

**MENTORING - PROGRAM „PATRONÓW”**

Materiał został przygotowany w ramach projektu "Ministerstwa Uczące Sie".  
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

**1 Opis praktyki**

Program „tutorów” czy „patronów” polega na współpracy młodszych i starszych pracowników w celu przekazywania wiedzy, doświadczeń i pamięci instytucjonalnej. Założeniem tej praktyki jest przydzielenie nowemu pracownikowi jako patrona starszego i bardziej doświadczonego kolegi, który ma wprowadzić go w funkcjonowanie jednostki i przekazać swoją wiedzę i doświadczenia zawodowe.

Starszy pracownik, współpracując z młodszym, ma możliwość pomocy w aklimatyzacji w nowym miejscu pracy, co zmniejsza stres związany z dołączeniem do zespołu, a także staje się swoistym przewodnikiem po sposobie funkcjonowania organizacji, jej formalnych i nieformalnych procedurach i zasadach, a także sposobach korzystania i zarządzania wiedzą w organizacji. Nowy pracownik szybciej wdraża się do swoich obowiązków i wie do kogo zwrócić się z pytaniami i problemami pojawiającymi się po podjęciu pracy.

Praktyka ta sprzyja dzieleniu się wiedzą i kulturą poznawczą, wzmacnia pamięć instytucjonalną i pozwala na przekazywanie istotnych doświadczeń i praktyk od starszych pracowników dla ich młodszych i mniej doświadczonych kolegów.

**2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)**

Praktyka ta odnosi się do czynników takich jak Kadry, Zespoły, a także Procedury i Zwyczaje. Ma wpływ na wszystkie elementy procesu uczenia się.

**3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka**

Praktyka może być wdrożona na poziomie departamentu.

**4 Zalety i ograniczenia praktyki**

Zaletą tej praktyki jest zapewnienie płaszczyzny współpracy między starszymi i młodszymi urzędnikami, co powinno przynosić obopólne korzyści. Rozwiązanie to wzmacnia pamięć instytucjonalną i zapewnia przekazywanie dobrych praktyk i doświadczeń młodszym członkom zespołu. Pomaga także nowym pracownikom w szybkim i mniej stresującym odnalezieniu się w nowym miejscu pracy.

Należy zwrócić jednak uwagę na to, by uczestniczące w tym programie osoby (szczególnie starsi pracownicy) dostrzegały w nim korzyści i pozytywne aspekty. Należałoby więc zapewnić system bodźców i zachęt do przekazywania wiedzy i doświadczeń. Jednocześnie należy zapobiegać ewentualnym nadużyciom tego typu rozwiązań, jak np. przekazywanie do wykonania młodszemu pracownikowi mniej wdzięcznych i uciążliwych zadań przez ich patronów.

**Źródła**

Wywiady MUS – Oslo 2012

**Załączniki**

brak

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Jakubek-Lalik J. (2012) "Doświadczenia administracji norweskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Jakubek-Lalik J. (2012) "Doświadczenia administracji norweskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar