyfiki prowadzenia procesu rozwojowego, zdobędą umiejętności potrzebne do wykonywania pracy w charakterze ZAprzyjaźnionej mentorki oraz uruchomią refleksję na temat tego, jak ich własne doświadczenia, przekonania i założenia mogą wpłynąć na relację z uczestniczką.
Program szkolenia powinien obejmować: doskonalenie umiejętności interpersonalnych, w tym udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej, zapoznanie się z modelami rozmowy mentoringowej i specyfiką pracy w charakterze ZAprzyjaźnionej mentorki, trening motywowania i wydobywania potencjału osób, nabycie wiedzy na temat procesu przechodzenia przez zmianę i etapów kariery zawodowej, nabycie umiejętności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami oraz rozwijanie samoświadomości. Jako część szkolenia rekomendowany jest także trening antydyskryminacyjny, pozwalający na przyjrzenie się własnym założeniom, stereotypom i uprzedzeniom wobec kobiet w spektrum autyzmu, kobiet z niepełnosprawnościami oraz kobiet z zaburzeniami psychicznymi.

Program szkolenia powinien obejmować: doskonalenie umiejętności interpersonalnych, w tym udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej, zapoznanie się z modelami rozmowy mentoringowej i specyfiką pracy w charakterze ZAprzyjaźnionej mentorki, trening motywowania i wydobywania potencjału osób, nabycie wiedzy na temat procesu przechodzenia przez zmianę i etapów kariery zawodowej, nabycie umiejętności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami oraz rozwijanie samoświadomości.

- **Podczas szkolenia warto wyposażyć ZAprzyjaźnione mentorki w narzędzia, z których mogą skorzystać w relacji z uczestniczką:** przykładowy scenariusz rozmowy mentoringowej, arkusz do identyfikacji mocnych stron czy przykładowe CV. Narzędzia te należy jednak stosować adekwatnie do potrzeb uczestniczki i wyznaczonych celów relacji. W niektórych relacjach lepszy efekt przyniesie dzielenie się własnymi doświadczeniami i osobiste wsparcie ze strony ZAprzyjaźnionej mentorki, niż stosowanie testów i arkuszy. Z kolei inne uczestniczki lepiej odnajdą się w pracy wykorzystującej proponowane narzędzia i polegającej na wykonywaniu konkretnych zadań. Metoda pracy powinna zostać dostosowana do potrzeb i możliwości uczestniczki.
- **Warto zapewnić uczestniczkom dostęp do interwencyjnego wsparcia psychologicznego** na cały czas trwania relacji z ZAprzyjaźnionymi mentorkami. ●

zanotuj

Podsumowanie

Testowanie ZAwodowego ZAprzyjaźniania z udziałem sześciu ZAprzyjaźnionych mentorek i sześciu uczestniczek przyniosło następujące efekty:

- 2 uczestniczki zdobyły pracę,
- 1 uczestniczka podjęła decyzję o założeniu działalności gospodarczej,
- 1 uczestniczka została przygotowana do praktyk w interesującym ją zawodzie,
- 1 uczestniczka zakwalifikowała się na staż,
- 3 uczestniczki przeszły rozmowy kwalifikacyjne w trakcie testowania.

Model ZAwodowego ZAprzyjaźniania można wdrażać zarówno poprzez organizacje i instytucje wspierające kobiety w spektrum autyzmu, jak i w firmach je zatrudniających. W przypadku zastosowania modelu w przedsiębiorstwie rekomendowane jest szkolenie kadry zarządzającej oraz – w miarę możliwości – pracowników i pracowniczek, uwrażliwiające na potrzeby i bariery kobiet w spektrum autyzmu w miejscu pracy.

Nie jest możliwe realizowanie samych relacji ZAprzyjaźnionych mentorek i uczestniczek w oparciu o model ZAwodowego ZAprzyjaźniania. Obowiązkowym elementem modelu jest superwizja pracy ZAprzyjaźnionych mentorek. Możliwe jest także wdrożenie rekomendowanych uzupełnień: szkolenia przygotowawczego dla ZAprzyjaźnionych mentorek oraz interwencyjnego wsparcia psychologicznego dla uczestniczek. ●

RECENZJA MODELU
„ZAwodoweZAprzyjaźnianie"

Opracowała:
Marta Iwanowska-Polkowska

zanotuj

RECENZJA MODELU „ZAwodowe ZAprzyjaźnianie"

Model zwrócił moją uwagę, jako praktyczne, podparte badaniami i bardzo partnerskie rozwiązanie wspierania dorosłych kobiet z zespołem Aspergera. Bliższe zapoznanie się z nim potwierdziło moje pierwsze wrażenie.

Z modelem „ZAwodowe ZAprzyjaźnianie" miałam przyjemność zapoznać się słuchając wystąpienia Ewy Furgał, podczas konferencji organizowanej w kwietniu 2018 roku przez Fundację Kokonovo. Już wtedy model zwrócił moją uwagę, jako praktyczne, podparte badaniami i bardzo partnerskie rozwiązanie wspierania dorosłych kobiet z ZA. Bliższe zapoznanie się z modelem potwierdziło moje pierwsze wrażenie.

W czym upatruję najmocniejsze strony modelu:

1) Bazowanie na badaniach pokazujących sytuację zawodową kobiet w spektrum autyzmu w Polsce i ich potrzeby związane z wchodzeniem na rynek pracy i z pracą zawodową.
2) Skupienie się w modelu na wyzwaniach zawodowych (wyłącznie) kobiet z ZA, którym to (niestety) poświęca się mniej uwagi w ogólnym postrzeganiu i analizowaniu zjawiska autyzmu w naszym kraju. Doceniam to, że ten model jest skupiony na kobietach i im dedykowany.
3) Założenie, że proces wsparcia dla uczestniczek programu ma być relacją mentorską, a nie terapeutyczną czy coachingową. Mentoring, jako metoda wspierania rozwoju innych, jest metodą bezpieczniejszą niż coaching czy terapia i wymagającą mniejszego przygotowania niż dwie pozostałe.
4) Założenie, że kluczowym elementem prowadzonych procesów mentorskich jest relacja, partnerstwo i zaufanie, jakie buduje mentorka z uczetniczką. Wszyscy ludzie do rozwoju i zmiany potrzebują bezpiecznych, akceptujących relacji. Nawet osoby introwertyczne czy w spektrum autyzmu, potrzebują czasem drugiej osoby, która bez oceny i chęci zmieniania jej samej, wesprze ją w przechodzeniu przez trudniejszy moment życia. Dlatego mam poczucie, że relacje, które zbudują w oparciu o ten model mentorki i uczestniczki, mogą

być cennym źródłem poszerzania świadomości, refleksji, rozwoju zawodowych umiejętności i zmian.

5) Założenie, że wsparcie udzielone uczestniczkom koncentruje się na kwestiach zawodowych, a nie osobistych, rodzinnych. Skłania ono tym samym uczestniczki do większej aktywizacji zawodowej, wzięcia odpowiedzialności za siebie i skupienia się na tym obszarze życia. Jeżeli nawet proces mentorski ujawni potrzeby terapeutyczne jakiejś z uczestniczek, to świadomość celów i potrzeb zawodowych może być dla niej źródłem motywacji do rozwojowej pracy nad sobą. Praca zawodowa jest bowiem jednym ze źródeł sensu życia osób dorosłych i może być źródłem motywacji do wprowadzania zmian w innych obszarach życia.

6) Zasada, że mentorkami zostają osoby pracujące zawodowo i ujawnione ze względu na zespół Aspergera, co wypełnia intencję modelowania odwagi i samodzielności uczestniczek.

