

Renata Pomarańska¹
Wydział Teologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Mentoring wsparciem dla koordynatorów wolontariatu rodzinnego

[Mentoring to Support Family Volunteer Coordinators]

Streszczenie: Mentoring jest sposobem wsparcia koordynatorów wolontariatu rodzinnego w wypełnianiu przez nich różnorodnych ról. W artykule zaprezentowano specyfikę związaną z wolontariatem rodzinnym, która szczególnie związana jest z niepełnoletnością wolontariuszy, co wymaga odpowiednich czynności formalnoprawnych. Zwrócono też uwagę na rodzinny wymiar wolontariatu i wyłoniono niektóre zadania, jakie w jego ramach mogą zostać zrealizowane przez rodziny. Na koniec skupiono się na mentoringu jako tej formie wsparcia, która ze względu na indywidualne podejście może sprawdzić się w przypadku różnorodnych i nieschematycznych potrzeb zawodowych koordynatorów wolontariatu rodzinnego.

Summary: Mentoring as a way to support family volunteering coordinators in fulfilling their various roles. It presents the specificity of family volunteering, which is particularly related to the minors of volunteers, which requires appropriate formal and legal activities. Attention was also paid to the family dimension of volunteering and some tasks that could be carried out by families within it were identified. Finally, the focus was on mentoring as a form of support which, due to its individual approach, can meet the diverse and non-standard professional needs of family volunteering coordinators.

Słowa kluczowe: wolontariat rodzinny, mentoring, koordynator wolontariatu.

Keywords: family volunteering, mentoring, volunteer coordinator.

¹ Renata Pomarańska, Katedra Nauk o Rodzinie, Wydział Teologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: rpomarańska@kul.pl, <https://orcid.org/0000-0003-3632-8086>.

Wstęp

W obecnych czasach w naszym społeczeństwie wzrasta świadomość potrzeby wspólnego spędzania wolnego czasu przez rodziny. Jednak już nie zadowolają wspólne spacery, wyprawy do kina czy teatru lub uprawianie sportu. Rodziny chcą być razem dla czynienia dobra dla innych, stąd popularność wspólnego zaangażowania rodzin w wolontariat. Taki charakter wspólnego działania nie tylko buduje więzi w rodzinie i pozytywnie wpływa na relacje, ale stwarza rodzicom możliwość dawania dzieciom przykładu i nauki społecznego zaangażowania. Bez trudu daje się tutaj zauważyć edukacyjny i wychowawczy wymiar tych działań.

Wolontariat rodzinny, jako nowy w Polsce rodzaj działań wolontariackich, stanowi dla różnego typu organizacji: instytucji kultury, NGO-sów (non governmental organisations), ośrodków pomocy społecznej, szkół itp. konkretne wyzwanie. Potrzebują one kadr przygotowanych do zarządzania tego typu działaniami na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Zadania te wypełnia koordynator wolontariatu, który łączy w sobie wiele różnych ról. Jest jednocześnie liderem zespołów, menedżerem, strategiem, logistyką, producentem wydarzeń, mówcą motywacyjnym, fundraiserem itd. Do istotnych zadań koordynatora należy nadzorowanie i kontrolowanie działań wolontariuszy. Musi on na co dzień motywować ochotników i odpowiadać na ich potrzeby, jak też prowadzić na bieżąco ewaluację, by dostarczać rzetelnych i przydatnych informacji, pozwalających wykorzystać zdobytą wiedzę do kolejnych działań. Aby sprostać tym wszystkim funkcjom i zadaniom, potrzeba wielu różnorodnych kompetencji, ale i wsparcia ze strony innych, bardziej doświadczonych w pracy w danym obszarze specjalistów.

Mentoring może być w tej sytuacji jedną z form pomocy koordynatorowi, której szczególnie potrzebuje w zakresie wzmocnienia kompetencji menedżerskich, zarządzania sobą w czasie i wykorzystywania swoich mocnych stron w pracy z wolontariuszami. Istnieje wiele definicji mentoringu. W niniejszym artykule przyjmuje się definicję Davida Clutterbucka: „mentoring to dobrowolna, niezależna od hierarchii służbowej, pomoc udzielana przez jednego człowieka drugiemu, dzięki czemu może on poczynić znaczny postęp w wiedzy, pracy zawodowej lub sposobie myślenia” (Clutterbuck D., 2002, s. 13). Na tym tle rodzi się potrzeba opracowania tematyki związanej z mentoringiem jako jedną z form wsparcia koordynatorów wolontariatu rodzinnego. Stąd w niniejszym artykule podjęto rozważania nad mentoringiem jako sposobem wsparcia koordynatorów wolontariatu rodzinnego w wypełnianiu przez nich różnorodnych ról. Aby rozwiązać postawiony problem, zastosowano metodę analizy i syntezy. Najpierw zatem zostanie

przybliżona specyfika wolontariatu rodzinnego, następnie omówiony zostanie jego rodzinny wymiar, będący wyzwaniem dla koordynatorów wolontariatu, by w końcu zastanowić się nad mentoringiem, który może być pomocny w wypełnianiu zadań przez koordynatorów.

Specyfika wolontariatu rodzinnego

Zapisana w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasada pomocniczości (Sejm.gov.pl, 1997) znajduje swoje urzeczywistnienie w wolontariacie, który jest działalnością dobrowolną, prowadzoną bez wynagrodzenia. W Polsce podstawę do jego funkcjonowania stanowi Ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zawarty w niej art. 2 pkt 3 definiuje wolontariusza jako osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie. Organizatorami wolontariatu są: organizacje pozarządowe (w zakresie ich działalności statutowej), osoby prawne i jednostki organizacyjne należące do Kościoła katolickiego oraz innych kościołów i związków wyznaniowych, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, kluby sportowe, organy administracji publicznej oraz jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej.

Jednym z rodzajów wolontariatu jest wolontariat rodzinny, który daje przede wszystkim możliwość łączenia korzyści wspólnotowych z korzyściami indywidualnymi. Całe rodziny angażują się we wspólne pomaganie, służące innym, społeczności, a jednocześnie pozwala rodzinie również odnosić korzyści, szczególnie w postaci razem spędzonego czasu. Wspólna praca na rzecz innych wzmocnia rodzinne więzy, a także kształtuje w młodej generacji postawy prospołeczne, przejawiające się pozytywnym nastawieniem do społecznych obiektów, w przeciwieństwie do postaw antyspołecznych, którym towarzyszy agresja i wrogość, oraz postaw aspołecznych, sytuujących się między dwoma powyższymi typami, które cechuje obojętność i brak wrażliwości na potrzeby społeczne (Budzyńska E., 2001, s. 254). Zajmujący się zagadnieniami socjologii kultury, religii, rodziny oraz mediów Leon Dyczewski mówi, że „Dzieci wychowane w postawach egoistycznych są nastawione aspołecznie i są mało użyteczne w życiu społecznym. Jednostki prawidłowo ukształtowane w rodzinie są natomiast pożyteczne społecznie, angażują się w różnorodną działalność, dokonują w życiu społecznym właściwych wyborów i podejmują odpowiedzialne zadania społeczne oraz skutecznie działają” (Dyczewski L., 1994, s. 122).

Aktywność wolontariacka, inspirowana przez rodzinę, wpisuje się w proces socjalizacji młodego pokolenia. W ten sposób następuje jego przygotowanie do życia w społeczeństwie poprzez rodzinę (Janke A. W., 2007, s. 101).

Wolontariat rodzinny pozwala realizować się rodzinie jako instytucji, gdyż z jednej strony zaspokaja najgłębsze potrzeby ludzkie, a z drugiej pomaga rodzinie w pełnieniu przez nią niezbędnych dla rozwoju społeczeństwa funkcji. Po pierwsze, rodzina, będąca miejscem wychowywania przyszłego pokolenia, poprzez wspólne działania wolontariackie spełnia swoją funkcję opiekuńczo-wychowawczą. Po drugie, organizując swoim członkom aktywny wypoczynek i zagospodarowując im czas wolny, realizuje funkcję rekreacyjno-towarzyską. Po trzecie, członkowie rodziny przez zaangażowanie w życie społeczne i kulturowe lokalnej społeczności, zyskują i utrwalają wartości, wynikające zarówno z kultury ogólnej, jak i kultury regionalnej. Dzięki temu wywiązuje się ze sprawowania funkcji socjalizacyjno-kulturowej (Auleytner J., Głębińska K., 2000, s. 176).

Niezależnie od pełnionej przez rodzinę funkcji, wolontariat rodzinny ma miejsce wtedy, gdy członkowie rodziny wspólnie angażują się w działalność społeczną. Rodzinę definiuje się jako każdą grupę dwóch lub więcej osób: rodzice, dzieci, rodzeństwo, rodzice zastępczy, dziadkowie, ciotki, wujkowie, kuzyni, przyjaciele, partnerzy i wszelkie inne osoby, które uważają się za rodzinę. Rodziny mogą być mieszane i nie muszą być definiowane przez biologię i/lub ramy prawne. Rodzina w wolontariacie rodzinnym może być także rodziną niepełną, mieszkającą w konkubinacie z dziećmi lub bez. Kluczowa jest tu więź emocjonalna łącząca osoby uważające się za rodzinę.

Członkowie rodziny mogą również pochodzić z różnych pokoleń, w kombinacjach takich jak rodzic/dziecko lub dziadek/rodzic/dziecko lub z tego samego pokolenia, jak dorośli partnerzy, rodzeństwo lub jakikolwiek inny układ dwóch lub więcej osób. W koncepcji wolontariatu rodzinnego podkreślane są wspólnota i zwiększone możliwości budowania relacji z bliskimi, co stanowi wartość tego rodzaju wolontariatu (Familyvolunteering.eu).

Regulacje prawne dotyczące działalności wolontariackiej w Polsce ograniczają osobom poniżej 13. roku życia formalny udział w wolontariacie, zacieśniającym się do organizacji członkowskich (np. stowarzyszeń, takich jak organizacje harcerskie), do których należy tylko część z nich, oraz do wolontariatu podejmowanego w ramach systemu edukacji (szkolne koła wolontariatu, akcje wolontariackie w szkołach). Znakiem tego dla dzieci poniżej 13. roku życia wolontariat rodzinny okazuje się być jedynym sposobem na to, by mogły sprawdzić się w roli wolontariusza pod okiem starszej i bliskiej osoby. W warunkach bezpiecznych mogą czuć się komfortowo

przy wykonywaniu nawet takich samych zadań jak dorośli, jak np. podczas wspólnego kwestowania. Rodzinne kwestowanie spotyka się ze społeczną aprobatą i przynosi dużą satysfakcję członkom rodzin.

W rodzinnym wolontariacie nie zawsze jest możliwe wykonywanie tych samych zadań przez wszystkich członków. Dbając, by jednak każda osoba była zaangażowana, niezależnie od wieku i predyspozycji, pojawia się konieczność wyznaczenia zadań, które mogą wykonywać dorośli oraz tych z przeznaczeniem dla dzieci w danym wieku. Ważne, by dla każdego członka rodziny wolontariat stwarzał możliwość rozwijania nowych umiejętności i wykorzystania już posiadanych oraz doświadczenia. Charakter tego rodzaju działań wolontariackich generuje potrzebę projektowania zadań tak, by zapewnić wspólne zaangażowanie każdej osobie z rodziny, aby doświadczała satysfakcji z działania dla innych i miała poczucie dokonywanej przez to zmiany. W przeciwnym razie, jeśli pominie się któregoś z członków rodziny w przydziale zadań, zatracą się główna idea wolontariatu rodzinnego, mówiąca o wspólnym przeżyciu łączącym wówczas całą rodzinę.

Portal www.ochotnicy.waw.pl prezentuje działania rodzinne, na podstawie których wyłaniają się przykładowe zadania, z jakimi spotkamy się podczas wolontariatów kierowanych do rodzin. Są to: prace ogrodowe (np. sadzenie roślin), drobne prace remontowe (np. malowanie), prace porządkowe, dbanie o miejsca pamięci, kwestowanie, rozdawanie (np. znaczków, emblematów), segregowanie, np. darów podczas prowadzonych zbiórek, inwentaryzacja (np. książek w bibliotece), kompletowanie pakietów (np. podczas eventów sportowych), tworzenie rękodzieła (np. podczas pikników) (Ochotnicy.waw.pl).

Katalogu zadań dla wolontariatu rodzinnego nie zamykają te wyżej podane. Wraz z rozwojem tej formy działań będzie się on poszerzał, zgodnie z potrzebami identyfikowanymi przez organizacje.

Oprócz przydzielenia odpowiednich do wieku i możliwości wolontariuszy zadań, wyjątkowość tej formy zaangażowania w wolontariat łączy się również z kwestią zapewnienia bezpieczeństwa. Ryzyko związane z udziałem osób niepełnoletnich jest większe niż w przypadku dorosłych. Dlatego, rozpoznając je i zapobiegając możliwym zagrożeniom, bierze się pod uwagę możliwości i ograniczenia zwłaszcza małych dzieci.

Ze względu na powyższe kwestie również aspekty formalnoprawne wolontariatu dla rodzin wymagają nieco innego podejścia ze strony organizatorów i koordynatorów. W art. 44 Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie mówi o obowiązku zawarcia porozumienia z wolontariuszami, co – według niektórych autorów – zbliża wolontariat do instytucji rynku pracy (Rymsza M., Dudkiewicz M., 2011, s. 4). Jeżeli świadczenie wolontariusza wykonywane jest przez okres dłuższy niż 30 dni,

porozumienie powinno mieć formę pisemną (Sejm.gov.pl, 2003). Jednak w przypadku wolontariatu rodzinnego warto zawrzeć porozumienie pisemne niezależnie od czasu trwania działań. Musi ono zostać zapewnione niezależnie od wieku osób, które zostaną zaangażowane w działania wolontariackie. Zawierając porozumienie wolontariackie z osobami niepełnoletnimi trzeba uwzględnić fakt, iż zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego osoba, która nie ukończyła 13. roku życia nie ma zdolności do czynności prawnych, zatem stroną porozumienia wolontariackiego jest jej opiekun ustawowy. Z kolei osoba, która ukończyła 13 lat, ale nie osiągnęła pełnoletniości, ma ograniczoną zdolność do czynności prawnych. W tym przypadku nieodłącznym elementem porozumienia jest oświadczenie opiekuna ustawowego, który wyraża zgodę na jego zawarcie. Bez tej zgody porozumienie jest nieważne.

Poza tym wolontariat rodzinny opiera się na zasadach każdego innego rodzaju wolontariatu, w ramach którego wolontariusze wnoszą swój wkład i angażują się bez względu na swój status społeczno-ekonomiczny, wykształcenie, pochodzenie kulturowe, wiek czy płeć.

Po wskazaniu odmienności wolontariatu rodzinnego, warto zwrócić uwagę na szczególne zadania koordynatora, który musi w nich uwzględnić rodzinne atrybuty działań wolontariackich.

Rodzinny wolontariat wyzwaniem dla jego koordynatorów

Wolontariat rodzinny przynosi korzyści nie tylko rodzinom, ale także organizacjom i społecznościom. Organizacje w ten sposób mogą docierać ze swoją misją do wielu pokoleń i budować większą sieć wsparcia. Jest to także szansa na zaangażowanie się osób, które w innym przypadku nie zdecydowałyby się na wolontariat, ponieważ kolidowałoby to z czasem spędzonym z rodziną. Korzyści dla rodzin, wspólnie uczestniczących w wolontariacie, obejmują np. pomoc rodzicom, rodzicom zastępczym i opiekunom we wpajaniu wartości dzieciom, utrzymywaniu kontaktów towarzyskich i pomaganiu członkom rodziny w nawiązywaniu wzajemnych relacji. W innych przypadkach wolontariat rodzinny może wypełnić lukę pokoleniową lub włączyć osoby wykluczone społecznie. Kiedy rodziny angażują się w wolontariat, ostatecznie przynosi to korzyści społeczności, jednocząc ludzi, tworząc wspólne zrozumienie i więzi, jednocześnie zwiększając dostępność wolontariatu i usług (Familyvolunteering.eu). Sprzyja temu poznanie nowych ludzi ze swojego otoczenia i w efekcie zacieśnienie więzi między mieszkańcami danej miejscowości. Wolontariat stanowi podstawę wspólnego, twórczego spędzania czasu nie tylko z rodziną, ale i z sąsiadami,

