

HANDBOOK **„Energetyka jest kobietą”**

Program mentoringowy Polskiego Komitetu
Światowej Rady Energetycznej.

Przewodnik dla uczestniczek i uczestników.



Przedmowa

Dziękujemy za udział w programie mentoringowym „Energetyka jest kobietą” Polskiego Komitetu Światowej Rady Energetycznej.

Mamy nadzieję, że relacja nawiązana w ramach tego programu będzie nie tylko owocna i korzystna dla obu stron (mentora i mentee), ale także długotrwała i owocna. Niniejszy podręcznik został stworzony, aby wspierać Państwa w trakcie Państwa roli mentora lub mentee. Zawiera wskazówki, które pomogą Państwu rozwinąć rozwijającą się relację mentoringową między obiema stronami, a jednocześnie podkreśli korzyści płynące z trwałej relacji mentoringowej. Nasz program mentoringowy „Energetyka jest kobietą” jest kluczowym elementem naszego dążenia do inspirowania kobiet do wnoszenia większego wkładu w sektor energetyczny w Polsce. Współpracujemy ze studentkami uniwersytetów i szkół wyższych, a także profesjonalistkami, pomagając im w rozwoju zawodowym. Jeszcze raz dziękujemy za udział w tym programie i mamy nadzieję, że okaże się on dla Państwa korzystny, gdy docenią Państwo jego wartość i w pełni wykorzystają tę szansę rozwoju. Prosimy o korzystanie z tego podręcznika jako pierwszego punktu kontaktowego w przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących relacji mentoringowej.

Jeśli potrzebują Państwo dalszych wskazówek lub wsparcia, prosimy o kontakt z zespołem mentoringowym programu „Energetyka jest kobietą”, a z przyjemnością udzielimy Państwu pomocy.

dr Maja Czarzasty-Zybert

Zespół mentoringowy programu „Energetyka jest kobietą” Polskiego Komitetu Światowej Rady Energetycznej

Polski Komitet Światowej Rady Energetycznej

Polski Komitet Światowej Rady Energetycznej jest krajowym komitetem międzynarodowej organizacji o nazwie “World Energy Council”, utworzonej w 1923 r. przez delegatów państw uczestniczących w Pierwszej Światowej Konferencji w Londynie, w tym również Polski.

PKŚRE na rynku polskim funkcjonuje od 1997 roku, stanowi z jednej strony lokalne ciało międzynarodowej organizacji, a z drugiej jest stowarzyszeniem zrzeszającym ekspertów z zakresu energetyki działających w naszym kraju. Dzięki temu jest możliwy do osiągnięcia swoisty dualizm ról – z jednej strony możliwe jest pozycjonowanie się jako podmiot ekspercki na poziomie krajowym w zakresie procesów o zasięgu globalnym, z drugiej strony pozwala na osiągnięcie statusu podmiotu eksperckiego prezentującego zdarzenia i procesy zachodzące w polskiej energetyce w przestrzeni międzynarodowej.

Naszą misją jest wspieranie transformacji energetycznej w duchu zrównoważonego rozwoju. Program „Energetyka jest kobietą” wpisuje się w ten cel, podkreślając znaczenie różnorodności i równych szans w sektorze.



„Energetyka jest kobietą” to program mentoringowy Polskiego Komitetu Światowej Rady Energetycznej, stworzony z myślą o kobietach działających w sektorze energetycznym.

Jego celem jest stworzenie przestrzeni, w której doświadczenie spotyka się z ambicją, a wiedza – z odwagą w poszukiwaniu nowych ścieżek rozwoju. Inicjatywa ta łączy różne pokolenia i perspektywy, wspierając talenty poprzez partnerskie relacje mentoringowe.

To platforma, która buduje sieć wzajemnych inspiracji, umożliwia wymianę doświadczeń i wzmacnia kobiecy głos w transformacji energetycznej.

„Energetyka jest kobietą” wpisuje się w globalne działania World Energy Council, promując różnorodność, solidarność i przywództwo kobiet jako niezbędne elementy przyszłości energetyki.



PROGRAM MENTORINGOWY „Energetyka jest kobietą” Polskiego Komitetu Światowej Rady Energetycznej

Raporty dotyczące zatrudnienia kobiet w polskiej energetyce wskazują na rosnącą liczbę kobiet w branży, jednak ich udział jest nadal niski, szacowany na około 25% w sektorze. Polskie dane pokazują Polskę na czwartym miejscu w UE pod względem liczby zatrudnionych kobiet (około 54 tys. w 2022 r.), ale ogólny wskaźnik pozostaje wyzwaniem, co potwierdzają dane IEA, IRENA, World Economic Forum. Można to przypisać szerokiemu zakresowi czynników społeczno-ekonomicznych, w tym brakowi profesjonalnego doradztwa kobietom w kluczowych momentach rozwoju kariery energetycznej.

Program mentoringowy „Energetyka jest kobietą” istnieje po to, aby zaradzić temu brakowi poprzez szereg działań, które polegają na wspieraniu studentek, niedawnych absolwentek i specjalistek w rozwoju zawodowym w sektorze energetycznym. Celem jest podnoszenie aspiracji, budowanie pewności siebie i zwiększanie reprezentacji kobiet na wszystkich szczeblach, takich jak zarządzanie i przywództwo w energetyce. Dzięki naszej bazie danych mentorów i mentee, nasz zespół dąży do łączenia osób z personelem specjalizującym się w danej dziedzinie, który udziela cennych porad osobom na różnych etapach kariery. Należy pamiętać, że nasi mentorzy i mentee są wolontariuszami.

Wierzimy, że mentoring jest ważny dla osób dążących do doskonałości zawodowej, a zatem dostęp do mentorów i mentee z branży energetycznej jest kluczowy w drodze na szczyt.



Maja Czarzasty-Zybert
Przewodnicząca projektu



Klaudia Juga
Wiceprzewodnicząca projektu



Karolina Czerwińska
Koordynatorka merytoryczna,
odpowiedzialna
za koordynację pracy mentorek/mentorów
branżowych



Dorota Anna Wróblewska
Koordynatorka merytoryczna programu,
koordynatorka grupy mentorów
zawodowych, akredytowana mentorka
i coach EIA EMCC, Mentor Marki

Czym jest mentoring?

Mentoring można postrzegać jako spersonalizowane narzędzie edukacyjne wspierające rozwój osobisty. Polega on na inspirowaniu, doradzaniu, zachęcaniu i wspieraniu mentee w perspektywie długoterminowej, aby zapewnić jej maksymalne wykorzystanie potencjału w wybranej dziedzinie.

Dobra relacja mentorska to relacja dwustronna, w której zarówno mentee, jak i mentor mają szansę uczyć się czegoś nowego. Powinna ona mieć na celu rozwiązanie problemu negatywnych postaw zawodowych i problemów z poczuciem własnej wartości, a jednocześnie służyć jako medium wsparcia w rozwiązywaniu pojawiających się problemów i przeszkód zawodowych.

„Mentoring to coś więcej niż tylko słuchanie czy wskazywanie palcem – to skoncentrowana, ograniczona czasowo i proaktywna aktywność rozwojowa oraz relacja, w której jedna osoba dzieli się swoją wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem, aby pomóc innym w rozwoju w życiu i karierze. Relacja rozwija się, gdy mentee bierze aktywną odpowiedzialność za własną naukę i rozwój, a mentor jest moderatorem tego rozwoju”.



Kluczowe zasady relacji mentoringowej

Relacje mentoringowe rozwijają się, gdy ustalone i przestrzegane są jasne zasady, cele i procedury. Program mentoringowy „**Energetyka jest kobietą**” jest typowym programem mentoringowym, czyli mentoringiem tradycyjnym, w którym mentee jest główną orędowniczką relacji i napędza jego sukces.