7) Założenie, że mentorkami zostają kobiety z ZA, pracujące w bardzo różnych obszarach, w różnym wieku i z różnym doświadczeniem, co daje szansę na skorzystanie z modelu większej liczbie kobiet, o różnorodnych zainteresowaniach.

8) Budowanie sieci współpracy pomiędzy mentorkami w trakcie trwania procesu, tak by mogły wymieniać się doświadczeniami i wiedzą oraz wspierać się w sytuacjach, kiedy pojawiają się trudności.

9) Opracowanie programu kolejnych sesji mentorskich, tak by proces miał określoną strukturę przebieg i ukierunkowany był na osiągnięcie konkretnych rezultatów.

10) Ale przy jednoczesnej dbałości o elastyczność i otwartość, by każda z relacji mentorskich mogła przebiegać w swoim tempie, przy poszanowaniu potrzeb i oczekiwań obu stron.

Elementami modelu, wymagające doprecyzowania

Z mojej perspektywy jako coacha kariery, doradcy kariery i psychologa elementami modelu, wymagającymi doprecyzowania i rozwinięcia były:

- Ustalenie i wystandaryzowanie kontraktu (zasad współpracy) pomiędzy uczestniczką i mentorką.
- Wspólne, zintegrowane przygotowanie mentorek do pełnienia tej roli, poprzez udział w szkoleniu.
- Wyposażenie mentorki w narzędzia, arkusze, rozwiązania, które ułatwią im prowadzenie procesu.
- Określenie rodzajów superwizji i celów jej prowadzenia dla mentorek, w szczególności, gdy rolę mentorki pełni osoba niedoświadczona w wspieraniu rozwoju innych czy też w sytuacji, gdy pojawią się problemy, przeszkody w prowadzeniu danego procesu.

zanotuj

zanotuj

1. Kierunek mentoringu

Po zapoznaniu się z modelem i jego omówieniu widzę, że procesy mentoringowe mogą przebiegać w trzech kierunkach, w trzech nurtach merytorycznych:

Jak zdobyć pracę?

- Preferencje zawodowe, wiara w swój potencjał.
- Dobra praca dla mnie?
- Opracowanie CV.
- Rozmowa kwalifikacyjna – jak się przygotować i ją przejść?
- Radzenie sobie z stresem na rozmowie kwalifikacyjnej.
- Negocjowanie warunków z pracodawcą.

Jak utrzymać pracę?

- Adaptacja w nowym miejscu pracy – na co zwrócić uwagę?
- Mówić, nie mówić o ZA?
- Moja wrażliwość sensoryczna – czego potrzebuję, by efektywnie pracować?
- Wrażliwość sensoryczna a warunki pracy – możliwe dostosowania.
- Jak rozmawiać o swoich potrzebach w miejscu pracy?
- Jak rozwiązywać konflikty w miejscu pracy?

Jak założyć własną działalność i ją utrzymać?

- Jak zdobywać klientów?
- Jak utrzymać klientów?
- Omówienie ewentualnych trudności w prowadzeniu swojej działalności.

Dodatkowo, z mojego punktu widzenia, procesy mogłyby być dłuższe – mogłyby się składać z nawet 8 czy 10 sesji. Korzystne mogłoby być także wspieranie uczestniczek w kolejnym etapie czyli w adaptacji w nowym miejscu pracy.

2. Kontrakt

W procesach rozwojowych, zarówno mentoringowych jak i coachingowych czy terapeutycznych, zawsze zawierane są kontrakty pomiędzy osobą korzystającą ze wsparcia, a osobą wspierającą.

Tak podpisywane kontrakty mają wartość symboliczną – w ich podpisaniu chodzi o zaakcentowanie zasad ważnych dla obu stron relacji, aby obie strony miały jasność, jakie zasady rządzą procesem, w którym biorą udział.

Jakie elementy mogą się pojawić w kontrakcie:

- Poufność. Jasne określenie tego, kto ma wiedzę o tym, co jest tematem rozmów z daną uczestniczką. Poufność a superwizja.
- Konkretność – koncentracja na sprawach zawodowych.
- Szczerość.
- Otwartość na przyjmowanie, udzielanie informacji zwrotnej.
- Odpowiedzialność.
- Zakładanie dobrych intencji po obu stronach.
- Informacja o tym, że mentorka korzysta z superwizji i jaki jest jej cel.
- Zakres wsparcia – otwartość na to, by w przypadku, gdy mentorka zauważy u podopiecznej objawy trudności psychologicznych, utrudniających jej funkcjonowanie zawodowe, pozwoli sobie na to, by polecić jej innych specjalistów.

W „kontrakcie" powinno wybrzmieć, że proces mentoringowy nie jest procesem terapeutycznym, że jego celem nie jest „leczenie" uczestniczki, ale udzielanie jej wsparcia i wskazówek w zakresie pracy zawodowej, rozwoju kariery. Niemniej jednak, jeżeli trudności psychologiczne uczestniczki będą stawały na drodze jej efektywnego korzystania z mentoringu, a przez to też realizowania jego celów (np. szukania pracy), to rolą mentorki jest poruszenie tego tematu z uczestniczką i podpowiedzenie jej (w ramach pełnionej roli mentorki), jakie kroki może podjąć, by po prostu zadbać o siebie i polepszyć swój komfort życia.

3. Przygotowanie mentorek – szkolenie

Po zapoznaniu się z modelem uważam, że kluczowe jest przygotowanie mentorek do pełnienia tej roli. Jeżeli mentorkami w modelu „ZAwodowe ZAprzyjaźnianie" mogą zostawać przede wszystkim kobiety ze spektrum, samodzielne zawodowo, z różnych obszarów zawodowych, ale niezwiązane zawodowo z profesjonalnym wspieraniem innych – nie muszą być trenerkami, coacherkami czy doradczyniami zawodowymi – to warto rozważyć ich odpowiednie przygotowane do tej roli. Rekomendowaną formą jest dwudniowe (a nawet trzydniowe) szkolenie, kładące nacisk na umiejętnościowe i narzędziowe przygotowanie się do budowania relacji i wsparcia, w oparciu o mentoring. Warto nadmienić, że szkolenie dla mentorek można częściowo poprowadzić w formie grupowej, a częściowo w formie teleklas – poprzez kontakt telefoniczny, bądź Skype – tak by dopasować metody do preferencji edukacyjnych, sensorycznych mentorek, które są także osobami z diagnozą ZA.

zanotuj

Wstępna propozycja programu szkolenia:

1) Integracja i zapoznanie się uczestniczek.
2) Specyfika podejścia mentorskiego:
   - Mentoring a inne metody wspierania rozwoju zawodowego: szkolenie, doradztwo, terapia, coaching, mowa motywacyjna.
   - „Kontrakt" w procesie mentorskim – jak go budować? Zasady pracy mentorskiej. Dlaczego warto je ustalać?
   - Jak budować zaufanie w procesie mentoringowym?
   - Czego się obawiam, pełniąc rolę mentorki?
   - Model GROW w podejściu mentorskim.
3) Umiejętności mentorki – wyjaśnienie i ćwiczenie:
   - Słuchanie. Aktywne słuchanie.
   - Zadawanie pytań – rodzaje pytań.
   - Dawanie rad – jak je dawać, jak ich nie dawać.
   - Informacja zwrotna budząca zaangażowanie.
   - Wyznaczanie celów w procesie mentoringowym.
   - Postawa mentorki, jej system wartości i wpływ jej doświadczeń oraz przekonań na kształtowanie postaw, wartości i podejmowane decyzje uczestniczki.
   - Jak i w jakim zakresie dzielić się swoją historią oraz swoimi doświadczeniami w roli mentorki?
   - Perspektywa „Czego nas to uczy?" w procesach mentoringowych.
4) Zmiana – jak na nią reagujemy:
   - Proces przechodzenia przez zmianę.
   - Jak radzić sobie z oporem?
   - Czego potrzebujemy, by zmiana zaszła?
   - Pewność siebie – jak ją budować?
   - Krytyka i obawy z nią związane, które blokują przed zmianą.
5) Kilka słów o zarządzaniu karierą i rozwojem zawodowym:
   - Różne definicje kariery.
   - Podstawowe pojęcia: osobowość zawodowa, mocne (silne) strony, talenty, kompetencje zawodowe, zadania zawodowe, zainteresowania.
   - Wartości zawodowe – jaką rolę pełnią w czerpaniu satysfakcji zawodowej i motywacji do pracy.
   - Etapy rozwoju zawodowego.
   - Y'ki, Millenialsi i Z'ety na rynku pracy – jakie mają wymagania, jakie potrzeby, co ich wyróżnia na rynku pracy. Jakie kłopoty w pracy zawodowej mają przedstawicielki/przedstawiciele młodszych pokoleń tylko dlatego, że w pracy zawodowej stykają się z przełożonymi ze starszych pokoleń, np. z X'ami.
6) Przykładowe narzędzia / arkusze / testy, które mogą zostać wykorzystane w procesie mentoringowym.
7) Trudne sytuacje, jakich obawiają się mentorki i sposoby radzenia sobie z nimi.
8) Ja jako mentorka – refleksja nad sobą w tej roli. Identyfikacja swoich mocnych stron w roli mentorki.
9) Podsumowanie warsztatów. Ankiety i dyplomy.

Korzyści z udziału w szkoleniu dla przyszłych mentorek:

- Zrozumienie roli mentorki, dostrzeżenie różnic pomiędzy pracą w roli mentorki, a pracą w roli coacherki, terapeutki, doradczyni czy nauczycielki.
- Zrozumienie, jaka odpowiedzialność wiąże się z pełnieniem tej roli w stosunku do osoby młodszej, mniej doświadczonej zawodowo i życiowo, często też z szeregiem trudności natury psychologicznej, wynikających nie tylko z samej diagnozy ZA, ale też z zaburzeń towarzyszących, o których mowa we wstępie do modelu).
- Poznanie struktury procesu mentoringowego.
- Poznanie narzędzi i technik pracy mentorskiej.
- Wyposażenie się w podstawową wiedzę na temat rozwoju kariery i radzenia sobie z trudnościami w rozwoju zawodowym.
- Otworzenie się na zagadnienia, pojęcia związane z karierą zawodową, które później mogą być samodzielnie eksplorowane przez mentorki, w ramach własnego rozwoju.
- Identyfikacja własnych zasobów i wyzwań związanych z pełnieniem roli mentorki. Wzmocnienie pewności siebie w pełnieniu tej roli.
- Zapoznanie się z trudnościami, jakie mogą się pojawić w trakcie prowadzenia procesów mentoringowych. Omówienie ich i udzielenie wsparcia mentorkom.
- Zawiązanie partnerstwa z innymi mentorkami, by w przyszłości mogły wspierać się w pełnieniu tej roli i prowadzeniu procesów mentoringowych.

Ostateczna decyzja o podjęciu się roli mentorki

Po szkoleniu mentorka powinna mieć możliwość podjęcia ostatecznej decyzji o tym, czy chce i czuje się kompetentna do tego, by wejść w program, w roli mentorki, czy też nie. Aby proces mentorski (czy jakikolwiek inny proces wspierania drugiej osoby w rozwoju) był skuteczny i przyniósł zamierzone efekty, osoba pełniąca rolę mentorki musi podjąć tę rolę świadomie, czuć się w niej osadzona i pewna siebie. Należy jednocześnie podkreślić, że pewność siebie i zaufanie do siebie w tej roli nie wyklucza doświadczania i analizowania pojawiających się trudności, sięgania po pomoc i superwizję.

4. Narzędzia, w jakie można wyposażyć mentorki

a. Arkusze:

Warto rozważyć wyposażenie mentorek w narzędzia pomocne przy prowadzeniu rozmów z uczestniczkami. Pisząc o narzędziach, mam na myśli arkusze, tabele, zestawy pytań, które mogą być pomocne przy strukturalizowaniu rozmowy i skupianiu uwagi na ważnych tematach. Wiele osób dorosłych, nie tylko ze spektrum, ma trudność w nazywaniu swojego potencjału – w mówieniu o tym, w czym są dobre, co jest ich mocną stroną, jakie zadania preferują, co jest dla nich ważne w pracy. Model zakłada natomiast, że część rozmów ma być dedykowana właśnie takim tematom, jak analiza mocnych stron, zainteresowania, przygotowanie CV, przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej.

zanotuj

zanotuj

Oto kilka przykładowych narzędzi, które mogą zostać użyte w trakcie prowadzenia rozmów mentorskich:

- Moje mocne strony – przykład tego narzędzia: **Załącznik nr 5.**
- Arkusz do analizy swojego SWOT. Analiza SWOT koncentruje się na mocnych i słabych stronach (wewnętrznych) a także szansach i zagrożeniach (zewnętrznych).
- Zestaw pytań do prowadzenia rozmowy zgodnie z modelem GROW. Model GROW jest najbardziej znanym modelem prowadzenie rozmów coachingowych, ale też mentorskich. Nadaje strukturę rozmowie, pomagając w przejściu od problemu do rozwiązania i działania. Jego nazwa to akronim czterech słów, które nazywają cztery główne obszary rozmowy:
  - **G** – goal – czyli cel
  - **R** – reality – czyli rzeczywistość, punkt wyjścia
  - **O** – options – czyli opcje, możliwe rozwiązania
  - **W** – will – wybór, czy określenie opcji, która zostanie wdrożona w życie / stworzenie planu działania.
- Autoafirmacja – czyli jak mówić dobrze o sobie, podkreślając swoje mocne strony: - przykład tego narzędzia: **Załącznik nr 5**.
- Rekomendacje do tworzenia „dobrych" CV i kilka wzorów CV, opracowanych zgodnie ze współczesnymi trendami.
- Zestaw pytań, także tych „trudnych", jakie mogą się pojawić podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Powyższe narzędzia mogą być przekazane mentorkom w trakcie opisanego wcześniej szkolenia bądź niezależnie.

b. Testy

Z mojej praktyki pracy coachingowej i doradczej w zakresie rozwoju zawodowego i zarządzania swoją karierą, to właśnie identyfikacja swojego potencjału – nazwania swoich naturalnych cech (talentów) oraz określenie swoich mocnych stron, czyli tych obszarów działania, w których czujemy się dobrze – stanowi największe wyzwanie dla moich klientów, uczestników warsztatów. I jest to obserwacja uniwersalna i niezależna od tego, czy pracuję z kobietami, czy z mężczyznami, niezależna też od stażu pracy i profilu zawodowego.

Dlatego też rozważyłabym wprowadzeniu do modelu „Zawodowe Zaprzyjaźnianie" jednego z testów służących do oceny potencjału zawodowego. Testy, o których myślę, są wystandaryzowanymi narzędziami diagnostycznymi, skupionymi na sferze zawodowej. Nie są to testy psychologiczne czy kliniczne, a ich opracowanie, sposób przeprowadzania (zawsze on-line), jest zupełnie oderwany do świata spektrum i nie niesie obciążenia klinicznego. Testy te nie kojarzą się z terapiami. Każdy z nich pokazuje – niezależnie od jednostkowych wyników – że każda osoba badana posiada jakieś mocne strony. Dodatkowo świadomość mocnych stron pozwala z nich efektywnie korzystać, dostosowując zadania zawodowe i warunki pracy do swoich preferencji. Każde z proponowanych narzędzi jest bardzo popularne

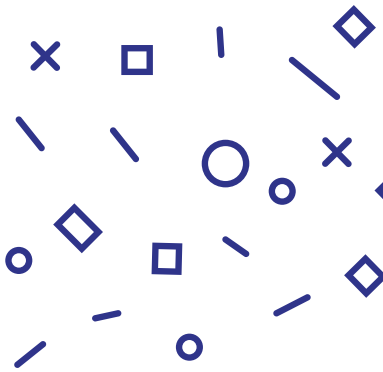
i wykorzystywane w firmach w całej Polsce zarówno do rekrutacji, wspierania efektywności pracowników, jak i całych zespołów.

Ich zastosowane ma jednak dwa ograniczenia:

a. Pierwsze to cena – wszystkie są narzędziami komercyjnymi. Koszt badania wahać się może od 100 do 500 złotych, w zależności od wybranego narzędzia i opcji skorzystania z feedbacku osoby zewnętrznej.
b. Drugie to interpretacja – aby uczestniczka i mentorka skorzystały z wyników takiego testu, warto zagwarantować spotkanie trójstronne pomiędzy uczestniczką, mentorką i osobą z zewnątrz, specjalizującą się w wykorzystaniu i interpretacji wyników konkretnego testu.

Przykładowe narzędzia cenione na rynku polskim:

- **FRIS** – polskie narzędzie służące identyfikacji preferowanych stylów myślenia, czyli sposobów rozumowania. Różnice pomiędzy wspomnianymi czterema stylami myślenia wynikają z tego, na czym koncentruje się w procesach myślowych dana osoba, a są to FAKTY, RELACJE, IDEE, STRUKTURY. Więcej informacji o tym teście można znaleźć na stronie: **www.fris.pl**.
- **IP121** – to również polskie narzędzie służące z kolei do profilowania osobowości zawodowej. Test ten identyfikuje 12 cech osobowości zawodowej, które mają wpływ na efektywność w pracy. Dodatkowo test ten opisuje takie wymiary jak: motywatory, łatwość rozwoju określonych kompetencji, preferowane style działania czy ograniczenia, jakie mogą pojawić się w zarządzaniu swoim rozwojem zawodowym. Więcej informacji o tym teście można znaleźć na stronie: **www.advisio.pro**.
- **Test Gallupa – Clifton Strengths (StrengthsFinder)** – jest to z kolei test, który bada tak zwane talenty, czyli naturalne predyspozycje do określonych sposobów działania. Łącznie diagnozuje 34 talenty, wskazując jednocześnie 5 najmocniejszych. Ideą tego narzędzia jest nakierowanie osoby badanej na podejmowanie się takich zadań zawodowych, które są spójne z jej talentami, co prowadzi do większej satysfakcji i efektywności. Więcej informacji o tym teście można znaleźć między innymi na stronie: **www.marta.bara.pl**.
- **Insights DiscoveryTM** – to z kolei szkockie narzędzie, wystandaryzowane w Polsce, dedykowane diagnozie osobowości zawodowej w oparciu o teorię Gustawa Junga. Dzięki wynikom z tego testu osoba badana zyskuje wiedzę o czynnikach motywujących, obszarach rozwoju osobistego, potrzebach przekładających się na jej relacje z innymi oraz swoim stylu działania. Jest to narzędzie dość zbliżone do wspomnianego wcześniej IP121. Więcej informacji o tym teście można znaleźć na stronie: **www.insights.pl**.



zanotuj

zanotuj

5. Wsparcie dla mentorek

W opisie modelu znajduje się rekomendacja, by mentorki raz w miesiącu korzystały z superwizji zewnętrznej. Ze swojej perspektywy też polecam to rozwiązanie. Warto podkreślić, że superwizja może być realizowana w dwóch obszarach:

- **Superwizja problemowa**, czyli wsparcie w rozwiązaniu konkretnych problemów, jakie pojawiają się w trakcie prowadzenia rozmów i budowania relacji z uczestniczką. Ten rodzaj superwizji nastawiony jest na dostarczenie rozwiązań problemów, które mogę pojawiać się w trakcie rozmów z uczestniczkami, ale też w trakcie budowania procesu mentoringowego.
- **Superwizja rozwojowa** to superwizja nakierowana na wsparcie świadomości mentorki w pełnionej roli i we własnym rozwoju w tym zakresie. Ten rodzaj superwizji jest szczególnie cenny, jeżeli mentorka rozważa związanie się z tą rolą na stałe czy prowadzenie kilku procesów z kilkoma uczestniczkami jednocześnie.
- **Superwizja pod kątek psychologicznym.** Dodatkowo warto rozważyć, danie mentorkom opcjonalnej możliwości konsultacji z psychologiem czy psychiatrą, specjalizującym się we wspieraniu, terapii osób z zespołem Aspergera, ale też innych zaburzeń psychicznych,takich jak zaburzenia lękowe, depresja, nerwica. Uważam, że ważne jest, by mentorki mogły – w trudniejszych momentach – wesprzeć się merytorycznie w rozumieniu funkcjonowania uczestniczek, z którymi są w relacji mentorskiej. I choć założeniem modelu nie jest terapeutyzowanie uczestniczek, to wiele trudności zawodowych uczestniczek może wynikać ze specyfiki ZA. Wydaje się więc, że możliwość skonsultowania się, omówienia konkretnych przykładów wyzwań z niezależnym ekspertem, może mieć wartość dla mentorek i przełożyć się na efektywność procesu. Tym bardziej, że zakłada się, że mentorki nie muszą mieć wykształcenia psychologicznego, mają bowiem reprezentować profesje, w zakresie których mają wspierać mentorsko swoje podopieczne.

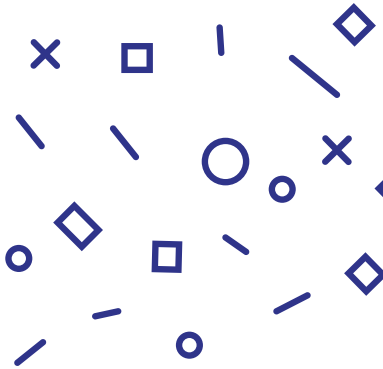
Za tą ostatnią formą superwizji przemawia fakt, że zgodnie z przywołanymi we wstępie do modelu badaniami (Ogólnopolski Spis Autyzmu), istotna część osób ze spektrum doświadcza zaburzeń współwystępujących, jak depresja, czy zaburzenia lękowe, nerwice, zachowania kompulsywne i jest to znacznie powszechniejsze u kobiet niż u mężczyzn. Oznacza to, że istnieje duże prawdopodobieństwo, że w niektórych z prowadzonych procesów mentoringowych ich uczestniczki doświadczać będą wspomnianych trudności psychicznych, a niekoniecznie będą posiadać wsparcie w tym zakresie. Podczas testowania modelu, takie sytuacje miały miejsce, a mentorki potrzebowały skonsultować z profesjonalistą swoje obserwacje i doświadczenia.

Chcę jednocześnie podkreślić, że ten rodzaj superwizji **nie ma na celu pokazania mentorce, jak**

terapeutyzować uczestniczkę mentoringu. To nie czas i nie miejsce na taki rodzaj wsparcia, a mentorka dzięki superwizji nigdy nie zyska odpowiednich kompetencji do prowadzenia terapii. Natomiast jeżeli mentorka wzbudzi zaufanie uczestniczki, okaże jej życzliwość i wsparcie, może właśnie po mentorsku zachęcić ją do skorzystania z profesjonalnego wsparcia u terapeutów, ekspertów w zakresie konkretnych zaburzeń. Wsparcia niepolegającego na terapii ZA, ale takiego, które pomaga radzić sobie w sytuacji depresji, doświadczania lęków, które buduje pewności siebie i rozwija umiejętności troszczenia się o siebie. Dzięki takiemu pokierowaniu relacją, mentorka będzie mogła skupić się w procesie mentoringowym na sprawach zawodowych,co jest założeniem tego procesu, a uczestniczka dostanie akceptację, wsparcie, ale też wskazówki, gdzie i jak pod opieką profesjonalistów może uzyskać potrzebą pomoc, w zakresie swoich trudności psychicznych towarzyszących ZA, a nie samej terapii ZA.