a także innymi mieszkańcami miejscowości (Gołdys A., Szymborska M., 2014). W osiągnięciu tych korzyści kluczową rolę odgrywa koordynator wolontariatu, bowiem od jego przemyślanej strategii i znajomości wewnętrznych zasobów niezbędnych do efektywnego zarządzania wolontariuszami zależy powodzenie działań wolontariackich. Koordynator, będąc jednocześnie liderem, nie tylko odpowiada za rekrutację rodzin, ale także nadzoruje ich pracę, integruje z zespołem organizacji, motywuje, nagradza oraz wspiera w wykonywaniu codziennych obowiązków.

W wolontariacie rodzinnym – jak zostało to już podkreślone – uczestniczą członkowie rodzin w różnym wieku, o odmiennej percepcji, zdolnościach i sile fizycznej, które chcą wspólnie wykonywać zadania. Jednak takie zarządzanie tą specyficzną grupą jest wyzwaniem, łączy się bowiem z takimi problemami, jak: motywowanie, przeciwdziałanie konfliktom, gratyfikacja, wprowadzanie dyscypliny, odpowiednie stawianie wymagań. Dlatego koordynatorem wolontariuszy rodzinnych powinna być osoba, która ma odpowiednie kompetencje. Koordynator musi zatem mieć wysokie poczucie odpowiedzialności, dobrze rozwinięte umiejętności interpersonalne, wykazywać cierpliwość i umieć się dostosować do danych okoliczności. Ponadto oczekuje się od koordynatorów, że będą umieli i lubili pracę z dziećmi oraz z młodzieżą. Wymaga to od nich znajomości metod pracy z tą grupą wiekową i odpowiedniego podejścia. Dlatego powinno ich cechować także opowanie, odporność na stres i na częste zmiany, jednocześnie muszą być zdeterminowani i pełni entuzjazmu, by mogli zarażać wolontariuszy zapałem i pasją pracy na rzecz organizacji.

W każdym wolontariacie koordynatorzy są zawsze najbliższymi wolontariuszy – pomagają im, świętują z nimi sukcesy, wspólnie przeżywają i rozwiązują problemy – dlatego przydatne są im określone umiejętności i cechy, do których należy m.in.: otwartość, empatia, aktywne słuchanie, odpowiednie delegowanie zadań, właściwe monitorowanie i ewaluowanie zadań, adekwatne nagradzanie, skuteczne rozwiązywanie konfliktów i nieporozumień. Te ostatnie w wolontariacie rodzinnym mogą mieć specyficzną postać ze względu na to, iż sprawy typowo rodzinne mogą wpływać i potęgować napięcia w czasie aktywności wolontariackiej.

Koordynator wolontariatu rodzinnego, jako osoba odpowiedzialna za przygotowanie i całościowe wdrożenie strategii współpracy z wolontariuszami, jest zobowiązany do m.in.:

- zidentyfikowania potrzeb organizacji w kontekście potrzeb i możliwości rodziny wolontariackiej,
- prowadzenia spotkań i naboru wolontariuszy rodzinnych,
- dbałości o kwestie formalne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, z uwzględnieniem osób poniżej 13. roku życia i tych, które ukończyły

13 lat, ale nie osiągnęły pełnoletności (umowa/porozumienie, ubezpieczenie, zapoznanie z kulturą organizacyjną),

- przygotowania miejsca pracy i niezbędnych narzędzi zgodnie z przydzielonymi zadaniami rodzinie i stosownie do wieku i możliwości poszczególnych jej członków,
- zaplanowania i zorganizowania szkoleń dla rodziny lub jej części, w zależności od potrzeb,
- wdrożenia i przygotowania wolontariuszy dorosłych i młodocianych do pracy,
- opracowywania harmonogramów pracy, uwzględniając potrzebę spędzania czasu razem przez rodzinę podczas działań wolontariackich,
- nadzorowania pracy wolontariuszy i dbania o ich rozwój, stosownie do ich wieku i możliwości,
- dbania o dobre relacje w grupie własnej rodziny i innych rodzin oraz twórczą atmosferę wspólnej pracy,
- przeprowadzania spotkań okresowych i podsumowujących,
- ewaluacji pracy wolontariuszy, zgodnie z przydzielonymi zadaniami,
- motywowania i nagradzania poszczególnych wolontariuszy i całej rodziny (Wolontariat.org.pl).