Ustalenie i przestrzeganie kluczowych zasad i reguł jest niezbędne do utrzymania dobrej relacji mentoringowej, która wraz z granicami i oczekiwaniami, musi zostać określona podczas pierwszych spotkań na początku każdej relacji mentoringowej.

- Powinny istnieć jasne wytyczne i zrozumienie ról i obowiązków obu stron.
- Powinny istnieć uzgodnione i wspólne zrozumienie charakteru i rodzaju wymaganego wsparcia.
- Skuteczna komunikacja jest również kluczowa dla dobrej relacji mentorskiej. Oznacza to między innymi aktywne słuchanie ze strony mentora oraz jasne i zwięzłe wyrażanie myśli przez podopiecznego.
- Cele, jasne oczekiwania i realistyczne założenia również muszą być omówione i uzgodnione przez obie strony.
- Relacja mentorska powinna opierać się na wzajemnym szacunku, zaufaniu i być przedmiotem przeglądu.



Role mentorki / mentora

Mentor to osoba, która kieruje osobą mniej doświadczoną, budując zaufanie i modelując pozytywne zachowania. Mentor nie jest sponsorem. Sponsor to doświadczony specjalista, który reprezentuje interesy osoby sponsorowanej i odgrywa bezpośrednią rolę w jej rozwoju zawodowym. Relacja mentorska inspirowa mentee do lepszego radzenia sobie w wybranej przez nich karierze zawodowej. Oznacza to podejmowanie przez mentee bardziej świadomych decyzji i właściwe formułowanie celów i aspiracji.

Rolą mentorów w programie „Energetyka jest kobietą” jest wspieranie i pomaganie mentee w realizacji ich potencjału.



Role mentorki / mentora

Poniżej przedstawiono niektóre z ról pełnionych przez mentorów w programie „Energetyka jest kobietą”:

- diagnozowanie potrzeb mentee, uzgadnianie priorytetów, omawianie planów rozwoju osobistego i udzielanie porad dotyczących rozwoju kariery;
- słuchanie i zachęcanie mentee do myślenia wykraczającego poza oczywistość i proponowania ambitnych pomysłów;
- wspieranie mentee w identyfikowaniu i korygowaniu luk w ogólnych umiejętnościach i wiedzy; pomoże to w poszerzeniu wiedzy mentee;
- budowanie pewności siebie u mentee i pomoc w identyfikowaniu umiejętności osobistych i zawodowych niezbędnych do osiągnięcia sukcesu.



Role mentorki / mentora

SPOSOBY BUDOWANIA ZAUFANEJ RELACJI z Mentee

- Komunikuj się otwarcie i szczerze.
- Omawiaj problemy w miarę ich pojawiania się.
- Nie bój się kwestionować.
- Poznaj swoją mentee (zrozum jej obecną sytuację i jej wizję).
- Szanuj jej punkt widzenia.
- Akceptuj informacje zwrotne i krytykę.
- Dąż do wyznaczonych celów i planów.
- Bądź rzetelny, szczególnie podczas spotkań.
- Bądź empatyczny.
- Upewnij się, że mentee rozumie Twój przekaz.

Analiza SWOT – poznaj mocne strony swojej mentee (wiedzę, atuty, charakter, jakie ma atuty), omów jej słabości/bariery w osiąganiu celów zawodowych, rzuć wyzwanie mentee, aby korzystała z szans i pomóż jej radzić sobie z zagrożeniami lub przeszkodami na drodze do sukcesu.



Role mentee

W wielu udanych relacjach mentoringowych kluczowy aspekt sukcesu zależy od **gotowości mentee do kierowania spotkaniami i refleksji nad radami, sugestiami i perspektywami przekazanymi przez mentora**. Poniżej wymieniono niektóre kluczowe role mentee w relacji mentoringowej opartej na przyszłości:

- komunikowanie okoliczności i otwartość oraz szczere udzielanie informacji na ich temat;
- działanie zgodnie z radami mentora i refleksja nad sugestiami lub odmiennymi perspektywami;
- podejmowanie inicjatywy podczas spotkań mentoringowych, kierowanie i branie odpowiedzialności za własny rozwój;
- przyjmowanie wsparcia i zachęty, otwartość na rozwijanie samoświadomości i wprowadzanie zmian;
- zadawanie pytań i proszenie o wskazówki w razie potrzeby;
- regularne informowanie mentora o postępach;
- refleksja między sesjami nad tym, co zostało omówione, i upewnianie się, że realizuje się wszelkie punkty lub ustalenia.