Podkreślę też, że taki standard prowadzenia procesów pomocowych towarzyszy między innymi pracy coacha. Jest on między innymi zapisany w kodeksie coachów profesjonalnych, działających zgodnie z standardem ICF (International Coach Federation) albo zgodnie z zasadami Izby Coachingu. Jeżeli w trakcie procesu coachingowego okaże się, że obszar wsparcia udzielanego przez coacha kończą się, bo klientka czy klient przejawia objawy, które mogą świadczyć o zaburzeniu zdrowia psychicznego, co ogranicza istotnie jego funkcjonowanie, pracę zawodową, a przez to i korzystanie z takiej metody pracy, jaką jest coaching, to rolą coacha jest poinformowanie o tym klienta czy klientki. Nie tyle diagnozowanie jej czy jego, bo coach nie ma koniecznych do tego kompetencji, ale opowiedzienie o tym, co się widzi i co go niepokoi. Rolą coacha jest też w takiej sytuacjizachęcanie klientki czy klienta, by poszukał wsparcia u terapeuty czy psychiatry. Zadaniem coacha jest powiedzienie uczciwie, szczerze i profesjonalnie, dlaczego proces może okazać się nieefektywny. Nie chodzi przy tym o dystansowanie się od klientki, klienta, tylko o bycie profesjonalnym w pełnieniu swojej roli, czyli też określającym granice metody, jaką się pracuje.

Trzeba przyjąć do wiadomości, że rekruterzy są nastawieni na minimalizowanie ryzyka podejmowania decyzji o wyborze kandydata, kandydatki w procesie rekrutacyjnym. Po prostu, po ludzku boją się zatrudniać osoby „budzące podejrzenia", „jakieś inne", źle rokujące pod kątem adaptacji i efektywności. I to nie jest ich zła wola – nie możemy jej z góry zakładać – tylko świadomość konsekwencji, jakie im grożą, gdy popełnią błąd: kary, duże koszty, ryzyko utraty pracy. Te reguły dotyczą wszystkich, zarówno, gdy proces rekrutacyjny przechodzi osoba neurotypowa, a nie tylko osób ze spektrum. Oczywiście zdarzają się różnice: na pewno w nowoczesnych firmach, w firmach informatycznych czy w start-up'ach jest większa otwartość na różnorodność, większe zrozumienie tego, że osoby innowacyjne, twórcze mogą być trochę „inne" i nie zawsze łatwe w współpracy, ale takie podejście nie jest częste w polskich firmach. Znając rekruterów,



zanotuj

zanotuj

zajmując się przez lata oceną pracowników wiem też, że rekruter szybciej zobaczy u kandydata czy kandydatki objawy psychopatologii niż np. zespołu Aspergera, bo wiedza o tych objawach jest dla wielu rekruterów dostępna. Oznacza to, że nieprzyjęcie takiego kandydata czy kandydatki do pracy nie będzie wyrazem dyskryminacji osoby z ZA, ale po prostu wyrazem troski o swój interes i logiki działania rekruterów. Jeżeli więc chcemy, by więcej osób z ZA znajdywało pracę, musimy mieć odwagę nazywać tego typu trudności i szukać rozwiązań. A jednym z tych rozwiązań jest zatroszczenie się osób z ZA o swoje zdrowie psychiczne, budowanie świadomości siebie, minimalizowanie objawów i ograniczanie ich wpływu na codzienne funkcjonowanie.

Uważam, że praca zgodnie z tym modelem, prowadzenie procesów mentoringowych w ramach ZAwodowego Zaprzyjaźniania się, może być bezpieczną okazją do rozmowy o tych delikatnych tematach. Wręcz mam poczucie, że relacja pomiędzy mentorką i uczestniczką może być pierwszą relacją, w której otwarcie przyzna się ona do swoich trudności, otrzyma wsparcie, nie doświadczy oceny,ale właśnie zrozumienia. I dlatego warto dać sobie zielone światło do tego, by gdy zajdzie taka potrzeba, powiedzieć podopiecznej: „Widzę u Ciebie to i to, troszczę się o Ciebie, mam czy miałam podobnie. Pozwól sobie iść i szukać wparcia, popracuj nad tym i nad tym, a będzie Ci łatwiej i może znajdziesz pracę".

W organizacjach (firmach) jest dużo barier – z tym nie będę dyskutować. Tak! Polskim organizacjom brakuje ciągle empatii i otwartości na szeroko rozumianą „inność". Społeczeństwu też. Ale wchodząc do organizacji, chcąc pracować dla kogoś, musimy sami zadbać o to, by minimalizować bariery, które są po naszej stronie – po stronie kandydatów i kandydatek do pracy. A taką barierą może być po prostu ich gorsza kondycja psychiczna, a nie samo ZA. Nie sama diagnoza zespół Aspergera – podkreślę.

Dla mnie osobiście otwierającym na tę perspektywę filmem był film „Buntownik z wyboru" z Robinem Williamsem i Mattem Damonem. I choć w filmie nie pada słowo autyzm czy zespół Aspergera, to u głównego bohatera można podejrzewać zaburzenia ze spektrum. Film mądrze opowiada o tym, że główny bohater musi zmierzyć się z demonami z przeszłości, swoim poczuciem izolacji, odrzucenia oraz lękami, by zacząć korzystać w pełni ze swojego potencjału, zresztą genialnego. Nie wiemy, co prawda, czy ów buntownik podejmie jakąś pracę, bo na koniec wyrusza w podróż za swoją miłością, niemniej przechodzi proces terapii, zmienia się jego podejście do siebie i innych. Rokuje w zakresie budowania relacji z innymi i wejścia w świat -zaryzykujmy twierdzenie - osób neurotypowych, bez prezentowanych tak mocnych zaburzeń opozycyjno-buntowniczych i z większą pewnością siebie.

Często używam tego filmu na szkoleniach dla biznesu i dla rodziców. Rekomendowałabym go też jako narzędzie do pracy na szkoleniu dla mentorek.

6. Podręcznik dla uczestniczek

Warto rozważyć, wyposażenie uczestniczek w podręcznik, który będzie dla nich wsparciem oraz źródłem wiedzy już po zakończeniu procesu mentoringowego. Oto przykładowe tematy, zagadnienia, jakie mogą być w nim omawiane:

- Prawo pracy – moje prawa i obowiązki, jako pracownika?
- Pierwszy dzień w pracy – o czym pamiętać, czego nie robić?
- Czy i jak informować przełożonego / organizację o swojej diagnozie? O czym mówić, o czym nie mówić?
- Jak rozmawiać o swoich potrzebach sensorycznych w pracy?
- Jak reagować na informację zwrotną od przełożonego, współpracowników?
- Jak udzielać informacji zwrotnej przełożonemu, współpracownikom?
- System ocen pracowniczych – dlaczego jest, jak go wykorzystać na swoją korzyść?
- Trudne sytuacje w pracy – jak sobie z nimi radzić. W tym miejscu można skorzystać z wyników badań, które przytoczone są w modelu i pokazują z jakimi trudnościami mierzą się w miejscu pracy kobiety z ZA.

Jak pokazuje doświadczenie w pracy według modelu, procesy mentoringowe wiązały się z przekazywaniem uczestniczkom materiałów w postaci linków, artykułów, polecanych książek. Dodatkowym efektem realizowanych procesów może być więc stworzenie „Banku wiedzy" – zbioru materiałów o związanych z tematem pracy zawodowej, rozwoju kariery osób z ZA w tle. Biblioteki, która z czasem mogłaby być ogólnie dostępna, nie tylko dla uczestniczek mentoringu.