Wiele ról i zadań, stojących przed koordynatorami wolontariatu rodzinnego, inspiruje ich do poszukiwania jak najlepszych rozwiązań. Pomocny może tu być mentoring.

Mentoring pomocą w wypełnianiu zadań koordynatorów

Współpraca z wolontariuszami składa się z kilku zasadniczych etapów: rekrutacji, adaptacji, motywowania, szkolenia, zarządzania wynikami pracy, zakończenia współpracy lub powierzenia nowej funkcji w organizacji. Na każdym z tych etapów potrzebne jest właściwe koordynowanie działań, by negatywne skutki nie odbiły się zarówno na wolontariuszach, jak i organizacji. Zagrożenia związane z niewłaściwym koordynowaniem wolontariatem związane mogą być przede wszystkim z nieodpowiednim wykorzystaniem indywidualnych kompetencji wolontariusza, spadkiem czy wręcz zanikiem jego motywacji do działania, przedwczesnym odejściem, a nawet ze zniechęceniem do działalności społecznej (Arczewska M., Całek G., Gliwicka E., 2001, s. 20).

Zarówno organizatorzy, jak i koordynatorzy wolontariatu powinni szukać sposobów podnoszenia swoich kompetencji, by w jak najlepszy sposób wypełniać swoje zadania. Szkolenia grupowe nie zawsze odpowiadają na potrzebę wyspecjalizowanych informacji, obejmujących precyzyjne wycinki

rzeczywistości. W tym przypadku większą szansę rozwoju dają indywidualne formy, dzięki którym możliwa jest analiza konkretnej sytuacji, stanowiącej realny problem do rozwiązania. Jedną z nich jest mentoring, który ze względu na długość trwania i pożądane efekty należy uznać za komplikowany proces. Mentor odgrywa w nim oprócz roli inspiratora i motywatora do działania, także rolę przewodnika i nauczyciela nowych umiejętności, wyjaśniającego *mentee* różne poglądy (Pomarańska R., 2021, s. 50).

Proces mentoringu polega na udzielaniu rad, wskazówek lub informacji przez osobę o określonych umiejętnościach, mającą bogate doświadczenie lub praktyczną wiedzę (mentor), które przyczyniają się do zawodowego i osobistego rozwoju innego człowieka (*mentee*). Mentoring skupia się nie tylko na rozwoju wybranego elementu umiejętności i zachowań jednostki, lecz także pomaga postrzegać człowieka jako całość (Luecke, 2006, s. 121). Istotą tego procesu jest współpraca między mentorem a koordynatorem wolontariatu rodzinnego.

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu wraz z Polskim Stowarzyszeniem Mentoringu przygotowało program mentoringowy dla koordynatorów wolontariatu, który po pewnej modyfikacji, można zaadaptować również na potrzeby koordynatora wolontariatu rodzinnego (Osior-Szot K., 2024).

Pierwszym etapem programu była rekrutacja *mentees*, czyli koordynatorów chcących skorzystać z mentoringu. W pierwszej i drugiej edycji miała ona charakter zamknięty. Organizatorzy zaprosili wybrane osoby z organizacji różnego typu: instytucji kultury, NGO-sów, ośrodków pomocy społecznej, szkół itp. Mentorami zostali zarówno doświadczeni koordynatorzy wolontariatu, jak i przedstawiciele innych środowisk zawodowych.

Nieco inny model rekrutacji przyjęto podczas trzeciej edycji programu. *Mentees* zgłaszali się sami i wypełniali ankiety, na podstawie których wyłoniono uczestników. Mentorzy podobnie jak poprzednio pochodzili z różnych branż. Niektórzy z nich kontynuowali współpracę, inni rozpoczęli.

Pilotażowa edycja programu zgromadziła dziewięć par mentoringowych. W drugiej edycji współpracę podjęły cztery pary, a w trzeciej – z otwartą rekrutacją – do programu dołączyło osiemnaście par, ale ostatecznie relację kontynuowało czternaście par.