Sposoby budowania zaufanej relacji z mentorem

- Jasno określ powód, dla którego potrzebujesz mentoringu.
- Określ cele rozwojowe, w realizacji których potrzebujesz wsparcia.
- Miej jasną wizję wymaganego wsparcia.
- Określ konkretne wymagania.
- Bądź otwarty i szczery.
- Słuchaj i dokonuj refleksji.
- Rozmawiaj z mentorem otwarcie i w sposób praktyczny.

Należy zauważyć, że relacja mentorska koncentruje się głównie na radzeniu sobie z negatywnymi postawami zawodowymi i problemami z poczuciem własnej wartości, a jednocześnie służy jako narzędzie wsparcia w rozwiązywaniu pojawiających się problemów i przeszkód zawodowych. Relacja mentorska nie jest drogą dla mentee do poszukiwania ofert pracy ani pomocy w znalezieniu zatrudnienia u mentorów. Powinny one zamiast tego skupić się na poznaniu swojego mentora, poznaniu jego ścieżki kariery i sposobów na jej realizację.

„Mentorzy pomagają i motywują, ale ważne jest, aby zrozumieć, że ich rolą nie jest rozwiązywanie Twoich problemów ani oferowanie szybkich rozwiązań”.



MENTORING

Korzyści z mentoringu

Mentoring to doskonała forma rozwoju, z której mogą wiele zyskać zarówno mentee, jak i mentorzy. Daje mentee możliwość swobodnego omówienia celów i zadań zawodowych, podczas gdy mentor doskonali również swoje umiejętności trenerskie, przywódcze i interpersonalne.

Korzyści dla mentorów	Korzyści dla mentee
Szansa na ponowną ocenę własnych poglądów i udoskonalenie swojego stylu przywództwa, komunikacji i zarządzania	Wyniki rozwojowe (kompetencje techniczne i kompetencje behawioralne) w oparciu o umiejętności i doświadczenie osoby będącej wzorem do naśladowania lub bardziej doświadczonej w Twojej dziedzinie
Osobista satysfakcja z robienia czegoś dobrego dla kogoś innego i inspirowania mentee	Otrzymanie wsparcia i wskazówek, aby osiągnąć cele zawodowe, możliwość otrzymania porady zawodowej, opracowania planu kariery i zmierzenia się z bieżącymi sytuacjami i problemami
Potencjalne nawiązywanie kontaktów i wymiana pomysłów	Większa pewność siebie i motywacja dzięki temu, że ktoś wierzy w Ciebie i Twoje możliwości
Wyzwanie intelektualne polegające na pracy nad problemami, za które nie ponosisz bezpośredniej osobistej odpowiedzialności i, które mogą zaprowadzić Cię na nieznane terytorium	Konstruktywna refleksja z osobą otwartą, szczerą i bezstronną. To także okazja do dzielenia się swoimi pomysłami, celami i perspektywą
Szansa na odkrycie i współpracę z talentami przyszłości	Rozwinięte umiejętności nawiązywania kontaktów
Poznawanie nowych sposobów rozwoju innych i doskonalenie umiejętności coachingowych	
Zachęcanie do autorefleksji i rozwijanie konkretnych umiejętności	
Dodatkowe umiejętności interpersonalne do CV	

Proces dopasowania par

Proces dopasowania par w programie „Energetyka jest kobietą”

został zaprojektowany tak, aby jak najlepiej odpowiadał potrzebom mentees i umożliwiał mentorom podjęcie współpracy, w której widzą największy potencjał.

Na początku uczestniczki programu wskazują do trzech preferowanych obszarów rozwoju, które chcą zgłębiać w trakcie mentoringu. Na tej podstawie koordynatorki dokonują wstępnego dopasowania, analizując zgłoszenia i uwzględniając zarówno potrzeby mentees, jak i doświadczenie mentorów.

Następnie mentorzy otrzymują kilka propozycji i sami decydują, z kim chcą rozpocząć współpracę. Ostateczny dobór par jest wynikiem wspólnego procesu – konsultacji, refleksji i zatwierdzenia przez zespół programu – tak, aby każda relacja mentoringowa mogła rozwijać się w atmosferze zaufania i wzajemnego zrozumienia.



Kontrakt mentoringowy

Umowy i porozumienia muszą zostać uzgodnione i udokumentowane lub wyrażone ustnie między mentorem a podopiecznym podczas pierwszego lub drugiego spotkania. Na początku relacji mentorskiej formularz umowy mentorskiej programu „Energetyka jest kobietą” zostanie przesłany obu stronom (mentorowi i mentee) wraz z e-mailem wprowadzającym. Formularz musi zostać uzgodniony, podpisany i odesłany do zespołu mentorskiego programu po pierwszym spotkaniu obu stron (mentora i mentee).

Parametry muszą zostać omówione i ustalone przez mentora i mentee podczas pierwszego lub drugiego spotkania w ramach relacji mentorskiej.

CONTRACT

THIS AGREEMENT made this _____ day of _____, 20_____, by
and between _____ (First Party),
and _____ (Second Party).

WITNESSETH: That in consideration of the mutual covenants and agreements to be kept and performed on the part
of said parties hereto, respectively as herein stated:

I. Said party of the first part covenants and agrees that it shall: _____

II. And said party of the second part covenants and agrees that it shall: _____

III. Other terms to be observed by and between the parties: _____

This agreement shall be binding upon the parties, their successors, assigns and personal representatives. Time is of
the essence on all undertakings. This agreement shall be enforced under the laws of the state of _____.

This is the entire agreement.

Signed the day and year first written above.

Signed in the presence of:

Witness: _____

First Party: _____

Witness: _____

Second Party: _____

Kontrakt mentoringowy

Czas trwania

Określa on, jak długo będzie trwała relacja. Jest to niezbędne i pomaga w ustaleniu oczekiwań oraz precyzyjnym planowaniu. Należy również omówić zasady dotyczące zobowiązań wobec spotkań, a także jasno określić protokół ich odwoływania. Zespół programu ustala początkowy czas trwania mentoringu na 6 miesięcy, który może zostać skrócony w zależności od celów mentoringu. W przypadku potrzeby wydłużenia czasu mentoringu, obie strony (mentee i mentor) muszą ponownie jasno określić cele i dokonać ich przeglądu.

Terminy spotkań

Konieczne jest ustalenie, kiedy, gdzie i jak często obie strony będą się spotykać. Istotny jest również sposób komunikacji. Może on obejmować spotkania osobiste, komunikację telefoniczną lub online. Należy omówić kwestię akceptacji innych form komunikacji, takich jak media społecznościowe, e-maile itp. Należy również omówić sposób komunikacji w przerwach między sesjami, w przypadku szybkich pytań i w sytuacjach awaryjnych.

Wyznaczanie celów

Jest to niezbędne na pierwszym spotkaniu, wszelkie zmiany celów muszą zostać uzgodnione zarówno przez mentee, jak i mentora.

Plan działania

Oprócz wyznaczonego celu, niezbędne jest ustalenie planu działania w celu jego osiągnięcia. Plan ten musi zostać określony na pierwszym spotkaniu. Powinien być jasno sformułowany i uzgodniony z odpowiednimi ramami czasowymi.

Monitorowanie i przegląd

Jest to szczególnie istotne w przypadku długotrwałej relacji mentoringowej, bowiem jest to ustalony czas na przegląd działań i celów relacji mentoringowej. Daje to również możliwość sprawdzenia, czy relacja działa. W przypadku, gdy mentee lub mentor uznają, że relacja jest nie do utrzymania, należy przesłać wniosek o przegląd do zespołu mentoringowego programu.

Granice

Niezbędne jest określenie zasad i zakazów w relacji mentoringowej. Każda relacja mentoringowa musi mieć charakter profesjonalny i być prowadzona zgodnie z celem, dla którego została zainicjowana przez zespół mentoringowy programu.

Poufność

Poufność jest ważna w budowaniu relacji mentoringowej. Pomaga w budowaniu relacji i zaufania. Poufność powinna być zachowana we wszystkich przypadkach, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to sprzeczne z precedensami prawnymi, etycznymi lub moralnymi; w takim przypadku należy skontaktować się z zespołem mentoringowym programu. Jedynym wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, gdy obie strony (mentee i mentor) wyraziły zgodę na udostępnianie omawianych informacji.

Anulowanie relacji mentoringowych

Chociaż większość relacji mentoringowych trwa co najmniej 6 miesięcy, istnieje kilka powodów, dla których mogą one zostać anulowane przed upływem wyznaczonego terminu. Może to być spowodowane zakończeniem uzgodnionych sesji między mentorem a podopiecznym lub osiągnięciem przez podopiecznego celów wcześniej niż oczekiwano. Innymi przyczynami anulowania relacji mentoringowej mogą być nieporozumienia lub złamanie zasady poufności przez jedną lub obie strony. W każdym przypadku należy wysłać korespondencję lub wiadomość e-mail do zespołu mentoringowego programu przed formalnym anulowaniem relacji mentoringowej. Pomoże to w przeglądzie relacji mentoringowej i aktualizacji naszej bazy danych.

Oczekiwania wobec uczestników

Program „Energetyka jest kobietą” opiera się na wzajemnym zaangażowaniu i partnerstwie, dlatego od początku jasno określamy, czego oczekujemy od każdej ze stron.

Od mentorów oczekujemy gotowości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, otwartości na różnorodność i perspektywę mentee oraz zaangażowania czasowego – minimum jednej godziny na każde spotkanie.

Od mentees oczekujemy proaktywności i rzetelnego przygotowania do rozmów, wyznaczania celów rozwojowych i refleksji po każdym spotkaniu, a także wzięcia odpowiedzialności za własny rozwój i aktywne budowanie relacji mentoringowej.

Tak zdefiniowane oczekiwania pomagają stworzyć przestrzeń, w której obie strony mogą czerpać pełną wartość z programu, rozwijając się w duchu zaufania, szacunku i inspiracji.

Harmonogram spotkań

Program „Energetyka jest kobietą” realizowany jest w cyklu półrocznym i obejmuje trzy główne etapy.

W styczniu 2026 roku nastąpi inauguracja programu – uroczyste rozpoczęcie, podczas którego uczestnicy poznają się wzajemnie i odbędą pierwsze spotkania w parach mentorskich.

Od lutego do maja 2026 roku będą odbywać się regularne spotkania mentoringowe, zarówno w formule online, jak i offline, w zależności od możliwości i preferencji par. To czas na budowanie relacji, pracę nad celami i rozwój kompetencji.

W czerwcu 2026 roku zaplanowano spotkanie podsumowujące, które będzie okazją do refleksji nad przebytą drogą, podzielenia się doświadczeniami oraz przeprowadzenia ewaluacji programu.



Najczęstsze pytania



Co zrobić na pierwszym spotkaniu?

Przed pierwszym spotkaniem mentee powinna wysłać swoje CV na adres e-mail mentora i umówić się na pierwsze spotkanie (data i godzina uzgodnione mailowo z mentorem).

- Poznajcie się – przedstawcie się, zainteresowania, cele programu.
- Omówcie granice i metody pracy w trakcie relacji mentorskiej.
- Mentee powinna jasno określić, czego oczekuje od relacji.
- Mentor powinien jasno określić, w jaki sposób będzie wspierał cele mentee.
- Poniżej znajdują się rekomendowane tematy pierwszego spotkania. Mentor/podopieczny może wykorzystać je jako przewodnik lub opracować własny plan.
- Poniższe kwestie powinny zostać uzgodnione i omówione do końca pierwszego spotkania.
- Częstotliwość spotkań w ciągu 6 miesięcy. Najlepsza praktyka to 1 godzina co 2 tygodnie.
- Platforma komunikacji (do spotkań i wsparcia offline za zgodą mentora).
- Uzgodnione cele i zadania programu, umożliwiające śledzenie postępów. Uzgodnij datę następnego spotkania.
- Podopieczny powinien wysłać zaproszenia do mentora zgodnie z harmonogramem spotkań.

Jak planować kolejne spotkania?

Nakreśl szczegółowy plan działania, aby osiągnąć cele. Najlepszą praktyką jest podzielenie ich na mniejsze zadania z terminami/kamieniami milowymi. Uzgodnij obszary, nad którymi będziesz pracować, a mentee będzie musiała je ukończyć przed kolejnymi spotkaniami. Powinien być czas na regularną informację zwrotną na temat rezultatów i postępów. Kontynuuj cykl Planuj-Działaj-Działaj-Sprawdź przez cały czas trwania programu, aby upewnić się, że cele pozostają adekwatne do celu.

Gdzie się spotkać?

W zależności od ustaleń, spotkania mogą odbywać się osobiście w przestrzeni publicznej lub online. Do spotkań z mentorami zaleca się korzystanie z MS Teams/Zoom. Prosimy upewnić się, że wszystkie spotkania online są nagrywane.

Dotrzymywanie terminów?

Oczekuje się, że zarówno mentor, jak i podopieczni będą dotrzymywać terminów na umówionych spotkaniach. Sposób komunikacji w przypadku opóźnień lub zmian w ostatniej chwili należy ustalić na pierwszym spotkaniu. Jeśli jednak niedotrzymywanie terminów stanie się nawykiem, prosimy o zgłoszenie tego do osoby kontaktowej za pośrednictwem skrzynki odbiorczej zespołu mentoringowego:

Jak planować kolejne spotkania?

Naruszenie poufności?

Zarówno mentorzy, jak i podopieczni podpisali i zobowiązali się do zachowania poufności przez cały czas trwania programu. Jeśli którakolwiek ze stron ma obawy dotyczące możliwych naruszeń, prosimy o kontakt za pośrednictwem: ejk@wec-poland.com

Udział?

Aby program zakończył się sukcesem, zarówno podopieczny, jak i mentor powinni poświęcić swój czas zgodnie z ustaleniami. Mentee jest odpowiedzialna za wykonanie wszelkich powierzonych zadań i przygotowanie się do każdego spotkania. Obowiązkiem mentora jest zapewnienie odpowiedniego wsparcia, wskazówek i pytań dociekliwych, aby umożliwić mentee osiągnięcie celów. Jeśli któraś ze stron nie zgadza się z powyższym, prosimy:

- Omówcie to wewnętrznie i powtórzcie oczekiwania w pierwszej kolejności.
- Jeśli schemat powtarza się po bezpośredniej informacji zwrotnej, prosimy o eskalację do dedykowanego punktu kontaktowego za pośrednictwem: ejk@wec-poland.com

Dotrzymywanie terminów?

Oczekuje się, że zarówno mentor, jak i mentee będą przestrzegać harmonogramu spotkań. Sposób komunikacji w przypadku opóźnień lub zmian w ostatniej chwili należy ustalić na pierwszym spotkaniu. Jeśli jednak nieprzestrzeganie terminów stanie się nawykiem, prosimy o zgłoszenie tego do osoby kontaktowej za pośrednictwem skrzynki odbiorczej zespołu mentoringowego: ejk@wec-poland.com

Rola koordynatorek programu

Koordynatorki programu „Energetyka jest kobietą” pełnią kluczową rolę w zapewnieniu sprawnego przebiegu całego procesu mentoringowego. To one dbają o to, by każda uczestniczka i każdy uczestnik otrzymał odpowiednie wsparcie oraz by program rozwijał się w atmosferze profesjonalizmu i zaufania.

Do ich zadań należy w szczególności:

- prowadzenie rekrutacji mentees i mentorów,
- wspieranie procesu dopasowania par,
- bieżący monitoring przebiegu programu,
- pomoc w rozwiązywaniu ewentualnych trudności,
- organizacja spotkań zbiorczych oraz ewaluacji końcowej.

Koordynatorki są pierwszym punktem kontaktu dla wszystkich uczestników – czuwają nad jakością relacji mentoringowych, wspierają komunikację i dbają, by program przynosił oczekiwane rezultaty.

Ewaluacja i podsumowanie

Ewaluacja stanowi istotny element programu „Energetyka jest kobietą”, ponieważ pozwala nie tylko podsumować efekty współpracy, lecz także wyciągnąć wnioski i usprawniać kolejne edycje.

Na zakończenie programu **każda para mentorską przygotowuje krótkie podsumowanie swojej współpracy** – z uwzględnieniem osiągniętych celów, zdobytych doświadczeń i obszarów, które mogą być inspiracją dla innych uczestników.

Uczestnicy wypełniają również **ankiety ewaluacyjne**, które pozwalają zebrać opinie, sugestie i ocenę wartości programu z perspektywy zarówno mentorów, jak i mentees.

Zebrane materiały analizuje Rada Programowa, formułując wnioski i rekomendacje, które staną się podstawą do udoskonalania przyszłych edycji programu. Dzięki temu „Energetyka jest kobietą” jest inicjatywą żywą, reagującą na potrzeby uczestników i stale podnoszącą swoją jakość.

Zasady etyczne

Program „Energetyka jest kobietą” opiera się na wartościach, które gwarantują bezpieczeństwo, zaufanie i pełen profesjonalizm w relacjach mentoringowych. To właśnie etyka stanowi fundament, dzięki któremu współpraca między mentorem a mentee może rozwijać się w sposób zdrowy i inspirujący.

Kluczowe zasady obowiązujące w programie to:

- Poufność i szacunek – wszystkie rozmowy w ramach mentoringu pozostają prywatne, a każda ze stron okazuje sobie wzajemny szacunek.
- Unikanie konfliktu interesów – relacja mentoringowa nie może być wykorzystywana do celów sprzecznych z jej ideą.
- Profesjonalizm w komunikacji – od uczestników oczekuje się rzetelności, punktualności i jasności w kontaktach.
- Równe traktowanie niezależnie od różnic – każda osoba w programie ma takie same prawa i powinna być traktowana z jednakową otwartością, niezależnie od płci, wieku, doświadczenia czy poglądów.

Przestrzeganie tych zasad sprawia, że mentoring staje się nie tylko narzędziem rozwoju, ale również przykładem kultury współpracy opartej na odpowiedzialności i wzajemnym zaufaniu.

Inspiracja i wartości

„Energetyka jest kobietą” to coś więcej niż program mentoringowy – to przestrzeń, w której spotykają się wartości, nadające sens codziennej pracy i nadające kierunek przyszłości energetyki.

Naszą siłą są:

- **Odwaga** – by przełamywać bariery, podejmować wyzwania i kształtować nowe standardy w sektorze energetycznym.
- **Solidarność** – bo prawdziwa zmiana jest możliwa tylko dzięki współpracy, wsparciu i wzajemnej inspiracji.
- **Innowacyjność** – otwartość na nowe pomysły i rozwiązania, które mogą zmienić oblicze branży.
- **Autentyczność** – szczerłość i spójność w działaniu, które pozwalają budować zaufanie i trwałe relacje.

Te wartości są fundamentem programu – kierunkowskazem dla mentorek, mentorów i mentees, którzy razem tworzą wspólnotę zmieniającą energetykę na lepsze.

Kontakt

Zespół programu „Energetyka jest kobietą”
Polski Komitet Światowej Rady Energetycznej



[adres email]: ejk@wec-poland.com



[adres strony]: <https://www.wec-poland.com>