Metodologiczne Ramy Mentoringu w projekcie MINT

Projekt jest współfinansowany przez Fundusz Unii Europejskiej ds. Azylu, Migracji i Integracji

Opracowanie Ram Metodologicznych Mentoringu dla projektu MINT zostało po raz pierwszy zlecone organizacji **Child to Child**[1] w kwietniu 2019 roku.

Następnie zostały one zrewidowane w fazie końcowej projektu w lutym 2021 roku przy udziale Madeehy Ansari i Jetske van Dijk, członkiń pierwotnego zespołu.

Konsultantki chciałyby podziękować Isabel Turner za wsparcie w partycypacyjnym procesie tego przeglądu.

© Zdjęcie na okładce: Slovenska Filantropija

[1] Więcej informacji: www.childtochild.org.uk

Spis treści

Lista skrótowców 5

1. Wstęp 6
   1.1 Projekt MINT – komponent mentorski 7
   1.2 Jak korzystać z tego przewodnika? 8
   1.3 Co to jest mentoring? 10

2. Projektowanie programu 15
   2.1 Polityka Ochrony Dziecka 15
   2.2. Ustanowienie parametrów projektu 15
   2.3. Selekcja i rekrutacja mentorów/ek i podopiecznych 18
   2.4. Szkolenie mentorów/ek 23
   2.4. Parowanie mentorów/ek i podopiecznych 29

3. Mentoring w praktyce 32
   3.1 Spotkania mentorskie 32
   3.2 Zajęcia indywidualne i grupowe 38
   3.3 Sugerowane zajęcia 40
   3.4 Superwizja i monitoring 44
   3.5 Praca zdalna 48

4. Aspekty przekrojowe 51
   4.1 Partycypacja dziecięca – podejście oparte na prawach 51
   4.2 Przekraczanie barier kulturowych i językowych 55
   4.3 Zapewnienie równowagi i równości płciowej 58

5. Mentoring na rzecz integracji – wpływ na społeczność 62

Dodatek 1 – Teoria zmiany projektu MINT 63

Dodatek 2 – Przydatne linki 64
   Ramy wytycznych i przydatne źródła wsparcia 64
   Zasoby dotyczące bezpieczeństwa 64
   Partycypacja dziecięca 64
   Aktywności przeznaczone na treningi mentorów/ek 65
   Źródła aktywności do interakcji między mentorem/ką a podopiecznym/ą 65
   Monitoring, ewaluacja i nauka 65
   Przykłady grup nacisku 65
   Przykładowe gry 66

Dodatek 3 – Ważne formularze przykładowe 69
   Formularz zgody rodzica/opiekuna 69
   Przykładowe ogłoszenie naboru mentorów/ek 71
   Umowa poufności dla mentorów/ek 72
   Formularz zgody na robienie zdjęć 73
   Umowa między mentorem/ką a podopiecznym/ą 73

Lista skrótowców

MINT	Mentoring na Rzecz Integracji (dzieci z doświadczeniem migracyjnym)
TDH	Terre des Hommes
DMDM	Dzieci i młodzież z doświadczeniem migracyjnym
CtC	Child to Child (organizacja)
UE	Unia Europejska
ONZ	Organizacja Narodów Zjednoczonych
M&E	Monitoring i ewaluacja

1. Wstęp

Metodologiczne ramy mentoringu zostały opracowane w trakcie projektu MINT: Mentoring na Rzecz Integracji (dzieci-obywateli krajów trzecich z doświadczeniem migracyjnym), współfinansowanym przez Fundusz Azylu, Migracji i Integracji Unii Europejskiej.

Projekt MINT opiera się na teorii zmiany opracowanej przez Terre des Hommes dla przeprowadzonego przez tę organizację programu Dzieci i Młodzież w Migracji (*Children and Youth in Migration programme*), oraz na strategiach i priorytetach partnerów projektu MINT (w/w teoria zmiany znajduje się w Dodatku 1).

Projekt MINT: Streszczenie działań

Biorąc pod uwagę rosnącą liczbę dzieci wśród obywateli państw trzecich będących migrantami i uchodźcami, a także wyrażaną przez Unię Europejską i jej państwa członkowskie potrzebę zaimplementowania skutecznych działań na rzecz integracji, jak również wyzwania, jakie państwa członkowskie UE z Europy Środkowej muszą podjąć, by wypełnić unijne zobowiązania, ogólnym celem projektu MINT jest skuteczne zintegrowanie 120 dzieci i młodzieży będących obywatel(k)ami państw trzecich w Rumunii, Polsce, Republice Czeskiej oraz Słowenii. Ponadto znacznie więcej dzieci ma czerpać korzyści z rosnącej zdolności interesariuszy do integracji w innych państwach członkowskich, dzięki pilotażowi oraz replikacji innowacyjnej, prowadzonej przez dzieci i młodzież interwencji.

Projekt został przeprowadzony pod kierownictwem węgierskiej organizacji Terre des Hommes (TDH), a partnerami projektu były: Organizace pro pomoc uprchlíkům (Republika Czeska), Terre des Hommes Romania (Rumunia), Slovenska Filantropija (Słowenia) oraz Fundacja Ocalenie (Polska). Projekt wsparły władze oraz organizacje na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Projekt powstał w celu promowania włączenia dzieci migranckich i uchodźczych w życie społeczne, kulturalne i polityczne społeczeństw przyjmujących, jak również w proces edukacyjny, za pomocą wsparcia mentorskiego, kursów językowych online i wprowadzenia do kultury, jak również po to, by wspierać kierowane przez dzieci inicjatywy poszerzające świadomość społeczną w temacie rzeczywistości, w jakiej dzieci z doświadczeniem migracyjnym żyją oraz jak wielkie korzyści przynosi ich obecność dla społeczeństw przyjmujących.

Główne rezultaty to: stworzenie metodologicznych ram zawierających wytyczne dotyczące wsparcia mentorskiego dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym, uzupełnione zaleceniami na temat prowadzonych przez dzieci inicjatyw rzeczniczych, jak również przyjazne dzieciom narzędzia integracji w ramach zdalnego nauczania oraz organizacja na poziomie krajowym i międzynarodowym wydarzeń z wykorzystaniem przygotowanych przez dzieci materiałów audiowizualnych.

Beneficjenci: dzieci-obywatele/ki państw trzecich, młodzież z UE, społeczności przyjmujące, władze lokalne i krajowe, organizacje pozarządowe, organizacje międzynarodowe, agencje Unii Europejskiej.

Równość płci oraz nakierowanie na prawa dziecka zostały zagwarantowane dzięki partycypacji dziecięcej na każdym etapie implementacji projektu, polityce ochrony dziecka, proaktywnemu wyjściu ku dzieciom zmarginalizowanym oraz dezagregacji danych pod względem wieku i płci.

Projekt przeprowadzono między styczniem 2019 roku a lutym 2021 roku.

Projekt MINT to innowacyjny program oparty na uczeniu w działaniu. Pierwsza wersja Ram Metodologicznych Mentoringu służyła zebraniu informacji przez partnerów projektu w celów zaprojektowania komponentu mentorskiego projektu. Partnerów zachęcano do eksperymentowania z tym, co najlepiej sprawdzało się w warunkach oraz społecznościach, z jakimi się zetknęli, oraz do dzielenia się refleksjami na temat uczenia się w działaniu prowadzącym do opracowania skutecznej i innowacyjnej metodologii mentoringu. **Skontekstualizowany, zaadaptowany do warunków i przetestowany model stanowił istotny rezultat projektu MINT**. Prezentowane tutaj ostateczne Ramy Metodologiczne wyznaczają kierunki w oparciu o istniejące dokumenty i sprawdzone dobre praktyki, jak również czerpią z doświadczeń z procesu wdrożenia[2].

Zauktualizowane Ramy Metodologiczne stanowią pożyteczne źródło dla każdej organizacji, która rozpoczyna program mentorski ukierunkowany na poprawę procesu integracji dzieci z doświadczeniem mogracyjnym.

1.1 Projekt MINT – komponent mentorski

W chwili obecnej świat stoi przed wyzwaniami związanymi z niespotykaną dotąd liczbą migrujących osób. One z kolei podczas swojej podróży, a także przed i po niej, są narażone na liczne ryzyka – dotyczy to szczególnie dzieci. Przystosowanie się do nowego kraju jest niewdzięcznym zadaniem, gdy doświadczyło się traumy związanej z przemocą lub wymuszonym przemieszczeniem się, albo gdy odczuwa się tęsknotę za domem, samotność lub strach. Projekt MINT, uznając te potrzeby i wyzwania, obrał za swój cel przyczynienie się do udanej integracji w UE dzieci-obywateli/lek państw trzecich poprzez umożliwienie im przystosowania się do życia w państwach przyjmujących i osiągnięcie ich pełnego potencjału.

Zdjęcie grupowe ze zbiorów TDH Romania

[2] Proces oceny Ram Metodologicznych zawierał ewaluację dokumentów powstałych w trakcie przeprowadzania projektu, takich jak raport śródokresowy i końcowy, jak również wywiady z interesariuszami oraz wspólne warsztaty z partnerami projektu.

Mentoring okazał się skutecznym sposobem dzielenia się wiedzą, zwiększania umiejętności społecznych i emocjonalnych dzieci oraz promocji integracji. Za pomocą ustrukturowanego programu obdarzył młodych ludzi potrzebnymi narzędziami oraz udzielił im niezbędnego wsparcia. Na świecie istnieją różne programy mentorskie, na przykład projekt *Big Brothers Big Sisters* w Stanach Zjednoczonych. Jedną z cech wspólnych wszystkich tych programów jest to, że ewidentnie przynoszą one korzyści zarówno podopiecznym, jak i mentor(k)om. W ramach projektu MINT dzieci, które niedawno przybyły do danego kraju, zostały sparowane z młodymi wolontariusz(k)ami, mającym zapewnić im wsparcie, przyjacielską dłoń, a w razie potrzeby dobrą radę – wszystko to w celu ułatwienia im procesu integracji.

Program mentorski obejmował dwa dziewięciomiesięczne cykle, podczas których **130 dzieci-obywateli/lek państw trzecich uzyskało wsparcie lokalnych społeczności przyjmujących** (co najmniej 30 dzieci w każdym kraju, około 15 w każdym cyklu). W ramach programu odbywały się indywidualne spotkania między dziećmi a ich mentor(k)ami, zajęcia grupowe, wyjścia kulturalne oraz zajęcia rekreacyjne na świeżym powietrzu.

Praca opierała się na sześciu wzajemnie ze sobą powiązanych zasadach zaczerpniętych zarówno ze zobowiązań ustanowionych w dokumentach projektowych MINT, jak i z uznanej dobrej praktyki pracy z dziećmi jako grupą wrażliwą:

1. Poszanowanie praw dziecka
2. Partycypacja dziecięca
3. Brak dyskryminacji
4. Ochrona najlepszych interesów dziecka
5. Szacunek i wzmacnianie mocnych stron
6. Nieczynienie szkody

1.2 Jak korzystać z tego przewodnika?

Przedstawione Ramy Metodologiczne zostały najpierw wdrożone w ramach projektu MINT, a następnie skorygowane w oparciu o praktyczne doświadczenia partnerów. Ramy Metodologiczne oferują rozbudowane sugestie dotyczące treści, jakie mogą zostać włączone w program przez organizacje, które będą go wdrażać w przyszłości, zgodnie z ich celami. W trakcie praktycznego wykorzystywania Ram ważne jest takie dostosowanie działań, by odpowiadały one warunkom lokalnym, jak również indywidualnym cechom dzieci i młodych wolontariuszy/ek.

Główne cele tego dokumentu to:

- Zapewnienie organizacjom wdrażającym program mentorski mapy do stworzenia skutecznego programu mentorskiego, szczególnie w obszarze integracji dzieci z doświadczeniem migracyjnym.
- Podkreślanie dobrych praktyk oraz istotnych kwestii nadrzędnych.
- Zapewnienie podstaw dla rozwoju kolejnych narzędzi i zasobów, które mogą zostać użyte w trakcie wdrażania programu.

Kluczowe przesłania

- Mentoring w kontekście programu MINT łączy dziecko będące obywatelem/ką państwa trzeciego, które niedawno przybyło do społeczności przyjmującej, z

młodym/ą wolontariuszem/ką pochodzącym/ą z tej społeczności, by ułatwić integrację.

- Organizacje wdrażające, bazując na tym, co chcą osiągnąć, muszą zacząć od określenia parametrów programu w swoim kraju, w tym kwestii tego, kim będą mentorzy/ki i podopieczni/e.
- Dokumentowanie i nauka przez dzielenie się (*sharing learning*) stanowią kluczowe elementy, zwłaszcza jeśli w projekt zaangażowane są liczni partnerzy.
- Istotne jest zrozumienie roli mentora/ki i tego, czego się od niego/niej oczekuje. Mentorzy/ki nie są rodzicami, nie odgrywają roli profesjonalnych nauczycieli ani psychologów i nie można od nich oczekiwać, że ich zastąpią.
- Polityka ochrony dziecka to kwestia, którą należy wprowadzić na wszystkich etapach tworzenia i wdrażania programu – musi wychodzić poza zobowiązania na papierze i powinna obejmować zarówno dzieci i młodzież, jak i ich rodziny.
- Dla sukcesu programu kluczowe są okresowe oceny oraz mechanizmy wsparcia mentorów/ek.
- Uwrażliwienie na różnice kulturowe i płciowe, a także partycypacja to aspekty przekrojowe pojawiające się na każdym etapie tworzenia i wdrażania programu.

Dokument podzielono na cztery główne sekcje:

1. **Wstęp**: pokazuje tło powstania projektu i wprowadza w koncepcję mentoringu.
2. **Tworzenie programu**: zawiera wskazówki i dobre praktyki, jakie należy wziąć pod uwagę tworząc skuteczny program mentorski.
3. **Mentoring w praktyce**: zawiera wytyczne, jak prowadzić spotkania mentorskie, kilka przykładów zajęć oraz wskazówki dotyczące przydatnych zasobów dla partnerów projektu.
4. **Aspekty przekrojowe**: obejmuje nadrzędne kwestie, takie jak zapewnienie skutecznej partycypacji dzieci, przekraczanie barier kulturowych lub językowych, zapewnienie równości.

Działania i kwestie do rozważenia dla organizacji wdrażających wyróżniono w pomarańczowych ramkach

Notatki z praktyki oraz doświadczenia z wdrażania programu MINT znajdują się w szarych ramkach

Notatka na temat Wspólnoty Praktyki

Projekt MINT połączył kilka organizacji pracujących na rzecz uchodźców i migrantów, w zasadzie tworząc Wspólnotę Praktyki. Pojęcie Wspólnoty Praktyki pierwotnie zdefiniowano jako: „grupę ludzi zaangażowanych we wspólne uczenie się w jednym obszarze zainteresowania”[3]. Praktycy z różnorodnym doświadczeniem współpracują na rzecz wspólnego celu (w tym przypadku jest nim projekt MINT), rozwijając skuteczne oraz

[3] Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning, meaning and identity.

innowacyjne podejście do wsparcia integracji dzieci - obywateli/ek państw trzecich, jakie oferuje mentoring – dzielą się pomysłami, doświadczeniami, najlepszymi wypracowanymi praktykami i wspierają się wzajemnie. **Jako partnerzy w uczeniu się, członkowie tej społeczności przede wszystkim dzielą się wiedzą**. Cenne wnioski z uczenia się są zbierane w jednym miejscu i powstaje nowa wiedza, którą członkowie wspólnoty ponownie wnoszą do swojej praktyki.

Badania wskazują, że Wspólnoty Praktyki posiadają trzy istotne wymiary:

- Cel – to, do czego wspólnota dąży w rozumieniu jej członków.
- Funkcję – członkowie angażują się w powiązane ze sobą działania oraz projekty.
- Rezultat – opublikowane lub nie zasoby, wydarzenia i debaty przeprowadzone lub zapoczątkowane przez członków wspólnoty.

Wspólnota praktyki:

- Zachęcają do dzielenia się wiedzą.
- Oferują członkom platformę do dzielenia się własną wiedzą, informacjami i doświadczeniem.
- Zapewniają platformę przenoszącą wiedzę i badania w obszar praktyki.
- Łączą wiedzę praktyczną i doświadczenie z publikowanymi informacjami, które wspierają praktykę opartą na dowodach.
- Są otwarte na wiedzę zarówno wypowiedzianą (publikowaną) – artykuły, raporty, strony internetowe i wytyczne – jak i niewypowiedzianą (osobistą) zebraną poprzez doświadczenia i refleksję.
- Przenoszą i rozwijają najlepsze praktyki.
- Zachęcają do rozwoju osobistego i zawodowego.

Notatka z praktyki: Program MINT stworzył Wspólnotę Praktyki, w której partnerzy projektu uczyli się poprzez dzielenie się ze sobą w fazach tworzenia, implementacji i ewaluacji. Co miesiąc odbywały się spotkania, w trakcie których partnerzy mogli dzielić się swoim doświadczeniem z wdrażania projektu, jak również wyzwaniami, jakie wyłaniały się na etapie oceny śródokresowej.

1.3 Co to jest mentoring?

Mentoring to proces, w którym kompetentna osoba oferuje wskazówki, wsparcie i radę, by zachęcić kogoś do rozwoju dodatkowych kompetencji i wypracowania kolejnych umiejętności życiowych w celu osiągnięcia lepszych rezultatów. W takim projekcie jak MINT mentorzy/ki kreują otoczenie pozwalające rozwinąć umiejętności, w którym stosuje się odpowiednie działania, by zachęcić podopiecznych/e do krytycznego myślenia, rozwoju poczucia sprawstwa oraz poprawy umiejętności społecznych. To z kolei ma pomóc podopiecznym poprawić własną samoświadomość i umiejętność stawiania sobie celów oraz wesprzeć ich w rozpoznaniu i rozwoju własnego potencjału. **Mentoring nie rozwiązuje wszystkich problemów, z jakimi borykają się dzieci z doświadczeniem migracyjnym i ich rodziny, ale jeśli zostanie poprawnie wdrożony, może mieć pozytywny wpływ na dobrostan dziecka**.

Najważniejszym aspektem udanego mentoringu jest trwała relacja osobista między mentorem/ką a podopiecznym/ą. Celem programu mentorskiego MINT było wzmocnienie skuteczności tego rodzaju relacji poprzez działania wspierające oraz umożliwienie dzieciom

z doświadczeniem migracyjnym rozwoju umiejętności społecznych poprzez zajęcia grupowe promujące dalszą integrację społeczną, a także wsparcie nadrabiania zaległości w nauce.

Ogłoszenia przeznaczone dla mentorów/ek mogą zawierać takie hasła, jak: „Zmień czyjeś życie, zostań mentorem" lub „Gdy widzisz smutną osobę… obdaruj ją uśmiechem". Intencje kryjące się za tymi hasłami mogą być dobre, jednak grożą niewłaściwym ujęciem roli mentorskiej. Obnażanie tego rodzaju błędnych ujęć jest bardzo ważne, by pomóc wolontariusz(k)om lepiej zrozumieć parametry, w ramach których relacja mentorska może zaistnieć, oraz umożliwić im realistyczne podejście do ich roli.

Mentor jest[4] :

- Lojalnym przyjacielem i doradcą.
- Pomocnikiem, przewodnikiem, coachem oraz wzorem.
- Kimś, komu możemy powierzyć opiekę nad innym oraz edukację tej osoby.
- Kimś, kto posiada wiedzę lub doświadczenie o tym, jak pielęgnować zainteresowania i umiejętności życiowe innej osoby.
- Gotowy dzielić się swoją wiedzą, nie oczekując wzajemności ani wynagrodzenia.
- Kimś, kto rozumie, że mentoring polega na godnym zaufania dobrowolnym zaoferowaniu swojego czasu, by pokierować inną osobą i ją wspierać.
- Kimś, kto rozumie, że mentoring oznacza rozwój określonych umiejętności osobistych oraz większe szanse na zatrudnienie.
- Otwarty na rozwijanie u podopiecznych twórczego rozwiazywania problemów, podejmowania decyzji oraz pewności siebie na drodze oferowania nowych możliwości.
- Kimś, kto może nawiązać silną relację z podopiecznymi i wykorzystać ją jako katalizator pozytywnej zmiany i rozwoju.

Mentor nie jest:

- **rodzicem** – nikt nie może przejąć roli rodzica, nieważne, jak trudne jest życie rodzinne konkretnego dziecka. To, że wolontariusz/ka nie jest rodzicem podopiecznego/ej, pozwala nawiązać zupełnie inną relację.
- **wszechwiedzący** – tylko dzieci z doświadczeniem migracyjnym wiedzą, jak wygląda codzienność w ich domu, szkole i sąsiedztwie, a także tylko one wiedzą, jak sprostać tej rzeczywistości. Mentor/ka, który/a wchodzi w tę relację z pozycji „ja wiem lepiej", ryzykuje utratę zaufania podopiecznych lub tym, że jego/jej rada będzie nieskuteczna.
- **tutorem/nauczycielem** – mentor/ka może podzielić się zasobami i zapewnić pomoc, ale jedynie wtedy, gdy podopieczny/a tego chce.
- **żywicielem** – mentorzy/ki odgrywają ważną rolę w życiu dziecka, ale nie stanowią dla niego źródła wsparcia finansowego. Mentorzy/ki nie mogą czuć się zobligowani/e do wsparcia finansowego lub interwencji w sytuacjach, z jakimi boryka się rodzina. Jeśli zostaną o to poproszeni, mogą pomóc w znalezieniu innych źródeł finansowania, lecz przejmowanie roli osoby, która zapewnia bezpośrednie wsparcie finansowe może zagrozić relacji mentorskiej.

[4] Obie listy zaadaptowano za: Ace Africa oraz Child to Child, 'Training Manual – Child welfare mentors', 2012.

- **zbawcą** – przyjęcie postawy zbawczej tworzy nierównowagę władzy i błędnie koncentruje relację na ocaleniu, wzbogaceniu lub polepszeniu. Społeczne i edukacyjne cele dziecka wyłaniają się swobodnie na drodze eksploracji, a pozytywna relacja mentorska może zainspirować dziecko do zdawania na studia wyższe lub określić produktywny cel zawodowy. Jednak innemu dziecku może ona po prostu zapewnić tylko komfort obecności solidnej i wspierającej osoby w ich życiu.

Podejścia do mentoringu

Badanie ewaluacyjne amerykańskiego programu *Big Brothers Big Sisters* miało na celu określenie cech, które wpływają na to, jak tworzy się, przebiega oraz zrywa relacja mentorska. Próbowano określić pewne wyróżniki powiązane z pozytywnym rozwojem relacji oraz sytuacjami, w których relacje te zostały przedwcześnie zerwane. Przebadano 82 pary w ośmiu różnych miejscach, w których wdrożono program. Na tej podstawie wyróżniono dwa odmienne podejścia do relacji mentoringowej, które określono jako podejście rozwojowe kontra podejście narzucające[5].

Podejście rozwojowe: Bezwarunkowy Przyjaciel

- Początkowe wysiłki skupiały się na ustanowieniu silnej relacji, w której podopieczni/e byli priorytetem.
- Wysiłki koncentrowały się na zbudowaniu zaufania.
- Dopiero gdy nawiązano relację, a podopieczni/e okazywali/ły gotowość do współpracy, mentorzy/ki przechodzili/ły do kolejnych celów.
- Podopieczni/e mieli/ały udział w procesie podejmowania decyzji.
- Mentorzy/ki wykazywali/ły się elastycznością.
- Mentorzy/ki odczuwali/ły satysfakcję z procesu oraz nawiązanej relacji.
- Podopieczni/e odczuwali/ły wsparcie, chcieli/ały kontynuować relację na dłuższą metę i czuli/ły, że mogą rozmawiać z mentor(k)ami o wszystkim.

Podejście narzucające: „Ratownik", „Zbawca" lub „Reformator"

- Początkowe wysiłki były nakierowane na osiągnięcie wyników.
- Przede wszystkim skupiano się na określaniu celów i pracowano, by je osiągnąć.
- Mentorzy/ki dawali/ły priorytet własnym celom lub planom.
- Mentorzy/ki niechętnie zmieniali/ły swoje postępowanie albo oczekiwania wobec relacji.
- Nierealistyczne oczekiwania.
- Skupianie się na „transformacji" podopiecznych.
- Oczekiwanie, że podopieczni/e wykażą się taką samą odpowiedzialnością.
- Zarówno mentorzy/ki, jak i podopieczni/e odczuwali/ły frustrację w związku z relacją.

Okazało się, że podejście bardziej rozwojowe było postrzegane jako prowadzące do bogatszych relacji mentorskich i lepszych rezultatów zarówno dla podopiecznych, jak i mentorów/ek.

[5] Za: *Building Relationships with Youth in Program Settings: A Study of Big Brothers/Big Sisters* by Kristine V. Morrow and Melanie B. Styles, May 1995

Badanie udanych praktyk mentorskich wskazało na pewne kluczowe obszary jako na niezwykle istotne w rozwoju zdrowych relacji między mentor(k)ami a podopiecznymi[6]:

1. **Relacja jest interwencją**
   Powtórzmy, mentorzy/ki, którzy/e poświęcają czas na zbudowanie zaufania i poznanie swoich podopiecznych, mogą stworzyć przyjazne środowisko, sprawiając, że podopieczni będą w stanie przedsięwziąć pierwsze kroki na drodze rozwoju osobistego. Mentorzy/ki, których działania zakończyły się powodzeniem, skupiają się na tworzeniu relacji, a nie na wynikach.

2. **Branie odpowiedzialności za relację**
   Utrzymanie relacji samo w sobie może stanowić wyzwanie. Utrzymanie relacji w niesprzyjających okolicznościach z osobą, która często doświadcza ogromnych zmian i wewnętrznego zagubienia, może być jeszcze trudniejsze. Mentorzy/ki, których działania mają zakończyć się powodzeniem, muszą być niezłomni/e, wytrwali/łe i godni/e zaufania. Muszą być w stanie kontynuować swoje zaangażowanie, nawet wtedy, gdy sytuacja się komplikuje.

3. **Dłuższa relacja zapewnia większy wpływ**
   Zapewnienie sobie zaufania, poznanie się nawzajem i ustanowienie silnych więzi wymaga czasu i cierpliwości. Ponieważ w tym procesie nie ma skrótów, im dłuższa relacja, z tym większym prawdopodobieństwem wystąpi pozytywny wpływ na życie podopiecznych.

Korzyści z mentoringu

Korzyści z mentoringu nie występują tylko po jednej stronie; zarówno mentorzy/ki, jak i podopieczni/e mogą wiele zyskać z tego doświadczenia.

Korzyści dla mentorów/ek:

- Satysfakcja osobista/zawodowa
- Uznanie ze strony grupy rówieśniczej oraz całej społeczności
- Lepsze umiejętności interpersonalne
- Lepsze rozumienie problemów społecznych w ogóle, a szczególnie kwestii dotyczących dzieci
- Większa empatia
- Zdobycie wiedzy na temat innych kultur i obyczajów

[6] "Mentoring Adolescents: What Have We Learned?", Cynthia L. Sipe, 1998.

Korzyści dla mentorów/ek wymienione w raporcie końcowym projektu MINT wskazywały między innymi, że:

„Mentorzy/ki czują się pewniej, wyjaśniając różne kwestie innym osobom (projekt grupowy, praca domowa), lepiej rozumieją różnorodność kulturową migrantów czy uchodźców, łatwiej nawiązują przyjaźnie, pewniej czują się, gdy podejmują decyzje, gdy pomagają przyjaciołom, rzadziej unikają sytuacji stresowych i są nieco mniej niepewni, gdy wchodzą w interakcje z osobami z różnych kultur".

Korzyści dla podopiecznych:

- Lepsze doświadczenia związane z integracją, dzięki poznaniu języka, kultury i zwyczajów społeczności przyjmujących
- Zwiększone poczucie własnej wartości i pewności siebie
- Gotowość do podjęcia większych obowiązków
- Szansa na zabawę i radość odczuwaną podczas działań społecznych, a w ten sposób zwiększanie społecznego i emocjonalnego dobrostanu
- Rozwinięcie wiary w siebie jako młodą część społeczności
- Zyskanie nowej wiedzy, umiejętności, postaw

Korzyści dla podopiecznych jako efekt uczestnictwa w projekcie MINT obejmowały: zwiększoną interakcję z innymi dziećmi oraz zdolność do budowania przyjaźni, większe poczucie własnej wartości, lepsze oceny oraz wyższy poziom opanowania miejscowego języka. Każda z tych korzyści pozytywnie koreluje z pozostałymi, na przykład zwiększona pewność siebie i poczucie własnej wartości są powiązane z lepszymi wynikami w nauce czy lepszymi umiejętnościami językowymi.

„Podopieczna jest bardziej otwarta i nabiera pewności siebie. Chcę, żeby była pewna swojej wiedzy: <ty to wiesz, powiedz to głośno, napisz, skoncentruj się, zastanów się i nie poddawaj się od razu>. Myślę, że bardzo szybko się poddawała: <Nie wiem, nie mogę, nie znam się na tym>. Mówiła o sobie w sposób negatywny. [...] Tak więc zachęcałem ją, że może to zrobić, jeśli tylko zastanowi się i skoncentruje. A teraz jest taka dumna z siebie i pewna siebie".
(Mentor, Słowenia)

„Widać, że dzieci chętniej chodzą do szkoły niż wcześniej, mają pozytywną energię, czują się dobrze. Jeśli potrzebują pomocy w nauce, podchodzą do tego pozytywnie i mówią: <Ok, czas na naukę>".
(Rodzic, Słowenia)

2. Projektowanie programu

To, czy program zakończy się powodzeniem i doprowadzi do założonych celów, w dużej mierzy zależy od siły stworzonego projektu. W tej sekcji pokazane są niektóre kwestie, które organizacje powinny wziąć pod uwagę, jeśli chcą stworzyć program mentorski zdolny osiągnąć założony cel, a jednocześnie dający radość i zapewniający bezpieczeństwo dla jego uczestników/czek. Obejmują one wytyczne dotyczące bezpieczeństwa, ustanawiania parametrów, rekrutacji i parowania uczestników/czek oraz planowania skutecznego szkolenia.

2.1 Polityka Ochrony Dziecka

Zapewnienie bezpieczeństwa uczestnikom to kwestia istotna na każdym etapie tworzenia i wdrażania programu. Zwłaszcza program, w którym udział biorą dzieci, musi uważnie identyfikować wszelkie potencjalne ryzyka dla ich bezpieczeństwa oraz od początku wypracować strategie łagodzenia.

Oczekuje się, że organizacje wdrażające program mają już mocne polityki bezpieczeństwa, jednak proces zapewniania bezpieczeństwa uczestników/czek nie może ograniczać się jedynie do odhaczania kolejnych punktów. Poza politykami ujętymi na papierze, należy ustalić jasne i praktyczne modele zachowania, a także mechanizmy odnoszenia się do problemów. **Zarówno mentorzy/ki, jak i podopieczni/e muszą być świadomi tego, gdzie sięgają granice, oraz do kogo zwrócić się w razie wystąpienia problemu**. Wyznaczony pracownik/pracownica do spraw bezpieczeństwa powinien/powinna z kolei mieć świadomość tego, jak należy traktować te problemy.

Nie ma jednego uniwersalnego podejścia do bezpieczeństwa. Każdy z partnerów projektu MINT wypracował własną politykę oraz został dodatkowo przeszkolony w podejściu opracowanym przez TDH. W praktyce ich podejścia nieznacznie się od siebie różniły, ze względu na konteksty oraz sposoby wdrażania programu. Na przykład, w zależności od tego, czy spotkania mentor/ka-podopieczny/a odbywały się w pojedynczych parach, czy w grupach. W kolejnych sekcjach na temat tworzenia i wdrażania programu przedstawiono niektóre najlepsze praktyki i uwagi dotyczące bezpieczeństwa. Proszę zauważyć, że bezpieczeństwo powinno być wzięte pod uwagę przez wszystkich/e uczestników/czki każdego programu – także mentorów/ki.

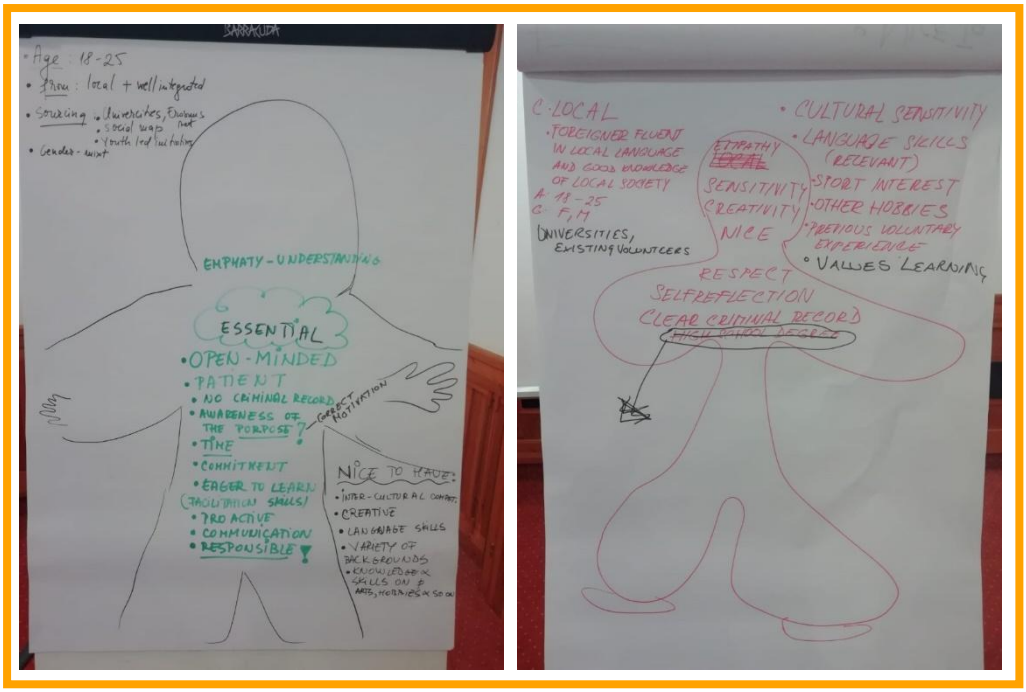
2.2. Ustanowienie parametrów projektu

Aby stworzyć skuteczne programy mentorskie odpowiadające na potrzeby pojawiające się w danym kontekście, ważne jest ustanowienie na samym początku parametrów programu. W projekcie MINT zrobiono to na wstępnym spotkaniu, na którym obecni byli wszyscy partnerzy. Za część procesu projektowania programu można uznać następujące pytania:

- ***Kogo chcesz zrekrutować do roli mentorów/ek?***
    - Jaki będzie rozkład wieku oraz płci mentorów/ek?[7]
    - Jak i gdzie przeprowadzona zostanie ich rekrutacja?

[7] Inne kwestie do rozważenia to na przykład niepełnosprawność, rasa i seksualność. Program powinien być jak najbardziej inkluzywny, jednak rodziny mogą również wyznaczać kryteria, jakie ma spełnić mentor/ka ich dzieci, na przykład że powininna to być osoba tej samej płci. Niektóre religie i kultury mogą nie odnosić się tolerancyjnie do homoseksualizmu; to organizacje partnerskie muszą zdecydować, czy będą konfrontować się z tego rodzaju uprzedzeniami, czy też oznaczałoby to zbyt wielkie ryzyko dla mentorów/ek i/lub podopiecznych.

- Czy będą reprezentować głównie społeczność przyjmującą, czy również mogą być to młodzi ludzie ze społeczności migranckiej?
- Jakie cechy związane z mentoringiem powinni posiadać oraz ile czasu powinni móc poświęcić na rzecz programu?



Cechy mentorów/ek określone podczas spotkania wstępnego

- ***Kim są podopieczn-i/-e?***
  - Jakie jest charakterystyka dzieci z doświadczeniem migracyjnym, które niedawno przyjechały do kraju (np. wiek, płeć, poziom znajomości lokalnego języka, ilość wolnego czasu, który mogą poświęcić na uczestnictwo w programie)?
  - Czy są podgrupy w ramach populacji, których udział rozważasz (np. nieletni pozbawieni opieki)?
  - Czy istnieją określone przeszkody, które mogłyby nie dopuścić do ich udziału w programie (np. zgoda ze strony opiekuna prawnego/władz w przypadku nieletnich)?
  - Jakie są ich potrzeby (edukacyjne/fizyczne/społeczne/psychospołeczne)?
  - Czy o te potrzeby można zadbać poprzez pracę mentorską czy też istnieją takie potrzeby, które znajdują się poza możliwościami mentorów/ek (np. przepracowanie traumy)?
  - Jakie są mocne punkty, pozytywne umiejętności oraz zachowania dzieci z doświadczeniem migracyjnym i społeczności, w których żyją?
  - Jakie są bariery oraz czynniki aktywujące dzieci do integracji poprzez edukację (formalną i nieformalną), zajęciach oraz wydarzeniach lokalnych?

- ***Jakie względy logistyczne należy wziąć pod uwagę?***
  - **Lokalizacja:** Gdzie zostanie przeprowadzony mentoring?
  - **Lokalizacja:** Czy to miejsce jest bezpieczne i przyjazne dzieciom?
  - **Lokalizacja:** Czy jest to miejsce dostępne zarówno dla mentorów/ek, jak i podopiecznych?
  - **Czas sesji mentorskich:** Rozkład sesji mentorskich powinien brać pod uwagę dostępność mentorów/ek i podopiecznych.

- **Czas sesji mentorskich:** Jak często powinny odbywać się spotkania?
- **Czas sesji mentorskich:** Długość mentoringu musi odpowiadać wiekowi, zdolnościom i potrzebom podopiecznych. Należy wziąć pod uwagę, że dzieci różnią się poziomem koncentracji i wziąć to pod uwagę podczas ustalania długości sesji oraz rozkładu przerw. Dzieci z doświadczeniem traumy mogą również wykazywać problemy z koncentracją.
- **Czas sesji mentorskich:** Aby podtrzymać długość relacji mentorskiej, należy wziąć pod uwagę wszelkie zobowiązania kulturowe, religijne czy społeczne w kalendarzu mentorów/ek i podopiecznych, aby zminimalizować nieobecność oraz przesuwanie terminów.
- **Tłumaczenie:** Czy wymagane jest tłumaczenie w trakcie aktywności mentorskich (obecność osoby tłumaczącej), materiałów udostępnianych lub użytkowanych podczas sesji?
- **Zasoby:** Jakie zasoby mogą ułatwić przeprowadzenie sesji mentorskich? Należy wziąć pod uwagę potrzebne materiały, zasoby finansowe oraz osobowe (np. koordynatorów-dorosłych).
- **Dokumentacja:** Kto będzie dokumentował sesje mentorskie oraz doświadczenia podopiecznych?
- **Bezpieczeństwo:** Dzieci z doświadczeniem migracyjnym są wrażliwe jako grupa społeczna oraz jednostki, zwłaszcza nowo przybyłe do kraju dzieci, które zostały oddzielone od rodzin lub pozbawione opieki. Należy wziąć pod uwagę dodatkowe środki bezpieczeństwa, które mogą być potrzebne, by chronić ich dobrostan (można zwrócić na to uwagę podczas szkolenia mentorskiego).

- ***Jakie są nadrzędne cele (na poziomie programu, nie indywidualnym)?***
  - Czy są one różne w zależności od kontekstu programu, np. nauka języka, integracja kulturowa, rozwój umiejętności społecznych?
  - Co jest potrzebne, aby osiągnąć te cele?

- ***Jakie rezultaty mają zostać osiągnięte?***
  - Jaką zmianę program wniesie w życie mentorów/ek oraz podopiecznych?
  - Czy program jest celowo zaprojektowane tak, by wpływać na partycypację ekonomiczną/społeczną/obywatelską uczestników/czek?
  - Jak mentorzy/ki i podopieczni/e mogą współtworzyć działania rzecznicze na rzecz większej spójności społecznej
  - Jak połączyć działania mentorskie z nauką lokalnego języka oraz uwrażliwieniem na lokalne normy społeczno-kulturowe.
  -

Czynniki powodzenia, które należy wziąć pod uwagę

Istnieją liczne czynniki, które przyczyniają się do udanej relacji między mentor(k)ami a podopiecznymi:

- Rozumienie uczestnictwa i jak odnosi się ono do relacji.
- Jasne wytyczne dotyczące ról i odpowiedzialności obu stron.
- Konsekwentne i dzielone rozumienie charakteru i rodzaju wsparcia.
- Zaangażowanie na rzecz zasad i wartości programu mentorskiego.
- Wzięcie pod uwagę umiejętności (oraz gotowości do ich rozbudowania) i postaw zarówno mentora/ki, jak i podopiecznego/nej

- Czy obie strony są w stanie zidentyfikować i komunikować swoje granice.
- Jasna i transparentna komunikacja w obie strony.

Jasna komunikacja stanowi fundament, na którym opierają się wszystkie inne elementy. To poprzez konstruktywny i empatyczny dialog rozwija się relacja, pozwalając obu stronom na wprowadzanie pomysłów, wchodzenie w debaty na zasadzie demokratycznej i rozwijanie zaufania w ich relacji[8].

Konieczne jest zrozumienie, że powodzenie danej pary mentor-podopieczny zależy od siły relacji między nimi. Badania wykazały, że mentoring jest skuteczny, jeśli podopieczni czują, że to oni – a nie ich zachowania albo osiągnięcia – są priorytetem. Wyłącznie w sytuacji, w której podopieczny/a czuje wsparcie i jest w stanie stworzyć silną więź z mentorem/ką, możemy oczekiwać lepszych rezultatów w takich obszarach, jak rozwój umiejętności społecznych, akademickich czy poprawy zachowania.

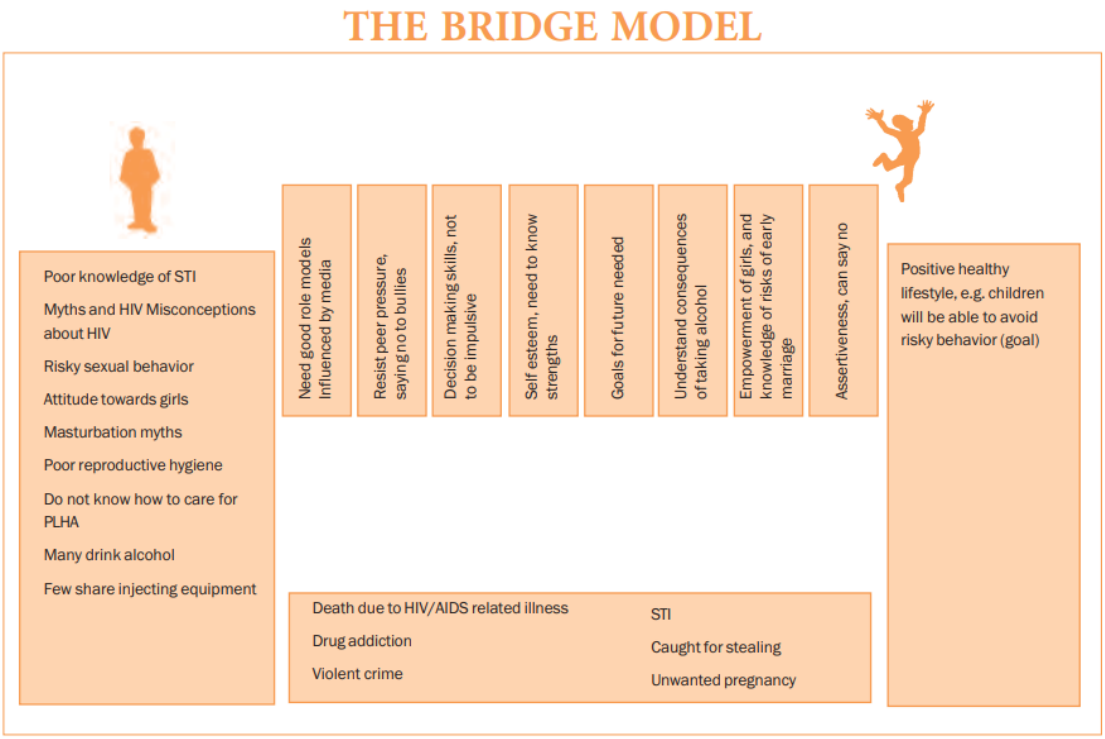
2.3. Selekcja i rekrutacja mentorów/ek i podopiecznych

Faza pierwsza procesu rekrutacji polega na określeniu, kim będą mentorzy/ki i podopieczni/e.

1. **Zrozumienie potrzeb.** Zyskanie głębszego zrozumienia ograniczeń oraz czynników aktywujących dzieci z doświadczeniem migracyjnym do integracji społecznej w państwach przyjmujących jest niezwykle istotne. Nie musi to wymagać specjalnie dużo czasu, by zapewnić atrakcyjne, skuteczne i kierujące w stronę celów projektu działania. Można zastosować proste działania, takie jak spotkania grup fokusowych, analizy przypadków, wywiady z kluczowymi informatorami, ustrukturowane/częściowo ustrukturowane kwestionariusze, itp.
2. **Wykorzystanie informacji.** Z zebranych informacji można stworzyć ***Model Mostu***, w którym wykorzystuje się dane w celu wsparcia procesu rekrutacji, szkolenia mentorów/ek oraz wyboru działań. Model Mostu stanowi wizualne narzędzie służące wyraźnemu określeniu ograniczeń, celów oraz kroków potrzebnych do osiągnięcia pożądanego rezultatu. Poniżej znajduje się przykład Modelu Mostu z Zestawu Narzędzi dla Umiejętności Życiowych (Life Skills Toolkit)[9], który z jednej strony pokazuje „rzekę" szkodliwych przekonań i wiedzy, jakie dzieci okazują w odniesieniu do wirusa HIV, z drugiej – pożądany pozytywny styl życia, jakie program pragnie osiągnąć. Rzeka symbolizuje zagrożenia, z którymi stykają się dzieci. Kolejnym elementem są deski/mosty, które wskazują na kroki, jakie należy podjąć w celu osiągnięcia zmiany społecznej.

[8] Istnieje wiele pożytecznych zasobów online wspomagających budowanie umiejętności komunikacyjnych. Tutaj linki do działań na początek: https://nobelcoaching.com/emotional-skills/ i https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-communication.htm

[9] Life Skills Education Toolkit for Orphans & Vulnerable Children in India, Family Health International (FHI), India Country Office. We współpracy z National AIDS Control, Organisation (NACO), finansowane przez United States Agency for International Development (USAID) Sonal Zaveri (2007).



Model Mostu

Dla celów mentoringu w projekcie integracyjnym, Model Mostu może być wykorzystany do określenia barier dla integracji społecznej, z którymi stykają się dzieci z doświadczeniem migracyjnym (wśród których znajduje się ich własna wiedza, przekonania i postawy), a także pożądanego zachowania, które pomoże osiągnąć cele integracji, niebezpieczeństwa, z jakimi stykają się wykluczone dzieci i, co szczególnie ważne, kroków/umiejętności/ zachowań, na jakich skupi się program mentorski.

Gdy tylko zgromadzona zostanie głębsza wiedza na temat potrzeb dzieci obywateli/ek państw trzecich, jakie projekt pragnie zaangażować, można przejść do dyskusji określających specyficzne grupy społeczne zarówno mentorów/ek, jak i podopiecznych. Dyskusje te mogą odbyć się na początku procesu rekrutacyjnego albo gdy zidentyfikowane zostaną braki już po zrekrutowaniu mentorów/ek-wolontariuszy/ek oraz dzieci obywateli/ek państw trzecich.

Rekrutacja niedawno przybyłych dzieci obywatel/ek państw trzecich

Pożyteczna metoda stosowana w procesie określania podopiecznych to zakresowanie, takie jak poniżej (informacje zawarte w tabeli zostały udostępnione przez partnerów projektu MINT podczas spotkania początkowego) obejmujące dzieci obywateli/ki państw trzecich:

	Słowenia	**Rumunia**	**Republika Czeska**	**Polska**
Wiek	10-18	10-15	10-18	8-15
Kraj pochodzenia	Syria, Irak, Afganistan, Erytrea, Kosowo,	Syria, Iran, Irak	Ukraina, Rosja, Afganistan, Syria, Angola, Irak	Ukraina, Czeczenia, Tadżykistan

	Albania, Bośnia i Herzegowina		(w tym nieletni pozbawieni opieki)	
Status prawny	Uchodźcy, migranci ekonomiczni	Uchodźcy, migranci ekonomiczni	Ubiegający się o azyl, uchodźcy, migranci ekonomiczni	Ubiegający się o azyl, uchodźcy, migranci
Status socjo-ekonomiczny	Niski/średni	Niski/średni	Niski/średni	Niski
Przybycie do kraju przyjmującego	W ciągu ostatnich 5 lat (choć w szczególnych okolicznościach można włączyć osoby, które dłużej mieszkają w kraju)	W ciągu ostatnich 5 lat (choć w szczególnych okolicznościach można włączyć osoby, które dłużej mieszkają w kraju)	W ciągu ostatnich 5 lat (choć w szczególnych okolicznościach można włączyć osoby, które dłużej mieszkają w kraju)	W ciągu ostatnich 5 lat (choć w szczególnych okolicznościach można włączyć osoby, które dłużej mieszkają w kraju)
Skąd wziąć podopiecznych?	Istniejący klienci, szkoły, osoby polecone przez inne organizacje pozarządowe	Szkoły, inne organizacje pozarządowe, centra dla migrantów grupy WhatsApp	Istniejący klienci, centra dla nieletnich pozbawionych opieki, osoby polecone przez inne organizacje, reprezentanci społeczności	Obecni klienci, poczta pantoflowa, szkoły

Rekrutacja mentorów/ek

Podobną tabelkę można stworzyć dla celu rekrutacji mentorów/ek, skupiając się na preferowanych cechach i zdolnościach. Możliwe pytania to:

- Ile mają lat?
- Jakiej są płci?
- Jakie jest ich zaplecze kulturowe?
- Jakie powinni/y mieć doświadczenia i zdolności?
- Czy pracowali/ły już jako wolontariusze/ki (z osobami z doświadczeniem uchodźczym)?
- Czy pracowali/ły już z dziećmi?
- Czy potrzebujemy osób, którzy mówią językiem zbliżonym do języka podopiecznych?

Notatka z praktyki: Partnerzy projektu MINT rekrutowali mentorów/ki poprzez media społecznościowe oraz ogłoszenia na platformach uniwersyteckich. Według założeń podstawowych projektu MINT wśród cech rekrutowanych osób były: swoboda w podejściu do zróżnicowania kulturowego i chęć pomocy innym. Cechy te sprawiały, że z większym prawdopodobieństwem dołączały one do projektu.

„Bardzo się cieszę, że mam możliwość pracy z kimś z zupełnie innej kultury. To dla mnie bardzo wzbogacające doświadczenie".

- Mentorka, Polska

Jeśli najpierw dokonuje się selekcji uczestników, do dobrych praktyk należałoby włączenie ich w proces wyboru mentorów/ek, jeśli tylko pozwala na to czas. W ten sposób można zwiększyć ich partycypację w programie. Poza tym rodziny podopiecznych mogą chcieć dodać określone kryteria dla mentorów/ek. Niektóre z nich powinny być wzięte pod uwagę (np. kwestia parowania z osobą tej samej płci), jednak **bardzo istotne jest, że choć życzenia rodziny mogą wspomóc proces podejmowania decyzji, nie mogą określać jego ostatecznych ram**. Siła procesu mentorskiego we wspieraniu integracji polega na pracy z ludźmi wywodzących się z różnych środowisk i o różnych doświadczeniach, tak aby możliwe było uczenie się od siebie nawzajem. Promowanie etosu międzykulturowego zrozumienia i podkreślanie wartości różnorodności są kluczowe dla stworzenia społecznej spójności (więcej informacji na temat różnego rodzaju podejścia do parowania mentorów/ek i podopiecznych znajduje się w sekcji 2.4).

Jako że celem programu jest wspieranie integracji, należy wziąć pod uwagę pochodzenie mentorów/ek. Wprawdzie podopieczni/e z większym prawdopodobieństwem lepiej zareagują i silniej związać się z osobą wywodzącą się z podobnego środowiska, jednak może to również ograniczyć ich udział w społeczności przyjmującej.

Strategie rekrutacji

- Partnerstwo z lokalnymi organizacjami wspierającymi uchodźców, dzieci czy działania edukacyjne, dzięki czemu można pozyskać wolontariuszy/ki, posiadających/e doświadczenie z grupą docelową programu mentorskiego.
- Rekrutacja na uniwersytetach, gdzie mogą istnieć programy zachęcające do wolontariatu.
- Organizacja spotkań dla społeczności lokalnej, by zapoznać ją z celami projektu i sprawdzić, czy są w niej osoby zainteresowane udziałem w projekcie.
- Wykorzystanie platform, do których młodzież w danej społeczności ma łatwy dostęp. Mogą to być platformy online (np. media społecznościowe albo fora wolontariackie) lub offline (ogłoszenia w miejscowym kościele lub supermarkecie).
- Docenienie siły „poczty pantoflowej". Jeśli zrekrutowani/e mentorzy/ki czują się cenną częścią projektu, podzielą się swoim doświadczeniem z rówieśni(cz)kami.
- Praca z lider(k)ami społeczności i właściciel(k)ami firm w celu rozpowszechnienia informacji o programie i zapotrzebowaniu na wolontariuszy/ki.

Przykładowy opis ogłoszenia rekrutacyjnego znajduje się w Dodatku 3.

Notatka z praktyki: Łatwiej było zrekrutować kobiety niż mężczyzn. Jako że niektórzy podopieczni płci męskiej byli w wieku, w którym czuliby się bardziej komfortowo z mentorem-mężczyzną, stawało się to czasami wyzwaniem. Stąd ważne jest przemyślenie równowagi płciowej i odpowiednie dostosowanie strategii rekrutacyjnych.

Bezpieczeństwo i świadoma zgoda

W celu zapewnienia etycznego i bezpiecznego procesu mentorskiego wymagana jest świadoma zgoda na udział w programie zarówno ze strony mentora/ki, jak i

podopiecznego/nej. Uzyskanie świadomej zgody to coś więcej niż zwykłe podpisanie formularza. Wymaga jasnej rozmowy z uczestni(cz)kami oraz upełnomocnienie ich do zadawania pytań albo odmówienia udziału. Rozmowa ta może obejmować: wyjaśnienie projektu, wyjaśnienie kwestii środków przekazu, w których wykorzysta się ich obraz lub słowa, korzyści i ewentualne wyzwania, jakie mogą stanąć na ich drodze (zarządzanie oczekiwaniami), a także upewnienie się, że są świadomi/e, że w każdej chwili mogą się wycofać, jeśli zmienili/ły zdanie. Ważne jest także upewnienie się, że rodzice albo opiekunowie podopiecznego/nej udzielili swojej świadomej zgody (formularze świadomej zgody i umów znajdują się w Dodatku 3).

Organizacje wdrażające zawsze powinny działać zgodnie z własnymi politykami bezpieczeństwa i rekrutacji wolontariuszy/ek oraz posiadać Politykę Ochrony Dziecka[10], do której muszą stosować się uczestnicy/czki.

Notatka z praktyki: Partnerzy projektu MINT zapewnili w większości przypadków ścisły udział rodziców w procesie rekrutacji podopiecznych. Rozmowy z rodzinami pozwoliły na udział rodziców w wyjaśnianiu dzieciom idei programu (w tym sugerowanych celów, ograniczeń, obowiązków i granic uczestników/czek). Tworzenie silnej relacji z rodzinami od samego początku oznaczało, że rodzice chętniej zgadzali się na udział dzieci w działaniach.

„Moja podopieczna powiedziała, że jej rodzice pozwalają jej ze mną wszędzie pójść. Myślę, że to jednak kwestia tego, że ufają (Slovenskiej) Filantropiji. Jeśli ktoś z Filantropiji jest z ich dzieckiem, to wszystko w porządku".

- Mentor, Słowenia

[10] TdH Code of Conduct: https://www.tdh.ch/sites/default/files/201806_globcodeconduct_v2_en.pdf

2.4. Szkolenie mentorów/ek

Slovenska Filantropija ustaliła, że szkolenie w postaci spotkania na świeżym powietrzu pomaga tworzyć relacje oraz inspiruje mentorów/ki

Umożliwienie mentor(k)om i podopiecznym dobrego zainicjowania ich relacji stanowi jeden z kluczowych momentów całego programu. Budowanie zaufania rozpoczyna się podczas pierwszego spotkania między mentorem/ką a podopiecznym/ą. Jeżeli mentorzy/ki nie otrzymali wcześniej odpowiednich narzędzi oraz nie podchodzą do tego działania w odpowiedni sposób, nie uda im się ustanowić pozytywnej i skutecznej relacji z podopiecznym/ą.

Projekt MINT wykazał, że warto poświęcić czas na intensywne szkolenie mentorów/ek. Partnerzy projektu zgłaszali, że szkolenie:

- Zwiększyło zaangażowanie mentorów/ek w program, ponieważ czuli/ły się bardziej związani/e z celami projektu oraz innymi mentor(k)ami biorącymi w nim udział.
- Zwiększyło ich rozumienie i umiejętności dotyczące pracy z dziećmi, zwłaszcza z tymi z doświadczeniem migracyjnym.
- Upełomocniło mentorów/ki do tego, by stworzyli/ły własne propozycje działań w ramach programu mentorskiego i zwiększył ich poczucie sprawstwa.
- Wyposażyło mentorów/ki w narzędzia, dzięki którym mogli/ły przezwyciężyć ewentualne wyzwania i upelnomocnił ich do znajdowania rozwiązań na własną rękę.

Mentorów/ki należy także wyposażyć w odpowiednie wytyczne/podręczniki zawierające pożyteczne informacje na temat tego, jak pielęgnować relację mentor-podopieczny. W projekcie MINT wykorzystano prezentowane Ramy Metodologiczne w celu stworzenia przewodników dla wolontariuszy w lokalnych językach, dostarczając im tym samym praktycznych wskazówek.

Zachęca się organizacje do korzystania z własnych doświadczeń w celu stworzenia własnego programu szkoleniowego, tak jak zrobili to partnerzy MINT. **Niektórzy z nich, np. TDH Romania i Slovenska Filantropija, posiadali już określoną wiedzę na temat**

migracji. Ocalenie mogło liczyć na udział profesjonalnego psychoterapeuty podczas symulacji pierwszego spotkania między mentor(k)ami a podopiecznymi, zaś OPU miała zewnętrznych ekspertów, którzy dali wykład o nauce czeskiego jako języka obcego.

Sugerowane tematy, jakie można poruszyć podczas szkolenia:

- Przegląd praw dziecka, wsparty zasadami braku dyskryminacji oraz najlepszego interesu dziecka, podkreślający, że wszystkim dzieciom należy zapewnić dostęp do ich podstawowych praw.
- Tło migracyjne – wgląd w rzeczywistość nowo przybyłych dzieci obywateli/ek państw trzecich, ich status prawny, wyzwania, jakim musiały stawić czoła w ojczyźnie oraz w państwie przyjmującym.
- Sesja uwrażliwiająca kulturowo (odpowiednio przygotowana w zależności od krajów pochodzenia dzieci, które mają wziąć udział w programie).
- Podejście nakierowane na atuty i mocne strony.
- Jak wesprzeć podopiecznego/ą w ustanowieniu planu procesu mentorskiego (jak pomóc mu/jej określić wyzwania, cele i rozwiązania).
- Co czyni mentora/kę dobrym? (zob. kolejną sekcję)
- Aktywne słuchanie i zasady skutecznej komunikacji.
- Etyka mentoringu (zob. sekcję poniżej).
- Ułatwianie partycypacji.
- Jak stworzyć w sposób sensowny i partycypacyjny umowę mentorską, w której zawarte zostaną ograniczenia zarówno dla mentora/ki, jak i podopiecznego/nej.
- Bezpieczeństwo oraz waga poufności; co zrobić, gdy pojawią się poważne problemy, takie jak przemoc, i do kogo się z tym zwrócić.
- Zarządzanie indywidualnymi spotkaniami (planowanie działań, rozkład spotkań, sposoby komunikowania się, rozwiązywanie ewentualnych problemów).
- Jak rozpoznać oznaki traumy oraz narzędzia wsparcia dzieci.

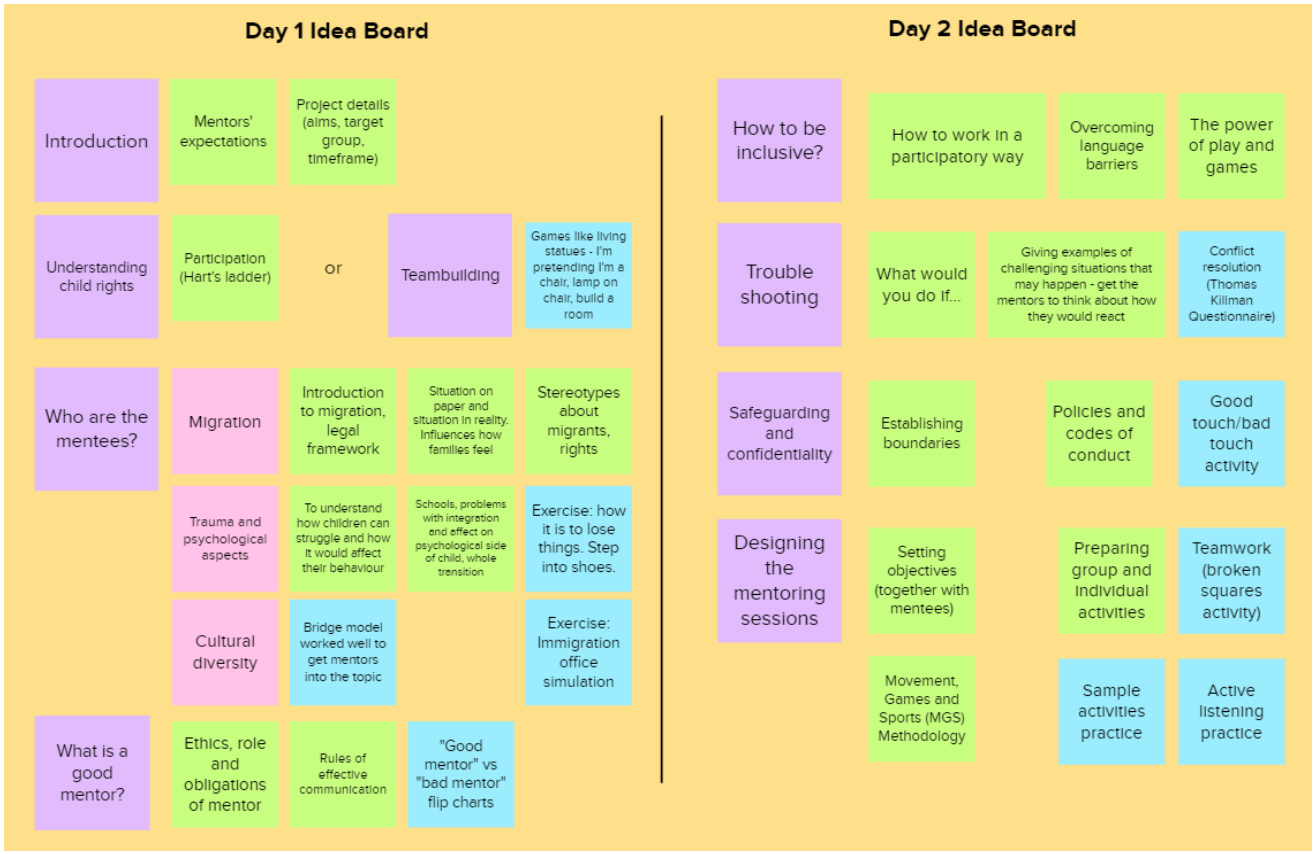
Przykładowy plan treningu

Dzień treningu	**Temat**	**Przykładowe działania**[11]
Dzień 1 Sesja poranna	Zapoznanie się i przełamywanie lodów Główne cele programu Rozumienie praw dziecka i partycypacji dziecięcej (i do czego odnosi się program) Rzeczywistość migrantów	**Zabawa zapoznawcza**: Błędne tożsamości/Podwójne koło Jeśli to możliwe, wprowadź w tematykę praw dziecka za pomocą materiału wideo w języku lokalnym (UNICEF oraz krajowe ministerstwa edukacji często udostępniają je w serwisie YouTube). Ten materiał może wywołać debatę na temat praw dziecka. Ewentualnie zewnętrzny wykład w celu wyjaśnienia kontekstu krajowego oraz wyzwań prawnych
Dzień 1 Sesja popołudniowa	Kim jest dobry/a mentor/ka? - *Odkrywanie mocnych stron* - *Zasady skutecznej komunikacji* - *Ułatwienie partycypacji dziecięcej* Kim są podopieczni/e? *-Wyzwania, jakie stoją przed dziećmi, które niedawno przybyły* *- Wczucie się w ich sytuację*	**Burza mózgów** na flipchartach: Dobry mentor kontra zły mentor **Aktywność komunikacyjna:** Pasywny, Agresywny, Asertywny **Symulacje** – „Zostawić wszystko" lub „Doświadczenie z urzędu migracyjnego"
Dzień 2 Sesja poranna	Jak być inkluzywnym/ą? - *Przeszkody związane z kulturą, językiem, płcią* Rozwiązywanie problemów - *Struktury rozwiązywania problemów* Bezpieczeństwo i poufność	**Zajęcia umożliwiające dzielenie się kulturą** Praca grupowa: stworzenie Modelu Mostu **Rozwiązywanie problemów:** Trzy fazy podejmowania decyzji (rozpoznanie, projektowanie, wybór) Kwestionariusz Thomasa Kilmanna dla zarządzania konfliktem[12] - Zajęcia dobry/zły dotyk - Burza mózgów na temat poufności i bezpieczeństwa - Rozwój przestrzeni wspierającej mentorów/ki

[11] Szczegóły dotyczące przykładowych zajęć można znaleźć w: Life Skills Education Toolkit for Orphans & Vulnerable Children in India, Family Health International (FHI), India Country Office, We współpracy z National AIDS Control, Organisation (NACO), dofinansowane przez United States Agency for International Development (USAID), Sonal Zaveri (2007).
[12] Więcej informacji: https://psycho-tests.com/test/conflict-mode

Dzień 2 Sesja popołudniowa	Monitorowanie postępów i samoocena Praktyka przykładowych działań	**Wykres T oraz ocena H** **Narzędzie *Movement, Games and Sport*** (ChildHub)

Podczas końcowej oceny prezentowanych tutaj Ram Metodologicznych przeprowadzono warsztat partycypacyjny w celu uzyskania informacji zwrotnej od partnerów na temat konkretnych tematów, odnoszących się również do treningu. W wyniku tej aktywności wyłoniły się kolejne pomysły. Dalsze informacje na temat konkretnych tematów, w tym poruszania się w kulturze i języku, można znaleźć w obrębie Ram Metodologicznych, natomiast linki do zasobów, np. narzędzie *Movement, Games and Sport* znajdują się w Dodatku 2.



Scalone pomysły partnerów projektu. Organizacje implementujące mogą stosować własne sposoby przełamywania lodów, budowania zespołu oraz wdrażania innych istotnych treści.

Jednym z możliwych działań poszkoleniowych mogłoby być zachęcenie mentorów/ek do odrobienia „pracy domowej": przeprowadzenia badania na temat kultury i kontekstu, z jakiego wywodzą się podopieczni/e, zanim dojdzie do pierwszego spotkania, tak aby mentorzy/ki poczuli się zaangażowani w zapewnienie kulturowo uwrażliwionego i inkluzywnego programu.

Etyka mentoringu

Dobry mentoring zawiera silny element etyczny, który może zostać zbudowany na wsparciu mentorów/ek w refleksji na temat następujących kwestii:

- **Poufność**: Kwestia poufności może okazać się wyzwaniem dla mentorów/ek, zwłaszcza jeśli, na przykład, zaobserwuje lub usłyszy bezpośrednio od podopiecznego/ej, ze angażuje się w ryzykowne bądź nielegalne działania albo jest ofiarą przemocy. **Należy upewnić się, że umowa mentorska zawiera jasne zapisy na temat poufności oraz tego, jakie należy przedsięwziąć działania, by zapewnić bezpieczeństwo podopiecznym.** Jeśli mentor/ka musi wyjawić poważny problem zaufanemu dorosłemu, powinien/na wyjaśnić najpierw podopiecznemu/nej, dlaczego musi to zrobić i zapewnić, że nadal można mu/jej ufać.
- **Rozwój umiejętności słuchania***:* Do dobrych praktyk należy zwracanie uwagi na to, czego podopieczni/e się nauczyli/ły i czego doświadczyli/ły. Rozwój umiejętności aktywnego słuchania jest bardzo ważny, a jego celem jest wywołanie u podopiecznego/nej poczucia, że ma zaufanego dorosłego, z którym może omówić wszelkie trudne sprawy.
- **Zapewnienie równości**: Ze względu na różnicę wieku między mentorem/ką a podopiecznym/ą, jak również z uwagi na fakt, że mentorzy/ki mogą lepiej znać społeczność przyjmującą, zachodzi nierównowaga władzy. **Mentorzy/ki muszą być świadomi/e tych nierówności i znaleźć sposób na ich przekroczenie, zapewniając swoich podopiecznych, że są w tej relacji równi.** Mentorzy/ki muszą działać ostrożnie, by nie wymuszać na podopiecznych uznania swoich przekonań za własne oraz zaakceptować fakt, że podopieczni/e mają inne doświadczenia, które w indywidualny sposób ukształtowały ich przekonania. Odpowiednie szkolenie na temat uprzedzeń pomoże mentor(k)om przełamać własne.
- **Granice fizyczne:** Ponieważ mentor/ka nie jest osobą zajmującą się mentoringiem z zawodu, a raczej kimś w rodzaju przewodnika/przyjaciółki/wzoru, ma więcej swobody w wyznaczaniu swoich granic. Na przykład trzymanie za rękę młodszych podopiecznych podczas przechodzenia przez ulicę w trakcie zajęć albo przybijanie z nimi piątki jest dopuszczalne. Mimo to należy wyraźnie zaznaczyć, że nie każdy czuje się komfortowo, jeśli chodzi o z pozoru niewinny dotyk (zwłaszcza jeśli mentor/ka jest innej płci niż podopieczny/a), a obie strony mogą porozmawiać z pracowni(cz)kami projektu, jeśli odczuwają dyskomfort. Zawsze najlepiej jest być nieco bardziej ostrożnym; podopiecznych można zachęcać na wiele sposobów, które nie wymagają kontaktu fizycznego.

Partnerzy projektu muszą wyznaczyć własne wytyczne dotyczące (fizycznych) granic i wyraźnie zakomunikować je mentor(k)om. Należy wyraźnie powiedzieć, że wszelkie poważne uchybienia w zachowaniu zostaną zgłoszone odpowiednim władzom. Podopieczni/e również muszą być świadomi istnienia tych wytycznych (w wersji dla nich zrozumiałej) oraz wiedzieć, komu mają zgłosić uchybienia.

Co czyni dobrym mentorem/dobrą mentorką?

Podczas procesu rekrutacji i szkolenia, szczególnie na początku i w zależności od tego, przez co przeszli/ły podopieczni/e, mentorzy/ki muszą być świadomi, że proces mentorski ma swoje wzloty i upadki. Okazując podopiecznym swoje zaangażowanie i to, że im zależy,

mentorzy/ki muszą ostrożnie pielęgnować relację. Oto kilka ważnych rad dla mentorów/ek:

- Bądź otwarty/a, uczciwy/a i okazuj podopiecznym szacunek.
- Daj sobie czas na to, żeby relacja się rozwinęła.
- Nie spóźniaj się; jeśli już ci się to przydarzy albo gdy musisz odwołać wizytę, zawiadom o tym podopiecznego/ą ze wszystkimi szczegółami. Konsekwencja i możliwość polegania na kimś są bardzo istotne w budowaniu pełnej zaufania relacji z podopiecznymi. Punktualność oraz skupianie się wyłącznie na podopiecznym/ą pokazuje, że jesteś mentorem/ką, na którym można polegać. Niestawienie się na spotkanie bez wyjaśnienia może okazać się szkodliwe dla dobrostanu podopiecznego/nej.
- Obdarzaj podopiecznego/ą pełną uwagą, gdy jesteście razem. Podopieczni będą odczuwać dyskomfort podczas dzielenia się swoimi doświadczeniami lub niepewnościami, jeśli będą odczuwać, że ich mentor/ka nie jest całkowicie zaangażowany/a w program oraz w ich sprawy.
- Konsekwentnie i wyraźnie określ swoje oczekiwania. Musisz także upewnić się, że oczekiwania podopiecznego/nej są realistyczne. Nigdy nie obiecuj niczego, czego nie możesz spełnić, nie dawaj pieniędzy ani żadnych materialnych rzeczy!
- Zachęcaj podopiecznego/ą, żeby otwarcie mówił/a o swoich odczuciach, myślach i wartościach – ale nie bądź wścibski/a. Cierpliwie podchodź do podopiecznego/nej, jeśli ma on/a trudności z wyrażeniem swoich odczuć.
- Pytaj podopiecznych o zdanie i szanuj je. Nigdy nie wyśmiewaj ani ich, ani ich poglądów.
- Okazuj, że można ci ufać.
- Doceń różnorodność. Podopieczni/e mogą uczyć się od ciebie o twoim kraju, ale i tym możesz wiele się nauczyć od nich.
- Dawaj dobry przykład, stosując się do zasad i przestrzegając prawa.
- Nie możesz rozwiązać każdego problemu, z jakim mierzy się twój podopieczny/twoja podopieczna Porozmawiaj koordynatorem/ką mentoringu, jeśli pojawią się poważne problemy albo/i potrzebna jest profesjonalna pomoc.
- Pomóż podopiecznemu/nej w podejmowaniu decyzji i określeniu własnych wniosków, nie mówiąc mu/jej, co ma robić. Eksploruj alternatywne rozwiązania razem z nim/nią.
- Szanuj granice twoich podopiecznych i upewnij się, że jasno określiłeś/aś swoje.
- Baw się dobrze!

> *„Mentor(k)om wyjaśniano, że najważniejsze jest by „słuchać, ale nie pytać" i tym szanować opowieści swoich podopiecznych".*
>
> - Zespół projektowy z Polski

Może się zdarzyć, że mentor/ka będzie musiał/a zakończyć swój udział w programie wcześniej. Jest niezwykle ważne, by nauczyć mentorów/ki, jaka jest ich odpowiedzialność w stosunku do podopiecznych, nawet jeśli muszą zakończyć udział w programie.

Łagodzenie konfliktów i rozwiązywanie problemów

„Chodziło raczej o pomoc podopiecznym z ich emocjami, a nie o długie dysputy”
- *pracownik, Republika Czeska*

To zdanie wypowiedziano w odniesieniu do konfliktu armeńsko-azerbejdżańskiego w 2020 roku, gdy polityczne poglądy mentorów/ek i podopiecznych okazały się niekompatybilne. Zachęcono mentorów i mentorki, by zamiast narzucać podopiecznym swoje przekonania polityczne, znaleźli godne zaufania informacje, którymi mogliby się podzielić. W ten sposób utrzymano pełną szacunku relację, jednocześnie przyznając, że mogą istnieć różne punkty widzenia.

Przykładowe ćwiczenie symulacyjne od TdH Rumunia: Zostawić wszystko

Każdy/a z uczestników/czek otrzymuje 8 kartek papieru i na każdej z nich zapisuje jedną rzecz, która sprawia, że czuje się komfortowo (raczej nie powinny być to osoby, tylko przedmioty i działania)

Następnie każda osoba ma uważnie przyjrzeć się i zdecydować, którą z kartek zgniecie i wyrzuci. W parach omawiają krótko to, co lubią i jak by to było zrezygnować z jednej z tych rzeczy.

Po wysłuchaniu historii drugiej osoby, należy wziąć jedną z jej notatek, zgnieść ją i wyrzucić. Potem przechodzi się do kolejnego/nej uczestnik/czka i sięga po jedną z jego/jej notatek, nie wybierając.

Następnie prowadzący/a warsztat zabiera różne kartki uczestnikom. Niektórym nie odbiera żadnej, innym zabiera dużo. Niektórym zabiera wszystkie, które im pozostały.

Wszyscy odczytują to, co im zostało.

Podsumowanie:

Jak się czułeś/aś, gdy musiałeś/aś zrezygnować z komfortu i przyjemnych rzeczy? Jak się czułeś/aś, gdy je straciłeś/aś? Jak się czułeś/aś, jeśli zabrały ci je osoby, które uważałeś/aś za przyjaciół/ki i które wiedziały, co masz i co lubisz? Jak się czułeś/aś, gdy zabrał ci je ktoś obcy, kto cię nie znał i nie obchodziło go, że zabrał coś dla ciebie cennego? Które z doświadczeń było najgorsze?

2.4. Parowanie mentorów/ek i podopiecznych

Istnieją różne sposoby parowania wolontariuszy z dziećmi. Partnerzy projektu muszą określić, który z nich jest najbardziej odpowiedni w ich specyficznym kontekście.

Zaleca się, by koordynatorzy/ki na początku programu spotkali się twarzą w twarz zarówno z mentor(k)ami, jak i podopiecznymi, żeby ustalić potrzeby podopiecznych (przykładowo czy chodzi tylko o kwestie integracyjne i edukacyjne, czy też istnieje w nich element psychospołeczny?) i ocenić zdolności mentorów/ek (np. czy poradzą sobie z dziećmi z doświadczeniem traumy i wykazującymi problemy w zachowaniu?). Następnie koordynatorzy/ki mogą ocenić, czy potrzebne jest bardziej uwrażliwione parowanie.

Niektóre procesy parowania zostały wyjaśnione poniżej:

1. **Samo-parowanie podopiecznych**

Podopieczni/e otrzymują szczegółowe informacje o mentor(k)ach zaangażowanych w program i mogą wybrać osobą wedle własnych preferencji.

Zalety: Podopieczni/e będą swobodniej czuli się z mentorem/ką, co sprawi, że mocniej zaangażują się program. Podobne doświadczenia lub cechy ułatwią im otwarcie się i dzielenie się swoimi doświadczeniami.

Wady: Jako że niektórzy/re mentorzy/ki mogą być chętniej wybierani/e niż inni/e, potrzeba jest nieco udziału ze strony koordynatorów/ek programu. Co więcej, podopieczni/e z większym prawdopodobieństwem wybiorą kogoś, z kim łatwiej im się utożsamiać, więc nie będą wystawieni na oddziaływanie ze strony różnych osobowości i środowisk.

2. **Parowanie przez koordynatora**

Koordynator/ka zbiera informacje o mentor(k)ach i podopiecznych, parując ich na tej podstawie.

Zalety: Koordynatorzy/ki są w stanie zapewnić bardziej różnorodne parowanie, wspomagając tym samym większe wystawienie podopiecznego/nej na oddziaływanie różnych środowisk. Koordynator/ka może wziąć pod uwagę niektóre preferencje podopiecznych. W trakcie procesu parowania można również wziąć pod uwagę kwestie płci oraz możliwości mentorów/ek.

Wady: W zależności od zbioru mentorów/ek i podopiecznych oznacza to dodanie koordynatorowi/ce sporej pracy administracyjnej.

3. **Zautomatyzowane parowanie**

Istnieje wiele programów i aplikacji, które mogą automatycznie sparować mentorów/ki i podopiecznych na podstawie ich „kompatybilności”[13].

Zalety: Łatwy, nieskomplikowany proces, który nie wymaga zbyt wiele pracy administracyjnej ze strony koordynatora/ki mentoringu.

Wady: Tego rodzaju oprogramowanie może okazać się bardzo drogie. Może też sprawić, że na początku programu koordynator/ka nie odbędzie spotkań twarzą w twarz z mento(k)rami i podopiecznymi dla celów parowania, co może mieć negatywne skutki dla programu.

[13] Na przykład: Mentorloop, Insala or Instaviser. Należy zwrócić uwagę, że są to przykłady nie były sprawdzone w praktyce, konsultanci nie gwarantują wiarygodności tych informacji.

4. Randomowe parowanie

Mentorzy/ki i podopieczni są parowani na zasadzie przypadku przez koordynatorów/ki programu.

Zalety: Szybki proces bez nadmiernego obciążenia administracyjnego dla koordynatorów/ek.

Wady: Mentorzy/ki i podopieczni mogą nie czuć się ze sobą komfortowo, jako że nie wzięto pod uwagę ich preferencji czy umiejętności.

Notatka z praktyki: Większość partnerów projektu wykorzystała metodę hybrydową pomiędzy parowaniem przez koordynatora a samo-parowaniem. Pracownicy/e projektu zebrali/ły informacje o podopiecznych i mentor(k)ach podczas rekrutacji. Niektórzy zorganizowali również grupowe wydarzenie na początku programu, w trakcie którego mentorzy/ki i podopieczni/e mogli się poznać. W celu zapewnienia udanego parowania wzięto pod uwagę preferencje podopiecznych, naturalne interakcje oraz informacje zebrane z formularzy aplikacyjnych mentorów/ek lub wizyt w domach podopiecznych.

Jeden z partnerów projektu zdecydował się ostatecznie nie na parowanie jeden do jednego, lecz na grupowe sesje, podczas których obecne były także rodziny. Parowanie dokonane zostało spontanicznie dla poszczególnych działań, np. gier lub pomocy w nauce.

3. Mentoring w praktyce

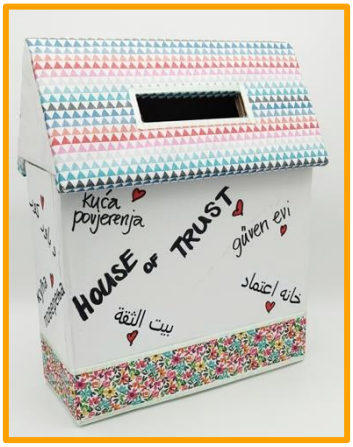
Po poświęceniu odpowiedniej ilości czasu na zaprojektowanie programu mentorskiego, przygotowaniu mentorów/ek do ich roli, upewnieniu się, że podopieczni/e dobrze rozumieją program, dochodzi do parowania i rozpoczyna się praca nad relacją mentorska. W tej sekcji zawarte zostały wytyczne dotyczące prowadzenia spotkań mentorskich – zarówno indywidualnych, jak i grupowych. Obejmuje ona problematykę wyznaczania granic, przydatne wskazówki dotyczące pracy z podopiecznymi, którzy/re stykają się ze specyficznymi wyzwaniami, rekomendacje dotyczące aktywności z naciskiem na zabawę oraz notatkę na temat pracy zdalnej.

3.1 Spotkania mentorskie

Zorganizowanie ogólnego spotkania wszystkich mentorów/ek i podopiecznych na początku projektu – i potem podczas jego trwania – może okazać się pożyteczne. Celem takiego spotkania jest wykreowanie poczucia przynależności do szerszej grupy oraz zapoznanie się w większej grupie mentorów/ek i podopiecznych biorących udział w projekcie. W pierwszym spotkaniu mogą także wziąć udział rodziny podopiecznych, dzięki czemu lepiej poczują, czym jest program i dowiedzą się, z kim ich dziecko będzie spędzać czas. Pierwsze spotkanie może okazać się również pomocne w określeniu, czy dana relacja mentorska zadziała. Dobry początek jest ważny i zaufanie musi pojawić się od pierwszej chwili. Pomocny może okazać się wgląd we wspólne doświadczenia i cechy, nawet jeśli wydaje się, że mentor/ka i podopieczny/a są zupełnie różni!

Poniższe rozważania można zastosować do spotkań zarówno indywidualnych, jak i grupowych. Zamieszczono także bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące każdego z tych rodzajów spotkań.

Ustanowienie bezpiecznej przestrzeni



„Dom Zaufania" zastosowany w Slovenskiej Filantropii

Dzieci i młodzi ludzie potrzebują bezpiecznej przestrzeni, w której mogą się spotykać, oddawać działaniom odnoszącym się do różnych ich potrzeb i zainteresowań oraz brać udział w procesach podejmowania decyzji i swobodnie się wyrażać. Jeśli młodzież ma do

dyspozycji bezpieczną przestrzeń, w której może się angażować, to może przyczynić się do rozwoju otaczającej ich społeczności, a także ich działania na rzecz pokoju oraz społecznej spójności. Dla ludzi z grup zmarginalizowanych, psychiczne i fizyczne bezpieczeństwo są ściśle ze sobą powiązane i niełatwo je rozdzielić. Wszędzie, gdzie zdecydujesz się zorganizować spotkania – czy to we własnej, czy w wynajętej przestrzeni – wyraźnie określ ich ramy i włóż wysiłek w to, żeby zapewnić dzieciom i młodym ludziom, z którymi pracujesz, bezpieczną przestrzeń, w której mogą swobodnie wypowiadać się, odnosić się do problemów, relaksować się, rosnąć i rozwijać się. Jeżeli przestrzeń ta będzie wizualnie przyjazna dzieciom, sprawi, że poczują się one jak w domu.

Notatka z praktyki: Slovenska Filantropija stworzyła „Dom Zaufania", pudełko w kształcie domu, do którego dzieci mogły wkładać kartki ze wszystkim, czym chciały się podzielić z koordynator(k)ami mentoringu. Pracownicy/e wyjaśnili dzieciom cel tego „Domu Zaufania" i przyklejono na nim kartkę w ich języku ojczystym.

W trakcie szkolenia mentorzy/ki poznają swoje prawa i obowiązki odnoszące się do zapewnienia bezpieczeństwa, ale podopieczni/e również powinni być traktowani jako agenci i interesariusze w tej kwestii. Zaleca się udostępnienie dzieciom Polityki Ochrony Dziecka w wersji dla nich zrozumiałej oraz odbycie przez pracowników/ce partycypacyjnej debaty z dziećmi, która ma pokazać im, że mogą aktywnie działać na rzecz własnego bezpieczeństwa. Jeśli dzieci nie czują się bezpiecznie, albo nie wiedzą, że ich opinie i doświadczenia są dla programu cenne i przyjmowane za dobrą monetę, nie będą w stanie omówić swoich granic z mentorem/ką ani komunikować się w zaufaniu z pracownikami/cami programu.

Zarządzanie oczekiwaniami i ustalanie granic

Ważne jest, aby podopieczni/e oraz ich rodziny byli w pełni świadomi/e celów programu i należy też sprawnie zarządzać ich oczekiwaniami. Mentorzy/ki muszą wiedzieć, że nie ma miejsca w programie na nacisk, żeby zapewniali/ły więcej wsparcia niż to, które oferują podczas sesji mentorskich. Jeśli podopieczni/e lub ich rodziny zaczynają prosić o więcej, na przykład o pieniądze lub wizyty poza programem, mentorzy/ki muszą wiedzieć, jak odmówić. Co więcej, mentoring wprawdzie może nieść ze sobą wiele korzyści zarówno dla mentorów/ek, jak i podopiecznych, ale nie rozwiąże WSZYSTKICH problemów w życiu dziecka, które niedawno przybyło do kraju przyjmującego – należy zawsze przypominać o tym mentor(k)om i podopiecznym.

Mentorzy/ki i podopieczni/e muszą czuć się uprawnieni do wyznaczania własnych granic i podstawowych zasad postępowania, zarówno indywidualnie, jak i jako para. Poniżej przedstawiono kilka kwestii, które mentorzy/ki mogliby/łyby chcieć rozważyć na początku i w trakcie trwania programu:

- Co robić, gdy podopieczny/a prosi o pieniądze?
- Co robić, gdy podopieczny/a poprosi o twój numer telefonu? A co gdy poprosi o twój adres domowy lub e-mail?
- Jaki rodzaj długoterminowego kontraktu byłby dla ciebie komfortowy?

- Co robić, gdy podopieczny/a prosi o spotkanie poza ustalonym rozkładem?
- Czy można zaakceptować zaproszenie do znajomości w mediach społecznościowych od podopiecznego/nej?
- Czy dzielisz się z podopiecznym/ą swoimi problemami?
- Czy powinniście się spotykać w domu podopiecznego?
- Podopieczny/a przychodzi na spotkanie z kolegą lub koleżanką. Czy poprosisz tę osobę, żeby zostawiła was samych?
- Masz stary komputer, z który mógłbyś/mogłabyś przekazać do korzystania przez podopiecznego/ą. Czy można go mu/jej dać?
- Wiesz, że podopieczny/a nie będzie świętować Bożego Narodzenia. Czy zaprosisz go/ją na święta do swojej rodziny?
- Podopieczny/a rzuca uwagą, która w twoim odczuciu jest rasistowska. Mówisz mu/jej, że się myli i że te słowa cię obrażają?[14].

Partnerzy projektu muszą ustalić granice obowiązujące w swoich organizacjach i dostarczyć mentor(k)om i podopiecznym jasne wytyczne. Jeśli mentorzy/ki zgłoszą, że potrzebują bardziej surowych wytycznych, to do nich należy się zawsze stosować!

Proces mentorski

Mentoring stanowi proces, który musi zostać zaadaptowany do danego kontekstu oraz potrzeb podopiecznych. Przy wsparciu koordynatora mentoringu, mentorzy/ki i podopieczni/e wspólnie tworzą treść swoich sesji. Podczas gdy główny cel projektu MINT polegał na promowaniu integracji i przygotowaniu dzieci z doświadczeniem migracyjnym do wejścia w edukację w społeczności przyjmującej, każdy/a z podopiecznych posiadał/a własne potrzeby i zdolności, do których adaptował się proces mentorski.

Dzieci pochodzące z państw trzecich mogą stawać wobec licznych problemów, a z niektórymi z nich trudniej będzie im sobie poradzić niż z innymi. Mogą mieć one różne oczekiwania: od chęci wzmocnienia wiary w siebie po naukę języka, oraz od potrzeby nawiązania nowych przyjaźni po przepracowanie traumy. Mentorzy/ki muszą być świadomi/e swoich możliwości oraz niedostatków. Nie są oni/e świetnie wyszkolonymi psychologami ani nauczycielami i z tego względu muszą zarządzać oczekiwaniami swoich podopiecznych co do możliwych osiągnięć programu mentorskiego. Partnerzy projektu muszą zapewnić przewodnik dotyczący tego, jakie wsparcie może i powinna oferować mentor/ka oraz co jest najbardziej odpowiednie dla podopiecznego/nej w zależności od jego/jej wieku. Na przykład, mentorzy/ki mogą nie być w stanie poradzić sobie z faktyczną traumą dziecka, ale mogą zaproponować dystrakcję w formie zabaw lub pomóc podopiecznym poczuć się swobodniej z innymi ludźmi, wysłuchując ich.

Koordynatorzy mentoringu muszą zapewnić mentor(k)om wytyczne, dotyczące tego, jak stworzyć proces mentorski – we współpracy z podopiecznymi – który odpowie na potrzeby i zdolności podopiecznych.

[14] Pytania zaadaptowane z: Wonder Foundation, A Toolkit for Running a Mentoring Project for Young People.

Proces mentorski może być zorganizowany w następujący sposób:

1. **Określenie problemu/obawy**
   Przez pierwsze kilka sesji mentorzy/ki i podopieczni/e rozmawiają o swoich oczekiwaniach oraz obawach.
2. **Określenie celu procesu mentorskiego**
   Poprzez dyskusję mentor/ka pomaga podopiecznemu/nej zawęzić problemy/obawy i wyznaczyć cele krótko- i długoterminowe.
3. **Eksplorowanie, badanie i przyglądanie się możliwościom**
   Mentor/ka sugeruje podopiecznemu możliwości podejścia do problemu/obawy, które podopieczny/a określił/a. Zaleca się, by organizacje miały na podorędziu zasób zajęć wraz z połączonymi z nimi celami, z których mentorzy/ki mogliby skorzystać, by nadać kształt swojemu programowi mentorskiemu. Sugerowane przykłady zajęć można znaleźć w sekcji 3.3 oraz w Dodatku 3.
4. **Stworzenie planu działań**
   Na drodze oceny możliwych rozwiązań, które podsuwają im mentorzy/ki, podopieczni/e wybierają plan działań odnoszący się do problemów, które określili. Mentor/ka prowadzi podopiecznego/ą przez ten proces, służąc radą w kwestii ustalenia realistycznych wyników i planów czasowych.
5. **Kontynuacja programu mentorskiego**
   Rolą mentora/ki jest poprowadzenie i zachęcanie podopiecznego/nej w trakcie procesu tworzenia planu i działań, które podopieczny/a wybrał/a. Bardzo ważne: działania, których celem jest tylko zabawa, są tak samo istotne i posiadają taki sam walor edukacyjny, jak te nakierowane na cel!
6. **Ewaluacja i ocena celu oraz procesu**
   Mentorzy/ki dokonują ewaluacji pod kątem tego, czy plan działań doprowadził do osiągnięcia celu. Jeśli tak się nie stało, należy przedyskutować i wybrać inne podejście. Ponadto można określić inne cele i plany działania. Zaleca się, żeby oceny dokonywać co trzy miesiące.

Wsparcie podopiecznych z doświadczeniem traumy

Mentorzy/ki muszą być świadomi/e, że ich podopieczni/e mogą w pewnym momencie poruszyć określone tematy. Co mają zrobić, gdy zobaczą, że dziecko mierzy się z traumą? Do kogo mają się zwrócić, jeśli zostaną im powierzone kwestie poważnych nadużyć i problemów rodzinnych? Jak mają rozstrzygnąć pomiędzy potrzebą poufności i bezpieczeństwem?

Możliwe, że część podopiecznych w programie mentorskim ma za sobą trudne chwile, a ich brak poczucia własnej wartości może sprawić, że przylgną do osób, które chcą im pomóc. Mentorzy/ki mogą poczuć frustrację pozornym brakiem zainteresowania podopiecznych programem. Jednak z drugiej strony, podopieczni/e mogą za bardzo przylgnąć do mentorów/ek, oczekując, od nich nieustannej dostępności oraz pomocy w rozwiązaniu im wszystkich ich problemy. W takich przypadkach zdrowa relacja między mentor-podopieczny może rozwinąć się z pewnym opóźnieniem. Mentorzy/ki muszą nadal cierpliwie pracować nad ustanowieniem relacji opartej na zaufaniu.

Mentorzy/ki muszą przygotowywać się na tego rodzaju sytuacje, zarówno w trakcie warsztatów mentorskich, jak i przez cały okres trwania programu oraz w sytuacjach, gdy te problemy wystąpią. Z tego względu koordynatorzy/ki mentoringu powinni/y regularnie

spotykać się z mentor(k)ami i działać na rzecz stworzenia otwartego i uczciwego otoczenia, zarówno między pracownikami/cami organizacji i mentor(k)ami, jak i w gronie mentorów/ek. Mentorzy/ki nigdy nie mogą czuć się, jakby pozostawiono ich/je samych/same sobie. Ważne jest również, żeby oczekiwania oraz cele mentorów/ek i podopiecznych zostały określone i przedyskutowane na początku programu oraz żeby mentorzy/ki zdawali sobie sprawę, że należy ustanowić pewne granice, gdyż jest to zdrowe i ważne. Muszą też wiedzieć, do kogo się zwrócić, gdy pojawią się poważniejsze problemy.

Przydatne wskazówki do pracy z dziećmi z doświadczeniem migranckim lub uchodźczym

1. **Skupiaj się na mocnych stronach dziecka**

Każde dziecko ma swoje mocne strony, posiada pewne umiejętności i wiedzę, na której zawsze musimy się opierać. Dzieci z doświadczeniem migracyjnym przeszły przez sytuacje, których nie doświadczyło nawet wielu dorosłych i z tego względu mogą wnieść unikatową wiedzę oraz umiejętności. W trakcie promowania nauki i wiedzy o społeczeństwie przyjmującym, wsparcie zachowania ich języka ojczystego oraz rodzimej kultury jest kluczowe dla zbudowania pewności siebie i tożsamości podopiecznych.

2. **Rozumienie i rozpoznawanie czynników stresujących oraz efekt traumy**

Dzieci z doświadczeniem uchodźczym często wypracowały sobie pewien poziom odporności na doświadczenia związane z tym, co działo się przed podróżą, podczas niej i po niej. Nie mogą być stygmatyzowane: należy mieć świadomość, że dzieci zmagały się z przeciwnościami, ale nigdy nie możesz myśleć, że to je całkowicie definiuje. Dzieci z doświadczeniem traumy mogą okazywać zaburzenia zachowania albo niechętnie uczestniczyć w programie mentorskim lub chodzić do szkoły. Mentorzy/ki muszą odznaczać się wrażliwością na oznaki traumy, wspierać, kiedy to możliwe, ale także należy doradzić im, kiedy mają przekazać dziecko koordynatorowi albo ekspertowi, jeśli zachodzi taka potrzeba.

3. **Rozumienie wyzwań związanych z relokacją oraz akulturacją**

Niedawno przybyłe do kraju dzieci mogły doznać wielkiego wstrząsu z powodu relokacji i okoliczności, jakie ją poprzedziły. Konieczność przystosowania się do nowej społeczności, często bez znajomości języka albo obowiązujących norm społecznych, jest trudna. Niektóre rodziny mogły przenieść się ze społeczności o ścisłych więzach w miejsce, gdzie nikogo nie znają i pozbawione są systemu wspierającego, na którym mogą się oprzeć. Ogólnie rzecz biorąc, dzieci szybciej rozwijają umiejętności językowe niż dorośli, co zwiększa obciążenia dziecka, gdy rodzice polegają na nim w kwestiach zrozumienia nowego środowiska i wymagają od nich tłumaczenia.

4. **Dostęp do zasobów społecznych**

Mentorzy/ki mogą wykorzystać przekazane im informacje w swojej pracy z rodzinami uchodźczymi. Wśród nich mogą znajdować się także listy organizacji, które mogą pomóc w określonych sytuacjach, na przykład w uzyskaniu mieszkania lub wsparcia psychospołecznego, w przypadku gdy podopieczni zgłoszą problemy, których mentorzy/ki nie będą w stanie albo nie powinni rozwiązać. Partnerzy projektu, którzy już pracowali z uchodźcami i migrantami, posiadają tego rodzaju zasoby, inni będą musieli je zdobyć.

5. **Wspieraj dzieci z doświadczeniem migracyjnym**

Uchodźcy mogą być wystawieni na ryzyko prześladowania z powodu stygmatyzacji. Natychmiast utnij tego rodzaju zachowania i wspieraj prawa dzieci uchodźczych i migranckich. Pokaż swojej społeczności ich mocne strony i to, jak wiele możemy się od siebie nawzajem nauczyć.

Notatka z praktyki: Niektórzy podopieczni Slovenskiej Filantropii opuścili dość niespodziewanie projekt MINT, gdyż bez uprzedzenia zostali przeniesieni w inne miejsce. Ich mentorzy/ki byli w szoku, co wzmacnia konieczność odpowiedniego przygotowania ich na rzeczywistość związaną ze statusem migranta, jaki mają ich podopieczni.

Wytyczne do pracy z dziećmi o niskim poczuciu własnej wartości

- Skupiaj się na mocnych stronach, a nie niedostatkach dzieci. Ważne jest, aby same dostrzegły te mocne strony. Przykładowa aktywność polega na napisaniu: „Jestem…" na tablicy i nakłonienie ich do zrobienia listy. Zapiszą cechy negatywne oraz pozytywne. Skup się na tych pozytywnych.
- Pomóż dzieciom zdobyć nowe umiejętności (nawet bardzo proste). Jeśli podopieczny/a wykazuje czymś zainteresowanie, zachęć go/ją, by tego spróbował/a. Mentorzy/ki są w stanie ocenić, czy można się wspólnie podjąć danej aktywności, albo mogą wskazać dzieciom, jak się jej nauczyć (np. poprzez lekcje gry w piłkę nożną albo zapisanie się do chóru).
- Naucz dzieci, że nic nie szkodzi, jeśli nie zawsze wszystko idzie świetnie. Przykładową aktywnością może być dokończenie przez dziecko następującego zdania: „Boję się…". Następnie niech sporządzi listę powodów, dla których nie powinno się bać albo co może zrobić, by przezwyciężyć ten strach.
- Podejmowanie decyzji sprawia, że czujemy, że mamy moc, niech więc dzieci to robią. Powyższe kroki-elementy procesu mentorskiego są w tym pomocne. Podopieczni/e będą czuli się upoważnieni do kształtowania własnego programu mentorskiego. Bądź jednak świadomy/a, jaki poziom wyboru może przytłoczyć podopiecznego/ą. Zacznij od „Gdzie chcesz usiąść?" albo „Jakiego koloru flamastra użyjemy?" – to świetny start dla dzieci o niskim poczuciu własnej wartości. Powoli pokaż dzieciom, że są w stanie bez problemu podejmować samodzielnie trudniejsze decyzje.
- Rozwiązywanie problemów sprawia, że czujesz, że coś osiągasz. Gdy dziecko się z czymś boryka, wesprzyj je w znalezieniu rozwiązania (nie podsuwaj mu go!) W tym także pomogą ci kroki procesu mentorskiego.

Wytyczne do pracy z dziećmi borykającymi się z traumą

- Dowiedz się, jak rozpoznać różne oznaki traumy, gdzie i do kogo skierować dziecko z doświadczeniem traumy. Niektóre dzieci z doświadczeniem traumy mogą narzucać się i wykazywać problemy z zachowaniem, podczas gdy inne mogą być wycofane i spokojne.
- Zachowaj spokój, jeśli dziecko opowie ci o swoich doświadczeniach – pozwól mu podzielić się nimi i nigdy go nie oceniaj. Jeśli ma pytania, odpowiedz na nie spokojnie, krótko i w sposób dodający otuchy.
- Jeśli dziecko nie chce opowiadać o swoich doświadczeniach, nigdy na naciskaj i odciągnij je od tych myśli za pomocą zabawy.

- Zachowuj się przy dziecku normalnie. Nigdy nie okazuj, że jesteś w szoku ani nie ujawniaj swoich obaw.
- Jeśli podopieczny/a wpadnie w panikę, pomóż mu/jej wyrównać oddech. Możesz spróbować następującego ćwiczenia: powiedz mu/jej, żeby wymienił/a 5 rzeczy, które widzi, 4, które słyszy, 3 rzeczy, których może dotknąć, 2, których może powąchać i wreszcie jedną, której może dotknąć.
- Miej pozytywne nastawienie.
- Niektóre dzieci mogą mieć trudności, gdy opowiadają o swoich doświadczeniach, ale mimo to chcą się nimi podzielić za pomocą innych form komunikacji, na przykład rysowania albo odgrywania ról. Dopilnuj, żebyś nie wpadł/a w pułapkę negatywnego powtarzania traumy (np. dzieci mogą prowokować odgrywanie sytuacji przemocowej z domu).

Niektóre oznaki traumy:

- Nieustanne powtarzanie wypadków w głowie.
- Koszmary i problemy ze snem.
- Przekonanie, że świat nie jest bezpiecznym miejscem.
- Podatność na irytację, gniew, zmiany nastroju.
- Słaba koncentracja.
- Problemy z apetytem.
- Problemy z zachowaniem.
- Nerwowość, gdy ktoś znajduje się zbyt blisko, nadmierna reakcja na głośne dźwięki.
- Powrót do zachowań dziecka na wcześniejszym etapie rozwoju, na przykład: dziecko lgnie do innych, moczy się, ssie kciuk.
- Odsunięcie się od innych.
- Picie alkoholu i zażywanie narkotyków w okresie nastoletnim.
- Zaburzenia funkcjonalne: niezdolność do pójścia do szkoły, nauki, zabaw z kolegami

Mentorzy/ki potrzebują jasnych wytycznych, co mają robić, gdy pojawią się trudne kwestie. Należy wprowadzić system zgłaszania takich spraw, gdy podopieczny/a informuje o traumie czy nadużyciach.

3.2 Zajęcia indywidualne i grupowe

Program MINT obejmował liczne zajęcia indywidualne i grupowe. Pracownicy/e organizacji oraz uczestnicy/czki programu mogli/ły samodzielnie stworzyć plan zajęć, jednak najbardziej idealnym wydawało się przeprowadzenie trzech spotkań indywidualnych i jednego grupowego w miesiącu. Indywidualne spotkania pozwoliły mentor(k)om i podopiecznym stworzyć silną, opartą na zaufaniu relację, natomiast sesje grupowe umożliwiły im socjalizację w szerszym gronie.

Wytyczne dla spotkań indywidualnych

Ze względów bezpieczeństwa zaleca się, by spotkania indywidualne miały miejsce w przestrzeni dzielonej z innymi parami mentor-podopieczny, chociaż należy zwrócić uwagę na to, czy każda z nich dysponuje odpowiednią przestrzenią prywatną, by zbudować zaufanie. W ten sposób koordynatorzy/ki mentoringu mogą monitorować (z dystansu), czy

między mentor(k)ami a podopiecznymi „zaskoczyło” i czy nie ma miejsca żadne niewłaściwe zachowanie.

Niektóre z sugerowanych zajęć (sekcja 3.3) wyprowadzają pary mentorskie poza siedzibę projektu. Ważne jest stworzenie jasnego protokołu dla tego rodzaju spotkań, by upewnić się, że wszyscy są bezpieczni. Jedną ze strategii może być informowanie przez mentora/kę pracowników/c programu i rodziny podopiecznego/nej, dokąd się wybierają, tak aby uprzedzić wystąpienie wszelkiego ryzyka.

Notatka z praktyki: Należało przyjrzeć się wyzwaniu, jakie stanowiły granice uczestników/czek programu MINT – czy właściwym byłoby, gdyby mentorzy/ki odwiedzali/ły podopiecznych/e w domach, gdyż mogłyby z tego wyniknąć zagrożenia dla bezpieczeństwa obu stron. Podczas gdy w niektórych kontekstach zastrzegano, by nigdy tego nie robić, niektórzy partnerzy programu pozwalali na to, o ile rodzice lub rodzeństwo podopiecznego/nej było również obecne na spotkaniu. W takim przypadku bardzo ważne było wcześniejsze poinformowanie również pracowników/nic projektu wspierających mentoring.

Z dużym prawdopodobieństwem podopieczni/e będą swobodniej dzielili/ły się swoimi bardziej osobistymi historiami podczas sesji indywidualnych niż w trakcie spotkań grupowych. Z tego względu bardzo ważne jest, żeby mentorzy/ki posiadali/ły narzędzia do wsparcia ich podczas tego rodzaju rozmów (sprawdź sekcję „Wspieranie podopiecznych z doświadczeniem traumy” wyżej).

Wytyczne dla zajęć grupowych

Spotkania grupowe stanowią szansę na poszerzenie doświadczeń społecznych i stworzenie wspólnych wspomnień. Szczególnie w sytuacji, w której język stanowi barierę – tak jak było to w projekcie MINT – te zajęcia mogą opierać się bardziej na wyrażaniu siebie poprzez sztukę lub sport, przy zachowaniu komunikowania się, dawania werbalnych znaków i budowania umiejętności.

Notatka z praktyki: Jedną z udanych strategii wykorzystanych przez TDH Romania było narzędzie Ruch, Gry i Sport (*Movement, Game, Sport*). Gry zastosowano do stworzeniu spójności grupowej, gdyż nacisk położono na gry wymagające współpracy, a nie zakładające rywalizację, co sprawiło, że wszyscy się w nie zaangażowali. Mentorzy/ki nauczyli się tej metodologii podczas szkolenia. Zajęcia grupowe stanowią także szansę na spróbowanie nowych rzeczy i zapewniają pełne radości doświadczenia.

„Dzięki grom przezwyciężyliśmy większość barier”.
- Mentor, Rumunia

„Mój syn czerpał wiele radości z warsztatów muzycznych. Potem śpiewał przez cały dzień”.
- Rodzic, Polska

Wycieczki, zwłaszcza do innych miast, często stanowiły jedną z aktywności grupowych. Dzieci bardzo cieszyły się, gdy mogły nauczyć się czegoś więcej o kraju przyjmującym i zobaczyć różne miejsca. Z perspektywy zachowania bezpieczeństwa ważna była wiedza, że niektóre aktywności lepiej się sprawdzają, gdy robione są w grupie.

Notatka z praktyki: Pracownicy/ce organizacji powinni/y z całą rozwagą określić, czy dane zajęcia są właściwe, zwłaszcza w odniesieniu do kultury oraz bezpieczeństwa. Jedna z par mentorskich chciała się wspólnie wybrać na basen. Mentor spytał koordynatorkę programu, czy byłoby to właściwe. Zdecydowano, że lepiej gdyby były to zajęcia grupowe, w ten sposób mentor nie ponosiłby zbyt dużej odpowiedzialności za bezpieczeństwo podopiecznego. Pracownice programu mogły nadzorować podopiecznych/e i mentorów/ki, co pozwoliło uczestni(cz)kom na skupienie się na zabawie!

Niektóre dzieci mogą swobodniej czuć się w grupie niż inne. Organizacje wdrażające oraz mentorzy/ki powinny zwracać baczną uwagę na dzieci, które mogą potrzebować dodatkowej zachęty, by wziąć udział w aktywnościach. Wspieraj ich partycypację, ale nie naciskaj za bardzo. Daj im czas i nie oczekuj wielkich zmian po jednej sesji – chociaż niektóre dzieci mogą cię zaskoczyć!

3.3 Sugerowane zajęcia

Zanim dokona się wyboru zajęć, należy określić cele programu mentorskiego. Czysto edukacyjne działania mogłyby okazać się zbyt jednostronne dla dzieci z doświadczeniem traumy bądź marginalizacji, które wymagają więcej wsparcia.

Zabawa jest potężnym narzędziem nie tylko promującym pozytywne zdrowie psychiczne i dobrostan, ale także budującym całe spektrum umiejętności poznawczych, fizycznych i społeczno-emocjonalnych. Podczas zabawy dzieci uczą się komunikacji oraz poruszania się w relacjach z rówieśnikami, łagodzą konflikty, myślą twórczo oraz rozwiązują problemy. Wartościowa jest zarówno gra swobodna, jak i kierowana, a w grach mogą zawierać się różnorodne działania, w tym także opowiadanie historii (*storytelling*)[15]. **Zabawa ma nieodłączną wartość, pomaga dzieciom budować swoją odporność i przezwyciężać stres, z jakim stykają się na co dzień**.

Młodym wolontariusz(k)om może być trudno wymyśleć odpowiednie zajęcia na cały okres mentoringu. Zaleca się, by każdy partner projektu posiadał zbiór pomysłów wraz z powiązanymi z nimi celami, z których wolontariusze/szki mogliby skorzystać. Niektóre zostały przedstawione poniżej[16].

[15] Więcej informacji: raport Real Play Coalition na temat „wartości zabawy”: https://www.legofoundation.com/media/1506/the-real-play-coalition_value-of-play-report.pdf

[16] Wiele pożytecznych pomysłów stosownych do wieku można znaleźć za darmo w internecie. Oto kilka linków: https://unicefkidpower.org/team-building-activities-for-teenagers/ https://www.michigan.gov/documents/mentormichigan/Mentoring_Activity_Ideas_288509_7.pdf http://connecting-generations.org/wp-content/uploads/2016/10/52-Mentor-Activities.pdf http://yess.co.nz/mentor/131-fun-ideas/

Zajęcia warsztatowe

Cel	Przykład aktywności
Poznawanie się nawzajem	Przełamywanie lodów Warsztaty artystyczne Gry planszowe i karciane
Budowanie zaufania	Spacer budujący zaufanie
Poznawanie kultury innych	Wspólne gotowanie
Budowanie pewności siebie	Odgrywanie ról
Budowanie umiejętności językowych	Storytelling Nauka nowego słownictwa
Budowanie poczucia własnej wartości	Wypisanie pozytywnych cech

Zajęcia na świeżym powietrzu

Często przybierają formę wycieczek kulturalnych lub krajoznawczych, podczas których dzieci i młodzież zyskują pewność siebie, uczą się o kraju przyjmującym i dobrze się bawią. Pracownicy/ce programu oraz mentorzy/ki będą zapewne mieli wiele pomysłów na wyjścia, które mogą się sprawdzić, ale można zarekomendować następujące działania:

- Wizyta w bibliotece, muzeum, akwarium, planetarium, galerii sztuki, muzeum przyrodniczym, parku, na cmentarzu etc.
- Wizyta w zakładzie pracy/zabawa w wykonywanie danego zawodu/wywiad z kimś, kto ma ciekawą pracę.
- Spacer po okolicy lub wizyta w gospodarstwie rolnym.
- Wycieczka historyczna po mieście (autobusem lub spacer).
- Wspólne zabawy, np. kręgle, udział w warsztacie tanecznym, park linowy.
- Wyjście na wydarzenie kulturalne (koncert, teatr, filharmonia) albo wspólne obejrzenie filmu.
- Wyjście na wydarzenie sportowe (na przykład mecz piłki nożnej) albo praktykowanie sportu na własną rękę.
- Rozmowa ze starszymi mieszkańcami o ich życiu i wydarzeniach historycznych.
- Wspólne wyjście na zakupy spożywcze, zaplanowanie posiłku, stworzenie budżetu na ten cel.
- Poznawanie miejscowego systemu transportu publicznego.

> *„Naprawdę lubię spotykać się z moją mentorką. Latem poszliśmy razem do kilku muzeów, pokazała mi ciekawe miejsca w Warszawie. Rozmawialiśmy o mojej przyszłości, o kompetencjach, które muszę nabyć, żeby spełnić moje marzenia”.*
>
> - Podopieczna, Polska

Zdjęcie: Slovenska Filantropija

Notatka z praktyki: Działania przeprowadzane na świeżym powietrzu były jednym z najbardziej popularnych elementów naszego programu. Dla wielu dzieci oznaczały one szansę na poznanie nowego otoczenia w sposób, do którego nie miały dostępu wcześniej – czy to z powodu braku wiedzy, bariery językowej, finansowej, czy też z powodu ograniczeń związanych z zamieszkiwaniem w ośrodku dla uchodźców. Zabawa i nowe wspólne doświadczenia pomogły zbudować i wzmocnić więzy między mentor(k)ami a podopiecznymi.

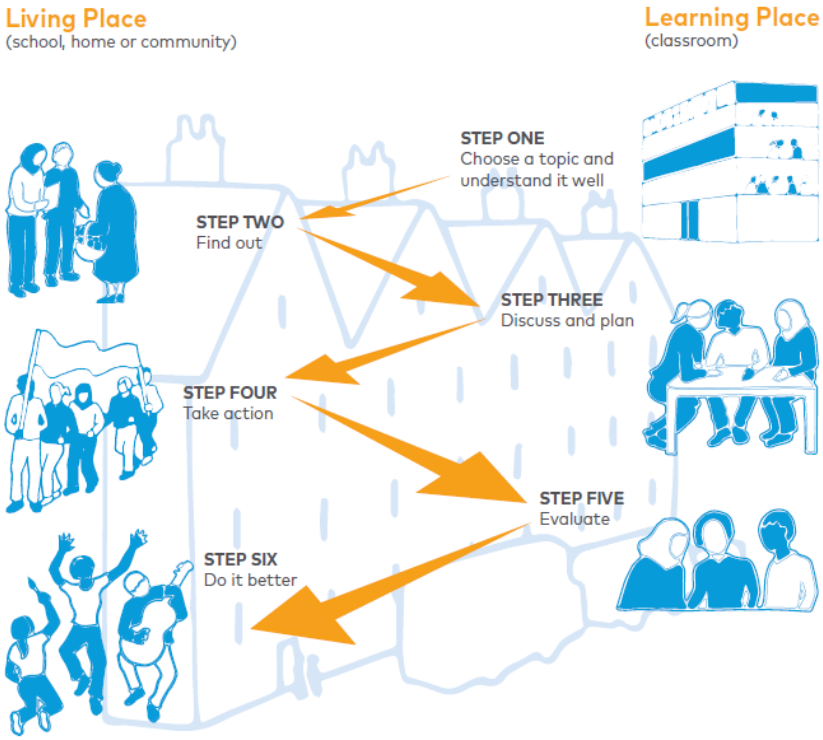
Metoda Kroków opracowana przez organizację Child to Child

Jedno z podejść, które może zostać zastosowane przez mentorów/ki i podopiecznych/e w celu stworzenia własnych działań w sposób partycypacyjny jest Metoda Kroków opracowana przez Child to Child[17]. Wykorzystując serię powiązanych ze sobą działań, lub „kroków" dzieci zastanawiają się nad kwestiami, które mają wpływ na ich życie oraz życie ich społeczności, podejmują decyzje, rozwijają umiejętności życiowe i przy wsparciu dorosłych angażują się w akcje promujące zdrowie, edukację i rozwój w swoich społecznościach.

[17] W zasobach wymienionych poniżej, możesz sprawdzić, jak została ona wykorzystana przy wsparciu dzieci z grup wrażliwych w rozwiązywaniu problemów, które ich dotykały, a także jak pomogła dzieciom stawić czoła problemom. Obejmują one szczegółowe wytyczne dla prowadzących działania.
http://www.childtochild.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/Child_to_Child-Supporting_Vulnerable_Children.pdf
http://www.childtochild.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/Child_to_Child-Involving-Children-in-Disaster-Risk-Reduction.pdf

Kroki:

1. **Wybierz i zrozum dany temat** – Dzieci określają i oceniają swoje problemy oraz priorytety.
2. **Dowiedz się więcej** – Dzieci przeprowadzają badanie i dowiadują się, jak te problemy wpływają na nie oraz na społeczności, do których należą.
3. **Omów, czego się dowiedzieliśmy i zaplanuj działanie** – Na podstawie zdobytych informacji dzieci planują działania, których mogą się podjąć indywidualnie lub wspólnie.
4. **Podejmij działanie** – Dzieci podejmują działanie w oparciu o swój plan.
5. **Dokonaj ewaluacji** – Dzieci przeprowadzają ewaluację działania, które podjęły: Co się udało? Co okazało się trudne? Czy osiągnięto jakąś zmianę?
6. **Zrób to lepiej** – Na podstawie ewaluacji dzieci odkrywają sposoby na kontynuowanie działań oraz ich ulepszenie.



Różne projekty zostały stworzone w oparciu o modele zawierające różne liczby kroków. Nie ma jednej „właściwej" liczby kroków. **Liczy się sekwencja aktywności, które umożliwiają dzieciom zrozumienie, co się wokół nich dzieje, i przeprowadzenie pozytywnych zmian**.

Działania często są inicjowane przez dzieci albo z nimi, a dorośli je w tym wspierają. Wzmocnienie sensownej partycypacji postępuje powoli i jest procesem fazowym wyznaczającym kontinuum od aktywnego zaangażowania dzieci po samodzielne kierowanie przez nie inicjatywami.

To podejście może okazać się przydatnym punktem wyjścia w momencie tworzenia serii działań mających na celu wsparcie mentorów/ek i podopiecznych w działaniu na rzecz polepszenia sytuacji dotyczących dzieci-migrantów i dzieci-uchodźców.

3.4 Superwizja i monitoring

W zależności od dostępności zasobów ludzkich, mocno zaleca się wyznaczenie pracownika/cy odpowiedzialnego/ej za nieustanną superwizję i wsparcie mentorów/ek. Regularne sprawdzanie, co słychać u mentorów/ek jest niezbędne, by określić postępy programu oraz to, co osiągnięto w kwestii indywidualnych celów, jak również by w odpowiedni sposób odnieść się do wyzwań.

Mentorzy/ki powinni/y stworzyć plan pracy, ustanawiając w nim częstotliwość spotkań, dzień tygodnia, konkretną rolę mentora/ki oraz działania, jakie zostaną przedsięwzięte. W powiązaniu z tym planem pracownik/ca przeprowadzający/a superwizję może stworzyć plan czasowy z wpisanymi w nim mechanizmami pozyskiwania informacji zwrotnej od mentorów/ek i podopiecznych, jak również rodziców.

Przykładowy plan czasowy

- Spotkanie 1: Pracownik/ca powinien/na być obecny/a na pierwszym spotkaniu, żeby ułatwić mentor(k)om i podopiecznym zapoznanie się między sobą oraz z programem, a także zapewnić im komfort. Określić wyraźną strukturę i plan, gdzie, kiedy i w jaki sposób odbędzie się pierwsze spotkanie. Partnerzy mogą zdecydować, czy opiekuni podopiecznego powinni również być na nim obecni.
- Miesiąc 2: Pracownik/ca uczestniczy w spotkaniu indywidualnym jako obserwator oraz sprawdza, co u rodziców, aby zmierzyć reakcję na mentoring na poziomie społeczności.
- Miesiąc 4: Pracownik/ca uczestniczy w aktywności grupowej, by sprawdzić postępy na drodze do osiągnięcia celów (np. partycypacji dzieci) i przeprowadzić sesję ewaluacyjną z mentor(k)ami.

W celu włączenia elementu nieustannej samooceny pracownik/ca programu może pomóc mentor(k)om stworzyć kamienie milowe na drodze rozwoju relacji między z podopiecznymi.

Wspieranie mentorów/ek

Należy zapewnić mentor(k)om odpowiednie wsparcie ze strony osób koordynujących mentoring. Gdy mentorzy/mentorki będą cieszyć się pewnym zaufaniem, mogą zaangażować się w trudne rozmowy o doświadczeniach, przez jakie przeszli/ły podopieczni/e w trakcie swej podróży, a także przed nią i po niej. Ważne jest, aby mentorzy/ki wiedzieli, z kim mogą porozmawiać – w zaufaniu – by przepracować te informacje. Podczas treningu oraz spotkań początkowych należy zaoferować im narzędzia dotyczące tego, jak podejść do tego rodzaju trudnych rozmów. Koordynator/ka mentoringu powinien/na udzielić więcej wsparcia szczególnie jeśli para mentor-podopieczny ma problemy z nawiązaniem relacji.
Przygotowanie mentorów/ek na mogące pojawić się wyzwania i obdarzenie ich narzędziami pomocnymi w radzeniu sobie z nimi zapewni mniejszy odsetek rezygnacji mentorów/ek z udziału w programie z przyczyn, których można uniknąć.

Comiesięczne/okresowe spotkania z pracowni(cz)kami projektu ma na celu upewnienie się, że mentorzy/ki dają sobie radę z ewentualnymi trudnościami. W praktyce okazało się, że mentorzy/ki, którzy mieli wspierającą relację z osobą koordynującą mentoring nie tracili motywacji do stawiania czoła wyzwaniom.

Mentorzy/ki mogą wspierać się nawzajem we własnym gronie, na przykład poprzez grupę na WhatsAppie lub podczas regularnych spotkań grupy mentorskiej. Jeśli mentorzy/ki otrzymają szansę na samodzielne rozwiązanie swoich problemów, poczują, że leży to w ich mocy, i sprawi, że takiego samego wsparcia będą mogli udzielić swoim podopiecznym. Niektóre z tych spotkań powinny odbyć się pod nadzorem pracowników/pracownic projektu, jeśli pojawią się poważne problemy, jednak zaleca się, żeby mentorzy i mentorki utrzymywali mniej formalny kontakt, żeby rozładować napięcie i przeprowadzić razem burzę mózgów.

Notatka z praktyki: Należy wdrożyć systemy wzajemnego wsparcia, wypracowania pomysłów lub rozwiązywania problemów przez mentorów/ki. Każda z organizacji partnerskich zapewniła mentor(k)om przestrzeń do komunikacji i wspierania się wzajemnie w swoim gronie. Ocalenie co drugi miesiąc organizowało spotkania, na których debatowano o problemach, jakie mogłyby pojawić się podczas zbliżających się wydarzeń, podzielić się swoimi historiami i dobrymi wiadomościami albo problemami, na które można było wspólnie poszukać rozwiązania.

> *„Regularnie spotkania z innymi mentorami pomagały mi, ponieważ rozmawialiśmy o naszych doświadczeniach; przejmowałem pomysły od innych – informacja o tym, co oni robią, pomagała mi. Dzieliliśmy się także wyzwaniami, jakie pojawiały się na naszej drodze, i to również mi wiele dało".*
> - Mentor, Slovenska Filantropija

Badania wykazały, że zła relacja mentorska jest bardziej niebezpieczna dla dobrostanu podopiecznych niż brak mentoringu[18]. Pracownicy/e projektu muszą więc z bliska śledzić pary mentorskie, w razie gdyby wystąpiły problemy, których nie da się zignorować. Mentorzy/ki i podopieczni/e powinni/y zawsze móc zakończyć relację mentorską, jeśli para nie funkcjonuje.

Ustanawianie punktów superwizyjnych

Określ, jakie standardy chcesz utrzymać w programie, tak żeby pracownicy/e nadzorujący mentoring mogli mieć punkty odniesienia. Na przykład, jeśli chcesz ułatwić skuteczną partycypację dziecięcą, powinna ona być:

1. Transparentna i informacyjna
2. Dobrowolna
3. Oparta na szacunku

[18] Tonidandel et al, "Maximizing returns on mentoring: Factors affecting subsequent protégé performance," 2007.

4. Użyteczna
5. Przyjazna dzieciom
6. Inkluzywna
7. Wsparta przez szkolenie dla dorosłych (mentorów)
8. Bezpieczna i uwrażliwiona na potencjalne ryzyka
9. Odpowiedzialna

Procesy monitoringu i ewaluacji

Monitoring i ewaluacja (M&E) to sprawdzenie, co działa, a co nie i dlaczego. Celem ewaluacji jest pomóc mentor(k)om w bardziej skutecznych działaniach, sprawdzenie, co zostało osiągnięte, oraz nauka na bazie doświadczeń.

Można je przeprowadzić na kilka sposobów:

- **Opcja A:** Regularny monitoring można wbudować w trwające procesy programu poprzez wprowadzenie w plan spotkań regularnych partycypacyjnych działań M&E. Na koniec każdej sesji albo raz na jakiś czas mentorzy/ki powinni/y wypełnić formularze informacji zwrotnej.
- **Opcja B:** Regularne warsztaty i/lub dyskusje w grupach fokusowych oraz wywiady z kluczowymi interesariuszami w celu zgromadzenia danych dla M&E (np. po 3, 6, 9 miesiącach).
- **Opcja C:** Kreatywna mieszanka opcji A i B. Organizacja może mieć inne kreatywne pomysły na wdrożenie procesów M&E, tak aby najlepiej odpowiadały one na konkretny kontekst.

Partnerzy wdrażającym muszą wybrać, który proces monitoringu jest najlepszy dla ich programu mentorskiego oraz określić, jakie punkty będą potrzebne do monitorowania postępów. Zaangażowanie w stworzenie tego procesu oraz raportowanie mentorów/ek i podopiecznych pozwoli na wzmocnienie całego programu.

Zaangażowanie dzieci w ewaluację

Poniżej znajdują się wytyczne co do tego, jak zaangażować mentorów/ki i podopiecznych/e w ewaluację programu:

- Od najwcześniejszych etapów projektu bądź programu myśl o tym, jak zamierzasz włączyć dzieci w monitoring i ewaluację.
- Wprowadź mechanizmy poufnego raportowania, dostępne dla chłopców i dziewcząt, aby zapewnić, że wszystkie dzieci będą mogły swobodnie dzielić się swoim niepokojem lub zaraportować o nadużyciach. Te kwestie powinny zawsze być w delikatny sposób i szybko zweryfikowane przez odpowiednie agencje.
- Wyposaż dzieci w **umiejętności** i obdarz ich **zaufaniem**, by mogły wykorzystać partycypacyjne narzędzia monitoringu, w celu wsparcia ich aktywnej roli w monitoringu i ewaluacji.
- Stwórz wraz z dziećmi uwrażliwione na dzieci wskaźniki, aby umożliwić im określenie ich głównych problemów oraz celów, które chcą osiągnąć. Przykładowe wskaźniki znajdziesz w pakiecie narzędzi dla celów monitoringu i ewaluacji partycypacji dziecięcej, dołączonej do Dodatku 1.
- Poczyń wysiłki, by zapewnić otoczenie, w którym dzieci i młodzi czują się bezpiecznie, gdy chcą podzielić się negatywnymi doświadczeniami i skrytykować program, bez obaw o reperkusje.

- Daj dzieciom **szybką i jasną informację zwrotną o wpływie** ich zaangażowania, wynikach wszelkich decyzji, kolejnych krokach oraz wartości ich zaangażowania.
- Przekazuj wyniki M&E wszystkim dzieciom zaangażowanym w dostępny oraz przyjazny dzieciom sposób oraz upewnij się, że informacje zwrotne z ich strony zostały wzięte pod uwagę w dalszej pracy.
- Upewnij się, że wszelkie rozpoznane w ewaluacji błędy zostały wzięte pod uwagę, a organizacja zajmie się wykorzystaniem ich jako lekcji, które ulepszą przyszłe działania.
- Oceń, jak mentorzy/ki zrozumieli/ały i wdrożyli/ły priorytety i rekomendacje dzieci w swoje strategie.

Główne narzędzia M&E, jakie można zastosować, to między innymi:

- Wywiady.
- Kwestionariusze i ankiety (w tym ankiety dotyczące wiedzy, postaw i praktyk).
- Dyskusje w grupach fokusowych.
- Obserwacja.
- Partycypacyjne narzędzi zbierania danych i analizy.
- Historie o największej zmianie, przypadki oraz świadectwa ustne.

Plan monitoringu i ewaluacji może przyjąć następującą formę:

Wskaźniki	**Czy można sprawdzić istniejące raporty?**	**Jakich metod użyjemy do zbierania danych?**	**Jak często będziemy zbierać te dane?**	**Od kogo będziemy zbierać te dane?**	**Kto będzie zbierać te dane?**	**Jakich materiałów potrzebujemy?**
Np. dzieci wzmocniły pewność siebie	Mapa ciała przed/po; opowieści o największej zmianie; raporty M&E	Ocena punktowa pewności siebie; mapowanie ciała (przed i po); opowieści o największej zmianie; wywiady; obserwacja	Ocena punktowa na początku programu, po 12 miesiącach, po 18 miesiącach; historie co trzy miesiące	Mentorzy/ki, podopieczni/e, rodzice	Pracownicy/e	Napoje na spotkania i dyskusje grup fokusowych z rodzicami/opiekunami

W projekcie MINT przeprowadzono monitoring wpływu oraz wprowadzono poprawki do metodologii za pomocą następujących narzędzi:

- **Ankieta podstawowa na temat integracji dzieci**
  Aby wykazać pozytywny wpływ programu mentorskiego na integrację dzieci, na początku przeprowadzono ankietę podstawową w celu zdobycia informacji o podopiecznych i mentorach.
- **Ankiety w trakcie i na koniec programu**

Po zakończeniu pierwszego 9-miesięcznego cyklu każdy z partnerów zebrał informacje i dane odnoszące się do postępów każdego dziecka w integracji z lokalną społecznością. Dane te zostały podzielone na kilka obszarów: znajomość miejscowego języka (ocena zewnętrzna), osiągnięcia szkolne (ocena zewnętrzna) i integracja społeczna (samoocena). Następnie porównano wyniki z ankietą początkową. Tę samą metodologię zastosowano w celu zmierzenia postępów dzieci w integracji z lokalną społecznością w drugim cyklu. W ankiecie na koniec programu wprowadzono trzy nowe punkty: interakcję mentora/podopiecznego, poziom partycypacji i zaangażowania, oraz ogólną ocenę programu mentorskiego.

- **Metodologiczne przystosowanie**
  Na podstawie wyników ankiet przeprowadzonych w trakcie i na koniec programu, a także spotkań grup fokusowych z uczestni(cz)kami i rodzicami oraz wywiadów z partnerami programu MINT, dokonano ponownej oceny metodologii programu mentorskiego, aby wyodrębnić najlepsze praktyki projektu. Zaktualizowane Ramy Metodologiczne Mentoringu projektu MINT zostaną rozpowszechnione na poziomie Unii Europejskiej.

3.5 Praca zdalna

Pojawienie się pandemii COVID-19 oznaczało całościowe dostosowanie i przeorientowanie procesu dla wszystkich partnerów projektu MINT. Jednym z największych wyzwań było przejście na pracę zdalną, czyli przeniesienie opartego na międzyludzkiej interakcji oraz tworzeniu więzów i relacji programu do przestrzeni wirtualnej. Partnerzy projektu musieli stanąć między innymi wobec:

- **Wyczerpania podopiecznych** – jako że wiele dzieci spędzało całe dnie na lekcjach online, okazywały one fizyczne zmęczenie z powodu przebywania przed ekranem, a także miały problemy z motywacją do pojawienia się na spotkaniach.
- **Demotywacji mentorów/ek** – spowodowanej częściowo trudnościami z tworzeniem więzi online.
- **Wyzwań logistycznych** – nie wszyscy podopieczni i nie wszystkie podopieczne miały taki sam dostęp do urządzeń, a pracownicy/e organizacji musieli/ały zmierzyć się z liczniejszymi obowiązkami koordynacyjnymi, często kontaktując się za pomocą telefonu rodziny.

> *„Jeśli mentorzy stracili motywację podczas pandemii, to dlatego, że nie wiedzieli, jak mogliby być przydatni”.*
> - Koordynatorka, Polska

Skala wyzwań może być ograniczona tylko do tego specyficznego czasu, jednak warto wyciągnąć naukę z procesów adaptacji i reorientacji, które mogą zostać zastosowane w przyszłych programach z komponentem mentorskim online. Niektóre z tych kwestii opisano poniżej:

1. **Wyposaż mentorów/ki w techniki motywacyjne.** Pomyśl, jak idee „offline” dotyczące tworzenia więzi mogą zostać przeniesione online. Szczególnie wskaż mentor(k)om, że powinni/y zwracać baczną uwagę na nastroje, wprowadzając odpowiednie zajęcia „energetyzujące”, które mogą

zawierać elementy ruchu fizycznego, np. taniec, rozciąganie, odgrywanie przedstawień. Inne mogą zawierać grę w „pokaż i opowiedz" czy storytelling.

2. **Miej świadomość występowania zmęczenia.** Krótsze i częstsze spotkania, z projektami, które należy dokończyć „offline", mogą być skuteczniejsze niż długie, rzadziej organizowane sesje.
3. **Bądź kreatywny/a podczas sesji.** Oprzyj się na formatach, które mogą być znane dzieciom albo są na czasie, np. wideo z Tik Toka. Wśród pomysłów, które pojawiły się w oparciu o wspólne zainteresowania mentora/ki i podopiecznego/nej, znajdziemy: wirtualne wizyty w muzeach, wirtualne odwiedziny w gospodarstwie rolnym oraz poszukiwanie informacji, by stworzyć plan wycieczki po mieście.
4. **Mieszaj pary mentorów/ek i podopiecznych.** Czasami zajęcia grupowe poprawiały doświadczenia ze spotkań online.
5. **Określ równowagę między nauką a zabawą.** Sesje mentoringu online przypominały sesje tutoringu dla dzieci borykających się z nauczaniem online. Należy pamiętać, że mentor/ka nie występuje wyłącznie w roli nauczyciela, dlatego pożądane byłoby wyznaczenie równowagi jeśli chodzi o treści wypełniające sesje.
6. **Eksploruj narzędzia, by wzmocnić doświadczenia.** Można wykorzystać liczne narzędzia online, by sesje stały się bardziej interesujące, np. Mural, Kahoot, Mentimeter.
7. **Miej świadomość barier językowych.** Dzieci borykające się z nauką języka mogą mniej chętnie angażować się online, dlatego przydatne mogą się okazać zasoby zajęć przekraczających bariery językowe (więcej na ten temat w sekcji 4.2, Przekraczanie barier kulturowych i językowych). Jednym z przydatnych narzędzi (stosowanym tylko tam, gdzie było to absolutnie konieczne) okazał się Google Translate!

Notatka z praktyki: Podczas przejścia na sesje online pojawiło się ryzyko, że ich czas zostanie w całości poświęcony tutoringowi. Część mentorów/ek wskazywała, że odczuwała spory nacisk ze strony rodziców, którzy chcieli, by ich dzieci dawały sobie radę w szkole, więc wymagały nieustannej dostępności mentora/ki do pomocy w pracach domowych. Pracownicy/e programu podkreślali wagę tego, by mentorzy/ki wyznaczali swoje granice, najlepiej na początku relacji. Muszą jasno określić, ile czasu mogą poświęcić dla podopiecznego/nej i jakiego rodzaju wsparcia mu/jej zapewnić.

Inspiracja z praktyki – „Przedziały w pociągu”

OPU opracowało kreatywny pomysł na stworzenie wideo, w którym w każdym „okienku” w programie Zoom pokazywano jakaś postać. Jednym z tematów było „przekraczanie barier (covidowych)”, innym pokazywanie scenek z przedziałów w pociągu. Niektóre z tych scenek dotyczyły następujących sytuacji:

- Trzech pasażerów bez biletów, jeden konduktor.
- Wchodzi osoba z głośną muzyką i nie chce jej wyłączyć.
- Pojawia się celebrytka i przyciąga ogromną uwagę, ale chce zachować prywatność.
- Wszyscy są głodni, ale została ostatnia bułka, wtedy pojawia się osoba na wózku.

Jak na te sytuacje reaguje każda z postaci? Jak mimika twarzy może zostać wykorzystana do wzmocnienia efektu dramatycznego? Jak muzyka może polepszyć wideo – a jak robi to element zabawy? Nad tymi kwestiami zastanawiano się podczas tworzenia wideo, które na koniec pokazały wspólne twórcze doświadczenie mentorów/ek i podopiecznych.

„Historie, bajki, opowieści – są bardziej kolorowe i skuteczniejsze”.

- Pracownik, Republika Czeska

„Zastosowanie w pandemii <Przekraczania barier> oraz wideo <Przedziały w pociągu> było wspaniałym doświadczeniem. Naprawdę bardzo mi się podobało, że mogliśmy w ten sposób podtrzymać kontakt (gdy nie mogliśmy się spotykać na żywo)”.

- Mentor, Republika Czeska

Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy organizacji stwierdzili, że nie wierzyli, iż program mentorski przeprowadzony w całości online jest właściwy dla tej konkretnej grupy, w której znajdują się małe dzieci. O ile było to możliwe, preferowano mieszankę programu, w którym możliwe było stworzenie i rozwój relacji z innymi offline.

4. Aspekty przekrojowe

W całych Ramach Metodologicznych powtarza się jeden główny wątek, pojawiający się we wszystkich aspektach tworzenia i wdrażania programu – bezpieczeństwo. **Istnieją jednak również inne aspekty przekrojowe, które organizacje wdrażające muszą mieć na uwadze: partycypacja dziecięca, przekraczanie barier kulturowych i językowych oraz zapewnienie równości płci.** Pracownicy/e wspierający/e powinni wykazywać się jasnym podejściem do tych wyzwań i wspierać mentorów/ki w radzeniu sobie z nimi.

4.1 Partycypacja dziecięca – podejście oparte na prawach

Konwencja ONZ o Prawach Dziecka uznaje, że dzieci nie są jedynie pasywnymi odbiorcami, którzy mają prawo do opieki ze strony dorosłych. Są również podmiotami praw, uprawnionymi do zaangażowania się według swoich zdolności w podejmowanie decyzji, które ich dotyczą, a ponadto mają prawo do rosnącej odpowiedzialności za decyzje, które są w stanie za siebie podejmować. Artykuł 12 Konwencji stwierdza, że **każde dziecko, które jest zdolne do kształtowania swych własnych poglądów, ma prawo do swobodnego wyrażania własnych poglądów we wszystkich sprawach dotyczących dziecka, przyjmując je z należytą wagą, stosownie do wieku oraz dojrzałości dziecka**. Jest to prawo podstawowe oraz zasada, której należy się trzymać podczas wdrażania wszystkich innych praw.

Komitet Praw Dziecka podkreślił, że prawo do uczestniczenia stosuje się na zasadzie braku dyskryminacji do wszystkich dzieci zdolnych do kształtowania własnych poglądów, niezależnie od ich wieku, płci, sprawności, przynależności etnicznej, religii, dochodu rodziny oraz innych czynników. Odnosi się ono do wszelkich obszarów dotyczących ich życia, od rodziny, szkoły, społeczności lokalnej i usług publicznych po szerszą politykę rządową. Komitet położył również nacisk na fundamentalną ważność zapewnienia dzieciom informacji (w formatach, które są dla nich dostępne), oraz czasu i przestrzeni, jakiej potrzebują do bezpiecznej i skutecznej partycypacji.

Inicjatywy, które aktywnie angażują dzieci, wykazały, że:

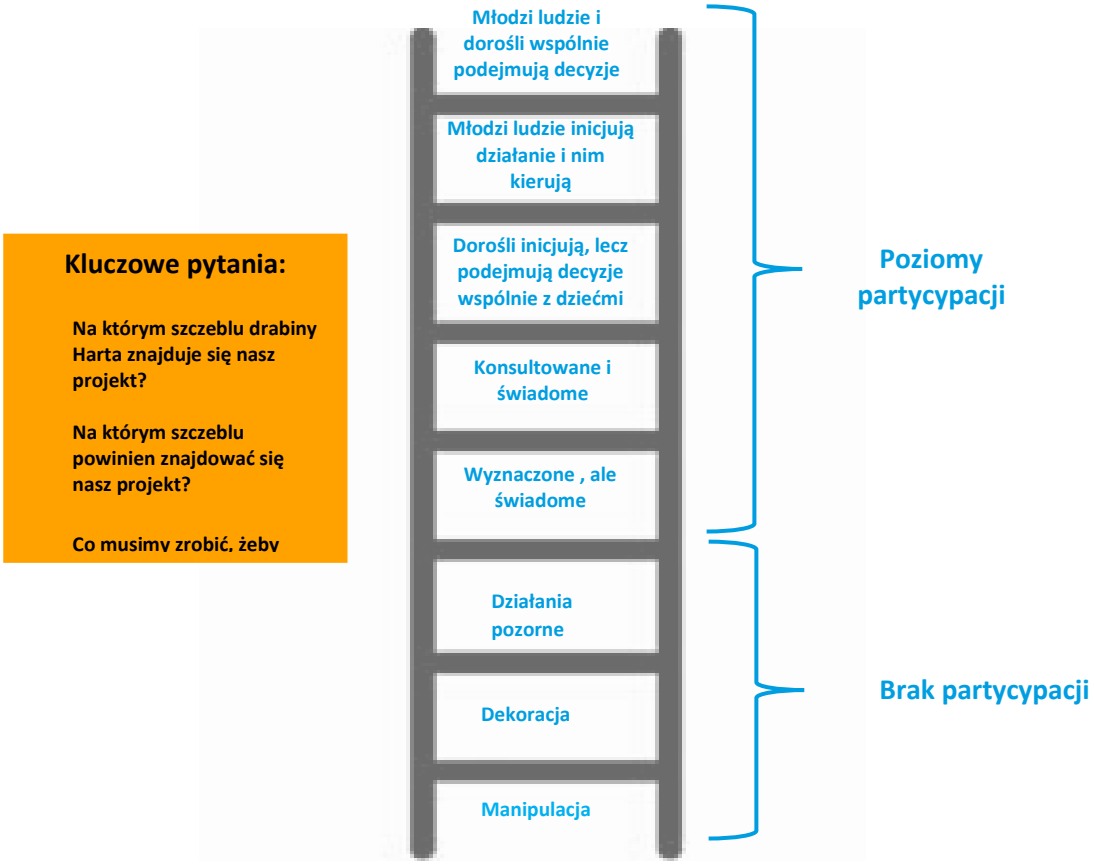
- dzieci i młodzi ludzie posiadają unikatowe perspektywy i doświadczenie, które mogą rzucić światło na wyzwania, z jakimi się stykają, oraz są w posiadaniu najlepszych strategii radzenia sobie z nimi,
- gdy tylko otrzymają taką możliwość, niezbędne informacje i wsparcie, dzieci mogą wnoszą znaczący wkład w decyzje dotyczące ich życia i rzeczywiście to robią,
- dzieci pragną większej kontroli nad sprawami, które ich dotyczą, na poziomie indywidualnym i zbiorowym,
- dorośli powszechnie nie doceniają zdolności dzieci i są pozytywnie zaskoczeni, gdy dzieci aktywnie angażują się w dyskusje,
- partycypacja dzieci może poprawić jakość legislacji, tworzenia polityk i dostarczanych usług istotnych dla życia dzieci, co prowadzi do pozytywnych rezultatów w obszarze realizacji praw dziecka,
- dzieci i dorośli konsekwentnie donoszą, że partycypacja wzmacnia umiejętności, pewność siebie i poczucie własnej wartości u dzieci.

Jeśli głos dzieci zostaje wysłuchany, zaprojektowane dla spełnienia ich potrzeb usługi będą skuteczniejsze (a przez to wydajniejsze). W ostatnim czasie globalna inicjatywa przeprowadzająca pilotaż ram oraz zbioru narzędzi dla monitoringu i ewaluacji partycypacji dziecięcej przedstawiła dowody istnienia korzystnych skutków i wpływu partycypacji. Wskazała ona, że dzieci i młodzi ludzie stale czerpią osobiste korzyści z aktywnej partycypacji, rozwijając świadomość swoich praw, ciesząc się większą pewnością siebie i poczuciem własnej wartości, zwiększając swe umiejętności przywódcze oraz siłę przebicia podczas negocjacji z dorosłymi.

W stronę konstruktywnej partycypacji

Drabina partycypacji Harta stanowi pożyteczne narzędzie do analizy porównawczej, które ma ocenić skuteczność włączania przez organizacje partycypacji w ich programy[19]. Może być ona wykorzystana na każdym etapie tworzenia oraz wdrażania, tak aby pracownicy/e projektu mieli świadomość, na którym szczeblu drabiny znajduje się zaprojektowane przez nich działanie i czy może być ono bardziej partycypacyjna.

Nie jest koniecznie umieszczenie każdego działania na samym szczycie drabiny – na przykład w projekcie MINT proces parowania był często inicjowany przez dorosłych, chociaż mieli oni wiedzę o preferencjach dzieci. Poziom partycypacji często jednak zależy od tego, JAK robi się poszczególne rzeczy – dzieci i młodzież powinny być przynajmniej świadome sytuacji.



Drabina partycypacji Harta

[19] Więcej informacji o drabinie partycypacji Harta: https://organizingengagement.org/models/ladder-of-childrens-participation/

Oto kilka praktycznych wskazówek, mających na celu stworzenie bardziej partycypacyjnego programu mentorskiego:

- Na każdym etapie tworzenia oraz wdrażania programu konsultuj się z podopiecznymi i mentor(k)ami, aby upewnić się, że projekt jest odpowiedni.
- Wspieraj mentorów/ki, by stworzyli/ły i rozwinęli/ły plan swoich spotkań indywidualnych przy współpracy ze swoimi podopiecznymi.
- Niech mentorzy/ki i podopieczni/e czują, że są aktywnymi agentami w kwestiach dotyczących bezpieczeństwa.
- Niech mentorzy/ki wymyślą rozwiązania dla wyzwań, jako grupa lub indywidualnie.

Oto kilka praktycznych wskazówek dla mentorów/ek w celu zwiększenia partycypacji[20]:

- Mowa ciała jest niezwykle ważna i możesz za jej pomocą pokazać zaufanie i otwartość. Podtrzymuj kontakt wzrokowy, kieruj swoje ciało w stronę podopiecznego/nej, usiądź obok niego/niej.
- Na początku procesu mentorskiego niech podopieczny/a opracuje kilka podstawowych zasad dla waszej relacji i przyszłych sesji. Co kilka tygodni zastanówcie się nad tymi zasadami.
- Wspieraj podopiecznego/ą w określeniu wyborów i podejmowaniu decyzji, nie mów mu/jej, co ma robić. Dzieci potrafią zastanowić się nad swoimi celami i oczekiwaniami w tym programie. Zadaniem mentora/ki jest ćwiczenie skutecznego zadawania pytań, kierowanie podopiecznego/nej przez ten proces i wspieranie go/jej w wyborze rozwiązań/działań, które mogą w ich mniemaniu pomóc w osiągnięciu ich celów.
- Zwracaj baczną uwagę na poziom energii podopiecznego/nej. Jeśli wydaje się on niespokojny albo zmęczony, wykonaj ćwiczenie energetyzujące. Dobrze jest również mieć zasób różnych zajęć – możesz pokazać mu wideo na YouTube, podyskutować, porozmawiać o tym, jak minął dzień, zrobić coś luźnego etc. Czuwaj, kiedy przerwać działanie i przejść do kolejnego.
- Zadawaj pytania otwarte (takie, które nie wymagają odpowiedzi tak/nie lub jednym słowem). Daj dziecku czas na przemyślenie odpowiedzi.
- Niech podopieczny/a mówi przez większość czasu. Staraj się, żeby rozkład czasu, w którym mówi dana strona, wynosił 20% dla ciebie, 80% dla podopiecznego/nej.
- Nie poprawiaj ostro ani nie zniechęcaj podopiecznego/nej. Jego/jej poglądy i pomysły są cenne. Jeśli wymyśli coś szkodliwego, uważnie pokieruj go/ją w innym kierunku.
- Pomóż podopiecznemu/nej w refleksji nad zajęciami. Nie wyrażaj swojej opinii, dopóki on/a tego nie zrobi. Możliwe pytania pomocnicze: Jak zdecydowałeś/aś o tym, że będzie właśnie to robić? Czego się nauczyłeś/aś w trakcie? Jak się czułeś/aś w trakcie? Co mogłoby pójść lepiej?
- Aktywnie słuchaj. Gdy podopieczny/a opowiada ci o swoich doświadczeniach, nie zaczynaj mówić o czymś, co przytrafiło się tobie. Nie kończ zdań za podopiecznego/ną ani nie dawaj rad, zanim podopieczny/a sam/a nie skończy przepracowywać tematu. Nie oceniaj.
- Jeśli macie zająć się działaniem, które wymaga od ciebie instruowania, nie rozwlekaj swoich instrukcji. Jeśli działanie podzielone jest na poszczególne kroki,

[20] Adaptacja za: Child to Child, Hearing All Voices Facilitator Manual

po prostu podaj instrukcje dla jednego kroku. Upewnij się, czy podopieczny/a zrozumiał/a instrukcje.

- Upewnij się, że podopieczny/a czerpie radość z waszych sesji.

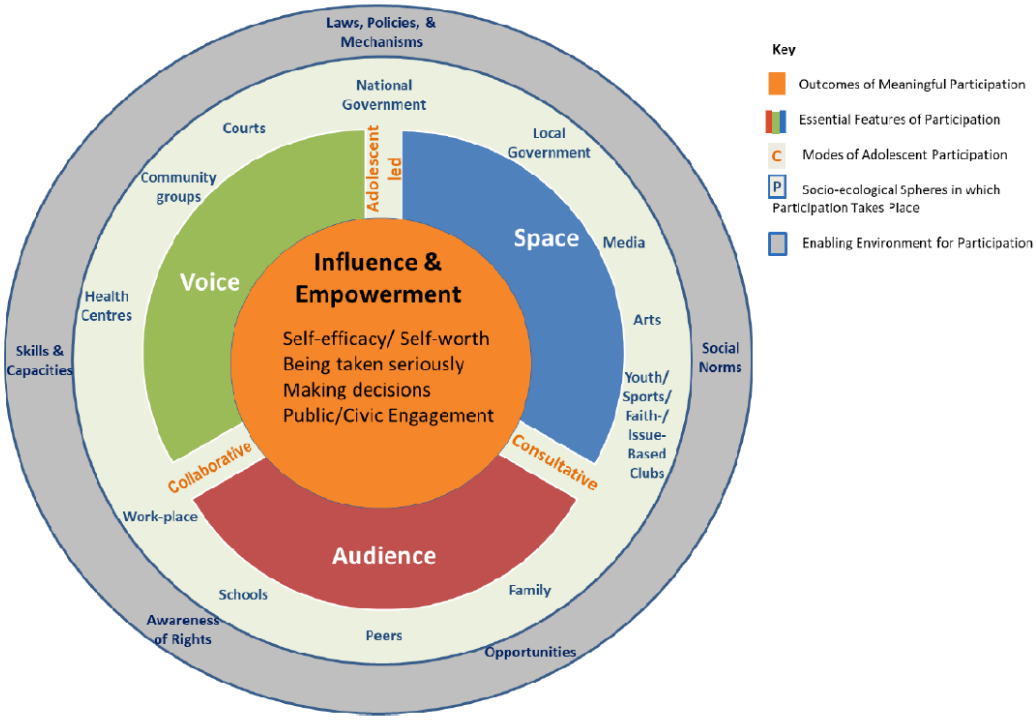
> *„W trakcie spotkań indywidualnych musiałem zachęcać [podopiecznego], żeby zasugerował, co będziemy robić i gdzie pójdziemy. Miło, że miał poczucie, że słucha się jego zdania. Wydaje mi się, że te dzieci nie pozwalają sobie na pragnienia i życzenia i sądzę, że ten projekt pozwolił im właśnie na to. Wiem, że mój podopieczny naprawdę świetnie się poczuł, gdy mógł wyrazić swoje życzenie i mogło się ono spełnić".*
>
> - Mentor, Słowenia

Definiowanie rezultatów partycypacji

Konceptualne Ramy Mierzenia Wyników Partycypacji Nastolatków stworzone przez UNICEF (zob. Dodatek 1) określają cztery główne obszary rezultatów partycypacji młodzieży:

1. **Poczucie własnej wartości/szacunek do samego siebie**: pewność siebie, możliwości stawiania sobie celów, zdolność do stawienia czoła niesprawiedliwości, pozytywne w stosunku do nastolatków środowiska, bezpieczeństwo podczas wyrażania swoich opinii, poczucie osobistego dobrostanu (wsparte zmianami w normach społecznych, zwiększoną świadomością i budowaniem zdolności).
2. **Poczucie, że bierze się ich na poważnie:** szacunek do samego siebie, poczucie, że ma się wpływ, rosnąca motywacja do wyrażania swoich opinii, potencjał do czynienia różnicy, szacunek dorosłych w stronę nastolatków, możliwości zmiany swojego życia, zdolność do domagania się sprawiedliwości i wyjaśnień (wspierany ramami legalnymi i politycznymi, zmianami w normach społecznych, zwiększoną świadomością i budowaniem zdolności).
3. **Podejmowanie decyzji**: pewność siebie, poczucie zwiększonej autonomii, szersza wiedza, poczucie odpowiedzialności, wiara dorosłych w możliwości nastolatków (wspierane przez zmiany w normach społecznych, rosnącą świadomość oraz ramy polityczne i prawne).
4. **Zaangażowanie publiczne/obywatelskie**: nauka i wiedza, potencjał wpływania na tworzenie prawa, polityki i programów, świadomość praw, współpraca, poczucie wydajności grupy, potencjał do wprowadzenia konkretnych zmian do praktyki, usług i zasobów wdrażanych przez władze publiczne, które z kolei polepszają dobrostan, redukują nierówności i przyczyniają się do jakości życia (wspierane przez tworzenie przestrzeni, budowanie zdolności oraz ramy polityczne i prawne).

Każdy z tych wyników może wskazywać na szerszy zestaw pozytywnych zmian lub implikacji dla młodych ludzi. Zrównoważony zestaw wskaźników zawiera te należące do wszystkich czterech obszarów. Konceptualne ramy zamieszczone na diagramie ilustrują, jak te wyniki wpisują się w szerszy kontekst i gdzie można znaleźć ich wskaźniki:



4.2 Przekraczanie barier kulturowych i językowych

Tworzenie wspólnych doświadczeń może pomóc przezwyciężyć uprzedzenia i założenia sprzyjając wzrostowi spójności społecznej. Należy jednak wziąć pod uwagę zasadę nieczynienia szkody i nie prowokować nadmiernych napięć, które mogłyby działać na szkodę programu. Zdolność do poruszania się wśród różnic kulturowych jest istotną cechą, którą należy pielęgnować u przyszłych mentorów/ek.

Niezależnie od pochodzenia etnicznego lub wyznawanej religii, relacja między mentorem/ką a podopiecznym/ą musi zostać ustanowiona na podstawie wzajemnego zrozumienia i szacunku. Rezygnacja z tradycyjnych relacji hierarchicznych sprawia, że programy powinny opierać się na założeniu, że **wszyscy uczestnicy muszą się uczyć od siebie nawzajem**.

Aby stworzyć programy uwrażliwione na kulturę, należy przedsięwziąć wyłożone poniżej kroki:

- Wspólnie stworzyć umowę mentorską (przykład takowej znajduje się w Dodatku 3 i może być zmieniony po rozmowie między mentorem a podopiecznym).
- Zaangażować członków/członkinie społeczności, do której należy podopieczny/a, w tworzenie programu. Może być wśród nich osoba, do której odnosić się będzie w razie potrzeby „trouble shooting".
- Włączyć młodych ludzi o podobnym pochodzeniu etnicznym do podopiecznych – przede wszystkim tych/te, którzy/re od dłuższego czasu mieszkają w kraju przyjmującym.
- Zwrócić uwagę na fakt parowania międzypłciowego (np. mentorzy-mężczyźni z dziewczynkami-podopiecznymi) i upewnić się, że rodziny są tego faktu świadome i się na to zgadzają.

- Nawiązać współpracę z organizacjami, na przykład instytucjami religijnymi, które mogą dostarczać wiedzy na temat kultury.

Notatka z praktyki: TDH Romania zaangażowała jako mentorkę kulturową matkę jednego z podopiecznych, która mogła dostarczyć informacji, czy pewne zajęcia są odpowiednie dla dzieci, które w nich mają uczestniczyć.

Przykładowe ćwiczenie z szkolenia mentorskiego: dzielenie się kulturą[21]

Cel: Przełamywanie lodów poprzez dzielenie się kulturą
Odbiorcy: nowi mentorzy/nowe mentorki
Materiały: fiszki, markery
Długość ćwiczenia: 15 minut

Przywitaj uczestników/czki i podziękuj im za chęć pracy z dziećmi z doświadczeniem migracyjnym. Poinformuj, że wszyscy pochodzimy z różnych środowisk i kultur oraz że ich nowa relacja będzie stanowić dla nich świetną okazję do tego, żeby nauczyć się czegoś więcej o perspektywie młodego imigranta/młodej imigrantki.

1. Poproś wszystkich, by napisali swoje imię na środku fiszki. W prawym górnym rogu niech zapiszą imię mentora/ki albo osoby, na której się wzorowali, która pomogła im osiągnąć sukces w obrębie ich kultury. W lewym górnym rogu niech zapiszą trzy rzeczy, które dała im rodzina (np. nazwisko, bezpieczeństwo, miłość). W dolnym lewym rogu niech zapiszą jedną rzecz, która odróżnia ich kulturę od innych. W dolnym prawym rogu niech opiszą strategię, jaką zamierzają wykorzystać podczas pracy z młodym/ą imigrantem/ką z innej kultury.

2. Niech uczestnicy/czki połączą się w pary. Powiedz im, żeby przedstawili się sobie nawzajem za pomocą fiszki.

3. Po tym jak każdy uczestnik i każda uczestniczka miał/a okazję się przedstawić, powiedz, że ich partner/ka będzie teraz odpowiedzialny/a za przedstawienie ich grupie.

4. Po przedstawieniu wszystkich par, podziękuj im za to, że podzielili się swoją kulturą z grupą. Poinformuj, że wkrótce będą mieli okazję dowiedzieć się więcej o kulturze młodej osoby, o jej pochodzeniu, doświadczeniu i zwyczajach.

Język

Przekraczanie bariery językowej może być istotnym krokiem nowo przybyłego dziecka na drodze formowania relacji mentor-podopieczny. W projekcie MINT nauka języka została określona jako cel programu i dla jego osiągnięcia włączono odpowiednie działania, które miały zwiększyć umiejętności podopiecznych. W podsumowaniu uznano go za jeden z najważniejszych obszarów wpływu projektu.

Tam, gdzie nauka języka nie jest jasno określonym celem programu, można w pewnym stopniu odnieść się do barier językowych poprzez włączenie ćwiczeń do przełamywania lodów lub budowania zespołu do materiałów przekazanych mentor(k)om.

[21] Źródło: Mentoring Immigrant and Refugee Youth: A Toolkit for Program Coordinators

Kilka praktycznych uwag[22]:

- Mów w sposób naturalny i ze zwykłą prędkością.
- Unikaj używania slangu oraz przyjmowania obcego akcentu.
- Mów jak najmniej, niech twoje instrukcje i informacje zwrotne będą krótkie i proste.
- Miej świadomość poziomu języka, jakiego używasz. Unikaj trudnych słów, używaj krótkich, prostych zdań.
- Podczas wydawania instrukcji używaj trybu rozkazującego.
- Nauka nowego języka może się odbywać poprzez nakierowane na ten cel zajęcia (np. naukę nowego słownictwa) albo poprzez rozmowę. Nie przerywaj za bardzo podopiecznym, żeby poprawiać ich błędy.
- Możesz zadać podopiecznym jakąś pracę domową, na przykład niech znajdzie 10 nowych słów, żeby omówić je na następnym spotkaniu.

Notatka z praktyki: W programie MINT wykorzystano aplikację do nauki języka, która pomagała dzieciom migranckim i uchodźczym uczyć się lokalnego języka. Tłumacze/tłumaczki również stanowili/ły część programu, by wspomóc konwersacje między podopiecznymi a mentor(k)ami; w niektórych przypadkach mentorzy/ki znali język ojczysty podopiecznych albo na spotkaniu było obecne rodzeństwo, które mogło tłumaczyć.

Pewne niewymagające wielu zasobów pomysły na przekroczenie początkowych barier językowych z doświadczenia Ocalenia:

- Wykorzystanie **pierwszej sesji mentorskiej** do nauki kilku podstawowych zwrotów, w celu poprawienia komunikacji w przyszłości.
- Wykorzystanie **gier,** na przykład adaptacji Pictionary w celu powiązania znaczenia ze słowami i obiektami.

“Komunikowaliśmy się poprzez zabawę”.
- Mentor, Rumunia

„[Moja córka] pewniej czuje się w szkole. Lepiej mówi po polsku, co pomaga jej brać większy udział w lekcjach. Dostaje lepsze stopnie”.
- Matka, Polska

„Aby nauczyć się języka, trzeba ćwiczyć i program daje właśnie tę możliwość. Z całą pewnością miał niesamowity wpływ na to, że mówią i piszą lepiej po rumuńsku”.
- Rodzic, Rumunia

[22] Adaptacja za: Child to Child, Hearing All Voices Facilitator Manual.

Przykładowe materiały dla mentorów/ek na temat różnorodności[23]

Różnorodność daje nam ogromną możliwość bycia różnymi osobami. Jako że każdy i każda z nas jest oddzielną jednostką, o własnych cechach wyróżniających, prawie każda osoba, która kiedykolwiek żyła na naszej planecie, różni się od pozostałych!

Żeby ułatwić różne sprawy, dążymy do pogrupowania cech wspólnych poszczególnych tożsamości lub kultur. Każdy z nas zawiera w sobie różne kultury, tożsamości oraz doświadczenia, które czynią nas tymi, kim jesteśmy. Taka kombinacja kultur, tożsamości i doświadczeń jest odmienna u każdej osoby, którą spotykamy! Pomyśl chwilę o twojej kulturze i tożsamościach, które mogą obejmować następujące fakty:

- Twój wiek
- Twoją rasę lub pochodzenie etniczne
- Twoją płeć
- Twoją orientację seksualną
- Twoją religię lub wyznawaną filozofię
- Gdzie chodzisz do szkoły
- Gdzie mieszkasz
- Ile pieniędzy ma twoja rodzina
- Liczbę osób w twojej rodzinie
- Zainteresowania i osobiste pasje
- I WIELE WIĘCEJ!

Dzielenie się kulturą z podopiecznymi

Ważne jest, aby pamiętać, że różnorodność ma być inkluzywna – okazuj szacunek i przyjmuj wszelkie różnice, jakie spotykasz na swojej drodze. Twój podopieczny/twoja podopieczna z cała pewnością posiada inne od ciebie kulturę, tożsamości i doświadczenia. Eksploruj te różnice z podopiecznym/ą oraz poszukaj rzeczy wspólnych. Spytaj podopiecznego/ą o jego/jej rodzinę, tradycje oraz o to, co jest dla niego/niej ważne. Podziel się z nim/nią swoją kulturą i tożsamością oraz być może tym, jak się rzeczy miały, gdy byłeś/aś w wieku podopiecznego/nej. Zaskoczy cię, ile możesz się nauczyć!

Panująca wśród nas różnorodność może nam pomóc w nauce na temat innych sposobów życia i zapewnia możliwość wzajemnego dzielenia się bogactwem doświadczeń.

4.3 Zapewnienie równowagi i równości płciowej

Jak najszersze promowanie równości, różnorodności i inkluzywności jest istotne. Linki do zasobów na ten temat dostępne są w Dodatku 2, a więcej można znaleźć w Bibliotece Materiałów ChildHub.

Dzieci z doświadczeniem migracyjnym są przede wszystkim dziećmi i jako takie mają te same prawa co inne i powinny cieszyć się pełnią praw dziecka. Zasada najlepszego interesu dziecka oznacza, że każde dziecko powinno być postrzegane jako jednostka, a specjalnie należy zastanowić się nad jego konkretnymi warunkami. Dzieci powinny mieć możliwość wyrażenia swoich poglądów i mieć wpływ na swoją sytuację. Dzieci, które przyjechały z rodzicami, nie stanowią niczyjej własności i mogą mieć własne powody do migracji.

Jedną z uderzających, ale często pomijanych kwestii jest aspekt płci w doświadczeniu uchodźczym. Podczas gdy kobiety i dzieci są często pokazywane w mediach i dyskursie

[23] Za: Be the Mentor, Mentoring Handbook, http://www.bethementor.sab.co.za -> SAB-Mentor-Handbook.pdf

publicznym jako ofiary, mężczyźni są przedstawieni jako męscy, aktywni, a nawet stanowiący zagrożenie. Mimo, że w doświadczeniach migracyjnych kobiet i mężczyzn pełno jest podobieństw, istnieją także różnice. Na przykład przemoc na tle seksualnym jest określana jako: „przemoc skierowana przeciwko komuś ze względu na status tej osoby jako kobiety lub dziewczynki, lub przemoc kierowana dysproporcjonalnie w stronę kobiet i dziewcząt. Obejmuje ona akty, które wywołują szkody lub cierpienie na tle fizycznym, psychicznym i seksualnym, zagrożenia w postaci czynów, przymusu oraz innego rodzaju pozbawiania wolności". Podczas gdy ta definicja skupia się na kobietach, należy zwrócić uwagę, że przemoc na tle seksualnym może dotknąć wszystkie płcie, a także tych, którzy nie określają się wedle binarnego systemu.

Wszyscy migranci są zagrożeni nadużyciami i eksploatacją, lecz kobiety szczególnie są na nie narażone. Kobiety i dziewczynki stanowią 71 procent ofiar handlu ludźmi wedle raportu Biura Narodów Zjednoczonych ds. Narkotyków i Przestępczości z 2016 roku. Kobiety i dziewczynki również są dodatkowo bezbronne, gdy przemieszczają się z powodu konfliktu i katastrof naturalnych. Chaos i załamanie się systemów ochrony oznacza, że przestępcy są bezkarni. Brak schronienia, przeludnienie i słabo oświetlone miejsca publiczne zwiększają ryzyko wystąpienia przemocy na tle płciowym, w tym przemocy seksualnej.

Rodziny przechodzące przez ekstremalnie trudne doświadczenia mogą również zastosować mechanizmy radzenia sobie, które zagrażają dobru kobiet i dziewczynek. Przeprowadzone we współpracy z UNFPA badanie[24] pokazało na przykład, że w niektórych zagrożonych populacjach syryjskich uchodźców rośnie liczba zawieranych małżeństw z osobami nieletnimi. Gdy dochodzi do nadużycia, wielu kobietom i dziewczynkom brakuje zasobów, systemu wsparcia oraz wiedzy, gdzie szukać pomocy.

Ci, którzy bezpośrednio pracują z młodzieżą, wiedzą, że **chłopcy i dziewczęta odmienne reagują na mentoring i często wymagają oddzielnych podejść i strategii**, by osiągnąć podobne wyniki. Nadal brakuje szerszych badań na temat tego, jak płeć wpływa na relacje mentorskie, ale istnieją dowody na to, że różnica płciowa należy do istotnych kwestii. Badania dotyczące płci w szerszym obszarze psychologii rozwoju wskazują na to, że chłopcy i dziewczęta odmiennie rozwijają swoją osobowość, zawierają przyjaźnie i komunikują swoje zainteresowania i potrzeby. Jeśli pomożemy mentor(k)om zrozumieć niektóre z tych różnic w ramach ich początkowego i późniejszego treningu oraz nieustannego udzielania wsparcia, pomożemy im osiągnąć większą skuteczność w rozwoju pozytywnej relacji z ich podopiecznymi.

Trenowanie mentorów/ek w kwestii podejścia do płci

Niezależnie od tego, czy mentorzy/ki zostaną sparowani/e z podopiecznymi tej samej lub odmiennej płci, odniosą korzyści z nauki na temat problemów nacechowanych płciowo oraz podejścia do pracy z chłopcami i dziewczętami. **Szkolenie mentorskie powinno zawierać informacje, działania oraz debaty na temat tego, jak różnice płciowe wpływają na rozwój relacji mentorskiej**. Te ułatwienia mogą pomóc zarówno mentorom-kobietom, jak i mentorom-mężczyznom w skutecznej komunikacji z podopiecznymi, zachęcić ich do przekraczania stereotypów płciowych oraz pomóc uczestnikom lepiej zrozumieć zachowanie nastolatków.

Przykłady informacji, które mogą przydać się podczas szkolenia mentorskiego:

[24] https://www.unfpa.org/news/new-study-finds-child-marriage-rising-among-most-vulnerable-syrian-refugees

- Materiały dotyczące **etapów rozwoju nastolatków**, z niektórymi debatami na temat, czy pewne zadania rozwojowe są ważniejsze dla chłopców, czy dziewcząt.
- Informacje na temat **wyznaczenia granic**, gdy podopieczni/e domagają się szerszego mówienia o życiu osobistym mentora/ki.
- Jak wykorzystywać materiały drukowane i medialne, które koncentrują się na specyficznych kwestiach dotyczących płci, po to, aby zainicjować rozmowy z podopiecznymi o stereotypach.
- Rekomendacje książek lub filmów, w których poruszane są kwestie genderowe albo podważane stereotypy; do tego warto dołączyć pomysły na to, jak stymulować debatę.
- Skuteczne metody komunikacji w pracy z młodymi ludźmi oraz tego, jak ich płeć kulturowa wpływa na sposób komunikowania się.

Dostrzeganie różnic między chłopcami i dziewczętami przypomina nam, że młodzi ludzie różnią się od siebie w każdym aspekcie życia, niezależnie od swojej płci kulturowej. Podczas gdy kwestie płci są bardzo istotne w pracy z młodymi ludźmi, takie skrojenie naszych interakcji, by odnieść się do ich unikatowych indywidualnych potrzeb i cech najprawdopodobniej przyniesie pozytywne wyniki. Mentorzy/ki powinni/y przeanalizować własne stereotypy na temat ról męskich i żeńskich i mogą zachęcać podopiecznych/e do krytycznego przemyślenia tego, co to znaczy być mężczyzną albo kobietą w ich rodzinnej kulturze, kulturze przyjmującej oraz szerszej kulturze globalnej. Mogą pomóc podopiecznym podjąć nowe aktywności i wyzwania, które uczynią z nich pełniejszych ludzi. Lecz przede wszystkim wszyscy mentorzy/ki powinni/y słuchać podopiecznych i doceniać ich za to, jakimi są naprawdę.

Promowanie równości i odporności

Dla wielu dzieci migranckich i uchodźczych doświadczenie opuszczenia domu i zmaganie się z aklimatyzacją w nowym kraju o nieznanym języku i kulturze będzie ogromnym wyzwaniem. Dzieci oraz ich rodzice opuścili kraje, w których toczył się konflikt oraz dochodziło do łamania praw człowieka, szukając bezpieczeństwa i ochrony. Mogli przejść przez bardzo trudną podróż. Niektóre mogły doświadczyć straty bliskiej osoby lub zostać rozdzielone z rodzicami i innymi członkami rodziny. Inne mogą być także wrażliwie reagować na stresujące okoliczności, w jakich się znalazły w nowym kraju, np. problemy finansowe, zmianę mieszkania i szkoły, napięcia w domu, rasizm czy negatywne postawy wobec uchodźców.

Większość dzieci z doświadczeniem uchodźczym jest bardzo odporna, mimo doświadczenia licznych przeciwności. Chodzenie do szkoły zapewnia im codzienną strukturę oraz poczucie normalności i stabilizacji; odgrywa również kluczową rolę w adaptacji do zmian, których doświadczyły.

Artykuł 21 Karty praw podstawowych UE zabrania dyskryminacji na podstawie niepełnosprawności, zaś artykuł 26 „uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności". UE i jej 27 państw członkowskich stanowią również stronę w Konwencji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych (CRPD), nadrzędnym międzynarodowym standardzie praw osób z niepełnosprawnościami. CRPD nie odnosi się bezpośrednio do uchodźców i migrantów z niepełnosprawnościami, mimo to Artykuł 11 dotyczący sytuacji ryzyka oraz kryzysu humanitarnego (zewnętrzny link) wymaga, by państwa-strony podjęły „zgodnie ze swoimi zobowiązaniami

wynikającymi z prawa międzynarodowego, w tym międzynarodowego prawa humanitarnego oraz międzynarodowego prawa praw człowieka, wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ochrony i bezpieczeństwa osób niepełnosprawnych w sytuacjach zagrożenia, w tym w trakcie konfliktu zbrojnego, w sytuacjach wymagających pomocy humanitarnej i w przypadku klęsk żywiołowych".

Dobre praktyki promujące równość i odporność to:

- **Unikanie uogólnień na temat doświadczeń i potrzeb dzieci**
  Bardzo ważne jest, aby podkreślić, że dzieci i rodziny uchodźcze nie stanowią jednorodnej grupy. Mówienie tym samym językiem lub pochodzenie z tej samej wioski, miasta lub kraju nie oznacza, że ludzie zawsze czują, że należą do tej samej grupy etnicznej lub kulturowej lub że mają te same przekonania i wykazują takie same lojalności. Błędem byłoby przyjmowanie jakichkolwiek założeń, że wszystkie dzieci z doświadczeniem jako uchodźcy, muszą cierpieć z powodu wpływu tego doświadczenia lub reagują w ten sam sposób.
- **Określenie aktualnych czynników, które mogą mieć wpływ na dobrostan**
  Zamiast przedwcześnie stwierdzać, że dzieci z doświadczeniem uchodźczym wymagają specjalistycznego leczenia psychicznego lub wsparcia w tym zakresie, należy wziąć pod uwagę obecną sytuację dziecka i jego rodziny. Dzieci mogą wykazywać wrażliwość ze względu na stresujące okoliczności, z jakimi się spotykają w kraju przyjmującym, takie jak trudności finansowe, częste zmiany zakwaterowania i wynikające z nich zmiany szkoły, niepewność dotyczącą wniosków o azyl, a także wyzwania związane z adaptacją do nowej kultury i nauką nowego języka. Młodzi uchodźcy i uchodźczynie mogą również doświadczać rasizmu i dyskryminacji ze względu na często pokazywany w mediach negatywny wizerunek osób ubiegających się o azyl.
- **Skupienie się na odporności i pozytywnym radzeniu sobie**
  Działania takie jak storytelling mogą pomóc dzieciom zrozumieć i wyrazić swoje uczucia w bezpiecznym środowisku. Działania twórcze i grupowe, takie jak muzyka, zabawa, przedstawienia teatralne, sztuka i storytelling, rozwijają również umiejętności społeczne oraz poprawiają motywację i procesy nauki. Zabawy i zajęcia sportowe mogą pomóc dzieciom radzić sobie ze stratą i zmianą. Uwalniając napięcie i dobrze się bawiąc, dzieci często lepiej sobie radzą i okazują odporność. Zabawy i sport pomagają dzieciom rozwijać umiejętności językowe i społeczne.
- **Pomoc dzieciom w nawiązywaniu przyjaźni**
  Dzieci z doświadczeniem uchodźczym i migranckim konsekwentnie definiują posiadanie przyjaciół jako główne wsparcie w szkole. Posiadanie sieci społecznościowych pomoże im czuć się mniej izolowanymi, a także wesprze ich poczucie własnej wartości.
- **Dowiedz się, jakie wsparcie oferuje szkoła i inne miejscowe zasoby oraz urzędy**
  Partnerzy wdrażający potrzebują listy odpowiednich i skutecznych odniesień, aby radzić sobie z pojawiającymi się problemami lub zapewnić wsparcie wykraczające poza możliwości ich organizacji. Jako organizacje działające w sektorze społecznym powinniście mieć sieć referencyjną, jednak bądźcie otwarci na możliwości jej rozwoju, aby móc odpowiedzieć na pojawiające się potrzeby dzieci-obywateli/ek państw trzecich. Na przykład, jeśli poszukiwaliście podopiecznych poprzez szkoły, warto zbadać mechanizmy wsparcia dla migrantów, które mogą one oferować.

5. Mentoring na rzecz integracji – wpływ na społeczność

Mentoring indywidualny okazał się mieć znaczące korzyści zarówno dla mentora/ki, jak i podopiecznego/nej. W przypadku takich projektów jak MINT wpływ programu mentorskiego sięga jednak dalej poza pojedyncze pary uczestników/czek. Rodzinom borykającym się z problemami wywołanymi przez migrację sygnalizuje, że są mile widziane i mogą otrzymać pomoc w budowie nowego życia. Poprzez łączenie społeczności przyjmujących i migranckich tego rodzaju projekt może rzeczywiście mieć głęboki i szeroki wpływ, kładąc fundamenty pod pokojowe, tolerancyjne i spójne społeczeństwo.

Zaangażowanie rodziców było kluczem do powodzenia projektu, gdyż odgrywali oni pewną rolę w logistyce, koordynacji, zapewnieniu bezpieczeństwa oraz jako tłumacze i mediatorzy kulturowi. Jednak jednym ze skutków ubocznych projektu MINT było to, jak wspomógł on integrację rodzin jako całości. Dla przyszłych interwencji na rzecz bezpośrednich celów integracyjnych jedną z rekomendacji ze strony projektu było to, że należy ułatwić społeczne relacje lub zaplanować działania dla rodziców i innych członków rodzin.

„Byłoby mi łatwiej, gdybyśmy na początku projektu mogli też spotkać się z innymi rodzicami i porozmawiać o naszych problemach. […] Usłyszałam, że inne dzieci mają takie same problemy [jak mój syn] i trochę mi z tym lepiej”.

- Rodzic, Polska

„Znasz jakieś rodziny wolontariuszy? Gdy skończyliśmy kurs słoweńskiego, wróciliśmy do domu i zaczęliśmy go zapominać, bo go nie używaliśmy. Jeśli są rodziny, które mogłyby na przykład wpadać raz w miesiącu z wizytą, moglibyśmy wypić razem kawę i porozmawiać po słoweńsku”.

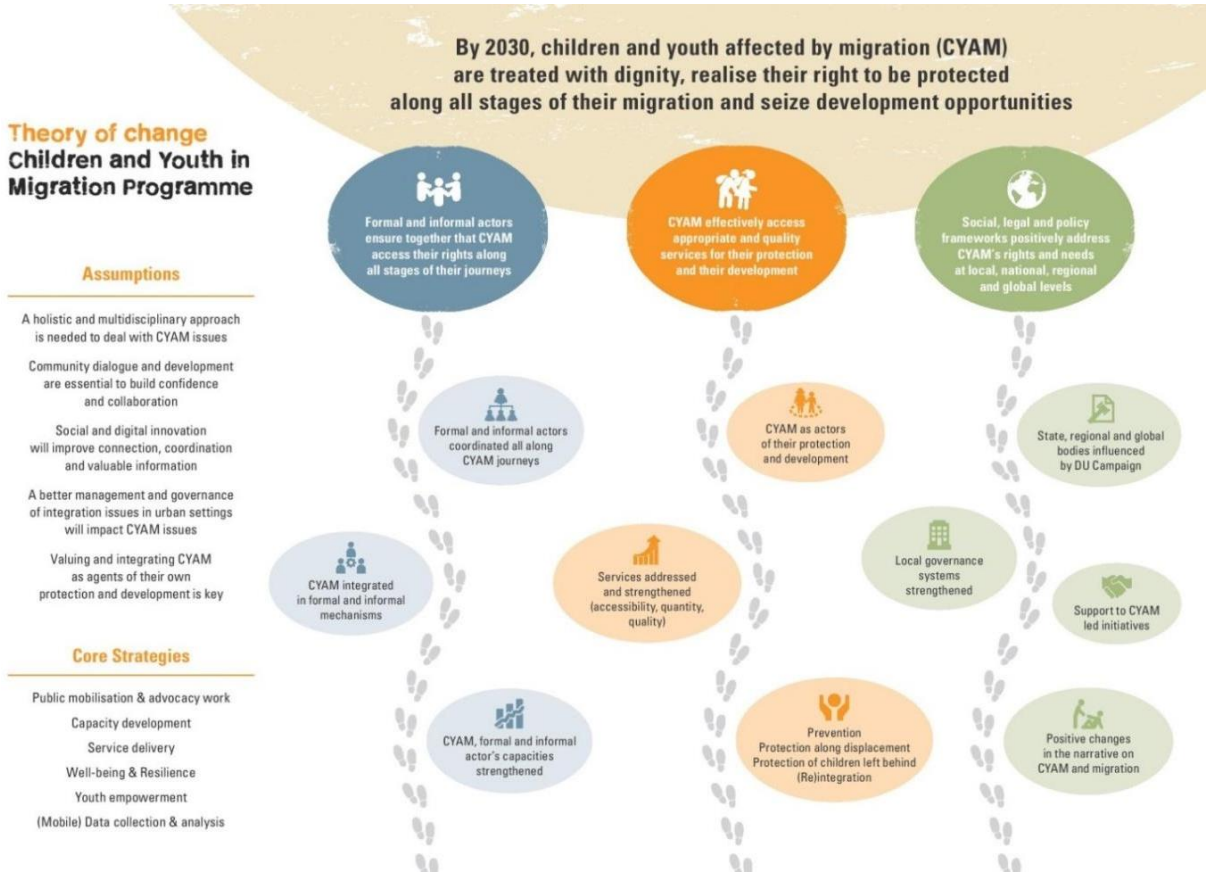
- Rodzic, Słowenia

Oczywiście należy uważnie rozdzielać zasoby ludzkie i materialne, tak by indywidualna relacja mentorska nadal była priorytetem i na tym nie ucierpiała.

Mimo to angażowanie rodzin w wybrane aktywności grupowe może być jednym ze sposobów na ułatwienie trudnego okresu przejściowego i zapewnienie projektowi trwałego wpływu.

Dodatek 1 – Teoria zmiany projektu MINT

[kolumna po lewej stronie]



Dodatek 2 – Przydatne linki

Poniżej zestawiono niektóre linki, które mogą się przydać w trakcie tworzenia programu mentorskiego. Inne pożyteczne materiały znajdują się w bibliotece online Child Protection Hub (ChildHuB), z która warto się zapoznać

Ramy wytycznych i przydatne źródła wsparcia

Konwencja ONZ o Prawach Dziecka (UNCRC)

Przyjazna dzieciom wersja UNCRC

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej na temat praw dziecka

Platforma Child Protection Hub została zainicjowana przez grupę osób i organizacji z 9 krajów, przede wszystkim Europy Południowo-Wschodniej. Jako społeczność profesjonalistów dąży do zapewnienia bezpiecznego, wspierającego i inkluzywnego otoczenia dla wszystkich dzieci. Razem tworzą ten ambitny projekt, by zapewnić dzieciom ochronę profesjonalistów, którzy zapewniają narzędzia do pracy i rozwoju, przestrzeń do nieustannej nauki i komunikacji oraz oferują możliwość, by stać się częścią silnej regionalnej społeczności praktyków.

Więcej informacji na temat konfliktów rozgrywających się w krajach, z których uciekają uchodźcy dostępne jest na stronie Refworld Wysokiego Komisarza ONZ ds. Uchodźców

Prawo do bycia wysłuchanym: Słuchanie migrujących dzieci i młodych ludzi, UNICEF, 2018: przedstawia perspektywę blisko 4000 młodych migrantów i uchodźców, którzy wzięli udział w ostatnim globalnym sondażu przeprowadzonym przez UNICEF. Raport podkreśla, z jak wieloma wyzwaniami stykają się ci młodzi wyrzuceni ze swoich domów, a także pokazuje ich nadzieje i aspiracje. Przypomina nam także sześciopunktowy program UNICEF-u działań na rzecz ochrony praw wszystkich dzieci i młodych ludzi w sytuacji migracji lub uchodźctwa.

Raport sieci Eurydice: Integracja uczniów z doświadczeniem migracyjnym w europejskich szkołach: Polityki i środki krajowe.

Zasoby dotyczące bezpieczeństwa

Keeping Children Safe to flagowa inicjatywa wspierająca bezpieczeństwo dzieci. Jej strona internetowa stanowi nieocenione źródło wytycznych, dowodów i metod. Wiele przydatnych zasobów można znaleźć w ich bibliotece zasobów.

Kanadyjski Czerwony Krzyż zapewnia przydatne przewodniki. Podręcznik „Dziesięć kroków w kierunku tworzenia bezpiecznego otoczenia dla dzieci i młodzieży" pokazuje, jakie strategie mogą wdrożyć organizacje w celu stworzenia, wdrożenia i monitorowania zarządzania ryzykiem, by wspomóc ochronę wszystkich zaangażowanych profesjonalistów/ek i uczestników/czek, zwłaszcza dzieci i młodzieży, przed przemocą, nadużyciami i prześladowaniami.

Partycypacja dziecięca

Ten moduł stanowi część pakietu zasobów (Resource Pack) opracowanego w ramach programu Action for the Rights of the Child (ARC) – łączącej różne instytucje inicjatywy UNHCR oraz Save the Children Alliance, do której dołączyły potem inne organizacje, między innymi Terre des Hommes, a której celem było zwiększenie możliwości ochrony i opieki nad dziećmi w kryzysie przez UNHCR, rządy oraz pracowników organizacji pozarządowych.

Co to jest partycypacja i z jakimi wyzwaniami mierzą się dzieci z niepełnosprawnościami, gdy próbują partycypować? [Streszczenie ChildHub]

Aktywności przeznaczone na treningi mentorów/ek

Szwedzki Ruch Skautowski posiada przydatny zestaw narzędzi do pracy na temat różnorodności zawierający liczne aktywności wspierające młodych ludzi w eksploracji idei dotyczących różnorodności i migracji:

Źródła aktywności do interakcji między mentorem/ką a podopiecznym/ą

W tych zasobach zastosowano metodę Krok za Krokiem Child to Child w celu wsparcia dzieci z grup wrażliwych w radzeniu sobie z problemami i ogólnie w celu nakłonienia dzieci do działania na rzecz zmniejszenia ryzyka katastrofy. Obejmują one szczegółowe wytyczne dla facylitatorów. Wiele spośród tych aktywności powinno zostać zaadaptowane dla celów mentoringu w programie integracyjnym – zwłaszcza jeśli poszukujemy sposobów związania programu mentorskiego z działaniami kierowanych przez dzieci i młodzież grup nacisku.

- Wsparcie dzieci z grup wrażliwych
- Zaangażowanie dzieci w zmniejszanie ryzyka katastrofy

Education International opracował zasobnik narzędzi dla edukatorów oraz związków edukacyjnych, które pracują z dziećmi-migrantami oraz dziećmi-uchodźcami, po to, by prawo do jakościowej edukacji stało się rzeczywistością wszystkich dzieci.

TdH posiada narzędzie Ruch, Gry, Sport pierwotnie przygotowane w celu wsparcia projektów psychospołecznych i poprawienia jakości interwencji wśród dzieci przyjmowanych przez ChildHub.

Monitoring, ewaluacja i nauka

Ramy konceptualne dla mierzenia wyników partycypacji nastolatków

Zasobnik narzędzi do monitorowania i ewaluacji partycypacji dziecięcej: zawiera ramy konceptualne przydatne do mierzenia wyników partycypacji dziecięcej w celu analizy jej postępów w określonym kontekście oraz ewaluacji zakresu i jakości partycypacji. Obejmuje także praktyczne narzędzia zbierania informacji potrzebnej do monitorowania partycypacji dziecięcej. Składa się z 6 książeczek:

- Książeczka 1: Wprowadzenie
- Książeczka 2: Tworzenie partycypacyjnego i pełnego szacunku otoczenia dla dzieci
- Książeczka 3: Jak mierzyć zasięg, jakość i wyniki partycypacji dziecięcej
- Książeczka 4: Przewodnik 10 kroków na drodze monitorowania i ewaluacji partycypacji dziecięcej
- Książeczka 5: Narzędzia monitorowania i ewaluacji partycypacji dziecięcej
- Książeczka 6: Doświadczenia, rady i rekomendacje dzieci i młodzieży

Przykłady grup nacisku

Więcej opowieści o doświadczeniach uchodźców można znaleźć tu:

- BBC Road to Refuge
- Scattered People Brisbane Refugee Support Centre, łączy historie z ich podróżą, wyznaczając 11 etapów przemieszczania się
- Road to Refuge, historie
- Celebrating Refugee Lives (Afganistan, Sierra Leone, Chorwacja, Irak, Myanmar, Sudan)

Przykładowe gry

(zebrane przez TdH Romania)

Gry trenujące umysł

- Brain Metrix
- Luminosity
- Fit brains trainer
- Peak
- Brain it on
- 8 Funny trick questions
- https://beaconing.eu/

Gry na temat demokracji i praw człowieka

- Gra planszowa „Demokracja" stworzona w Norwegii. https://www.rafto.no/
- Gra fundacji NESTA - INNOVATE – tworzenie polityki - https://www.nesta.org.uk/feature/innovate-policymakers-board-game/
- 8 kluczowych kompetencji – gry z przewodnikiem – długoterminowy projekt 8KEYCOM zawiera 9 gier z dodatkowymi materiałami przeznaczonych do zastosowania podczas aktywności edukacji nieformalnej wspierających głębsze zrozumienie 8 kluczowych kompetencji i ich rozwoju. Wszystko razem stanowi „Magiczny plecak"! http://www.8competencesgame.com/?page_id=59
- ESCAPE ROOM o prawach człowieka - https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1816/TOOLBOX_Few%20m2%20of%20different%20reality.pdf
- Gry karciane - Walizka – gra wspierająca rozumienie doświadczenia migracji https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/suitcase-an-experiential-game-for-understanding-of-migrations.2372/ & https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1928/Suitcase_English-extreme%20compressed.pdf
- Kwartet dyktatorów https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1027/dictator%20cards.zip & https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/dictator-cards.1470/
- Karty historyczne na temat praw człowieka - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/human-rights-history.1427/
- Gra pamięciowa o prawach człowieka - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/human-rights-memory.1390/
- Gra pamięciowa o rasizmie i wykluczeniu - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/memo3.1392/
- Gra „Mafia" o prawach człowieka - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/midnight.1393/

Gry na temat współpracy, młodzieży i inkluzywności

- Gra planszowa wspierająca komunikację i pracę w grupie - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/way-to-soar.2278/
- Gra z gatunku „Mafia" – „Niesamowity wolontariat" ma na celu promocję wolontariatu jako odpowiedzi na wyzwania pojawiające się w społeczeństwie. Grupa docelowa to młodzi ludzie, liczba uczestników od 8 do 20 osób - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/awesome-volunteering-game.1455/

- Motiv8 – gra planszowa wielkości rzeczywistej na temat motywacji młodzieży - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/motiv8-board-game.1167/
- Polećmy razem – gra planszowa na temat inkluzywności społecznej - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/let-s-fly-together-boardgame.1431/
- Zostańmy wolontariuszami – gra planszowa o wolontariacie - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/board-game-let-s-volunteer.1430/
- Hasi Game gra planszowa o interkulturalności - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/hasi-game.1256/
- Interconaction – gra planszowa o globalnych wyzwaniach i zrównoważonym rozwoju - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/boardgame-interconaction.1456/
- Gra planszowa na temat niepełnosprawności - https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/board-game-about-disabilities.328/

Gry cyfrowe

- Demokratispillet gra o demokracji z Danii -https://demokratispillet.dk/
- EN.GA.G.E. gry cyfrowe na temat nauki o przedsiębiorczości w szkołach podstawowych i średnich - https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2119/ENGAGE-MANUAL_EN.pdf & http://www.engagegame.eu/en-ga-g-e-digital-games/
- Word4Word [Słowo za Słowo]: Prawa Człowieka – gry w słówka https://play.google.com/store/apps/details?id=com.indea.word4wordhumanrights & https://itunes.apple.com/app/id1435132019
- Inkluzywność społeczna *out of the box* - http://youthincluded.com/social-inclusion-out-of-the-boxmobile-game/
- Gry na temat zatrudnialności - www.emplay.eu & https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1961/EMPLAY_handbook.pdf
- Niech stanie się godność (kolekcje małych gier) - http://enterdignityworld.com/

Gry dla dzieci, nastolatków i młodych ludzi

- **Ballotage** https://boardgamegeek.com/boardgame/259498/ballotage
- **D€mocracia** https://boardgamegeek.com/boardgame/158713/dmocracia
- **Article 27: The UN Security Council Game** https://boardgamegeek.com/boardgame/113293/article-27-un-security-council-game
- **Werewolf Mechanics Family** https://boardgamegeek.com/boardgame/925/werewolf
- **The Republic of Rome** https://boardgamegeek.com/boardgame/1513/republic-rome
- **Presidente** https://boardgamegeek.com/boardgame/188985/presidente
- **Presidential Election** https://boardgamegeek.com/boardgame/12765/presidential-election
- **Quorum** https://boardgamegeek.com/boardgame/9501/quorum
- **As Eleições e os Partidos** https://boardgamegeek.com/boardgame/45743/eleicoes-e-os-partidos
- **City Council** https://boardgamegeek.com/boardgame/144632/city-council

- **Democracy: Majority Rules** https://boardgamegeek.com/boardgame/123162/democracy-majority-rules
- **European Union: The Board Game** https://boardgamegeek.com/boardgame/181083/european-union-board-game
- **Democracy: The Board Game** https://boardgamegeek.com/boardgame/41140/democracy-board-game
- **Terraforming Mars** https://boardgamegeek.com/boardgame/167791/terraforming-mars
- **Charterstone** https://boardgamegeek.com/boardgame/197376/charterstone
- **Hanabi** https://boardgamegeek.com/boardgame/98778/hanabi

Inne ciekawe artykuły i informacje:

- Interakcja w grach planszowych - http://makethemplay.com/index.php/2019/11/20/6-and-a-half-forms-of-interaction-in-board-games/
- Co działa, a co nie działa w waszej grze - https://boardgamedesigncourse.com/how-to-figure-out-whats-working-in-your-game-and-whats-not/
- Ograniczenia prostopadłe - http://www.kindfortress.com/2019/11/29/design-patterns-perpendicular-constraints/
- Współpraca kontra Konkurencja - http://makethemplay.com/index.php/2017/10/04/7-forms-of-cooperation-you-can-add-to-your-board-game/

Dodatek 3 – Ważne formularze przykładowe

Zamieszczone tu przykłady muszą być odpowiednio zaadaptowane w organizacjach wdrażających dla ich określonego kontekstu i stosowania. Umowa mentorska powinna być wspólnie opracowana przez mentora/kę i podopiecznego/ą podczas ich pierwszego spotkania.

Formularz zgody rodzica/opiekuna

Ja, rodzic / opiekun prawny _____, niniejszym wyrażam zgodę na udział mojego dziecka w programie MINT prowadzonym przez [nazwa organizacji].

W pełni rozumiem, że program angażuje mentorów/-rki, którzy zostaną wybrani ze społeczności lokalnej) i przeszkoleni przed rozpoczęciem programu. Oczekuje się, że mentor spędzi minimum xx [czasu] z moim dzieckiem w [lokalizacja]. Mentorowi nie wolno zabierać ani spotykać się z moim dzieckiem poza tą placówką bez mojej zgody.

Rozumiem, że moje dziecko weźmie udział w sesji zapoznawczej, podczas której zostanie wyjaśniony program. Program ma trwać dziewięć miesięcy, po czym można będzie omówić jego kontynuację.

Rozumiem, że w trakcie programu mentorskiego mogą być zaplanowane specjalne wydarzenia grupowe (obejmujące wszystkich mentorów i młodzież) poza regularnym miejscem mentoringu. [organizacja partnerska] zapewni odpowiedni nadzór nad tymi wizytami, a także uprzednio poinformuje o dokładnym charakterze tych działań. Rozumiem, że personel [organizacji partnerskiej] będzie na bieżąco monitorował działania mentoringu.

_____ _____

Imięi nazwisko rodzica/opiekuna prawnego Podpis rodzica/opiekuna prawnego

_____

Data

Informacje kontaktowe w razie wypadku			
	Matka	**Ojciec**	**Inny kontakt**
Relacja z dzieckiem	n/a	n/a	
Imię I nazwisko			
Prywatny numer telefonu			
Numer telefonu do pracy			
Adres domowy			
Dodatkowe informacje Powiedz nam wszystko, co jest ważne dla dobra Twojego dziecka.			

Przykładowe ogłoszenie naboru mentorów/ek

Poszukujemy wolontariuszy i wolontariuszek, zainteresowanych zaangażowaniem się w program w charakterze mentorów i mentorek.

Osobom, które zdecydują się wesprzeć program swoją pracą i czasem, zapewniamy:

- zorganizowanie pracy z uczniami i uczennicami (harmonogram spotkań, miejsce spotkań itp.),
- bezpłatne szkolenie przygotowujące do pracy z uczniami i uczennicami, które odbędzie się w dniach _____--,
- bieżące wsparcie merytoryczne i organizacyjne w trakcie udziału w programie,
- współpracę w oparciu o porozumienie o wolontariacie.

Od kandydatów i kandydatek na mentorów–wolontariuszy oczekujemy:

- otwartości na osoby z różnych kręgów kulturowych;
- dyspozycyjności przez dziewięć miesięcy, w okresie _____, min. 2 godz. w tygodniu;
- znajomości języka polskiego jako języka natywnego;
- uczestnictwa w zebraniach zespołu raz w miesiącu w godzinach popołudniowych/wieczornych;
- uczestnictwa w szkoleniu_____ oraz obecności na spotkaniu organizacyjnym.

Dodatkowym atutem będzie:

- wcześniejsze doświadczenie wolontariackie lub doświadczenie pracy w projekcie międzykulturowym;
- ciekawe zainteresowania i pasje, którymi można zarazić młodzież;
- docenianie uczenia się, także nieformalnego.

Gorąco zachęcamy do zgłaszania się do wolontariatu – to wyjątkowa możliwość wsparcia rodzin migranckich i uchodźczych w Polsce i bliższego ich poznania.

Na Wasze zgłoszenia czekamy do _____ Odpowiemy na nie mailowo do ____ r.

Formularz zgłoszeniowy znajdziecie tu: _____

Umowa poufności dla mentorów/ek

Wszystkie informacje, o których dowiesz się od swojego podopiecznego/nej, są poufne i udostępnianie tych informacji innym jest zabronione. Jednakże, jesteś zobligowany do zgłaszania pewne rzeczy. Obiecaj swojemu podopiecznemu, że będziesz zachowywać poufne informacje w tajemnicy. Powiedz swojemu podopiecznemu, że może udostępniać Ci poufne informacje, ale musisz zgłosić pewne rzeczy. Niezwykle ważne jest, nie tylko dla dobra ucznia, ale także dla własnego bezpieczeństwa by przestrzegać tych wyjątków:

1. Jeśli podopieczny/a przyznaje się, że jest ofiarą wykorzystywania seksualnego, emocjonalnego lub fizycznego, należy natychmiast powiadomić o tym [imię i nazwisko koordynatora programu]. Zanotuj w kalendarzu, kiedy te informacje zostały zgłoszone i komu zostały przekazane. Pamiętaj, że te informacje są bardzo osobiste i mogą szkodzić życiu I zdrowiu innych, więc nie udostępniaj ich nikomu poza odpowiednimi władzami.
2. Jeśli podopieczny powie Ci o swoim zaangażowaniu w jakąkolwiek nielegalną działalność, musisz natychmiast powiadomić [imię i nazwisko koordynatora programu]. Ponownie zanotuj w kalendarzu, kiedy te informacje zostały zgłoszone i komu zostały przekazane.

Procedury te mają na celu ochronę podopiecznych przed krzywdeniem, a nawet zapobieganie pojawianiu się nieprawidłowości ze strony programu mentorskiego, jego personelu i wolontariuszy. Jedno oskarżenie mogłoby przynajmniej poważnie zaszkodzić reputacji wszystkich uczestniczących w programie i zagrozić programowi mentoringu.

Pamiętaj, że doceniamy Twój udział w tym projekcie i przestrzeganie tych procedur. Jeśli masz jakieś pytania, zadzwoń do [nazwa programu] pod numer [numer telefonu].

Przeczytałem, rozumiem i zgadzam się ściśle przestrzegać Procedur dotyczących mentorów / wolontariuszy programu mentorskiego. Rozumiem, że nieprzestrzeganie tych procedur może spowodować usunięcie mnie z udziału w programie.

_____ _____

Imię i nazwisko Podpis

_____

Data

Formularz zgody na robienie zdjęć

Imię uczestnika_____ Data urodzenia_____

[Organizacja partnerska] chciałaby robić zdjęcia i / lub nagrania wideo uczestników, aby uczcić i promować program mentorski. Obrazy te mogą być publikowane zarówno w materiałach drukowanych, jak i na platformach internetowych. Imiona dzieci nigdy nie zostaną opublikowane wraz ze zdjęciami. Obrazy elektroniczne, zarówno fotografie, jak i filmy, będą bezpiecznie przechowywane i będą dostępne tylko dla upoważnionych użytkowników. Przed użyciem jakichkolwiek zdjęć / filmów Twojego dziecka potrzebujemy Twojej zgody.

Odpowiedz na poniższe pytania, a następnie podpisz i opatrz datą formularz we wskazanym miejscu.

Proszę zakreślić właściwą odpowiedź

1. **Czy możemy używać fotografii twojego dziecka w publikacjach drukowanych?**

Tak nie

2. Czy możemy wykorzystać zdjęcie twojego dziecka
W ramach dużej działalności grupowej?

Tak nie

Pokazywanie indywidualnej aktywności?

Tak nie

3. Czy możemy pozwolić na wykorzystanie fotografii twojego dziecka do publikacji w gazecie?

Tak nie

Należy pamiętać, że wykorzystanie zdjęć w gazetach podlega ścisłym wytycznym i rodzice nie powinni mieć szczególnych obaw co do ich wykorzystania.

Formularz ten jest ważny od dnia podpisania do momentu opuszczenia projektu przez Twoje dziecko. Zdjęcia i filmy mogą być bezpiecznie archiwizowane po rezygnacji dziecka z programu, ale nie będą ponownie wykorzystywane ani publikowane na zewnątrz bez ponownej zgody. Archiwizacja stanowi cenny zapis osiągnięć projektu.

Zdajemy sobie sprawę, że rodzice, opiekunowie i członkowie rodziny mogą chcieć nagrywać zdarzenia i jesteśmy szczęśliwi mogąc na to zezwolić, wiedząc, że takie obrazy / nagrania są wykorzystywane wyłącznie do osobistego użytku rodzinnego.

_____ _____

Imię i nazwisko Podpis

_____

Data

Umowa między mentorem/ką a podopiecznym/ą

Dobrowolnie wchodzimy w relację mentorską, która, jak spodziewamy się, przyniesie korzyści nam obojgu. Chcemy, aby było to wzajemnie satysfakcjonujące doświadczenie, w którym większość czasu spędzamy razem na działaniach rozwojowych wokół wspólnie ustalonych celów. Zwracamy uwagę na następujące cechy naszej relacji:

Częstotliwość spotkań
Jak często będziemy się spotykać? _____
Dni tygodnia: _____
Gdzie się spotkamy? _____
Jak długo będą trwały nasze spotkania? _____

Rola mentora/ki
(Modelowanie, prowadzenie, obserwowanie i udzielanie informacji zwrotnych, wspieranie, działania rozwojowe, pomoc w nauce,udostępnianie zasobów itp.)
_____

Mentor zapewni wsparcie bez żadnego wynagrodzenia finansowego. Nie oczekuje się również od nich wsparcia finansowego mentora i jego rodzin. Podczas pierwszego spotkania / spotkań oczekiwania i granice zostaną jasno określone.

Rola podopiecznego
Jako dobrowolny uczestnik tego projektu mentorskiego zobowiązuję się do współpracy z moim mentorem przez cały czas trwania programu, uczestniczenia we wszystkich zaplanowanych spotkaniach z moim mentorem i cotygodniowej komunikacji z moim mentorem. Zdarzają się sytuacje awaryjne, więc jeśli nie będę w stanie dotrzymać terminu spotkania, zadzwonię z wyprzedzeniem do mojego mentora w celu zmiany terminu. Będę rozwijać osobiste cele i będę otwarty na coaching i informacje zwrotne od mojego mentora.

Poufność
Nic, co podopieczny powie mentorowi/ce, nie będzie omawiane z nikim poza mentorem i koordynatorką. Jeśli mentor uzna, że ważne jest, aby zaangażować inną osobę dorosłą, zostanie to najpierw omówione z podopiecznym. Jeśli istnieje groźba fizycznej krzywdy podopiecznego lub innych osób, mentor musi złamać poufność, aby szukać ochrony dla zagrożonej osoby.

Zgadzamy się na zawarcie tej relacji, jeśli z jakiegokolwiek powodu wydaje się to właściwe. Każda ze stron ma możliwość przerwania relacji z dowolnego powodu i przed zerwaniem relacji omówi tę decyzję z koordynatorem i mentorem/ką.

_____ _____

Podopieczny Mentor(ka)

_____ _____

Data Data

Metodologiczne Ramy Mentoringu

Pierwotnie przygotowane przez

Aktualizacja luty 2021