Po rekrutacji *mentees* i mentorów program przebiegał według scenariusza:

1. Organizatorzy programu dobierają w pary mentorów i *mentees* na podstawie ankiet, które dotyczą m.in. celów rozwojowych, doświadczenia zawodowego, preferencji co do stylu pracy.

2. *Mentee* i mentor spotykają się na sesji zerowej, podczas której rozmawiają o celach współpracy i wzajemnie sprawdzają, czy ta relacja mentoringowa przyniesie pożądane efekty.

3. Jeśli obie strony decydują się podjąć współpracę, spisują kontrakt mentoringowy. *Mentee* i mentor opisują w nim, nad jakimi celami rozwojowymi *mentee* będą pracować, w jaki sposób to zrobią, do jakich rezultatów i w jakim czasie chcą dojść. Ustalają także kwestie organizacyjne, takie jak m.in. forma i częstotliwość spotkań.

4. Etap regularnych spotkań *mentee* i mentora zwykle obejmuje od sześciu do ośmiu sesji mentoringowych.

5. Równoległe organizatorzy monitorują przebieg programu. Sprawdzają, czy pary pracują, czy potrzebują dodatkowego wsparcia, jakie elementy logistyczne można usprawnić.

6. Relacja mentoringowa kończy się sesją podsumowującą, podczas której *mentee* i mentor rozmawiają o tym, czy i w jakim stopniu *mentee* osiągnął wyznaczone cele. Takie spotkania są także okazją do tego, aby obie strony mogły przekazać sobie informację zwrotną i podziękować za współpracę.

7. Program kończy się spotkaniem w gronie wszystkich uczestników, podczas którego następuje ewaluacja działań mentoringowych (Osior-Szot K., 2024).

Powodzenie procesu mentoringu zależy od dobrze zbudowanej relacji między mentorem a *mentee*. Wówczas obie strony odnoszą sukces, co pokazały wyniki ankiet ewaluacyjnych, przeprowadzonych na zakończenie programu. Koordynatorzy ujrzeni swoje kompetencje w innym świetle, wzrosło w nich poczucie sprawczości, pewności siebie i samoświadomości, znaleźli rozwiązania, których długo i bezskutecznie szukali w pojedynkę, zyskali większą pewność i świadomość działań, które podejmują, i procesów, w których uczestniczą, znaleźli źródło nowej motywacji do pracy, rozwoju i szukania rozwiązań, zyskali nie tylko teoretyczną wiedzę, lecz także na wskroś praktyczną perspektywę.

Z kolei mentorzy dzięki mentoringowi dostali szansę, aby podzielić się z kimś swoim doświadczeniem, nierzadko mogli sprawdzić się w nowej roli, mogli czerpać satysfakcję z tego, że wspierają kogoś w rozwoju, zaspokajali potrzeby, np. samorozwoju, wspólnoty, relacji, ćwiczyli kompetencje, np. słuchania, formułowania informacji zwrotnych, zadawania trafnych pytań oraz poszerzyli swoje horyzonty (Osior-Szot K., 2024).

Mentoring daje zatem szansę na odpowiednie wsparcie dla koordynatorów wolontariatu rodzinnego. Przynosi też satysfakcję obu stronom – *mentee* i mentorowi – natomiast wolontariuszom rodzinnym pozwala odpowiednio realizować się w ich aktywności społecznej.

Zakończenie

Podjęte rozważania w niniejszym studium mogą stać się punktem wyjścia do dalszych badań, dotyczących np. komunikacji mentora z koordynatorem wolontariatu rodzinnego, zwłaszcza że na rynku wydawniczym jest niewiele opracowań dotyczących zagadnienia, jakim jest mentoring służący jako wsparcie w pracy koordynatorów wolontariatu rodzinnego.

Zauważa się, iż wolontariat rodzinny cechuje pewna odmienność w stosunku do innych rodzajów wolontariatu. Wpływa to z udziału w nim więcej niż jednej osoby. Uczestnicy działań wolontariackich stanowią rodzinę, do której przynależą osoby w różnym wieku. Zaletą tego rodzaju wolontariatu jest to, że mogą w nim brać udział dzieci i młodzież poniżej 13. roku życia, ucząc się w tym procesie zachowań prospołecznych i jednocześnie spędzać czas z rodziną, zacieśniając więzy z każdym z członków swojej wspólnoty.

Rodzinny aspekt wolontariatu, mimo wielu korzyści, stawia przed koordynatorem wolontariatu pewne wyzwania. Mając na uwadze, że rodzina angażując się społecznie i jednocześnie chce spędzać czas razem, koordynator pracuje z grupą różną wiekowo i percepcyjnie, musi zatem każdą z osób traktować indywidualnie. Jednocześnie poprzez działania wolontariuszy organizacja powinna wypełniać swoje cele, za co również odpowiada koordynator wolontariatu.

W odpowiedzi na różnorodność i nieschematyczność obowiązków koordynatora jako forma pomocy w ich wypełnianiu został zaproponowany program mentoringu. Dobrze zaplanowany i przeprowadzony proces mentoringu ma szansę nie tylko pomóc w zarządzaniu wolontariatem, w którym uczestniczą rodziny, ale również może przynosić korzyści związane z rozwojem zawodowym zarówno *mentee*, jak i mentora.

BIBLIOGRAFIA

- Arczewska Magdalena, Catek Grzegorz, Gliwicka Ewa i in. (oprac.), 2001, *Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce*, Warszawa.
- Auleytnier Julian, Głębička Katarzyna, 2000, *Polityka społeczna. Pomiędzy opiekunczością a pomocniczością*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa.
- Budzyńska Ewa, 2001, *Rodzina środowiskiem wychowania prospołecznego*, w: Dorota Kornas-Biela (red.), *Rodzina źródło życia i szkoła miłości*, TN KUL, Lublin.
- Clutterbuck David, 2002, *Każdy potrzebuje mentora*, Wydawnictwo Petit, Warszawa.
- Dyczewski Leon, 1994, *Rodzina, społeczeństwo, państwo*, TN KUL, Lublin.
- Familyvolunteering.eu, *About Family Volunteering*, <https://familyvolunteering.eu/about-family-volunteering/> (8.03.2024).

- Goldys Aleksandra, Szymborska Maria, *Wolontariat rodzinny – raport ewaluacyjny 2014*, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/Wolontariat_Rodziny_raport-ewaluacyjny_Centrum_Wyzwan_Spolecznych_UW.pdf (13.02.2024).
- Janke Andrzej W., 2007, *Pedagogika rodziny i wychowanie rodzinne*, w: Stanisław Kawula, Józefa Bragiel, Andrzej W. Janke (red.), *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Luecke Richard, 2006, *Coaching i mentoring. Jak rozwijać największe talenty i osiągać lepsze wyniki*, MT Biznes, Warszawa.
- Ochotnicy.waw.pl, *Wolontariat rodzinny – przegląd inspiracji na działania rodzinne w relacjach wolontariuszy i organizatorów wolontariatu*, <https://ochotnicy.waw.pl/aktualnosci/960-wolontariat-rodzinny-przeglad-inspiracji-na-dzialania-rodzinne-w-relacjach-wolontariuszy-i-organizatorow-wolontariatu?highlight=WyJyb2R6a-W5ueSJd> (17.03.2024).
- Osior-Szot Katarzyna, *Rozwijać tych, którzy rozwijają innych. O programie mentoringowym dla koordynatorów wolontariatu*, <https://publicystyka.ngo.pl/rozwijac-tych-ktorzy-rozwijaja-innych-o-programie-mentoringowym-dla-koordynatorow-wolontariatu> (15.02.2024).
- Pomarańska Renata, 2021, *Mentoring kobiet z niepełnosprawnością w środowisku pracy*, Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo, nr 1(51), s. 43–62.
- Rymsza Marek, Dudkiewicz Magdalena, 2011, *Współczesne oblicza wolontariatu*, Trzeci Sektor, nr 23.
- Sejm.gov.pl, 1997, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483.
- Sejm.gov.pl, 2003, Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873.
- Wolontariat.org.pl, *Koordinator wolontariuszy*, <https://wolontariat.org.pl/strefa-korzystajacych/cykl-wspolpracy/przygotowanie/koordynator-wolontariuszy/> (7.03.2024).