

Idealny mentor/opiekun/mentorka/opiekunka stażu to osoba łącząca **kompetencje formalno-organizacyjne** (nadzór nad programem i jego znajomość z **kompetencjami mentoringowymi** (wspieranie rozwoju, przekazywanie wiedzy, inspirowanie). Powinna być jednocześnie **autorytetem**, **partnerem** i **przewodnikiem**, dbając o zarówno formalną, jak i rozwojową stronę stażu.

Czego oczekujemy od mentora/mentorki w trakcie projektu?

1. Mentor powinien mieć możliwość podejmowania decyzji i umawiania spotkań dla stażystki/sty bez konieczności każdorazowego konsultowania;
2. Otwartości na nowe doświadczenia;
3. Udział w stacjonarnym szkoleniu przygotowującym mentorów (2 noclegi);
4. Pomocy w znalezieniu zakwaterowania dla stażysty;
5. Opieka nad stażystą lub stażystką w zakresie spraw formalnych i pobytowych;
6. Współpracy przy opracowaniu indywidualnego planu stażu i wspieranie stażysty przy jego realizacji;
7. Dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, inspirowanie;
8. Udziału w spotkaniach inauguracyjnym i podsumowującym.

Cechy i kompetencje mentora:

Kompetencje zawodowe i organizacyjne

- Znajomość zasad funkcjonowania organizacji (urzędu miasta/gminy),.
- Zdolności organizacyjne, w tym planowanie działań, przygotowanie,, współorganizacja inicjatyw.
- Umiejętność strategicznego i twórczego myślenia.
- Decyzyjność i łatwość podejmowania decyzji.
- Rzetelność i odpowiedzialność.

Kompetencje interpersonalne

- Komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu kontaktu i prowadzeniu dialogu.
- Umiejętność aktywnego słuchania oraz udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej.
- Życzliwość, koleżeństwo, kultura osobista i wysoka etyka zawodowa.
- Tolerancja dla różnych poglądów, umiejętność tworzenia atmosfery zaufania.
- Zdolność do inspirowania i motywowania, rola „kompasu rozwoju” stażysty.

Postawa mentora / opiekuna

- Autorytet i doświadczenie zawodowe, szczególnie cenione w środowisku pracy.
- Inicjatywa i przedsiębiorczość w działaniu.
- Optymizm i pogodne podejście do ludzi i problemów.

- Upór i konsekwencja w realizacji celów – postawa „rzecznika zmian”.

Kompetencje mentoringowe

- Umiejętność dzielenia się wiedzą – także tą nieformalną („zza kulis”).
- Wsparcie w planowaniu rozwoju.
- Gotowość do towarzyszenia stażystce/stażystce podczas spotkań i ich późniejszego omawiania, udzielania wskazówek, ewaluacji.
- Umożliwianie obserwacji pracy i modelowanie dobrych praktyk.