7. Wsparcie organizacji (firmy) w zakresie adaptacji zawodowej osób z ZA

Jako kontynuację, uzupełnienie czy też rozwinięcie modelu można proponować organizacjom (działom HR, kadrze menedżerskiej) warsztaty, szkolenia czy broszury na temat osób z ZA i ich funkcjonowania zawodowego.

Taki rodzaj warsztatów mógłby dotyczyć następujących tematów:

- **A.** Czym jest ZA? Specyfika funkcjonowania osób z ZA.
- **B.** Korzyści z zatrudniania osób z ZA, czyli co mogą one wnieść do organizacji (firmy)?
- **C.** Wrażliwość sensoryczna osób ZA a warunki pracy – możliwe dostosowania, ułatwienia.
- **D.** Komunikacja i współpraca z osobą z ZA –o czym warto pamiętać, by tę współpracę budować.

Mam poczucie, że wyzwaniem dla osób z ZA nie jest tylko zdobycie pracy, ale też jej utrzymanie i jej wykonywanie z satysfakcją. To zaś może wymagać bardziej świadomej i otwartej współpracy nie tylko po stronie osoby z ZA, ale całej organizacji (firmy): szefa, działu HR, współpracowników. Aby taka otwarta postawa miała szansę się pojawić, organizacje powinny mieć większą wiedzę o spektrum, o ZA, bo dopiero za wiedzą idą potencjalne dostosowania i praktyczne rozwiązania tak, jak to się dzieje aktualnie w szkołach. ●

zanotuj

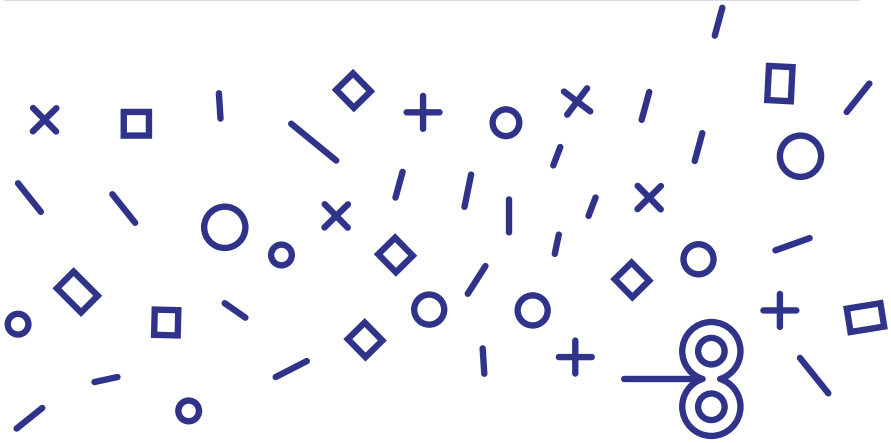
zanotuj

Dwa słowa o moich osobistych doświadczeniach

Od około dwóch lat, przy okazji prowadzenia szkoleń i warsztatów biznesowych, mówię otwarcie o tym, że mój syn ma zespół Aspergera. Opowiadam o jego trudnościach, ale też o mocnych stronach. Do tej pory spotkałam się z wielką ciekawością i otwartością uczestników, a dodam, że szkolę głównie firmy produkcyjne i inżynierów.

Co ciekawe, przy okazji tych rozmów okazuje się, że moje wyzwania mają odzwierciedlenie w historiach uczestników i inne osoby zaczynają się przyznawać do tego, że świat spektrum nie jest im obcy. Co ciekawe, kilka razy zdarzyło mi się, że ktoś nagle dowiadywał się dzięki mnie o tym, że to, co przeżywa, może być nadwrażliwością sensoryczną, a on czy ona może pod naporem określonych bodźców czuć się rzeczywiście zmęczony czy zmęczona.

To, o czym piszę, nie jest poparte badaniami, tylko obserwacjami, ale pozwolę sobie na tezę, że firmy są coraz bardziej otwarte na osoby z spektrum. Pracownicy są ciekawi i chętni, by zrozumieć, jak neuroróżnorodność wpływa na funkcjonowanie pracowników w różnych środowiskach organizacyjnych. Warto więc tę ciekawość wykorzystać i zastanowić się nad bardziej ustrukturalizowanymi działaniami promującymi wiedzę o zespole Aspergera i spektrum w polskich firmach.



Załączniki

ZAŁĄCZNIK NR 1

RAPORT Z PRZEBIEGU RELACJI - FORMULARZ

Imię i nazwisko ZAprzyjaźnionej mentorki: .....

Spotkanie nr: (1) (2) (3) (4) (5)

Data: .....

1. Opisz krótko, jak przebiegało spotkanie.
Nad czym pracowałyście? O czym rozmawiałyście? Jaka była atmosfera spotkania?

.....

.....

.....

2. Jakie potrzeby zgłaszała uczestniczka?
O czym chciała rozmawiać uczestniczka? Jakie tematy zgłaszała? Czego chciała się dowiedzieć? Nad jakimi wyzwaniami chciała pracować? Co stanowi dla niej trudność? Co uważa za wyzwanie?

.....

.....

.....

3. Efekty według modelu.
Czy udało się osiągnąć zaplanowane w modelu usługi efekty spotkania? W jakim stopniu? Jeśli tak, opisz w jaki sposób. Jeśli nie, dlaczego?

.....

.....

.....

4. Inne korzyści.
Czy spotkanie przyniosło uczestniczce jakieś korzyści poza efektami zakładanymi w modelu? Jakie to korzyści? Co spotkanie dało uczestniczce? Po czym to poznajesz?

.....

.....

.....

5. Czy pojawiły się jakieś trudne sytuacje podczas spotkania?
Jeśli tak, opisz je krótko.

.....

.....

.....

6. Twoje sugestie, przemyślenia, komentarz do spotkania:

.....

.....

.....

ZAŁĄCZNIK NR 2

RAPORT Z MENTORINGU INTERNETOWEGO – FORMULARZ

Imię i nazwisko ZAprzyjaźnionej mentorki: .....

Liczba godzin mentoringu: .....

Data: .....

1. **Opisz krótko, jak przebiegał każdy z internetowych kontaktów z uczestniczką.**

.....

.....

.....

.....

.....

2. **Czy przesyłałaś uczestniczce jakieś lektury, materiały do pracy, ogłoszenia? Jeśli tak, wymień je lub podaj linki.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. **Czy pojawiły się jakieś trudne sytuacje podczas komunikacji internetowej? Jeśli tak, opisz je krótko.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. **Twoje sugestie, przemyślenia, komentarz do przebiegu mentoringu:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ZAŁĄCZNIK NR 3

RAPORT KOŃCOWY Z RELACJI – PRZYKŁAD

ZAprzyjaźniona mentorka: .....

Uczestniczka: .....

Opis relacji:

Relacja przebiegała zgodnie z modelem: para spotykała się raz w miesiącu i była w stałym kontakcie internetowym. Od początku relacji ZAprzyjaźniona mentorka deklarowała duży stopień otwarcia i wzajemnej serdeczności w kontakcie. ZAprzyjaźniona mentorka zaproponowała uczestniczce odbycie praktyk zawodowych w swoim miejscu pracy, dzięki czemu uczestniczka mogła sprawdzić w praktyce swoje predyspozycje zawodowe i funkcjonowanie w wybranym przez nią miejscu pracy. W ostatnim miesiącu relacji uczestniczka otrzymała pracę w interesującym ją zawodzie. Po zakończeniu testowania ZAprzyjaźniona mentorka ujawniła, że miała w relacji jedną kryzysową sytuację, z którą poradziła sobie samodzielnie, natomiast przyznała, że czułaby się bezpieczniej, gdyby dostępne było interwencyjne wsparcie psychologiczne dla uczestniczek.

Efekty:

Cel został zrealizowany – uczestniczka otrzymała pracę, którą sobie wybrała. Wcześniej odbyła praktyki zawodowe w miejscu pracy ZAprzyjaźnionej mentorki. Relacja okazała się także wzmacniająca dla uczestniczki w sferze społecznej i osobistej. Również ZAprzyjaźniona mentorka ujawniła, że relacja była bardzo ważna dla niej osobiście. ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka deklarują pozostanie w kontakcie po zakończeniu testowania innowacji.

Wnioski z relacji:

Kluczem do sukcesu w tej relacji było trafne dobranie w parę ZAprzyjaźnionej mentorki i uczestniczki pod względem doświadczenia i zainteresowania pracą w konkretnym zawodzie oraz dobry kontakt osobisty. ZAprzyjaźniona mentorka zgłosiła rekomendację włączenia do modelu dostępności interwencyjnego wsparcia psychologicznego dla uczestniczek.

zanotuj

ZAŁĄCZNIK NR 4

KONTRAKT – PRZYKŁAD

Kontrakt między ZAprzyjaźnioną mentorką, a uczestniczką ZAwodowego ZAprzyjaźniania powinien zostać zawarty i podpisany podczas pierwszego spotkania osobistego.

Kontrakt to wspólne umówienie się na zasady współpracy, cele relacji oraz zobowiązanie do ich przestrzegania. Kontrakt może zawierać również ustalenia organizacyjne dotyczące miejsca i terminów spotkań czy też sposobów komunikowania się przez internet.

Niniejszy formularz to przykład kontraktu, jaki może zostać podpisany w procesie ZAwodowego ZAprzyjaźniania. W każdym przypadku ostateczny kształt kontraktu zależy od wspólnej decyzji ZAprzyjaźnionej mentorki i uczestniczki.

Przykładowe zasady współpracy:

- zasada poufności,
- relacja trwa 6 miesięcy,
- osobiście spotykamy się raz w miesiącu na 2 godziny,
- kontaktujemy się co najmniej raz w tygodniu przez internet,
- uczestniczka zawiadamia ZAprzyjaźnioną mentorkę, jeśli potrzebuje dłuższej przerwy w kontakcie (co zdarza się jedynie w wyjątkowych okolicznościach, np. długotrwałego przeciążenia sensorycznego albo choroby),
- zasada obustronnego zaangażowania: ZAprzyjaźniona mentorka przygotowuje dla uczestniczki materiały i zadania, uczestniczka korzysta z nich i wykonuje zadania na miarę swoich możliwości,
- miejsce i termin spotkania umawiamy w pierwszym tygodniu każdego miesiąca,
- zasada odpowiedzialności: ZAprzyjaźniona mentorka przekazuje swoją wiedzę i doświadczenia, ale to od uczestniczki zależy, czy i w jaki sposób je wykorzysta,
- relacja nie ma charakteru terapeutycznego: ZAprzyjaźniona mentorka dzieli się osobistymi doświadczeniami, ale nie doradza w rozwiązywaniu osobistych problemów uczestniczki,
- zasada otwartości: obydwie strony przyjmują informację zwrotną dotyczącą sposobu komunikacji i przebiegu relacji,
- jeśli pojawi się sytuacja uniemożliwiająca dalszą wspólną pracę, rozmawiamy o niej i umawiamy się na zmianę sposobu komunikacji lub zakończenie relacji.

Przykładowe cele relacji:

- określenie kompetencji zawodowych uczestniczki,
- określenie ścieżki rozwoju zawodowego uczestniczki,
- zdobycie stażu,
- przejście rozmowy kwalifikacyjnej,
- przejście całego procesu rekrutacyjnego,
- zdobycie pracy.

ZAŁĄCZNIK NR 5

Przykładowe arkusze, jakie mogą zostać wykorzystane w czasie rozmowy mentorskiej

Opracowała: Marta Iwanowska-Polkowska
w oparciu o „Podręcznik coachingu", S. Thorpe, J. Clifford (2004).

Arkusz 1: Moje mocne strony

- Poniżej znajduje się tabelka z mocnymi stronami.
- **Wskaż Twoje mocne strony – cechy, umiejętności, zasoby** – jako pracowniczki/właścicielki firmy, które chcesz wykorzystywać w swojej pracy zawodowej.
- Możesz zaznaczyć dowolną liczbę mocnych stron.
- Dopisz na końcu tabeli te mocne strony, które widzisz u siebie, a nie pojawiły się w arkuszu.

Akceptująca	Dążąca do osiągnięć	Aktywna
Lubiąca przygody	Czuła	Ambitna
Wymowna	Asertywna	Atrakcyjna
Dbała	Charyzmatyczna	Czarująca
Radosna	Zaangażowana	Współczująca
Śmiała	Sympatyczna	Sumienna
Współczująca	Twórcza	Oddana
Niezawodna	Zdeterminowana	Zdyscyplinowana
Wyróżniająca się	Dynamiczna	Wydajna
Empatyczna	Dodająca odwagi	Energiczna
Przedsiębiorcza	Zabawna	Entuzjastyczna
Ekspresyjna	Autentyczna	Przyjacielska
Łagodna	Pomocna	Życzliwa
Pełna wdzięku	Z wyobraźnią	Z poczuciem humoru
Szczęśliwa	Inteligentna	Niezależna
Wnikliwa	Logiczna	Obdarzona intuicją
Dobrze poinformowana	Optymistyczna	Miła

O otwartym umyśle	Uporządkowana	Obiektywna
Zorganizowana	Cierpliwa	Oryginalna
Otwarta	Przekonująca	Spostrzegawcza
Wytrwała	Produktywna	Zrównoważona
Dokładna	Racjonalna	Profesjonalna
Szybka	Realistyczna	Analityczna
Chłonna	Uspokajająca	Żywo reagująca
Świadoma siebie	Pewna siebie	Wrażliwa
Poważna	Szczera	Zręczna
Towarzyska	Spontaniczna	Lojalna
Stymulująca	Silna	Wykazująca zrozumienie
Utalentowana	Troskliwa	Tolerancyjna
Ufna	Prawdomówna	Wyjątkowa
Bezpretensjonalna	Krzepka	Ciepła

Pytania pogłębiające, czyli takie, które może zadań mentorka, prowadząc rozmowę w oparciu o ten arkusz:

- Czym kierowałaś się, wybierając te mocne strony? Czy tym, które w sobie lubisz? Czy tym, w których czujesz się mocna, sprawcza? A może tym, których wykorzystanie sprawia Ci przyjemność i frajdę?
- Ile mocnych stron wybrałaś?
- Jeżeli wybrałaś dowolną liczbę mocnych stron, które byś wybrała, gdybyś mogła zaznaczyć tylko 6?
- A które, jeżeli tylko 3?
- Co one mówią o Tobie?
- Z których mocnych stron chcesz korzystać w nowej pracy?
- Opowiedz o sytuacjach, w których korzystałaś z tych mocnych stron. Może masz przykłady jakichś małych lub większych sukcesów, które są związane z wykorzystaniem tych mocnych stron?
- Które z tych mocnych stron cenią w Tobie inni?
- Którą z tych mocnych stron chcesz dalej rozwijać, doskonalić?

ZAŁĄCZNIK NR 5

Przykładowe arkusze, jakie mogą zostać wykorzystane w czasie rozmowy mentorskiej

Opracowała: Marta Iwanowska-Polkowska
w oparciu o „Podręcznik coachingu", S. Thorpe, J. Clifford (2004).

Arkusz 2: Autoafirmacja

- Bardzo szybko, spontanicznie uzupełnij następujące zdania.
- A następnie opowiedz o tym, co napisałaś, swojej mentorce.
- Spróbuj sobie wyobrazić, że opowiadasz o sobie swojemu nowemu przełożonemu czy przełożonej.
- Albo że podczas spotkania integracyjnego przedstawiasz się nowym koleżankom i kolegom z pracy.

1. **Cenię w sobie…**

.....

2. **Potrafię…**

.....

3. **Znam się na…**

.....

4. **Szczególnie dumna jestem z tego, że…**

.....

5. **Świetnie radzę sobie z…**

.....

6. **Wyróżniam się, tym że…**

.....

7. **Mogę chwalić się tym, że…**

.....

8. **Inni cenią we mnie…**

.....

9. **Największą przyjemność sprawia mi, gdy inni mówią o mnie, że…**

.....

ZAŁĄCZNIK NR 6

SKRYPT ZAWODOWEGO ZAPRZYJAŹNIANIA

ZAwodowe ZAprzyjaźnianie to program mentoringu dla kobiet z zespołem Aspergera. Uczestniczka nawiązuje relację z mentorką z ZA, która odnosi sukcesy w pracy i dzieli się swoimi doświadczeniem zawodowym oraz osobistym. Uczestniczka i ZAprzyjaźniona mentorka zostają dobrane przez osobę koordynującą proces na podstawie wspólnych zainteresowań, zawodu lub branży, w której chciałaby pracować uczestniczka oraz miejsca zamieszkania.

Cele:

- Przygotowanie uczestniczki do zdobycia pracy zgodnej z zainteresowaniami.
- Rozpoznanie mocnych stron i kompetencji zawodowych uczestniczki.
- Wzmocnienie uczestniczki, wydobycie jej potencjału.
- Zwiększenie motywacji uczestniczki do starania się o pracę, pokazanie jej, że może robić to, co lubi i odnosić sukcesy w pracy.

Metoda:

- Praca rozwojowa uczestniczki z ZAprzyjaźnioną mentorką.
- Przygotowanie merytoryczne + wzmocnienie osobiste.
- Spotkania osobiste + kontakt przez internet.

Przebieg:

- Relacja trwa co najmniej 5 miesięcy.
- ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka spotykają się 1 raz w miesiącu osobiście.
- ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka kontaktują się przynajmniej 1 raz w tygodniu przez internet.
- ZAprzyjaźniona mentorka 1 raz w miesiącu korzysta z superwizji.
- ZAprzyjaźniona mentorka 1 raz w miesiącu składa osobie koordynującej proces raport z przebiegu relacji i raport z mentoringu internetowego.

Spotkania osobiste:

- Na 1. spotkaniu ZAprzyjaźniona mentorka i uczestniczka umawiają się na cele i podpisują kontrakt.
- Przebieg kolejnych spotkań zależy od ustalonych celów, ale przykładowe zadania ZAprzyjaźnionej mentorki oraz efekty i wskaźniki w odniesieniu do każdego spotkania określa Model.

Mentoring internetowy:

- ZAprzyjaźniona mentorka wysyła uczestniczce wartościowe materiały, np. artykuły, testy kompetencji, ogłoszenia o pracę, adresy stron internetowych.
- Kontakt internetowy jest bezpieczną przestrzenią do dopytania o trudne doświadczenia zawodowe i do pogłębienia relacji.

Zakończenie relacji:

- Ustalenie, czy cele relacji zostały osiągnięte.
- Przekazanie uczestniczce wzmacniającej i motywującej informacji zwrotnej.

ZAŁĄCZNIK NR 7

PROFIL UCZESTNICZKI ZAWODOWEGO ZAPRZYJAŹNIANIA I PRZEBIEG REKRUTACJI

Profil uczestniczki:

Kryteria udziału w mentoringu w ramach „ZAwodowego ZAprzyjaźnania":
- wiek powyżej 18 lat (dorosła osoba),
- diagnoza zespołu Aspergera,
- samodzielne zgłoszenie się,
- płeć: kobieta lub osoba niebinarna.

Doświadczenie zawodowe nie jest wymagane. Rekomendowany jest udział osób, które już zakończyły edukację lub zakończą ją w trakcie ZAwodowego ZAprzyjaźniania.

Kompetencje:
- gotowość do nawiązania relacji z mentorką,
- umiejętność utrzymywania ciągłego kontaktu przez co najmniej 5 miesięcy,
- gotowość do wykonywania zadań i ćwiczeń proponowanych przez mentorkę,
- gotowość do pracy nad planem rozwoju zawodowego.

Przebieg rekrutacji:

Kandydatka na uczestniczkę zgłasza się do ZAwodowego ZAprzyjaźniania, przesyłając formularz, w którym przekazuje informacje na temat swoich zainteresowań, ewentualnego doświadczenia zawodowego i motywacji do udziału w programie.

Drugim etapem rekrutacji jest rozmowa z osobą koordynującą proces. Rozmowa odbywa się osobiście lub za pośrednictwem chatu, hangoutu, Skype'a czy maila (narzędzie komunikacji do uzgodnienia). Rozmowa ma na celu możliwie jak najtrafniejszy wybór ZAprzyjaźnionej mentorki.

Przykładowe pytania, jakie może zadać uczestniczce na tym etapie osoba koordynująca proces:
- Czy uczestniczka ma gotowość dojeżdżać do innej miejscowości, żeby spotkać się z mentorką?
- Jakie szczególne potrzeby sensoryczne (nadwrażliwości lub niedowrażliwości) ma uczestniczka?
- Czy uczestniczka ma szczególne potrzeby wynikające ze stanu zdrowia lub stopnia sprawności?

zanotuj

ZAŁĄCZNIK NR 8

PROFIL UCZESTNICZKI ZAWODOWEGO ZAPRZYJAŹNIANIA I PRZEBIEG REKRUTACJI

Profil mentorki:

Wymagane doświadczenie zawodowe:
- 5 lat pracy zgodnej z zainteresowaniami (może być to doświadczenie na określonym stanowisku lub w pozyskiwaniu zleceń).

Doświadczenie w pracy jako mentorka lub coachka nie jest wymagane. Po zakwalifikowaniu do ZAwodowego ZAprzyjaźniania kandydatka przejdzie obowiązkowe szkolenie przygotowujące do pracy w charakterze ZAprzyjaźnionej mentorki.

Kompetencje:
- gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami,
- wysoka umiejętność autorefleksji,
- umiejętność komunikowania się w sposób nieoceniający i asertywny,
- umiejętność słuchania,
- gotowość do uczestnictwa w obowiązkowym szkoleniu,
- gotowość do nawiązania relacji w oparciu o model ZAwodowego ZAprzyjaźniania,
- umiejętność utrzymywania ciągłego kontaktu przez co najmniej 5 miesięcy,
- podmiotowe i wzmacniające podejście do osób w spektrum autyzmu,
- gotowość do otwartego informowania o własnej diagnozie ZA,
- umiejętność motywowania i wzmacniania osób,
- umiejętność rozpoznawania własnych emocji,
- odpowiedzialność za własny dobrostan fizyczny i psychiczny,
- terminowość.

Przebieg rekrutacji:

Kandydatka na ZAprzyjaźnioną mentorkę zgłasza się do ZAwodowego ZAprzyjaźniania, przesyłając formularz, w którym przekazuje informacje na temat doświadczenia zawodowego, zainteresowań, kompetencji i motywacji do udziału w programie.

Drugim etapem rekrutacji jest rozmowa z osobą koordynującą proces. Rozmowa odbywa się osobiście lub za pośrednictwem chatu, hangoutu, Skype'a czy maila (narzędzie komunikacji do uzgodnienia).

zanotuj

zanotuj

zanotuj

zanotuj

Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

TRANSFER
HUB

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny