



PROTOKOLLI I MENTORIMIT

“Pas kësaj çfarë ndodh?: Përgatitja dhe Fuqizimi i të rinjve dhe të rejave që lënë përkujdesin”



Erasmus+

Now
What





Përmbajtja

Hyrje	2
Komponentët e Mentorimit	3
Teoria e Mentorimit.....	3
Prezantim i përgjithshëm i Procesit të Mentorimit	5
Llojet e ndryshme të mentorimit	6
Programet e Mentorimit për fëmijët që janë nën përkujdes dhe ata që largohen nga kujdesi	8
Përvojat Kombëtare, Ndërkombëtare dhe Evropiane.....	8
Procedurat dhe Politikat e Komponenteve të Mentorimit	10
Politikat e mentorimit	10
Procedurat e mentorimit	11
Fazat.....	11
Rekrutimi, Trajnimi and Përshtatja e Mentorëve	13
Parimet Kryesore për rekrutimin efektiv të mentorëve	13
Parimet bazë për trajnimin e mentorëve	16
Parimet për përshtatjen e suksesshme mes mentorëve dhe të mentoruarve	18
Sigurimi i Supervizimit dhe Mbështetjes	20
Objektivat, përfitimet dhe sfidat lidhur me supervizimin e procesit të mentorimit	20
Elementët kryesorë për supervizimin dhe mbështetjen (p.sh.: profili i supervizorit, kohëzgjatja dhe shpeshësia e takimeve supervizuese, rolet e profesionistëve të përfshirë etj).....	20
Shërbimet dhe burimet e Mentorëve	23
Mjetet dhe Burimet për mentorët.....	23
Dokumentat për ruajtjen e të dhënave	23
Të drejtat dhe përgjegjësitë e Mentorëve	23
Kontrata e mentorimit.....	24
Politikat e konfidencialitetit.....	24
Politikat për Mbrojtjen e Fëmijëve	24

Dokumenti i titulluar "Protokolli i mentorimit" është zhvilluar si pjesë e Produktit 3 (Komponenti Mentorues) i projektit të Erasmus + me titull "Pas kësaj çfarë ndodh?: Përgatitja dhe Fuqizimi i të Rinjve për largimin nga përkujdesi."

Protokolli i mentorimit është baza teorike mbi të cilën do të zhvillohet dhe zbatohet procesi i mentorimit që targeton fëmijët dhe të rinjtë, të cilët janë duke u larguar nga sistemi i përkujdesit. Qëllimi i përgjithshëm i projektit "Pas kësaj çfarë ndodh?: është zhvillimi i një qasje të integruar që do të arrijë me sukses ofrimin e udhëzimeve për edukim efektiv, punë dhe jetesë në komunitet, si edhe mbështetje dhe ndihmë për të rinjtë kur përballen me kriza që janë një pjesë e pashmangshme e kalimit të tyre nga kujdesi në moshën madhore dhe jetesë të pavarur.

Projekti zhvillon dhe zbaton veprimtari të ndryshme për të përgatitur fëmijët dhe të rinjtë që të largohen nga sistemi i përkujdesit në vendin e tyre dhe të kalojnë në jetën e pavarur prej të rriturish. Aktivitete të tilla përfshijnë një fazë kërkimore, kur shprehen nevojat e tyre arsimore, meqenëse të rinjtë do të shkathtësohen në aftësi specifike të jetës dhe aktivitete fuqizuese, më e rëndësishmja prej të cilave është zhvillimi i një marrëdhënie mentorimi midis secilit pjesëmarrës që do të largohet nga përkujdesi dhe një rrituri. Më konkretisht, qëllimi i Produktit 3 është hartimi dhe strukturimi i kujdesshëm i Komponentit të Mentorimit të projektit "Pas kësaj çfarë ndodh?". Rëndësia e Produktit është thelbësore, pasi ajo do t'u sigurojë personave që largohen nga përkujdesi akses tek një individ me përvojë dhe i pjekur, me të cilin ata duhet të hartojnë një plan individual që mbulon gjërat thelbësore - siç janë akomodimi, arsimi dhe nevojat financiare dhe personale. Ky plan, i titulluar "Plani i Kujdesit", është rezultati përfundimtar i projektit dhe do të përfshijë një kurs të detajuar të veprimeve që duhet të ndërmerren nga secili prej atyre që do të lënë përkujdesin pasi të largohen nga sistemi i kujdesit dhe të fillojnë jetën e tyre të pavarur si të rritur.

Dokumenti aktual paraqet sfondin teorik mbi të cilin procesi i mentorimit i krijuar për "Pas kësaj çfarë ndodh?" është ndërtuar dhe përfshin informacion praktik për mentorët e mundshëm që marrin pjesë në proces. Verisoni original është në gjuhën Angleze dhe do të përkthehet dhe përshtatet në gjuhët partnere "Pas kësaj çfarë ndodh?" (Rumanisht, Greqisht, Shqip dhe Portugezçe) në mënyrë që të zbatohet në të gjitha vendet pjesëmarrëse në përputhje me rrethanat.

Komponenti i Mentorimit

Teoria e Mentorimit

Mentorimi është një marrëdhënie. Është një marrëdhënie midis mentorit dhe të mentoruarit. Mentorimi përkufizohet si një marrëdhënie një-me-një në të cilën një ekspert ose një person i moshuar vullnetarisht jep kohë të mësojë, mbështesë dhe inkurajojë një tjetër. Termi mentor vjen nga mitologjia Greke nga emri i një plaku që Odiseu i la në ngarkim shtëpinë dhe djalin e tij, Telemachus, teksa ai vetë u nis në një udhëtim dhjetë vjeçar. Mentori e ndihmoi djalin të rritej dhe me raste shpëtoi jetën e tij. Koncepti i mentorimit ka të bëjë me mbështetjen emocionale dhe udhëzimin që zakonisht i jepet nga një individ i pjekur një personi më të ri të quajtur i mbrojtur, ose i mentoruar. Ka shumë rafinim të përcaktimit në literaturën e fundit mbi mentorimin. Mentorimi kalon në njohuri për lëndët, lehtëson zhvillimin personal, inkurajon zgjedhje të mençura dhe ndihmon të mentoruarin për të bërë tranzicione. Në hulumtime të tjera thuhet se shumica e literaturës kryesisht shqyrton mentorimin në lidhje me zhvillimin individual, me mentorin si mik, udhëzuesin e karrierës, burimin e informacionit dhe udhëheqësin intelektual.

Mentorët janë kudo në ditët e sotme. Ato duhet të gjenden në shkolla, kolegje, vende pune, si dhe në një sërë projektesh që ndihmojnë të rinjtë që etiketohen si të 'të diavantazuarit', 'të zhgënjyerit', 'të përjashtuar nga shoqëria' ose 'të prekshëm'. Ideja e Madhe 'e mentorimit ka origjinën nga Shtetet e Bashkuara ku projektet e hershme 'Vëllai i Madh, Motra e Madhe' filluan dhe ku besimi në ndërhyrjet e mentorimit ka vazhduar të nxisë zgjerimin e tyre. Pjesërisht i ndikuar nga këto zhvillime, mentorimi është bërë një komponent i rëndësishëm i politikave rinore në të gjithë botën, edhe pse ka qenë subjekt diskutimesh, ose hulumtimesh konceptuale sa i përket efektivitetit të tij.

Në literaturë, mentorimi përdoret për të përshkruar shumë lloje të ndryshme të marrëdhënieve - nuk ka një përcaktim ose klasifikim të thjeshtë. Sidoqoftë, forma të ndryshme të mentorimit janë përcaktuar nga:

- Origjina e tyre, qoftë kur ndodh 'natyrshëm' brenda familjeve ose komuniteteve si e dallueshme nga e nxitura 'artificialisht' ose e promovuar profesionalisht
- Lloji i marrëdhënies së mentorimit: një-me-një; një-me-grup; mentorimi bashkëmoshatar
- Faqja e mentorimit, për shembull, nëse mentorimi zhvillohet në një shkollë, vend pune, projekt ose një bashkësi komunitare.

Përtej këtyre dimensioneve përshkruese, studimet kanë sugjeruar modele ose qasje të ndryshme për mentorimin. Para së gjithash, qëllimi i skemave të mentorimit mund të përcaktohet në vazhdimësi. Kjo mund të fillojë me 'instrumentale' ose 'mentorim angazhim' të lidhura me rezultate 'të vështira', të tilla si punësimi, arsimimi ose trajnimi, ose zvogëlimi i sjelljes ofenduese dhe të vazhdojë më tej mentorimin 'shprehës' të lidhur me rezultatet 'e buta', siç është vetë -respekti dhe zhvillimi personal. Së dyti, procesi i mentorimit mund të vendoset në një vazhdimësi 'i udhëhequr nga shërbimi' në vazhdimësinë 'pjesëmarrës', duke identifikuar shkallën në të cilën përcaktohen qëllimet nga shërbimi i mentorimit (ose projektit) ose inician nga dhe negociohen nga mentori për t'u dakordësuar nga i riu (i mentoruari).

Mentorimi është një mënyrë gjithnjë e më popullore për të ofruar udhëzime dhe mbështetje për të rinjtë në nevojë. Vitet e fundit mentorimi i të rinjve është zgjeruar nga një ndërhyrje relativisht e vogël e të rinjve (zakonisht për të rinjtë nga shtëpitë me një prind) në një shërbim themelor të të rinjve që po implementohet në shkolla, qendra komunitare, institucione besimi, programe shkollë në punë dhe shumëllojshmëri të gjerë të institucioneve të tjera që u shërbejnë të rinjve. Ndërsa pothuajse çdo fëmijë mund të përfitojë nga mentorimi, ata që hartojnë dhe zbatojnë programe këshillimi gjithashtu kanë nevojë për udhëzime dhe mbështetje. Drejtimi i një programi efektiv të mentorimit nuk është i lehtë, dhe ka shumë nuanca dhe detaje programatike që mund të kenë një ndikim të madh në rezultatet për të rinjtë. Hulumtimet e fundit të mentorimit madje tregojnë se një marrëdhënie e shkurtër, më pak se pozitive e mentorimit (një shenjë dalluese e programeve që nuk janë planifikuar mirë) në të vërtetë mund të ketë një ndikim negativ tek të rinjtë pjesëmarrës. Mentorimi ja vlen shumë për t'u bërë, por është e domosdoshme që programet të zbatohen praktikisht më të mira të provuara, të bazuara në hulumtime, nëse ato synojnë të arrijnë rezultatet e dëshiruara.

Mentorimi ka evoluar për të përqafuar një gamë të gjerë veprimtarish vitet e fundit: nga ndarja e individëve që u përgjigjen pyetjeve që një individ ka dhe i japin mbështetje morale, deri te skemat e këshillimit duke pasur parasysh kompleksitetin e nevojave të të mentoruarit.

Një përcaktim i mirë i mentorimit vjen nga Eric Parsloe: 'Mentorimi është të mbështesni dhe inkurajoni njerëzit që të menaxhojnë të mësuarit vetjak në mënyrë që ata të zhvillojnë potencialin e tyre, aftësitë, të përmirësojnë performancën, si edhe të bëhen personi që ata dëshirojnë të jenë'. Ka fjalë të veçanta dhe fraza në këtë citat që na tërheqin vëmendjen:

- 'Mbështetja' dhe 'inkurajimi' sugjerojnë se është jo-direktive.
- 'Menaxhoni mësimin e tyre' sugjeron që përgjegjësia për këtë varet nga i mentoruari
- 'Maksimizimi i potencialit, zhvillimi i aftësive, përmirësimi i performancës' identifikon frymën e rritjes dhe zhvillimit.
- 'Personi që ata duan të jenë' sqaron se kjo ka të bëjë me një individ që krijon qëllimet e veta me ndihmë.

E rëndësishme është të pranoni se çfarë nuk është mentorimi. Mentorimi nuk është këshillim, sepse ekziston një supozim që të mentoruarit e përfshirë në mentorim janë mjaftueshëm të mirë për t'u përfshirë në termat e mësipërm. Nëse një i mentoruar ka vështirësi të mjaftueshme emocionale, ata ose do të kenë nevojë për një këshilltar të trajnuar për t'iu siguruar atyre mbështetje përveç një mentori shumë të trajnuar, ose thjesht do të kenë nevojë për këshillim. Mentorimi nuk është as trajnim. Mentorët ofrojnë disa nga përvojat dhe njohuritë e tyre të jetës për të ndihmuar të mentoruarit, por ende përpiqen të mos jenë direktivë ose të mos marrin shumë kontroll mbi marrëdhënien. Trajnimi zakonisht kërkon ndarje minimale dhe kontroll të theksuar të përvojës dhe njohurive. Sidoqoftë, është e rëndësishme të pranohet që aftësitë e përfshira në mentorim, stërvitje dhe këshillim kanë një mbivendosje të madhe, nga të cilat empatia, dëgjimi dhe bërja e pyetjeve janë thelbësore.

Parimet kryesore për të qenë një mentor mund të përmbliidhen si më poshtë:

- Mentorimi duhet të jetë një dialog i strukturuar, ku reflektimi lehtësohet nga mentori.
- Marrëdhënia e mentorimit duhet të bazohet në besim, konfidencialitet, respekt të ndërsjellë dhe ndjeshmëri.
- Marrëdhënia duhet të bazohet në kufijtë e rënë dakord dhe rregullat bazë që adresojnë diferencat e pushtetit midis mentorit dhe të mentoruarit.
- Mentorët duhet të kërkojnë këshilla ose ndihmë në lidhje me mbajtjen dhe zhvillimin e ndërveprimit mentorues nëse është e nevojshme.
- Mentori duhet të lejojë që i mentoruari të drejtojë marrëdhëniet dhe t'i inkurajojë ata të marrin përgjegjësi për vetë-reflektimin dhe zhvillimin e tyre. Nuk duhet të ketë axhendë ose ngutje mentori.
- Një mentor duhet të ndihmojë të mentoruarin të identifikojë qëllimet dhe sfidat dhe të përcaktojë përparësitë për rritjen personale përkatëse.
- Mentorët duhet të vlerësojnë përfitimet që ata marrin nga procesi i mentorimit.
- Mentorët duhet të kërkojnë të përdorin burime mbështetëse që lehtësojnë dhe mbështesin angazhimin e të mentoruarit.

Këto parime do të analizohen më tej në pjesët përkatëse të këtij dokumenti, ku do të jepet përshkrimi specifik i rolit të mentorit dhe të mentoruarit, së bashku me elementë të tjerë që janë thelbësorë për zhvillimin e një marrëdhënieje të suksesshme të mentorimit.

Prezantim i Përgjithshëm i Procesit të Mentorimit

Mentorimi për të rinjtë në Mentori I mentoruari

Një marrëdhënie pozitive me një të rritur të këndshëm, e të besueshëm është një faktor i rëndësishëm në zhvillimin e fëmijëve dhe adoleshentëve. Të rinjtë (moshat 16-18 vjeç) në përkujdesje ka të ngjarë të vendosen në një shtëpi ose institucion, ku ata janë më pak të prirur të krijojnë marrëdhënie të qëndrueshme me të rritur të dhembshur, të përgjegjshëm, të cilët stimulojnë zhvillimin e tyre emocional dhe konjitiv, si e dhe modelin e aftësive kritike të jetës. Mentorimi nga një i rritur i kujdesshëm, i trajnuar mirë mund t'u sigurojë fëmijëve dhe adoleshentëve në përkujdes mbështetjen e të rriturve për të zhvilluar aftësitë e nevojshme me qëllim kalimin e suksesshëm në pavarësi. Dy personat e përfshirë në mentorim janë mentori dhe i mentoruari, siç paraqitet më poshtë.

Përgjegjësitë specifike të mentorëve në marrëdhëniet mentor / i mentoruar janë:

1. Vendosni marrëveshje mentorimi që përshkruajnë termat e marrëdhënies
2. Komunikoni me të mentoruarit rregullisht, siç përcaktohet në marrëveshjen e mentorimit
3. Merrni pjesë në orientime, ngjarje trajnimi dhe aktivitete shtesë të mentorimit.
4. Ndhmoni të mentoruarit për të krijuar një Plan Zhvillimi Individual (ose plan pas kujdesi).
5. Ofroni këshilla, stërvitje dhe/ose reagime për të mentoruarit rregullisht.
6. Jepni reagime konstruktive.
7. Ruani konfidencialitetin brenda marrëdhënieve mentoruese.
8. Drejtoni të mentoruarin për përfundimin e programit.
9. Mentorët më të mirë ndihmojnë në zhvillimin e vetë-vetëdijes dhe mendjemprehtësisë që ndihmojnë në integrimin e jetës profesionale, shqetësimet personale dhe vlerat thelbësore.
10. Ata mund të ndajnë të kuptuarit e tyre për karakteristikat personale që çojnë drejt suksesit në një fushë, çështje të rëndësishme lidhur me profesionin, shpërblimet personale dhe burimet e zhgënjimit/frustrimit.
11. Inkurajoni të mentoruarit të përmbushin qëllimet / objektivat e tyre profesionale dhe personale.
12. Ji i arritshëm dhe i disponueshëm

Një mentor është një individ, zakonisht më i moshuar, gjithmonë më me përvojë, i cili ndihmon dhe udhëzon zhvillimin e një individi tjetër. Ky udhëzim nuk bëhet për përfitime personale. Mentorët janë njerëz, me të cilët të mentoruarit mund të ndajnë triumfe, humbje dhe ide të reja, duke marrë udhëzime nga ana e tyre, një audiencë jo-gjyquese dhe kritikë konstruktive. Një mentor është një individ që vlerësohet nga bashkëmoshatarët e tij ose të saj si rol model, ka aftësinë për të inkurajuar dhe motivuar të tjerët, është i gatshëm të shkëmbejë njohuritë dhe përvojat e tij ose të saj dhe ka respekt për të tjerët. Një mentor është një dëgjues kritik dhe vëzhgues, i cili bën pyetje, bën vëzhgime dhe ofron sugjerime që ndihmojnë një të mentoruar të përmbushë dhe të tejkalojë qëllimet personale dhe profesionale. Një mentor është një partner aktiv në një marrëdhënie të vazhdueshme i cili ndihmon një të mentoruar të arrijë qëllimet e tij/saj profesionale, arsimore dhe personale. Mentorët ofrojnë udhëzime, këshilla dhe ekspertizë për individë me pak përvojë për t'i ndihmuar ata të përparojnë karrierën e tyre, të përmirësojnë arsimimin e tyre, të mbështesin punësueshmërinë e tyre dhe të ndërtojnë rrjetet e tyre, si dhe të zhvillojnë vetëdijen dhe vetëvlerësimin e tyre. Një mentor është një avokat dhe një mësues dhe ka një interes të sinqertë për suksesin dhe arritjet e të mentoruarit premtues. Mentorimi ofron një mundësi për të ndikuar në të ardhmen; mentorët transmetojnë një pjesë të vetes tek secili person që ata mentorojnë - idealet, etikën dhe profesionalizmin e tyre.

"I mentoruari" është personi që merr udhëzime dhe mbështetje nga një profesionist i suksesshëm në mënyrë që të krijojë dhe të arrijë qëllimet e tij/saj personale dhe profesionale. "Të mentoruarit" duhet të mendojnë për veten e tyre si nxënës që mund të përfitojnë nga mençuria e individëve më me përvojë. Të mentoruarit më të suksesshëm janë ata që janë të motivuar dhe ndjehen të fuqishëm të planifikojnë dhe menaxhojnë drejtimin e jetës së tyre. Ata marrin përgjegjësi për zhvillimin, mësimin, rritjen personale dhe profesionale. Më tej, ata vijnë në marrëdhëniet mentor/i mentoruar mendjehapur për të marrë stërvitje, reagime dhe udhëzime nga mentori.

Përgjegjësitë specifike të të mentoruarit në marrëdhëniet e mentorimit janë:

1. Iniconi dhe komunikoni pritshëritë në lidhje me marrëdhënien e mentorimit.
2. Vendosni marrëveshjen e mentorimit që përshkruan kushtet e marrëdhënies.
3. Bashkëpunoni me mentorin për të identifikuar pikat e forta dhe të dobëta të kompetencave personale
4. Takohuni me mentorin rregullisht (d.m.th., takime të përmuajshme) ose siç përcaktohet nga marrëveshja e mentorimit.
5. Dëgjoni aktivisht kur merrni përshtypje nga mentori.
6. Mbani mentorin të informuar për pjesëmarrjen dhe përparimin në Programin e mentorimit.
7. Vendosni një plan të zhvillimit individual (ose pas kujdesi).
8. Merrni pjesë në orientime, ngjarje trajnimi dhe aktivitete shtesë të mentorimit.
9. Ruani konfidencialitetin brenda marrëdhënies së mentorimit.

Këto karakteristika dhe përgjegjësi të mentorit dhe të mentoruarit pasqyrojnë të gjitha marrëdhëniet mentoruese, përfshirë ato që synojnë të rinjtë dhe veçanërisht të rinjtë në përkujdesje.

Llojet e ndryshme të mentorimit

Bazuar në kritere të ndryshme, mentorimi mund të ndahet në kategori të ndryshme. Më të zakonshmet janë si më poshtë:

Këshillimi informal: Mentorimi informal është një komponent natyror i marrëdhënieve që ndodhin në të gjithë shoqërinë, në vendin e punës, si dhe në veprimtaritë shoqërore, profesionale dhe familjare. Këshillimi informal ndodh në një marrëdhënie midis dy personave ku njëri fiton njohuri, kuptueshmëri, mençuri, miqësi dhe mbështetje nga tjetri. Secili person mund të fillojë marrëdhënien e mentorimit, mentori për të ndihmuar tjetrin, i mbrojturi / i mentoruari për të fituar mençurinë nga një person i besuar. Këshillimi informal sipas përkufizimit ka shumë pak strukturë ose është strukturuar lirshëm i bazuar në kimi midis dy personave për t'u përfshirë në një marrëdhënie mentorimi. Këshillimi informal ndonjëherë do të zhvillohet edhe në një miqësi afatgjatë.

Këshillimi formal: Programet formuese të mentorimit janë të përhapura. Literatura studion mentorimin formal, efektivitetin dhe shumë aspekte të tij. Shumë njerëz mund të mos kenë mundësinë për të zhvilluar një marrëdhënie mentorimi në një mënyrë informale. Organizata që zbaton një program zyrtar të mentorimit ka një investim në të gjithë anëtarët e saj dhe duhet të zhvillojë çdo mentor në nivelin më të lart të mundshëm. Kjo është arsyeja pse programet formale të mentorimit zhvillohen dhe zbatohen brenda organizatave. Këshillimi formal është i strukturuar, bazohet në objektiva specifike, shpesh matet dhe i bashkon njerëzit në bazë të përputhshmërisë. Një marrëdhënie formale zgjat zakonisht për një kohë të caktuar dhe më pas përfundon zyrtarisht (megjithëse nganjëherë njëra palë mund të vendosë që të vazhdojnë marrëdhëniet e tyre të mentorimit në mënyrë informale pas kësaj).

Këshillimi një-për-një/individual: Ky lloj mentorimi është më i zakonshmi qoftë mbi baza formale ashtu edhe joformale. Në këtë model tradicional, një mentor përputhet me një të mentoruar dhe një menaxher i programit monitoron përparimin e raportit gjatë 6-12 muajve. Zakonisht, raportet janë të qëllimshme; menaxheri i programit të mentorimit çifton dy njerëz së bashku bazuar në kritere të caktuara, siç janë përvoja, aftësitë, qëllimet, personaliteti dhe një sërë faktorësh të tjerë. Për shkak se është një model "i njohur", njerëzit kanë tendencë të jenë të kënaqur me të. Ky model lejon - dhe madje inkurajon - mentorin dhe të mentoruarin për të zhvilluar një marrëdhënie personale. Natyra e kësaj marrëdhënieje i siguron mentorit mbështetje dhe vëmendje kritike individuale.

Këshillimi në grup: Për këtë lloj mentorimi, ekziston një i rritur (mentori) për një grup deri në katër anëtarë të rinjsh. Këshillimi në grup lejon personat e mentoruar të bashkëveprojnë me pjesëmarrës të tjerë nga përvoja të ngjashme të jetës. Të rinjtë mund të eksplorojnë ndjenjat me të rinjtë e tjerë gjë kjo që normalizon kalimin nga një fazë e jetës së tyre në një fazë tjetër. Këshillimi në grup gjithashtu lejon transmetimin e informacionit dhe ndërtimin e aftësive në temat përkatëse, siç janë përgatitja për një intervistë pune, gjetja e strehimit dhe përmirësimi i komunikimit personal, për rastin e të rinjve që do të largohen nga sistemi i kujdesit.

Këshillimi i bashkëmohatar: mentorimi bashkëmohatar është një formë e mentorimit që zakonisht zhvillohet midis një personi që ka jetuar përmes një përvoje specifike (mentori i bashkëmohatarëve) dhe një personi që është i ri në atë përvojë (i mentoruari bashkëmohatar). Një shembull do të ishte një student me përvojë të jetë një mentor bashkëmohatar i një studenti të ri, i mentoruari bashkëmohatar, në një lëndë të veçantë, ose në një shkollë të re. Mentorët bashkëmohatarë përdoren gjithashtu për shëndetin dhe ndryshimet në stilin e jetës. Këshillimi i bashkëmohatarëve u siguron individëve që kanë vuajtur nga një përvojë specifike e jetës, mundësinë për të mësuar nga ata që janë rikuperuar ose rehabilituar pas një përvoje të tillë. Mentorët bashkëmohatarë ofrojnë mundësi arsimit, rekreacioni dhe mbështetje për individët. Mentori bashkëmohatar mund ta sfidojë mentorin me ide të reja dhe ta inkurajojë të mentoruarin të lëvizë përtej gjërave që janë më komode. Në rastin e të rinjve që kanë përjetuar sistemin e kujdesit, mentorët janë bashkëmohatarët që ndajnë prejardhjen e tyre, veprojnë si rol modele dhe normalizojnë përvojën e kalimit nga kujdesi.

E-mentorimi/mentorimi elektronik: Për këtë lloj të mentorimit, përdorimi i internetit është thelbësor. Marrëdhënia e mentorimit kryhet përmes Internetit, si një program i pavarur ose shtesë e programeve ekzistuese. Këto programe kërkojnë krijimin e një teknologjie që siguron një mjedis të sigurt për shkëmbime të komunikimit, arkivon të gjitha mesazhet dhe mundëson përcjelljen e komunikimeve ndërmjet çifteve të mentorimit. Mentorimi në internet krahasohet herë pas here në mënyrë të pafavorshme me mentorimin ballë për ballë. Mediumi kufizon aftësinë për të kapur të dhëna vizuale ose sociale, e bën reagimin e menjëhershëm të vështirë dhe shpesh mund të shihet si jo-personal. Sidoqoftë, mentorimi elektronik mund t'i bëjë pjesëmarrësit më të gatshëm të ofrojnë reagime të sinqerta. Është gjithashtu duke u përqaftuar më lehtë nga ata në biznes që duan të bëhen mentorë, pasi këshillimi elektronik merr më pak kohë se sa mentorimi ballë për ballë.

Këshillimi i anasjelltë: Mentorimi i anasjelltë i përmbys marrëdhëniet tipike të mentorimit: në vend që një person i moshuar me përvojë që merr një koleg të papërvojë nën mbikëqyrjen e tij ose të saj, personi i papërvojë (dhe më i ri) vepron si mentori që siguron njohuri për shfaqjen e temave të reja, teknologjisë dhe tendencat ose, thjesht, një perspektivë më e re. Marrëdhënia shpesh përcaktohet si një paradigmë më e re / e vjetër, por disa hulumtime tregojnë se mentorimi bashkëmohatar mund të konsiderohet edhe si mentorim i anasjelltë. Zakonisht, një mentor pritet të jetë më i moshuar dhe më me përvojë se i mentoruari i tij/saj. Sidoqoftë, mentorimi i anasjelltë pranon se ka boshllëqe aftësish nga të dy palët dhe se secili person mund të adresojë dobësitë e tij me ndihmën e pikave të forta të tjetrit.

Në rastin e programit mentorues “Pas kësaj çfarë ndodh?” për shkak të rrethanave ekzistuese të të rinjve që qëndrojnë në institucionet e kujdesit alternativ, mentorimi do të jetë formal, ballë për ballë dhe një-me-një/individual. Këshillimi do të jetë formal, sepse krahasimisht për grupin specifik të synuar përfitimet do të jenë më thelbësore në krahasim me mentorimin informal i cili zakonisht zhvillohet në kornizën e një familje apo rrethi të të afërmeve. Për më tepër, mentorimi formal ka krijuar qëllime dhe rezultate të matshme, duke përfshirë edhe elemente që lehtësojnë zbatimin e tij, siç janë trajnimi i mentorëve, çiftimi i tyre strategjik me mentorët dhe qasja e hapur për të gjithë. Nga ana tjetër, mentorimi një-për-një/individual u promovua pasi përqendrohet në zhvillimin individual të të mentoruarit, është më personal dhe më pak i kërkuar për sa i përket kohës së caktuar dhe takimeve të caktimit. Për më tepër, për grupin e personave që largohen nga përkujdesi, vetëm një mësimdhënës një-për-një/individual mund të ofrojë marrëdhënien “personale” që është shenjë dalluese e një marrëdhënie këshillimi një-me-një, ndërsa minimizon çdo konkurrencë të mundshme që mund të ndodhë në mentorimin e grupit. Më në fund, duke përfituar nga disa elementë të mentorimit të bashkëmohatarëve, programi mentorues “Pas kësaj çfarë ndodh?” do të bëjë përpjekje për të tërhequr dhe rekrutuar mentorë që kanë përjetuar sistemin e kujdesit si fëmijë dhe / ose adoleshentë në mënyrë që ata të ndajnë përvojat e tyre për sistemin e kujdesit tek të mentoruarit e tyre dhe të veprojnë si rol-modele për ta.

Programet e Mentorimit për Fëmijët në Përkujdes dhe ata që do të largohen nga përkujdesi

Përvojat Evropiane, Ndërkombëtare dhe Kombëtare

Fusha e mentorimit është rritur në mënyrë të konsiderueshme gjatë dy dekadave të fundit duke gjeneruar lloje të ndryshme të gasjeve ose modeleve, brenda një sërë ambientesh dhe me shërbim për të rinjtë me rrezik gjithnjë e më të lartë. Megjithëse inovacioni dhe zgjerimi i programeve të mentorimit të të rinjve janë tendenca pozitive, është ende e domosdoshme që programet e strukturuar të mentorimit të zhvillohen dhe zbatohen duke përdorur standarde të qëndrueshme të mbështetura nga kërkimi.

Projekti “Pas kësaj çfarë ndodh?” ka realizuar hulumtime të gjera për të identifikuar ato programe mentorimi për të rinjtë në përkujdesje që mund të shërbejnë si shembuj të praktikës së mirë për komponentin e mentorimit të projektit. Të dhënat nga iniciativat dhe programet nga vendet pjesëmarrëse (Portugalia, Rumania, Shqipëria dhe Greqia) janë mbledhur dhe vlerësuar, janë vlerësuar projektet evropiane që përqendrohen në mentorimin e të rinjve në përkujdesje dhe janë kërkuar programe ndërkombëtare me synime të ngjashme për të transferuar praktika të mira në terren në projekt, për të shmangur pengesat e mundshme dhe për të mësuar nga përvojat e kaluara, të suksesshme.

Bazuar në hulumtimin, programet e mëposhtme janë përzgjedhur si shembuj të praktikës së mirë, me elementë që mund të përsëriten për projektin “Pas kësaj çfarë ndodh?”

1. Motrat e Mëdha, Vëllezërit e Mëdhenj të Amerikës (MMVMA). Ky program është një program i mentorimit të komunitetit i cili përputhet me një mentor vullnetar të rritur me një fëmijë ose adoleshent në rrezik për të vonuar ose zvogëluar sjelljet antisociale; të përmirësuar suksesin akademik, qëndrimet dhe sjelljet, marrëdhëniet mes moshatarëve dhe familjes; forcimi i konceptit për veten; dhe sigurojnë pasurim social dhe kulturor. Ai përputhet me mentorët vullnetarë të rritur me një fëmijë në rrezik, me shpresën se do të zhvillohet një marrëdhënie e kujdesshme dhe mbështetëse. Mentorët përzgjidhen, kontrollohen dhe përputhen nga stafi i MMVMA, dhe stafi monitoron marrëdhëniet dhe mban kontakte me mentorin, fëmijën dhe prindin / kujdestarin gjatë gjithë marrëdhënies. Çiftimet bëhen në bazë të qëllimeve dhe interesave të përbashkëta të fëmijës dhe vullnetarit të rritur. Mentorët pritet të takohen me fëmijën të paktën 3-5 orë në javë për një periudhë 12 muaj ose më gjatë. Menaxhimi i vazhdueshëm i çështjeve nga stafi i MMVMA siguron mbikëqyrje të marrëdhënies dhe mund të ofrojë këshilla dhe udhëzime për mentorin, si dhe mbështetje dhe inkurajim. Programi është vlerësuar si një nga më të suksesshmit në fushën e mentorimit të të rinjve në përkujdesje dhe ka demonstruar rezultate domethënëse në drejtim të përparimit arsimor të të rinjve dhe fuqizimit të tyre për të ndërtuar marrëdhënie cilësore.
2. UDHËZUES I I JETËS: Programi UDHËZUES I I JETËS, i drejtuar nga Fondacioni për Fëmijët e Kujdesit Alternativ, u ofron fëmijëve të moshës 17-23 vjeç që kalojnë jashtë sistemit të kujdestarisë një mentor të përkushtuar për të siguruar mbështetje sociale dhe emocionale. Mentorët ndihmojnë me trajnime të përgjithshme të aftësive të jetës dhe lehtësojnë kalimet nga shkolla e mesme në aftësimin profesional, kolegji ose një punë të re. Përmes programit UDHËZUES I I JETËS të rinjtë që janë në kujdestarinë jashtë shtëpisë, kujdestarinë e zgjatur ose ata që jetojnë në mënyrë të pavarur dhe marrin Shërbime dhe Mbështetje Arsimore Pas-sekondare (PESS), lidhen me një vullnetar komunitar mbështetës të trajnuar për t'i ndihmuar ata në tranzicion deri në moshën madhore dhe pavarësi. Mentori pritet të takohet me të mentoruarin të paktën 1 orë në baza javore në minimumin e 12 javëve, me shpresën për të krijuar marrëdhënie afatgjata që zgjasin në moshën madhore të të mentoruarve. Pas përfundimit të 12 javëve, mentorët dhe të mentoruarit mund të zgjedhin të vazhdojnë reciprokisht takimin në mënyrë organike, ndërsa ende marrin mbështetje nga Fondacioni.
3. Projektet e Mentorimit nën Iniciativën e Kartelit të Princit për Largimin nga Përkujdesi (U.K) Të gjitha projektet (rreth 10) fillimisht adoptuan një model mentori një-për-një/individual për të rinjtë që linin kujdesin të paktën nga moshë 16 deri në 21

vjeç dhe dy nga këto projekte përfshijnë mentorimin e bashkëmohatar në hartimin e tyre. Mentorët bashkëmohatarë ishin larguar më herët nga përkujdesi dhe do t'i drejtonin të rinjtë e tyre përmes procesit kompleks të lënies së kujdesit dhe lëvizjes drejt jetesës së pavarur, duke u bazuar në përvojat e tyre. Në fazën kur u krijuan projektet, mentorët pritej të punonin me të rinjtë për të prodhuar plane veprimi në marrëdhënie, por ky fokus ndryshoi ndërsa projektet u zhvilluan. Planet e veprimit ishin qëllime të dakorduara me të cilat i riu dëshironte të punonte me mbështetjen e mentorit të tij. Projektet u kon-sultuan me të rinjtë para se të përputheshin me një mentor për të zbuluar pikëpamjet dhe pritshmëritë e tyre për mentorim.

4. Programi "Referuesi" (Spanjë) u ofron të rinjve që largohen nga kujdesi dhe rrezikohen nga përjashtimi social (nga moshë 17-23 vjeç) një vullnetar që bëhet mentor për ta dhe i mbështet ata në rrugën e tyre drejt emancipimit. Mentorët janë njerëz të moshës 30-60 vjeç, të cilët marrin përsipër të ofrojnë vazhdimësi të marrëdhënies duke qenë pjesë e rrjetit të tyre social pas gjashtë muajve të trajnimit dhe mbështetjes së mentorit. Vullnetarët u ofrojnë të rinjve shumë lloje mbështetjeje (njohuri emocionale, kulturore, komunikim dhe aftësi sociale, mbështetje në studime, punë kërkuese dhe strehim). Projekti drejtohet nga Punt de Referència Association, një organizatë jofitimprurëse e themeluar në vitin 1997. Ajo ka punuar për të promovuar integrimin e plotë shoqëror, mundësi të barabarta dhe përmirësimin e cilësisë së jetës së të rinjve më të vjetër që kalojnë nga kujdesi alternative dhe në rrezik përjashtimi social, duke i mentoruar ata i në procesin e tyre të tranzicionit.
5. Projekti për Fëmijët dhe të Rinjtë në Kujdes dhe Mentorimi u krijua në vitin 2014 kur fondet nga Shërbimet Njerëzore Alberta u siguruan me qëllim të rritjes së numrit të fëmijëve dhe të rinjve në përkujdesje me qasjen në një mentor. Qëllimi i projektit është të nxisë marrëdhënie domethënëse midis mentorëve dhe të rinjve të cenusur. Tre organizata të formuara të mentorimit, të tilla si Motrat e Mëdha dhe Vëllezërit e Mëdhenjë të Kalgarit të Madh dhe Fondacioni Red Deer Youth and Volunteer Center, u bashkuan me projektin duke zhvilluar dhe / ose rritur programin e mentorimit për fëmijë dhe të rinj në kujdes dhe duke marrë pjesë në një vlerësim të programit. Të tre faqet e kombinuara raportojnë 339 lidhje të reja që nga Marsi 2016, të bëra gjatë këtij projekti pilot, duke mbështetur fëmijët dhe të rinjtë në krijimin e marrëdhënieve të shëndetshme dhe të qëndrueshme të mentorimit me të rriturit e kujdeseshëm gjatë marrjes së shërbimeve të ndërhyrjes, gjatë gjithë tranzicionit dhe kujdesit pas largimit nga kujdesi.
6. Skema e mentorimit dhe e Miqësisë nga fondacioni Rees. Ky projekt bashkon në një marrëdhënie mentori ish-larguesit e përkujdesit dhe të rinjtë që do të largohen nga kujdesi. Të larguarve nga kujdesi të interesuar për t'u bërë një Mik bashkëmohatar dhe/ose Mentor do t'ju jepet trajnim. Miqtë bashkëmohatarë ndihmojnë në uljen e izolimit dhe vetmisë duke zhvilluar lidhje sociale dhe mentorët ndihmojnë në përgatitjen e CV-së gjatë kërkimit për punë, arsim dhe trajnim ose duke i shoqëruar ata në intervista, advokojnë me punonjësit socialë, ofruesit e strehimit, marrin pjesë në seancat e mamive, shërbimet e shëndetit mentor, duke siguruar aftësitë shoqërore dhe jetësore.

Politikat dhe Procedurat e Komponentëve të Mentorimit

Të gjitha programet funksionojnë nën një grup rregullash dhe parimesh operative. Politikat dhe procedurat paraqesin shumën e përgjithshme të vendimeve, kërkesave dhe aktiviteteve të nevojshme për të realizuar një program mentorimi. Të gjitha rregullat kryesore të programit dhe parimet udhëzuese duhet të përfshihen në politikat dhe procedurat zyrtare të programit të mentorimit dhe të organizohen në një dokument që mund të arrihet lehtësisht nga mentorët, të mentoruarit dhe personeli i lidhur me hartimin dhe zbatimin e ndërhyrjes së mentorimit. Politikat dhe procedurat për një program mentorimi mund të përkufizohen si në vijim:

Politikat

Politikat janë deklaratatë të nivelit të lartë të programit që përfshijnë qëllimet e programit dhe përcaktojnë se çfarë është e pranueshme për të siguruar suksesin e programit, sigurinë e të rinjve në program dhe operacionet efektive dhe të qëndrueshme të programit. Politikat janë thelbësore për programin për të arritur qëllimet e tij dhe kryesisht janë zhvilluar për praktikave të programeve që janë të detyrueshme dhe jo të negociueshme në natyrë. Për shembull, një politikë mund të adresojë nivelin e shqyrtimit që duhet të kryejnë të gjithë mentorët.

Procedurat

Procedurat janë deklaratatë që përshkruajnë një funksion të veçantë operacional që zbatohet dhe menaxhohet brenda programit. Procedurat janë deklaratatë të shkurtra që përshkruajnë procesin hap pas hapi të nevojshëm për zbatimin e politikave dhe praktikave të tjera të agjencisë. Procedurat shpesh përfshijnë se kush duhet të kryejë detyra dhe kur ato detyra duhet të bëhen. Shembuj të procedurave të programit të mentorimit përfshijnë procesin e kryerjes së kontrolleve në prapavijë, hapat e personelit që ndjekin një këshilltar dhe mentor, si edhe procesin vijues për mbylljen e një lidhjeje mes mentorit dhe të mentoruarit.

Politikat e Mentorimit

Politikat themelore të përfshira në procesin e mentorimit të "Pas kësaj çfarë ndodh?" procesi i mentorimit janë:

Politika e rekrutimit: Politika e rekrutimit ofron udhëzime të qarta në lidhje me zhvillimin, zbatimin dhe rishikimin e një plani të rekrutimit të mentorëve. Një plan i rekrutimit është thelbësor për të marrë mentorë dhe instrumenta për suksesin e programit të mentorimit. Politika e rekrutimit tregon që plani i rekrutimit do të menaxhohet po aq sa rolet dhe përgjegjësitë e stafit dhe bordit në kryerjen e këtyre veprimtarive. Kjo politikë shërben për të siguruar që rekrutimi efektiv i mentorëve është i vazhdueshëm dhe i menaxhuar. Duhet të theksohet se kjo është e ndryshme nga politika juaj e pranueshmërisë, e cila thjeshtë përcakton kualifikimet për pjesëmarrje (si për mentorët ashtu edhe për të mentoruarit).

Politika e kërkesave: Kjo politikë siguron personelin e programit dhe ka udhëzime të qarta për zgjidhjen e pyetjeve nga mentorët dhe të mentoruarit e mundshëm, si edhe ofruesit e tyre të përkujdesit, përfshirë edhe informacionet fillestare që duhen siguruar. Politika e kërkesave ka funksione të rëndësishme: sigurimi i stafit të programit të mentorimit ofron shërbime të shkëlqyera ndaj klientëve për pjesëmarrësit e mundshëm të programit dhe shërben si një mjet shqyrtimi i hershëm për ata pjesëmarrës që do të vazhdojnë në procesin e të qënit mentor.

Politika e pranueshmërisë: Një politikë e pranueshmërisë përcakton kriteret minimale dhe të preferuara të nevojshme për një kandidat që të bëhet mentor ose i mentoruar. Pasja e kërkesave të qarta të pranueshmërisë dhe një listë e plotë e kriterëve që secili kandidat duhet të plotësojë për pjesëmarrje fillestare ose të vazhdueshme ndihmon programin e mentorimit të funksionojë në mënyrë më efikase - me qëndrueshmëri dhe stabilitet më të madh. Në zhvillimin e kësaj politike, programi i mentorimit duhet të përcaktojë me kujdes se cilat kriterë kualifikuese, trajnimi dhe përputhshmërie janë të nevojshme për mentorët dhe të mentoruarit që do të sigurojnë sigurinë e pjesëmarrësve dhe suksesin e programit.

Politika e shqyrtimit: Një politikë shqyrtimi është një pjesë themelore e menaxhimit të rrezikut, një gur themeli i suksesit të programit të mentorimit. Një politikë e shqyrtimit të mentorit përcakton një kërkesë të panegociueshme që të gjithë aplikantët duhet të plotësojnë përpara se të miratohen për pjesëmarrje në program. Politika e shqyrtimit siguron kërkesa të qarta për stafin e programit për ata që duhet të kontrollojnë mentorët e mundshëm dhe pjesëmarrësit e të rinjve.

Politika e trajnimit: Një politikë trajnimi përcakton se çfarë trajnimi kërkohet për mentorët dhe të mentoruarit. Një politikë trajnimi është e rëndësishme, sepse përcakton që trajnimi është i detyrueshëm dhe një përbërës kryesor i suksesit të marrëdhënies së mentorimit dhe programit në përgjithësi. Meqenëse kërkesat e detyrueshme për trajnimin e mentorit dhe/ose mentorit, programet janë në një rrezik më të madh që marrëdhëniet e mentorimit të përfundojnë herët ose të dështojnë.

Politika e përputhjes/lidhjes: Një politikë përputhjeje/lidhjeje jep udhëzime të qarta për krijimin e një lidhjeje dhe çfarë e bën një raport të pranueshëm me kornizën e programit të mentorimit. Një politikë përputhjeje duhet të promovojë jetëgjatësinë e lidhjes duke specifikuar kriteret e saj të përdorura më së miri për të krijuar një marrëdhënie të suksesshme. Ajo gjithashtu zvogëlon rrezikun e programit duke shprehur qartë se cilat prej llojeve të lidhjeve janë të papranueshme.

Politika e mbajtjes së shënimeve: Një politikë e mbajtjes së shënimeve është e rëndësishme, sepse siguron drejtim të qartë për koordinatorin për të dokumentuar dhe ruajtur shënimet e procesit të shqyrtimit dhe përputhjes dhe më vonë, të vetë procesit të mentorimit. Një politikë e mbajtjes së shënimeve ndihmon në zvogëlimin e përgjegjësisë së programit duke siguruar që të gjitha informacionet të ruhen në mënyrë konfidenciale dhe të trajtohen në mënyrë të vazhdueshme gjë kjo që ndihmon në rritjen e efektivitetit të programit duke siguruar një sistem për ndjekjen në mënyrë të efektshme të aplikantëve dhe monitorimin e lidhjeve.

Politika e konfidencialitetit: Një politikë e konfidencialitetit shpreh qartë se çfarë informacioni duhet të mbahet konfidencial, kush ka qasje në informacione konfidenciale, sa do të përdoret ky informacion për qëllimet e programit tuaj dhe kufizimet e këtij konfidencialiteti. Ligji i shtetit mbikëqyr dhe mund të ketë akses në informacione konfidenciale duke e bërë kështu një politikë konfidencialiteti pjesë të rëndësishme të menaxhimit të rrezikut. Kjo politikë është e rëndësishme, sepse përcakton rrethanat në të cilat informacioni mund të jepet. Është thelbësore që të gjithë ata që punojnë në organizatën tuaj të jenë të vetëdijshëm për këtë politikë dhe t'i përmbahen rreptësisht asaj për të mbrojtur privatësinë dhe të drejtat e të gjithë atyre që janë të përfshirë.

Politika e mbylljes/përfundimit: Një politikë përfundimi siguron udhëzime për mentorët në lidhje me ato rrethana që çojnë në përfundimin e një marrëdhënieje mentoruese dhe se si të vazhdohet mbyllja e raportit është e nevojshme. Ndërsa përfundimi i një marrëdhënieje mund të jetë i vështirë si për mentorin ashtu edhe për të mentoruarin, është një fakt që ndodh pothuajse në të gjitha marrëdhëniet e mentorimit dhe duhet të trajtohet me kujdes. Një politikë përfundimi gjithashtu duhet të adresojë çështjen e kontaktit të mëtejshëm përtej kohëzgjatjes zyrtare të lidhjes.

Procedurat e Mentorimit

Procedura e rekrutimit/përzgjedhjes: Rekrutimi është një pjesë thelbësore e çdo programi të mentorimit, por shpesh ka sfida që lidhen me përzgjedhjen e mentorëve. Një procedurë e qartë rekrutimi, e mbështetur nga një përshkrim i punës së mentorit dhe planit të shkruar të rekrutimit, do të sigurojë udhëzime dhe fokus për të gjitha fazat e rekrutimit. Një procedurë e rekrutimit përcakton se projekti ka të bëjë me rekrutimin dhe përfshin aktivitetet dhe mjetet kryesore si procesi për monitorimin e rezultateve të efektivitetit. Mjetet kryesore shoqëruese për procedurën e rekrutimit janë Përshkrimi i Punës së Mentorit dhe një Plan Rekrutimi (shiko Anekset përkatëse)

Procedura e Shqyrtimit të mentorit: Procedura e shqyrtimit të mentorit siguron procesin hap pas hapi që koordinatori i programit duhet të ndjekë për të përcaktuar nëse një kandidat i plotëson kriteret e përcaktuara për t'u bërë mentor. Në zhvillimin e kësaj procedure, është e rëndësishme të merret në konsideratë misioni i organizatës që koordinon procesin, detyrimet dhe rreziqet e paraqitura nga mos kontrollimi i duhur i kandidatëve, si dhe kërkesat e pranueshmërisë së programit. Megjithëse asnjë procedurë shqyrtimi nuk është plotësisht e efektshme në kontrollimin e kandidatëve të papërshtatshëm, përvoja ka treguar që një proces i plotë i kontrollit të mentorit mund të minimizojë ndjeshëm rrezikun e programit. Mjetet kryesore shoqëruese për procedurën e shqyrtimit të mentorit janë Forma e Aplikimit të Mentorit, Referenca personale, Intervista e Mentorit dhe Fleta e Kontaktit të Mentorit. (shiko anekset përkatëse)

Procedura e trajnimit: Një procedurë trajnimi është e rëndësishme sepse siguron personelin e përfshirë në programin e mentorimit – me udhëzime të qarta në lidhje me përmbajtjen e trajnimit dhe ato dhe kur do t'i dorëzohet pjesëmarrësve. Pasja e një skicë zyrtare të trajnimit dhe programit mësimor forcon programin duke përgatitur më mirë dhe në mënyrë të vazhdueshme si mentorët ashtu edhe të mentoruarit për raportin e marrëdhënieve dhe procesin pasues të mentorimit. Përderisa kjo procedurë do të përmbajë disa pritshmëri të përgjithshme të trajnimit, duhet të zhvillohet dhe mirëmbahet një kurrikul e plotë trajnimi dhe materiale mbështetëse trajnimi. Në fund të fundit, është e rëndësishme të zhvillohet një proces vlerësimi trajnimi (shiko Aneksin përkatës), në mënyrë që përmbajtja, aktivitetet dhe metodologjitë e trajnimit të përmirësohen.

Procedura e përputhjes/lidhjes: Krijimi i raporteve të përshtatshme është thelbësor si për suksesin e lidhjes individuale ashtu edhe për suksesin e përgjithshëm të programit të mentorimit. Një procedurë përputhjeje identifikon procesin e përputhjes së duhur të mentorëve dhe të mentoruarve. Ai gjithashtu duhet të sigurojë udhëzime në lidhje me kriteret kualifikuese dhe kërkesat që duhet të përmbushen përpara marrëdhënies së zyrtarizohet. Kontrata individuale të shkruara duhet të krijohen dhe nënshkruhen nga mentori, i mentoruari dhe prindi / kujdestari përkatës. Kontratat individuale duhet të shprehin qartë dhe në mënyrë të qartë për çfarë po bien dakord palët dhe udhëzimet që secili duhet të ndjekë për të marrë pjesë në program (shiko Anekset përkatëse).

Procedura e mbajtjes së shënimeve: Procedura përfshin mënyrat dhe mjetet që duhen të zbatohen gjatë procesit të mentorimit. Çdo seancë do të regjistrohet dhe përshkruhet nga mentori, duke përdorur Raportin e Sesionit të Mentorit (shih Aneksin përkatës). Një dokument përkatës raportues do të përdoret gjithashtu për takimet e mbikëqyrjes, të të mentoruarit dhe mbikëqyrësit të tij/saj (shiko Aneksin përkatës). Së fundmi, një mjet i veçantë, i cili do të listojë të gjitha takimet një-për-një dhe të gjitha komunikimet në këto takime duhet të zhvillohen në mënyrë që ecuria e procesit të mentorimit të regjistrohet plotësisht dhe të bëhet e lehtë për t'u monitoruar dhe vlerësuar (shiko Aneksin përkatës).

Procedura e mbylljes: Një procedurë e mbylljes përshkruan procesin që koordinatori i programit duhet të ndjekë për mbylljen e një marrëdhënieje. Fundi i një marrëdhënieje, për çfarëdo arsye, mund të jetë i vështirë, veçanërisht për të mentoruarin, dhe duhet treguar kujdes i veçantë për ta bërë këtë një tranzicion të qetë për të rinjtë. Procedura e mbylljes duhet të përshkruajë rrethanat e mundshme për mbylljen dhe të rendisë hapat e nevojshëm për të mbyllur në mënyrë efektive marrëdhënien në secilën situatë. Në të gjitha rastet, koordinatori i programit duhet të ketë komunikim zyrtar - me mentorin, të mentoruarin dhe prindin / kujdestarin që lidhja po përfundon zyrtarisht dhe roli i programit / agjencisë po ndryshon. Çdo palë duhet të informohet me gojë dhe / ose me shkrim se kontakti i ardhshëm midis tyre është rreptësisht në diskrecionin e tyre dhe jashtë fushëveprimit dhe përgjegjësisë së agjencisë / programit. (Aneks)

Procedura e vlerësimit: Të kesh një procedurë të dobishme të vlerësimit është e rëndësishme për të siguruar që programi i mentorimit të jetë në rrugën e duhur në përmbushjen e qëllimeve dhe misionit të tij. Vendosja e kriterëve të matshme, përdorimi i një modeli të vlerësimit të dobishmërisë dhe ndërmarrja e mbledhjes së të dhënave objektive janë faktorët kryesorë në përcaktimin e detajeve të procedurës së vlerësimit. (Aneks)

Fazat

Çdo marrëdhënie e suksesshme e mentorimit do të kalojë në faza specifike. Koha e kaluar në secilën prej këtyre fazave ndryshon nga marrëdhënia në marrëdhënie, por përparimi është në terma të përgjithshëm, i njëtrajtshëm. Këto faza janë:

Faza 1: Fillimi i marrëdhënies

Në këtë fazë mentori dhe i mentoruari njihen dhe sqarojnë joformalisht interesat e tyre të përbashkëta, vlerat e përbashkëta, qëllimet e ardhshme dhe ëndrrat. Duhet kushtuar mjaft kohë në këtë njohje të parë, pasi do të sigurojë marrëdhënien me një fillim të mbarë. Në këtë fazë mund të ketë mungesë komunikimi, ose vështirësi në komunikim. Të mentoruarit mund të mos kenë dëshirë të besojnë mentorët, mund të përpiqen t'i manipulojnë ata ose mund të shfaqin sjelljen më të mirë për mentorin e tyre. Mentorët, nga ana tjetër, mund të "rregullojnë" gjithçka ose mund të përcaktojnë paragjykimet e tyre se kush mendojnë se duhet të bëhet i mentoruari i tyre. Të dy njerëzit duhet të përpiqen të tejkalojnë moshën, kulturën dhe ndryshimet e stilit të jetës së njëri-tjetrit, si edhe të gjejnë gjërat e përbashkëta. Në këtë fazë mentori duhet të jetë i qëndrueshëm dhe i besueshëm, duhet të jetë jo-gjykues, i disponueshëm dhe duhet të përqëndrohet në ngjashmëritë në stilet personale dhe në qëllimet e pritura afatshkurtra dhe afatgjata.

Faza 2: Ndërtimi i besimit

Mentori dhe i mentoruari komunikojnë pritshmëritë fillestare dhe bien dakord për disa procedura dhe pritshmëri të përgjithshme si pikënisje. Sipas literaturës përkatëse, kjo fazë quhet edhe "faza e fillimit", kur mentori dhe i mentoruari vendosin parametrat, diskutojnë dhe vendosin qëllimet dhe vendosin për një plan brenda një afati kohor. Kjo fazë përfshin më shumë dëgjim, ndarje dhe besim të ndërsjellë në njëri-tjetrin. Vlerat do të krahasohen dhe shqetësimet personale do të shprehen. I mentoruari ka më shumë të ngjarë të ndihet i sigurt për të shkëmbyer ndjenja dhe ide dhe mund të fillojë të mbështetet në mbështetjen dhe vlefshmërinë e mentorit, ndoshta deri në atë pikë sa të bëhet i varur. Në këtë fazë, mentori duhet të jetë i durueshëm dhe të presë ngurrime, por duhet të vazhdojë të jetë i qëndrueshëm dhe i besueshëm dhe ta trajtojë mentorin si të aftë, përderisa ai / ajo duhet të jetë i përfshirë dhe megjithatë të mbajë perspektivën.

Faza 3: Pranimi / Arritja

Në këtë fazë, mentori dhe i mentoruari fillojnë të realizojnë qëllimet aktuale të mentorimit. Gjatë kësaj faze, e cila shpesh quhet "faza e kultivimit", mentori ofron udhëzime dhe mbështetje, derisa personi i mentoruar bën përpjekje për të përmirësuar dhe zhvilluar aftësitë dhe njohuritë. Edhe pse ka të ngjarë që në këtë fazë mentori mund të fillojë të testojë marrëdhëniet dhe kufijtë në marrëdhënie, gradualisht nevojat, objektivat dhe realizimi i brendshëm përmbushen. Mentori duhet të vazhdojë ta trajtojë të mentoruarin si të aftë dhe të riafirmojë qëllimin e tij/saj për të qëndruar në marrëdhënie dhe ta bëjë atë të rritet.

Faza 4: Mbyllja

Në këtë fazë i mentoruari do të fillojë të ndjehet më pak i varur nga mentori dhe mund të gjejë burime të tjera mbështetjeje. Faza e fundit e marrëdhënies së mentorimit është thelbësore, sepse mentori dhe i mentoruari mbyllin shoqatën e tyre të mentorimit dhe ripërcaktojnë marrëdhëniet e tyre. I mentoruari duhet të ndiejë rritje, duke ditur se ai / ajo është udhëzuar në drejtimin e duhur për të përmbushur qëllimet e tyre. Për shkak se disa të rinj mund të ndiejnë ndjenjën e braktisjes në mbylljen e marrëdhënies, është e rëndësishme të thuash që marrëdhënia po ndryshon jo, sepse është e pasuksesshme, por sepse ata kanë pasur sukses dhe është koha që ata të ndjekin qëllimet në një mënyrë tjetër. Ndjekja duhet të bëhet në këtë fazë.

Rekrutimi/Përzgjedhja, Trajnimi and Lidhja e Mentorëve

Parimet Udhëzuese për Përzgjedhjen efektive të mentorëve

Rekrutimi është procesi nga i cili gjenden njerëzit që do t'i bashkohen, apo do të marrin pjesë në një program. Rekrutimi për një program ose organizatë i bashkon njerëzit kur ndajnë një qëllim të përbashkët. Për një program mentorimi, kjo nënkupton mbledhjen e njerëzve së bashku për të bërë ndryshime në jetën e një të riu.

Një program i mentorimit nuk mund të bëjë punët e veta të mira, pa patur mjaft mentorë, kështu që ekziston një nevojë e dukshme për marrjen e numrave të përshtatshëm për të arritur në lidhjet që çdo program është i detyruar të bëjë. Por rekrutimi i mirë i tejkalon numrat. Rekrutimi i synuar — rekrutimi i përqendruar në attribute të veçanta — garanton jo vetëm që programi do të arrijë standardet e tij, por që individët e rekrutuar do të jenë gjithashtu të aftë për të kryer detyrën. Ndërsa shumë programe përdorin një proces formal shqyrtimi për të hequr a vullnetarë ose aplikantë të papërshtatshëm, ata gjithashtu mund të kursejnë kohën e stafit dhe burimet e programeve duke qenë të qëllimshëm se kush do të rekrutohet në radhë të parë.

Ato që e bëjnë një përpjekje të suksesshme për rekrutimin e mentorit nuk janë vetëm strategjitë specifike. Është i rëndësishëm qëndrimi, personaliteti dhe zelli i përpjekjes. Planifikimi dhe strategjitë e caktuara janë të rëndësishme, rekrutimi i mirë i mentorit është gjithnjë tek realizimi në praktik i procesit, jo vetëm planifikimi i tij. Rekrutimi i mentorëve është një përpjekje praktike, ballë për ballë. Ka të bëjë me lidhjet personale. Për shkak të kësaj, edhe planet më të mira mund të shmangen nëse anëtarët e stafit të programit dhe mentorët nuk janë të përgatitur, të heqin dorë lehtësisht, ose mos të shpërndani kohë ose burime adekuate për të bërë punën. Në të kundërt, edhe një plan mesatar mund të gjejë sukses të madh nëse njerëzit që udhëheqin kauzen janë të aftë, të motivuar dhe të punojnë së bashku.

Rekrutimi efektiv i mentorëve fillon në një fazë të mirë planifikimi. Disa parime udhëzuese për këtë fazë të rekrutimit janë:

- Rekrutimi është një proces i vazhdueshëm. Mentorët mund të gjenden përmes veprimtarive kryesore (siç janë njoftimet, aktivitetet e shpërndarjes, etj), por rekrutimi mund të ndodhë në çdo kohë, në çdo vend. Koordinatorët e mentorimit duhet të jenë të gatshëm të japin informacione mbi programin e mentorimit në çdo kontekst, në mënyrë që të tërheqin mentorë të mundshëm, edhe kur janë arritur numrat e dëshiruar.
- Të gjithë (stafi dhe anëtarët e bordit, vullnetarët, partnerët e komunitetit) kanë një rol për të luajtur. Përpjekjet më të mëdha të rekrutimit në programet e mentorimit bien mbi shpatullat e drejtuesve të programeve të mentorimit dhe koordinatorët e rekrutimit, megjithatë pothuajse çdo person i lidhur me programin ka një rol për të bërë efektiv rekrutimin. Mentorët aktualë, stafi i bordit, vullnetarët, personeli edukativ janë ndër njerëzit që mund të ndihmojnë në tërheqjen dhe rekrutimin e mentorëve në mënyrë efektive.
- Të jetë realist. Një nga gabimet më të mëdha që bëjnë programet e mentorimit është mbivlerësimi i suksesit që do të kenë në rekrutim. Në realitet, shumë njerëz të informuar për të marrë pjesë si mentorë nuk do të kenë kohën, personalitetin, vlerat dhe angazhimin për të shërbyer si mentor në program. Kështu që qëllimet duhet të mbahen modeste dhe realiste për të filluar.
- Jini krijues dhe fleksibël. Kreativiteti vjen në zhvillimin e strategjive që kanë të bëjnë me rrethanat unike të programit, sa i përket rekrutimit. Mundësitë e rekrutimit në aktivitete të tjera të programit, të tilla si mbledhja e fondeve ose ngjarjet e shpërndarjes së informacionit janë të shumta. Lista e ideve krijuese, novatore për rekrutimin e mentorëve është e pafund, por ato janë gjithsesi si specifike dhe përshtaten për secilin program të mentorimit. Nga ana tjetër, fleksibiliteti është gjithashtu i nevojshëm. Jo çdo ide për rekrutimin e mentorëve do të funksionojë. Është e mundur të zhvendosni ingranazhet dhe të provoni gjëra të tjera, pa ndërprerë plotësisht planin e rekrutimit. Kur rekrutimi është i vështirë, zgjidhja është të qëndrosh pozitiv, të krijosh ide të reja novatore dhe të përzieni gjërat sipas nevojës.

- Buxheti i mjaftueshëm dhe detyrat e stafit rekrutues. Rekrutimi i mentorëve është punë-intensive. Ai përfshin zhvillimin e materialeve të shkruara, bërjen e kontakteve të gjëra personale, daljen jashtë zyrës dhe pjesëmarrjen në ngjarje të ndryshme. Por rekrutimi mund të jetë shumë më i lehtë pasi bëhet, sigurohuni që ata që janë përgjegjës të kenë burime të mjaftueshme për detyrat.
- Përgatitja për rekrutimin e mentorit përfshin hartimin e një plani specifik të rekrutimit, i cili përfshin elemente të tilla si profilin e dëshiruar të mentorit, përcaktimin e kualifikimeve të mundshme të mentorëve dhe tiparet e personalitetit, mjetet për të tërhequr mentorë të mundshëm, informacionin që ju ofrohet atyre për t'i tërhequr ato dhe që aktivizojnë interesin e tyre, si edhe afatin kohor të aktiviteteve të rekrutimit. Plani duhet të jetë i qartë dhe fleksibël dhe duhet të marrë parasysh ndryshimet dhe rregullimet e mundshme.

Në një kuptim më praktik, disa parime që duhen mbajtur parasysh për rekrutimin efektiv janë:

- Profili i veçantë i mentorit të mundshëm duhet të përcaktohet. Karakteristikat specifike demografike, tiparet dhe cilësitë e personalitetit dhe pjesëmarrja në grupe të caktuara (të lidhura me punën, fetare, rekreacion, etj) janë disa nga kategoritë themelore për të përshkruar mentorin e ardhshëm të një programi specifik. Tabela më poshtë paraqet disa shembuj të zakonshëm, që mund të përdoren për ata mentorë që marrin pjesë në projektin PAS KËSAJ ÇFARË?:

Cilësitë personale	Karakteristikat demografike:	Grupi
<ul style="list-style-type: none"> I ndershëm I besueshëm I arsimuar I kujdesshëm I ndjeshëm Profesionist Fetar Rezilient I shoqërueshëm 	<ul style="list-style-type: none"> Mosha 30–45 Burrë/Grua Raca specifike/etnia Të jetojë në pjesën Perëndimore të qytetit I diplomuar në universitet Të zotërojë makinë 	<ul style="list-style-type: none"> Student Universiteti Doktorë Avokatë Punonjës Socialë Artistë dhe muzikantë vendas Psikologë Pofesionistë përkujdesi Mësues

Për më tepër, karakteristikat e të rinjve që do të marrin pjesë në procesin e mentorimit si të mentoruar do të udhëheqin përpjekjet për specifikimin e aftësive dhe karakteristikave të një mentori të mundshëm për grupin. Disa pyetje për t'u dhënë në këtë kuptim janë: Cilat "burime" të mentorit (lidhje, aftësi dhe besime) do t'i ndihmojnë ata? Cilat personalitete mund të jenë më të mirë me ta? Cili prej anëtarëve në komunitetin tuaj mund të zgjerojë horizontet apo të plotësojë një nevojë specifike të tyre? Çfarë lloji i profilit personal mund të funksionojë më së miri për ata që punojnë me të mëntoruarit tuaj? Së fundmi, çështje të tilla si vendi ku do të zhvillohen aktivitetet e mentorimit dhe shërbimet e mentorimit duhet të merren parasysh kur përcaktohet profili i mentorit të mundshëm për programin.

- Duhet të hartohet një përshkrim zyrtar i punës për mentorët. Zhvillimi i një përshkrimi të punës për mentorët forcon karakteristikat dhe kualifikimet që programi po kërkon dhe siguron një mjet të dobishëm në procesin e rekrutimit. Nuk ka asnjë mënyrë "të duhur" që të krijohet një përshkrim pune, por duhet të përfshijë së paku kategoritë vijuese të informacionit: një deklaratë qëllimi, detyra dhe përgjegjësi, angazhime kohore, kualifikime dhe udhëzime për t'u aplikuar. Përshkrimi i punës për mentorët në projektin Po pas kësaj çfarë? është në Shtojcë...
- Informacion të gjerë dhe të synuar. Këshilltarët e mundshëm mund të gjenden kudo tjetër. Është e rëndësishme të vendosni llojin, vendin dhe kohën e informacionit të dhënë mentorëve të mundshëm në mënyrë që ata të sensibilizohen dhe aktivizohen për të aplikuar dhe të bëhen mentorë. Për këtë qëllim, media e shtypur dhe elektronike mund të përdoren në mënyrë alternative, informacioni i duhur për rekrutimin e ardhshëm të mentorëve duhet të shpërndahet paraprakisht (të paktën në muaj para fillimit të periudhës së aplikimit).
- Motivimi. Për të tërhequr mentorë dhe më saktë, ata mentorë që do të jenë të përshtatshëm për grupin e veçantë të të mentorurve, duhet t'u ofrohet atyre një lloj motivimi. Në disa raste, motivimi është financiar, por në raste të tjera, siç është projekti Po Tani Çfarë, motivimi mund të jetë një formë e një vlere: për shembull, të ndihmohet njerëz të të njëjtit grup (etnik, mosha, fetare, etj.); kalimi i njohurive nga një gjeneratë në ndjekje; përmirësimi i opsioneve të karrierës ose eksplorimi i një drejtimi profesional; përmirësim personal. Motivimi duhet të përfshihet në informacionin e dhënë për të tërhequr mentorë të mundshëm.

- Barrierat dhe përgjigjet e mundshme. Ka shumë arsye pse individët mund të jenë të gatshëm për mentor, prandaj strategjitë dhe aktivitetet e rekrutimit do të duhet t'i adresojnë këto. Ndërsa motivimet, zgjidhjet dhe përgjigjet ndaj këtyre barrierave thjesht mund të përbëhen nga koncepte të gjera, gjuhë për t'u përdorur në fushatat mediatike dhe në aktivitete të tjera të ngjashme. Pengesat e mundshme mund të jenë frika se mentorimi do të marrë kohë, ose se mentorimi kërkon përfshirje emocionale. Këto pengesa duhet të adresohen më parë, në mënyrë që mentorët e mundshëm të ndjehen të qetë për të aplikuar dhe për të marrë pjesë.

Për më tepër, këshilla specifike nga praktikantët më të mira në terren janë regjistruar për rekrutimin e mentorëve për të rinjtë, të cilët do të largohen nga kujdesi, ose që kanë përvoja nga sistemi i kujdesit. Këto i adresohen organizatave dhe programeve, të cilat konsiderojnë zbatimin e mentorimit si një mjet fuqizues dhe ato mund të përmbliken:

- Shmangni etiketimin negativ ose stereotipet, kur iu adresohen mentorët e mundshëm. Theksoni që këta të rinj (fëmijë dhe të rinj në kujdes) nuk janë të këqij; shumë janë përfshirë në sistemin e kujdesit për shkak të forcave mjedisore dhe sociale jashtë kontrollit të tyre. Vullnetarët e mundshëm mund të jenë "të trembur" nga një përshkrim stereotip i një rinie që merr shërbime të tilla si "në rrezik" ose "i përfshirë në sistem".
- Theksoni asetet e të rinjve, të cilët janë në sistemin e mbrojtjes dhe mbrojtjes së fëmijëve, veçanërisht kompetencën e tyre shoqërore, autonominë dhe qëndrueshmërinë përballë sfidave. Shpjegoni se mentorimi mund të ndihmojë të rinjtë që të ndërtojnë këto forca - me mbështetjen e mentorëve të trajnuar.
- Konsideroni rekrutimin e mentorëve që kanë një prejardhje të ngjashme personale si të rinjtë që do t'ju shërbejë (ose ndoshta disa përvojë në profesionet ndihmëse. P.sh. mësues, punonjës socialë, punonjës të shëndetit, polici, etj.). Normalizimi i përvojës së të rinjve është kritikë, kështu që mentorët mund të përfitojnë shumë nga përvoja personale.
- Përpikuni për përfshirje në planin e rekrutimit - me përpjekje proaktive për punësim dhe punësim që përqendrohen qëllimisht në rritjen e diversitetit.

Më në fund, posaçërisht për një program mentorimi që synon të rinjtë në përkujdesje, ose të rinjtë që kanë lënë kujdesin, procesi i shqyrtimit të mentorit ka një rëndësi thelbësore. Procesi i shqyrtimit duhet të përfshijë elementet vijues:

- kritere të qarta të pranimit, si edhe për skualifikim të mentorëve
- një aplikim formal që përfshin pyetje të krijuara për të ndihmuar në vlerësimin e sigurisë dhe përshtatshmërisë së tyre për mentorimin e të rinjve në popullatën e synuar
- një intervistë që përfshin pyetje të krijuara për të vlerësuar përshtatshmërinë për mentorimin e të rinjve në kujdes. Synimi i ndërhyrjes është të mbledhë informacione të rëndësishme dhe kuptimplote për të përcaktuar nëse do ta pranojë aplikantin dhe më pas, për të bërë lidhjen më të përshtatshme. Karakteristikat që duhet të kërkohen gjatë ndërhyrjes me një mentor të mundshëm mund të jenë motivimi, këmbëngulja, mirëkuptimi, stabiliteti, qëndrueshmëria, të qenit me të fëmijën në qendër dhe aftësia për të zhvilluar marrëdhënie të afërta dhe të shëndetshme siç duhet.
- Intervistë kontrolli të referencës së kryer me të rriturit që e njohin aplikantin, në mënyrë ideale si personalisht ashtu edhe profesionalisht, që përfshijnë pyetje për të ndihmuar në vlerësimin e përshtatshmërisë për mentorimin e popullatës së synuar. Informacioni i marrë nga referencat është thelbësore për zhvillimin e një panorame të plotë të aplikuesit. Informacioni mund të konfirmojë dhe shtjellojë, ose të kundërshtojë informacionin e marrë përmes intervistës të mentorit. Për të mbledhur sa më shumë informacione të rëndësishme dhe kuptimplote, pyetjet duhet të drejtohen për llojin e përfshirjes që referuesi ka pasur në jetën e aplikantit. Pyetjet duhet të hartohen për të mbledhur informacione të rëndësishme që do të ndihmojnë ndërmjetësin të vendosë nëse aplikanti do të jetë në gjendje të ndjekë angazhimin, të jetë këmbëngulës, të jetë i qetë, të kuptojë kufijtë dhe të angazhohet në një lidhje të sigurt, të shëndetshme, çdoherë me një të ri të prekshëm.
- Kontrolli i sfondit penal që adreson gjëra të tilla si: akuzat / dënimet që mund të ndikojnë në sigurinë e një personi të ri, si sulmi ose dhuna në familje, akuzat e dëmtuara, akuzat për drogë, akuzat e armëve; akuzat / dënimet që mund të tregojnë vendimmarrje të dobët: vjedhje, keqbërje, vandalizim, etj.

Nga ana tjetër, një proces shqyrtimi për mentorët e mundshëm mund të jetë jashtëzakonisht i dobishëm në procesin e mentorimit, pasi ka një ndikim në procesin e krijimit të marrëdhënies dhe trajnimit që duhet të marrin mentorët. Pasja e një ndërhyrjeje ballë për ballë, me personat potencialë, sigurojnë personelin e programit të mentorimit - me një mjet për t'i shpërndarë ata për të mbledhur informacionin e duhur për të përcaktuar pranueshmërinë, për të përcaktuar llojin e mentorimit nga i cili të rinjtë do të përfitojnë më shumë dhe të bëjnë një marrëdhënie mentorimi që do të jenë të lidhur dhe të shëndetshme. Për më tepër, ajo përcakton zhvillimin e raporteve pozitive me kujdestarët ose stafin e mirëqenies së fëmijëve për të lehtësuar mbështetjen e suk-

sesshme të të rinjve, për orientimin në program dhe për mentorimin. Për më tepër, alokon angazhimin solid të të rinjve për të kuptuar qartë interesin për pjesëmarrje. Vlerësimi dhe kontrollimi i të rinjve gjithashtu ndihmon në mbledhjen e informacionit të nevojshëm për të përcaktuar nevojat dhe forcat e fëmijës për:

1) përputhjen/lidhjen me një mentor të duhur; dhe

2) përputhjen/lidhjen e tyre me llojin e mentorimit që ka të ngjarë të adresojë hendekun e nevojave dhe pikave të fortave të tyre, pasi jo çdo fëmijë do të përfitojë nga çdo program.

Sa i përket projektit “Po pas kësaj çfarë ndodh?” secili ekip kombëtar, i përbërë nga një institucion arsimor dhe një institucion i kujdesit, do të jetë përgjegjës për tërheqjen, rekrutimin dhe zgjedhjen e mentorëve që do të marrin pjesë në projekt. Elementet themelore të politikës së rekrutimit që duhet të zbatohet nga secili ekip kombëtar i partnerëve të projektit janë:

- Informacioni dhe shpërndarja: Shpërndarja e informacionit mbi projektin do të publikohet në format të shtypur dhe elektronik në mënyrë që të arrihet një numër i madh i mentorëve të mundshëm. Fletushkat, fletëpalosjet, gazetat, postat elektronike, thirrjet telefonike, ngarkimi i informacionit në platformat dhe faqet përkatëse janë mjetet themelore për të tërhequr mentorë dhe aktivizuar ata për të marrë pjesë. Informacioni i shpërndarë duhet të jetë i shkurtër dhe i synuar, si edhe të përfshijë të paktën të dhënat vijuese: identiteti i projektit, informacioni i shkurtër mbi praktikën e programit të mentorimit (kohëzgjatja, vendi dhe shpeshësia e takimeve, detyrat dhe përgjegjësitë e mentorit, karakteristikat e grupit të synuar të atyre që do të lënë përkujdesin, përshkrimi i punës së mentorit), profili i shkurtër i mentorit ideal dhe një deklaratë motivimi. Grupet e synuara kur do të afrohen përmes procesit të shpërndarjes në mënyrë që të aktivizohen dhe të bëhen mentorë për rininë pjesëmarrëse në përkujdesje do të jenë personat e larguar nga kujdesi me një profil të lidhur, profesionistë të kujdesit siç janë personat socialë, të rinjtë, pedagogët socialë, psikologët dhe kujdestarët dhe vullnetarët - me një profil të ngjashëm.
- Ngritja e “Komitetit të mentorimit”: Komiteti i mentorëve do të jetë organi që të pranojë dhe vlerësojë të gjitha aplikimet, të kontrollojë dokumentet përkatëse të dhëna nga mentorët dhe të kryejë ndërhyrjen me mentorët e mundshëm. Komiteti do të përbëhet nga të paktën tre profesionistë: një kërkues i shkencave sociale nga institucioni i kujdesit, një profesionist arsimor nga institucioni arsimor dhe një sekretar (personel i kujdesit ose arsimit). Vendimi përfundimtar për mentorët dhe të mentoruarit për të marrë pjesë do të merret nga komiteti i mentorëve që do të rishikojë të gjitha aplikimet dhe të vendosë për mentorët pjesëmarrës dhe kandidaturat e tyre.
- Zhvillimi i kriterëve të pranimit dhe refuzimit: Një listë e kriterëve do të hartohet për t'u aplikuar për secilin aplikant, në mënyrë që vendimi përfundimtar i pranimit ose refuzimit të bëhet nga komiteti i mentorëve.
- Procesi i aplikimit: Një formular i shkurtër dhe gjithëpërfshirës i aplikimit do të hartohet (shiko Shtojcën ...) që do të plotësohet nga mentorët e mundshëm. Kjo formë aplikacioni, përveç informacionit demografik, arsimor dhe profesional, do të përfshijë gjithashtu pyetje mbi personalitetin e mentorit, në mënyrë që të tërheqë njerëzit me tipare dhe karakteristika të caktuara. Në terma sasiorë dhe duke marrë parasysh që partneriteti ka nevojë për 150 mentorë në total për 150 të rinjtë / të mentoruar pjesëmarrës, numri i kërkuar i aplikimeve do të jetë së paku dyfish (300 aplikime). Kjo do të garantojë që mentorët e mjaftueshëm do të tërhiqen për të marrë parasysh profile të ndryshme të mentorëve dhe që të lehtësohet përputhja e mentorëve me mentorët e tyre.
- Kontrolli i referencës: aplikant për mentor duhet të sigurojë emrat dhe detajet e kontaktit të tre personave, të formojnë rrethin e tij profesional dhe shoqëror, si referues. Këta persona do të kontaktohen përmes telefonit ose, kur është e mundur, personalisht, për të siguruar çështjet e tyre për aplikantin dhe për të verifikuar integritetin e tyre si mentorë të mundshëm.
- Kontrolli i sfondit penal: Secilit këshilltar të mundshëm do t'i kërkohet të sigurojë dokumentet zyrtare përkatëse, i cili verifikon se nuk ka pasur akuza / dënime, i cili mund të ndikojë në sigurinë e një personi të ri, siç është sulmi ose dhuna në familje, akuzat e dëmtuara, akuzat e drogës, akuzat e armëve; akuzat / dënimet që mund të tregojnë vendimmarrje të dobët: vjedhje, keqbërje ose vandalizëm. Këto dokumente do të bashkëngjiten në formularin e aplikimit të paraqitur nga mentorët.
- Intervista: Të gjithë mentorët e mundshëm që kanë paraqitur kërkesën e tyre do të marrin pjesë në një intervistë shqyrtuese. Të gjithë personat nga Komiteti i mentorëve do të ndërhyjnë në këto mentorë: një profesionist nga institucioni i kujdesit dhe një profesionist nga institucioni arsimor për secilin vend pjesëmarrës. Intervista do të ketë një seri pyetjesh që duhen përgjigjur gjatë intervistimit. Këto pyetje do të përqendrohen kryesisht në çështje që nuk janë vërtetuar zyrtarisht nga dokumentet përkatëse të mentorit (gradat, përvoja, letrat e referencës, kontrolli i sfondit) dhe do të hetojnë karakteristikat personale si stabiliteti, motivimi, këmbëngulja, aftësia për të formuar marrëdhënie të shëndetshme, etj. (shiko Shtojcën...). Kohëzgjatja e intervistës do të jetë 20 dhe 30 minuta.
- Vendimet: Bazuar në dokumentet dhe procedurat e lartpërmendura, Komiteti i mentorimit do të përfundojë mbi mentorët që do të marrin pjesë në procesin e mentorimit të projektit “Po pas kësaj çfarë ndodh?”. Komiteti do të zhvillojë një listë të njerëzve që janë pranuar të bëhen mentorë dhe një listë të kandidatëve për evëndësime të mundshme.

Parimet bazë për trajnimin e mentorëve

Një aspekt kryesor i programeve të suksesshme të mentorimit është trajnimi që u ofrohet të dy palëve, mentorëve dhe të mentoruarve për marrëdhëniet që ata do të fillojnë. Trajnimi mund të marrë dy forma: para-lidhjes dhe i vazhduar. Trajnimi para lidhjes mund të ndihmojë në dhënien e orientimit të mentorëve dhe të mentoruarve ndaj organizatës dhe çfarë të presin pasi të bëhet një lidhje. Mbështetja e vazhdueshme e trajnimit mund të edukojë mentorët se si të adresojnë vështirësitë kur ato lindin në marrëdhëniet e mentorit, idetë për aktivitete dhe informacionin mbi politikën dhe procedurat e organizatës. Çështjet e përfshira nga trajnimi në vazhdim mund të adresohen gjithashtu gjatë takimeve mbikëqyrëse.

Shumica e literaturave rreth trajnimit brenda programeve të mentorimit përqendrohet në trajnime për mentorë në krahasim me të mentoruarit. Sidoqoftë, mentorët gjithashtu mund të përfitojnë nga trajnimi, përfshirë trajnimet para-lidhjes dhe ato të vazhdueshme. Të rinjtë duhet të marrin një orientim në procesin e mentorimit, si dhe mbështetjet që janë në dispozicion të tyre. Mentorët sjellin pritshmëri në marrëdhëniet e mentorimit. Programet mund të ndihmojnë në formimin e këtyre pritshmërive duke siguruar trajnime para-lidhjes mbi rolin e një mentori. Për më tepër, mentorët duhet të jenë të vetëdijshëm për kufizimet në rolin e mentorimit, si dhe për përgjegjësinë e tyre të përbashkët për ruajtjen e marrëdhënies duke nderuar takimet e mentorit dhe komunikimin me mentorin e tyre. Përgatitja e mentorëve për rolin e mentorit dhe marrëdhënies së mentorimit mund të ndodhë edhe gjatë takimeve të para me të mentoruarit e tyre, kur ai / ajo shpjegon natyrën e marrëdhënies dhe paraqet rolet e tyre.

Për shkak se marrëdhënia midis një mentori dhe një personi të ri mund të duket se është një lidhje "natyrore", programet e mentorimit ndonjëherë anashkalojnë rëndësinë e trajnimit. Por si kushdo që hyn në një rol të ri, mentorët kanë më shumë të ngjarë të kenë sukses nëse marrin pjesë në seanca të dobishme trajnime që i përgatisin ata për atë që i pret. Për të filluar hartimin e planeve të tyre të trajnimit, programet e mentorimit mund t'i bëjnë vetes disa pyetje kryesore:

- Çfarë informacioni duhet të marrin mentorët?
- Çfarë trajnimesh ju nevojiten?
- Sa trajnime mund të kërkohet? A duhet të ketë një trajnim opsional, gjithashtu?
- Kur duhet të zhvillohen trajnimet? Përpara se mentori dhe të rinjtë të takohen fillimisht? Në fillim të marrëdhënies së tyre? Në vazhdim gjatë përvojës së tyre të mentorimit?

Ndërsa detajet e trajnimit natyrisht do të ndryshojnë në varësi të programit të veçantë, qëllimet e përgjithshme janë përgjithësisht konsistente në programet. Trajnimi duhet:

- Ndihmojnë pjesëmarrësit të kuptojnë fushën dhe kufijtë e rolit të tyre si mentorë
- Ndihmojë ata të zhvillojnë aftësitë dhe qëndrimet e nevojshme për të kryer mirë rolin e tyre
- Prezantojini ata me konceptin e zhvillimit pozitiv të të rinjve
- Siguroni informacion në lidhje me pikat e forta dhe të cenueshme të fëmijëve ose të rinjve që janë në program
- Siguroni informacion në lidhje me kërkesat e programit dhe mbështetje për mentorët
- Përgjigjuni pyetjeve që mund të kenë në lidhje me përvojën e mentorimit
- Ndërtoni besimin e tyre ndërsa përgatiten për të filluar punën me mentorin e tyre

Sa i përket përmbajtjes së trajnimit të mentorëve, duhet të theksohet se trajnimi për mentorët që punojnë me fëmijë në përkujdesje, ose që kanë lënë kujdesin, duhet të jetë më gjithëpërfshirës se programet tradicionale të mentorimit. Kjo duhet të përfshijë një orientim fillestar ndaj programit, i cili prezanton mentorët në politikën dhe procedurat e programit; Theks i veçantë duhet t'i kushtohet mbështetjeve që janë në dispozicion të çifteve të mentorimit, si dhe procedurave të mbylljes në rast të një lidhjeje të pasuksesshme. Mentorët gjithashtu duhet të marrin një orientim ndaj sistemit kombëtar të kujdesit për fëmijët. Për më tepër, kur është e mundur, mentorët duhet të pajisen me informacion mbi historinë e çështjes së mentorit të tyre për të kuptuar më mirë përvojat e tyre specifike si dhe përvojat e rinisë në kujdes, në mënyrë që të kuptojnë nevojat emocionale, fizike dhe zhvillimore që janë unike për rininë në kujdes. Edukimi gjithashtu duhet të sigurohet se si trauma mund të ndikojë në forma të ndryshme të zhvillimit, në kufijtë e marrëdhënies së mentorimit, si të vendosni kufij me rininë dhe si t'i përgjigjeni kërkesave të papërshtatshme. Në fund të fundit, trajnimi i mentorëve duhet të përfshijë gjithashtu çështje ndërkulturore, pasi shumë mentorë do të gjejnë veten në ndeshje me fëmijë me një sfond tjetër, si dhe çështje në lidhje me shenjat paralajmëruese të problemeve emocionale ose të sjelljes dhe procedurat e duhura nëse ata vërejnë këto shenja, ose të hasin ndonjë tjetër situatë krize.

Në mënyrë të veçantë, kur hartoni trajnime për mentorët e të rinjve që largohen nga kujdesi, duhet të shtohen disa pika shtesë. Trajnimi për mentorët që punojnë me të rinjtë që marrin shërbime për mbrojtjen e fëmijëve, veçanërisht ata që janë në përkujdesje ose largim nga kujdesi, duhet të jenë më gjithëpërfshirës sesa programet tradicionale të mentorimit. Trajnimi që do t'u ofrohet mentorëve duhet të përfshijë elementet dhe përmbajtjen e mëposhtme:

- Një orientim drejt legjislationit qeverisës për Shërbimet Kombëtare të Mirëqenies së Fëmijëve / Mbrojtjes së Fëmijëve dhe mandatet dhe politikat e tij; si të lundroni sistemin e kujdesit; si funksionon agjencia e mentorimit në lidhje me këtë sistem.
- Një skicë e qartë e rolit të një mentori për këta të rinj, veçanërisht në lidhje me kujdestarin, familjen e tij / saj biologjike dhe koordinatorin e programit të mentorimit.
- Nevojat unike të të rinjve në përkujdesje dhe mënyra se si mentorimi mund të bëhet pjesë thelbësore e rrjetit mbështetës të të rinjve.
- Çështjet me të cilat përballen të rinjtë që marrin shërbime për mbrojtjen e fëmijëve. Ky trajnim do të ndihmojë mentorët në përcaktimin e pritshmërive realiste për marrëdhëniet e mentorimit, veçanërisht në lidhje me reciprocitetin në fazat e hershme të marrëdhënies.
- Çështjet e konfidencialitetit. Mentorëve duhet t'u kërkohet të nënshkruajnë një marrëveshje konfidencialiteti. Rregullat e konfidencialitetit duhet të mbrojnë të rinjtë nga zbulimi i pavullnetshëm në lidhje me identitetin e tyre seksual dhe / ose gjinor, për shembull.
- Vazhdimësia. Mentorët duhet të aftësohen për të vazhduar dhe punuar përmes rezistencës fillestare të mentorëve për t'u besuar të rriturve dhe për të formuar një marrëdhënie mentorimi. Mentorët duhet të udhëzohen për të interpretuar mungesën e ndjekjes ose komunikimit nga të rinjtë si nevojë për më shumë mbështetje.
- Strategjitë për krijimin e marrëdhënieve me të rinjtë. Mentorët duhet të jenë në gjendje të lidhen dhe të ndihmojnë në transformimin e rinisë me të cilën punojnë. Theksi duhet t'i kushtohet koncepteve të tilla si shprehja e qartë, respekti, të qenit jo gjykues, pozitiviteti dhe dëgjimi aktiv.
- Përfshirja e një Roli të Avokatisë dhe Mësimdhënies. Roli tradicional që luajnë mentorët mund të mos jetë i mjaftueshëm për të udhëhequr të rinjtë që largohen nga përkujdesi. Një qasje efektive kur punoni me popullsi të rinjsh me rrezik të lartë është që mentori të shërbejë edhe si avokat, duke ndërtuar një komunitet mbështetës për të rinjtë. Mentorët duhet të mësohen se si të ndihmojnë të rinjtë të përdorin burimet dhe programet e duhura, si të lundrojnë në sistemet e shërbimeve sociale (për shembull, agjencitë e mirëqenies, drejtësia për të mitur, kujdestari) dhe si të qasen në burime të tjera mjedisore që mund të jenë vendimtare për forcimin e përpjekjeve të mentorëve dhe duke forcuar përfitimet e të rinjve. Mentorët duhet të aftësohen për kufijtë dhe strategjitë e duhura për operacionalizimin e këtij roli të ri.
- Trauma. Duke pasur parasysh që shumë të rinj në përkujdesje kanë histori abuzimi ose neglizhencë, rekomandohet që mentorët të aftësohen për kujdes të informuar për trauma; ata duhet të kuptojnë manifestimet e sjelljes së traumës; se si kjo manifestohet në një marrëdhënie me një të rritur të rinjtë nuk e dinë dhe nuk mund të kenë besim, dhe të mësojnë se si të minimizojnë në mënyrë efektive efektet e saj pa shkaktuar trauma shtesë.
- Diversiteti dhe përgjegjësia kulturore duhet të jenë një temë e zakonshme gjatë gjithë trainimit të mentorëve. Nuk është një njësi trajnimi; përkundrazi duhet të jetë një temë e vazhdueshme gjatë procesit. Marrëdhëniet mentoruese duhet të mbështesin zhvillimin në një mënyrë që pasqyrojnë identitetin individual dhe kulturor dhe diversitetin e vlerave.
- Plotësoni prezantime me lexime nga shumë materiale të disponueshme online dhe të shtypura, që lidhen me çështjet e të rinjve. Mentorët duhet të pajisen me një manual gjithëpërfshirës të trajnimit që mbulon të gjitha informacionet e dhëna gjatë trajnimit, si dhe informacion mbi burimet e komunitetit.
- Lojërat me role duhet të përfshihen si pjesë e trajnimit. Këto situata hipotetike u japin mentorëve një mundësi për të eksploruar mënyra të ndryshme për t'u përgjigjur të mentoruarve të tyre dhe për të testuar aftësitë e tyre të komunikimit.

Disa çështje shtesë që duhet të përfshihen në trajnimin e mentorëve janë zgjidhja e konflikteve, varësitë dhe çështjet e shëndetit mendor, siguria në internet, komunikimi ndërkulturor, parandalimi i vetëvrasjeve dhe zhvillimi i trurit të adoleshencës.

Projekti "Pas kësaj çfarë ndodh?", pasi hulumtoi të dhënat në dispozicion për mentorimin e të rinjve në përkujdesje, ka përfunduar në karakteristikat e mëposhtme në lidhje me programin e trajnimit të mentorit (të titulluar "Trajno Mentorin"):

- *Kohëzgjatja:* Seminari do të zgjasë gjashtë (6) orë.
- *Pjesëmarrës:* Dhjetë (10) mentorë do të marrin pjesë në secilin seminar. Këta mentorë do të jenë ose profesionistë që punojnë tashmë në institucionet e kujdesit ku banojnë të rinjtë, ose do të jenë vullnetarë që punojnë në këtë fushë duke pasur një ide dhe përvojë të qartë për situatën e fëmijëve në përkujdesje dhe që largohen nga përkujdesja.
- *Qëllimet dhe objektivat:* Çdo seminar do të synojë të ndihmojë profesionistët dhe vullnetarët e kujdesit të kuptojnë fushën dhe kufijtë e rolit të tyre si mentorë, të ndihmojnë mentorët të zhvillojnë aftësitë dhe qëndrimet e nevojshme për

të kryer në mënyrë efektive rolin e tyre, për t'u siguruar atyre informacione rreth programit politikat dhe kërkesat dhe t'u sigurojë atyre informacione për nevojat e veçanta të grupit të synuar, gjegjësisht personat që largohen nga kujdesi.

- *Trajneri:* Një trainer me përvojë do të marrë përsipër rolin e trajnerit të mentorëve. Ky profesionist duhet të ketë përvojë përkatëse në lidhje me temën (mentorimin e të rinjve), në grupin e synuar (të rinjtë në kujdes) dhe në qëllimet, objektivat dhe rezultatet e projektit. Komiteti i mentorëve do të marrë vendimin për personin / at që do të trajnojë grupet e mentorëve, sipas kontekstit kombëtar.
- *Përmbajtja:* Fushat tematike të përfshira gjatë Seminareve të Trainerit-Mentorëve përshkruhen si më poshtë:
 - Misioni, qëllimet dhe objektivat e programit
 - Të drejtat e fëmijës
 - Pjesëmarrja e Fëmijëve - Modeli Lundy i Pjesëmarrjes
 - Jeta dhe Mbijetesa pas Kujdesit
 - Plani i Largimit të Kujdesit
 - Metodologjia e mentorimit: Politikat dhe procedurat
 - Kontrata e mentorimit
 - Politika e konfidencialitetit

Temat janë zgjedhur për të adresuar arsimin dhe formimin profesional të mentorëve që marrin pjesë në trajnim. Prandaj, pasi mentorët do të jenë profesionistë ose vullnetarë që punojnë në këtë fushë, informacioni mbi situatën, nevojat dhe problemet e fëmijëve dhe të rinjve në përkujdesje nuk do të përfshihen në trajnim. Nga ana tjetër, çështje më praktike, siç është Kontrata e mentorimit dhe politika e konfidencialitetit, do të jenë pjesë e trajnimit, në mënyrë që pjesëmarrësit të kenë një pasqyrë shumë të qartë të rolit të tyre, detyrimeve dhe kufizimeve të tyre.

- *Mjetet:* Mjetet e mbajtjes së shënimeve siç është lista e pjesëmarrësve që mbështesin seancat e trajnimit do t'i sigurohen trainerit dhe do të mbahen nga Komiteti i mentorëve. (Shtojca...). Për më tepër, do të merren masa për t'u ofruar mentorëve materialet arsimore përkatëse në formë të shtypur ose elektronike. Këto materiale përfshijnë politikat dhe procedurat që do të zbatohen në procesin e mentorimit, prezantimin e Planit të Largimit të Kujdesit dhe mjetet që mentorët do të duhet të përdorin në mënyrë që të regjistrojnë takime dhe komunikim me mentorët e tyre.

Parimet për lidhje të suksesshme mes mentorit dhe të mentoruarve

Brenda çdo programi të mentorimit, përputhja me sukses dhe bashkimi i mentorëve dhe të mentoruarve është thelbësore. Është një nga faktorët thelbësorë të suksesit të çdo programi të mentorimit dhe për këtë arsye ai duhet të hartohet dhe ekzekutohet me kujdes. Ka hapa specifikë që duhen ndërmarrë dhe parimet që duhen marrë në konsideratë për të siguruar që përputhja të jetë e suksesshme dhe që të dy mentorët dhe të mentoruarit të jenë të kënaqur me palën e tyre. Hapat dhe parimet themelore janë si më poshtë:

- Identifikimi i qëllimit të programit. Duhet të përcaktohen qartë objektivat dhe qëllimet për programin e mentorimit. Pa qëllim të qartë, organizatat shpesh bëjnë supozime në procesin e përputhjes, duke guxuar se cilat kritere kanë kuptim të përputhen, në krahasim me hartëzimin e tij drejt qëllimeve organizative për programin. Kjo mund të çojë në lidhje të dobëta, pjesëmarrës të pakënaqur, angazhim të ulët dhe në fund të fundit, humbje kohe për të gjithë të përfshirët. Të kuptuarit e qëllimit të programit do të ndihmojë në përcaktimin e kritereve dhe përcaktimin e llojit të përputhjes që do të përdoret. Ai gjithashtu do të ndihmojë në formulimin e matjeve kryesore që duhet të mblidhen në mënyrë që të dini nëse programi është i suksesshëm. Për shembull, në lidhje me projektin "Pas kësaj çfarë ndodh?", qëllimi është përcaktuar qartë dhe ka të bëjë me përvetësimin e atyre aftësive të jetës nga personat që largohen nga kujdesi, të cilat janë thelbësore për një jetë të pavarur dhe të shëndetshme të të rriturve, larg sistemit të kujdesit. Përgatitja e të rinjve për t'u larguar nga kujdesi është qëllimi përfundimtar i procesit të mentorimit.
- Përcaktimi i llojit të përputhjes. Duke pasur parasysh qëllimin e përgjithshëm të programit, hapi tjetër është të zgjidhni se çfarë lloj përputhjeje do të zbatohet në program. Sot, ekzistojnë katër tipe të njohura të përputhjes për t'u marrë parasysh:
 - a. Vetë-përputhja: Ai u mundëson të mentoruarve të gjejnë mentorin e tyre. Kjo lloj përputhjeje i jep të mentoruarit rol në proces, duke i lejuar ata të zgjedhin një mentor të veçantë ose të paraqesin zgjedhjet e tyre kryesore. Kjo lloj përputhjeje është e dobishme për një këshillim më të përgjithësuar dhe mund të çojë në kënaqësi më të mirë të pjesëmarr-

rësve pasi ata luajnë rol në të zgjedhurit e mentorit me të cilin përputhen. Statistikat tregojnë se të mentoruarit që zgjedhin mentorin e tyre kanë tendencë të kenë rezultate më të suksesshme.

b. Lidhja administrative: I fuqizon koordinatoret e programit të krijojnë lidhje në emër të pjesëmarrësve dhe është e zakonshme kur një organizatë ose partneritet ka identifikuar pjesëmarrësit specifikë dhe ndeshjet që dëshiron në program.

c. Përputhje me shumicën: Lejon koordinatoret e programeve të përputhin një grup të madh pjesëmarrësish në program në të njëjtën kohë. Është një kursimtar i shkëlqyeshëm i kohës kur numri i pjesëmarrësve bëhet më i madhe se 200+, duke e bërë të vështirë menaxhimin e njoftimeve dhe personelit. Kjo zvogëlon barrën e administratës dhe angazhimin në kohë. Shpesh përdoret për një program të madh të mentorimit në karrierë.

d. Krahasimi i kombinuar. Është një kombinim i llojeve të lidhjeve të përmendura më sipër dhe që përdoret kur një lloj lidhjeje nuk është mjaftueshëm diverse për t'ju përgjigjur nevojave të programit. Në rastin e projektit "Pas kësaj çfarë ndodh?" propozohet kjo lloj përputhjeje, në kuptimin që nga njëra anë, të mentoruarit do të kenë mundësinë të shprehin pikëpamjet e tyre për mentorët që dëshirojnë të kenë ndërsa nga ana tjetër, përputhja e administratës do të lehtësojnë procesin, duke siguruar koordinim dhe monitorim më të lehtë.

- Krijimi dhe zhvillimi i profileve dhe kritereve. Nuk ka asnjë grup universal të kritereve që përputhen që do të gjenerojnë çifte ideale për çdo program. Me këshillimin, një madhësi nuk i përshtatet të gjitha dhe secili objektivi do të garantojë një grup të veçantë të kritereve. Pjesëmarrësit në mentorim do të sjellin aftësi të ndryshme, aftësi dhe njohuri organizative në program. Është e rëndësishme të përputhen mentorët dhe të mentoruarit në tiparet e duhura të aftësive. Për ta bërë këtë, të mentoruarit dhe mentorët plotësojnë informacionin e profilit (shiko Shtojcën... .. Studimi i interesit për mentorin / të mentoruarin). Bazuar në objektivat e programit, këto profile, të cilat mund të përfshihen në fazën e aplikimit, do të përmbajnë elemente për të ndihmuar në krijimin e lidhjeve të pasura, siç janë qëllimet e zhvillimit të mentorit, kompetencat e mentorit, funksionin, përvojat e punës dhe të jetës, interesat aktuale dhe arsimore. Është gjithashtu e rëndësishme, që pjesëmarrësit, veçanërisht ata që do të mentorohen, të përcaktojnë cilat preferenca janë jetësore për ta në një marrëdhënie. Mund të jetë prejardhje personale ose aftësitë. Profilet e forta duhet të përfshijnë një gamë të mirë të informacionit në mënyrë që të bëhen lidhje më të informuara, ndërsa nga ana tjetër nuk duhet të jenë shumë të gjata. Kufizimi i pyetjeve në më pak se 20 është gjithmonë një këshillë e mirë për t'u mbajtur mend, pasi përputhja me shumë kritere është kohë konsumuesja më të mirë dhe e paarrtshme.
- Udhëzime për mentorët dhe të mentoruarit. Të dy, të mentoruarit dhe mentorët duhet të jenë të informuar mirë për procesin e mentorimit që do të fillojnë. Ky informacion do të sqarojë hapat, detyrimet, rolet, çështjet praktike dhe qëllimet në mënyrë që të dy palët të jenë të vetëdijshëm për përfitimet që ata mund të përjetojnë përmes tij. Ky informacion mund të jetë shumë i dobishëm gjatë procesit të përputhjes, pasi të dy mentorët dhe të mentoruarit do të kenë mundësinë të sqarojnë atë që ata dëshirojnë ose presin nga çifti i tyre dhe të vendosin në përputhje me rrethanat.
- Identifikimi i sfidave. Gjatë procesit të përputhjes ekziston një mundësi për disa të meta dhe sfida. Ato duhet të identifikohen gjatë procesit të planifikimit, si dhe mënyrat më të mira që adresohen këto sfida në mënyrë që të shmangin problemet e shumta kur marrëdhënia e mentorimit fillon të funksionojë.

Lidhur me projektin "Pas kësaj çfarë ndodh?", procesi i përputhje do të bazohet në elementët e mëposhtëm:

- Zhvillimi i atyre variablove që duhen konsideruar në mënyrë që të arrihen lidhje më të mira. Ndryshore të tilla janë:
 - o përputhja e mentorëve me larguesit e përkujdesjes që kanë histori të ngjashme të jetës
 - o përputhja e mentorëve me larguesit e përkujdesit që kanë kombësi të ngjashme (veçanërisht në rastin etë mitur të pashoqëruar)

Variablat dhe karakteristikat e tjera që duhet të merren parasysh kur bëjnë lidhje janë interesa të përbashkëta; afërsia; disponueshmëria; moshë; gjinia; raca; etnia; personalitet; preferencat e shprehura të mentorit dhe të mentoruarit; qëllimet; pikat e forta; përvojat e mëparshme. Megjithatë hulumtimet sugjerojnë se përputhja bazuar në racë, etni dhe faktorët socio-ekonomik duhet të merret parasysh, cilësitë dhe sjelljet e mentorit janë më të rëndësishmet, sepse mentor ka përgjegjësinë më të madhe për suksesin e marrëdhënies.

Krijimi i profilit të mentorit / të mentoruarit që kërkojnë informacion specifik mbi të cilin do të bazohet përputhja. Të dy mentorët dhe të mentoruarit do të plotësojnë një profil i cili përmban informacione, karakteristikat personale dhe preferencat (shiko Shtojcën përkatëse). Personaliteti, tiparet, aspiratat dhe qëllimet e secilit mentor dhe të mentoruari do të pasqyrohen në profilet e tyre në mënyrë që përputhja të jetë e suksesshme.

- Komiteti i mentorëve do të jetë përgjegjës për përputhjen e mentorëve dhe të mentoruarve të tyre. Duke përdorur informacionin e ofruar nga aplikimet dhe sondazhet nga mentorët dhe të mentoruarit, Komiteti do të përfundojë me lidhjen. Do të zhvillohet gjithashtu një listë kandidatësh rezervë në mënyrë që, në rast të problemeve ose pengesave në përputhje, mentorët të zëvendësohen.

Sigurimi i Mbikëqyrjes dhe Mbështetjes

Objektivat, përfitimet dhe sfidat lidhur me associated procesin e mbikëqyrjes së mentorëve

Për shkak se standardi i kujdesit përcaktohet nga aktiviteti, monitorimi duhet të jetë i përshtatshëm me nivelin e aktivitetit të përfshirë. Në përgjithësi, mentorimi në grup kërkon më pak monitorim dhe mbikëqyrje nga një koordinator i programit të mentorimit (ose Komiteti) sesa një marrëdhënie mentoruese një-me-një. Monitorimi dhe mbështetja e përputhjes ndihmon për të motivuar dhe udhëhequr marrëdhëniet dhe është thelbësore për suksesin e marrëdhënies. Ndërsa marrëdhëniet e mentorimit zhvillohen me kalimin e kohës, mbështetja nga stafi i programit mund të ndihmojë mentorin të përshtatet ndaj ndryshimit të nevojave zhvillimore të mentorit. Për më tepër, monitorimi dhe mbështetja e vazhdueshme dhe e shpeshtë ndihmon që lidhja të kalojë çdo sfidë që lind. Në fund të fundit, monitorimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të mentorimit është thelbësore për sigurimin e sigurisë së fëmijëve.

Mbikëqyrja ka efekte pozitive tek mentori dhe si pasojë e marrëdhënies së mentorimit dhe tek të mentoruarit. Disa nga efektet pozitive në mentorin, të mentoruarin dhe marrëdhënien e përgjithshme të mentorimit janë:

- është kritikë (veçanërisht në fillim të lidhjes) për të mbështetur ndërtimin dhe qëndrueshmërinë e marrëdhënies
- Ai i mundëson stafit të programit dhe koordinatorit të programit të monitorojnë dhe trajtojnë çdo çështje të sigurisë
- Ofron reagime nga mentorët dhe të mentoruarit për zhvillimin, aktivitetet dhe përparimin e marrëdhënies
- Parandalon konsumimin personal
- Ndihmon mentorët të përqendrohen në pikat (et) e tyre të dobëta
- Ndihmon mentorët të zbulojnë modelin e tyre të sjelljes
- Kontribuon në zhvillimin e aftësive si mentor
- Është një proces i kontrollit të cilësisë
- Mund të sigurojë një këndvështrim të ndryshëm për një çështje
- Rrit aftësinë e mentorëve dhe të të mentoruarve për të trajtuar dhe menaxhuar konflikte, këshilla dhe ndihmë nga stafi i programit, kur është e nevojshme.

Personat që do të jenë përgjegjës për monitorimin, mbikëqyrjen dhe mbështetjen e procesit të mentorimit janë koordinatori i programit të mentorimit dhe Komiteti i mentorimit. Është e rëndësishme që koordinatori mentorues dhe Komiteti të kontrollojnë progresin, të inkurajojnë pjesëmarrësit dhe të sigurohen që marrëdhëniet po funksionon. Koordinatori është një shtytës, ndërlydhes dhe përfaqësues i administratës. Koordinatori dhe Komiteti monitorojnë marrëdhëniet dhe ndihmojnë palët që të zhvillohen, të takohen një me një me pjesëmarrësit dhe të publikojnë informacione për të ofruar këshilla të mentorimit, azhurnimet e programit dhe t'i kushtojnë vëmendje pjesëmarrësve ose dukurive të veçanta. Është e rëndësishme që koordinatori dhe Komiteti të kenë një marrëdhënie me të gjithë mentorët dhe të mentoruarit për të zgjidhur problemet para se të bëhen të rënda. Këto marrëdhënie nuk janë për të tradhtuar konfidencialitetin por për të nxjerrë në pah problemet. Identifikimi i çdo çështje serioze ka nevojë që koordinatori, Komiteti, mentori dhe i mentoruari të përfshihen në adresimin e çështjes, gjithmonë në mënyrë konfidenciale.

Elementët kryesorë për mbikëqyrje dhe mbështetje (p.sh. profili i mbikëqyrësit, kohëzgjatja dhe shpeshtësia e takimeve mbikëqyrëse, rolet e profesionistëve të përfshirë etj.)

Arsyet kryesore për sigurimin e mbikëqyrjes së mentorimit janë së pari ofrimi i mbështetjes së vazhdueshme për mentorët - një vend për të diskutuar dhe shkëmbyer përvojat e tyre të mentorimit dhe si një mjet për të thelluar mësimin dhe zhvillimin e tyre si mentor. Së dyti, mbikëqyrja është një mënyrë e shkëlqyeshme për të siguruar një angazhim të vazhdueshëm me mentorët dhe aktivitetet e mentorimit. E fundit, por jo më pak e rëndësishme, mbikëqyrja mund të sigurojë që praktika e mentorimit të mbetet e rrënjësor në qëllimin dhe nevojat e programit.

Mbikëqyrja dhe mbështetja në programet e mentorimit është një element thelbësor që ka efekte të shumta në procesin e përgjithshëm të mentorimit, në lidhje me cilësinë dhe kohëzgjatjen e tij. Sfidat e caktuara se si të mbështesin mentorët në faza të ndryshme të zhvillimit për të lehtësuar praktikën e tyre etike dhe përparimin e vazhdueshëm pasi mentorët ekzistojnë. Një mbikëqyrje e vazhdueshme është njohur si shumë e rëndësishme nga të gjithë njerëzit e përfshirë. Si përmbledhje, mbikëqyrja e mentorit përfshin këto detyra:

- Të eksplorojnë teknikat dhe të ndihmojnë me problemet
- Të sigurojë mundësinë për të reflektuar në praktikën e vet
- Për të mbështetur një mentor i cili ndihet sikur e ka situatën jashtë kontrollit
- Të mbështesë çështjet etike
- Të jetë i disponueshëm për mentorin si një valvul emocionale e sigurisë
- Për të siguruar që mentori dhe i riu të takohen rregullisht
- Të monitorojë cilësinë e marrëdhënies mentor - i ri dhe të vlerësojë nëse po përparon drejt qëllimeve të tij
- Për të ndihmuar në adresimin e problemeve që mund të lindin midis palës
- Për të fituar feedback në lidhje me atë se si personeli i programit / koordinatori mund ta mbështesin më mirë lidhjen.

Disa nga rastet më të zakonshme kur duhet të sigurohet mbikëqyrja janë këto:

- Takimet nuk zhvillohen rregullisht siç është rënë dakord
- mentori raporton që i riu nuk i kthen thirrjet
- mentori nuk është i sigurt për aktivitete të përshtatshme për të ndërmarrë me të riun
- I riu nënkupton që ata nuk i pëlqejnë aktivitetet që bëjnë me mentorin e tyre
- I riu nënkupton që atyre nuk u jepet mundësia të marrin ndonjë vendim
- Mentori është i shqetësuar që i riu nuk flet gjatë takimeve të tyre
- Këshilltari ndihet i mbingarkuar nga problemet e të riut
- mentori ndjehet i irrituar nga mungesa e perceptuar e ndikimit tek i riu
- Mentori po thyen rregullat bazë të programit ose Kodin e Sjelljes
- mentori dhe / ose i riu po humbasin interesin për marrëdhënien
- Mentori është shumë i përfshirë me familjen e të riut.

Metodat që do të zbatohen për të mbledhur informacion mbi procesin e mentorimit në mënyrë që të lehtësohet monitorimi dhe mbikëqyrja e procesit mund të përmbledhen si më poshtë:

- takime të planifikuara me mentorë dhe të mentoruar
- metodat për mbledhjen e reagimeve të vazhdueshme (kutitë e sugjerimeve, seancat e mbikëqyrjes së mentorit)
- regjistrime të shkruara p.sh. regjistrat e takimeve, planet e veprimit që përcjellin udhëtimin e kujdestarit (me kusht që kjo të mos cenojë konfidencialitetin)
- kontribut nga palët e tjera të interesuara

- analiza e proceseve për shembull, ri-përputhja, ndërhyrja e hershme për adresimin e çështjeve brenda marrëdhënieve
- përfundimi i hershëm i marrëdhënieve të mentorimit
- prova nga seancat mbështetëse ose të mbikëqyrjes me mentorët

Për shkak të pasojave negative të marrëdhënieve të mentorimit që mbarojnë para kohe, është e rëndësishme që programet e mentorimit për të rinjtë në përkujdesje të kenë një strukturë solide monitorimi dhe mbështetjeje për të ndihmuar çiftet e tyre të mentorimit. Në programet e ndryshme të mentorimit për të rinjtë në përkujdesje, mbështetja kishte disa nga karakteristikat e mëposhtme:

- Buxheti: Në disa raste, buxheti u ishte dhënë si mentorëve ashtu edhe të mentoruarve (për shembull për të mbuluar kostot e transportit dhe ushqimit)
- Këshillimi në grup: Grupet e përbëra nga mentorët dhe të mentoruarit mund të themelohen për të përmbushur dhe diskutuar çështje mbi procesin e mentorimit dhe marrëdhëniet e mentorimit. Grupe të tilla gjithashtu ofrojnë një mundësi për stafin / koordinatorin e programit që të vëzhgojnë se si palë ndërveprojnë me të tjerët, si dhe se si mentorët dhe të mentoruarit lidhen individualisht.
- Grupet e mbështetjes së kolegëve mentorë: Këto grupe ofrojnë një vend të përbashkët ku mentorët ndajnë vështirësi dhe zgjidhin problemet me ndihmën e stafit / koordinatorit të programit
- Ngarkesa të arsyeshme të çështjeve: Mentorët nuk duhet të ndërmarrin më shumë raste sesa ato që mund të trajtojnë, pasi kjo do të ketë një efekt negativ në cilësinë e marrëdhënies së mentorimit.
- Komunikimi: Një mekanizëm i përbashkët monitorimi dhe mbështetës është komunikimi midis koordinatorit të programit me mentorët dhe të mentoruarit (thirrjet telefonike, në takimet e personave dhe regjistrat e veprimtarisë së mentorit). Komunikimi duhet të jetë i shpeshtë në fazat e para të ndeshjes në rast se ka ndonjë shqetësim. Për më tepër, mentorët dhe të mentoruarot duhet të pajisen me informacionin e kontaktit të koordinatorit të programit dhe orët e zyrës, një numër mbështetës 24-orësh për të thirrur nëse lindin çështje, dhe numrat e linjës së nxehtë/hot line të krizës.
- Burimet e informacionit: mentorët duhet të kenë qasje të plotë dhe të lehtë në informacione mbi burimet në një nivel lokal ose kombëtar. Disa programe këshillimi kanë sugjeruar që një koordinator i burimeve ose drejtoria do të jenë të dobishëm për marrëdhëniet e mentorimit.
- Plani: Një plan i qartë për ato raste kur i riu në kujdes transferohet në një strukturë / institucion tjetër të kujdesit është një mjet tjetër për të mbështetur marrëdhënien e mentorimit. Një plan i tillë do të përcaktojë se si palët do të arrijnë njëri-tjetrin në rast të një lëvizje. Programet, bazuar në këtë plan, gjithashtu duhet të inkurajojnë palët të jenë kreative dhe fleksibël në lidhjen me njëri-tjetrin, siç është thirrja ose tekstimi kur nuk janë në gjendje të takohen personalisht

Sa i përket frekuencës dhe kohëzgjatjes së seancave të mbikëqyrjes, ato zyrtarisht janë kontraktuar dhe në përgjithësi, marrin secila prej 1.0 deri 1.5 orë. Numri minimal i seancave të marra është 4 (katër) dhe këto ndahen në varësi të kërkesave të procesit të mbikëqyrjes / mentorimit. Mbikëqyrësi duhet të ketë një sërë pyetjesh për t'i adresuar mentorët dhe të mentoruarit në mënyrë që të ketë një pasqyrë të qartë mbi zhvillimin e marrëdhënieve të tyre mentoruese. Disa nga pyetjet për të lehtësuar mbikëqyrjen dhe monitorimin janë si më poshtë:

- A po përmbushen objektivat afatshkurtër dhe afatgjatë? Kjo përfshin mentorë individualë dhe ata të programit
- A po shkojnë gjërat siç pritet?
- Po funksionojnë proceset administrative? A ka nevojë për të ndryshuar diçka?
- A janë proceset dhe sistemet e dobishme, të rëndësishme dhe të lehta për t'u kuptuar nga të gjithë?
- A funksionojnë mirë marrëdhëniet e mentorëve dhe të mentoruarve? E dimë? Si e dimë?
- A po trajtohen në kohë dhe në mënyrë efektive sfidat dhe çështjet e ngritura nga mentorët dhe të mentoruarit?
- A kanë identifikuar ndonjë nevojë shtesë për trajnim? Nëse po, cilat hapa janë ndërmarrë për të përmbushur ato nevoja?
- Çfarë po funksionon mirë? Çfarë po funksionon më pak? Çfarë duhet të bëhet ndryshe tani dhe në të ardhmen?
- A janë mbajtur të azhurnuar të gjitha palët e interesuara me përparimin e projektit?

- Si është regjistruar prova?
- Cilat burime të tjera provash mund të përdoren për të zbuluar se si po shkojnë gjërat?
- Si analizohen dhe vlerësohen të dhënat?
- Si i interpretojmë gjetjet?
- Si mund të përdoren gjetjet për të përmirësuar gjërat herën tjetër?
- A ka një sistem të besueshëm për administrimin dhe ruajtjen e dokumentacionit konfidencial?

Bazuar në përgjigjet e dhëna, mbikëqyrësi do të vlerësojë procesin e mentorimit dhe nëse do të vazhdojë me ndryshime dhe ndryshime, nëse është e nevojshme. Në mënyrë të ngjashme, mbikëqyrësi këshilltar ose Komiteti duhet të organizojnë takime me mentorët në mënyrë periodike, në mënyrë që të marrin reagimet e tyre për procesin e mentorimit. Gjatë këtyre takimeve mbikëqyrës do të kërkohet mendimi dhe ndjenjat e mentorëve në lidhje me procesin, duke lënë hapësirë për secilin mentor të shprehë mendimet e tij mbi procesin, mentorin dhe organizimin e përgjithshëm të mentorimit. Bazuar në përgjigjet e mentorëve dhe të mentoruarve, mbikëqyrësi dhe Komiteti do të ndërmarrin veprime përkatëse të cilat mund të ndryshojnë nga ndryshimi i shpeshtësisë së takimeve deri tek ndryshimi i çifteve. Vendimet do të duhet të njoftohen për të dy palët, mentorët dhe të mentoruarit, si dhe rrjedhën e veprimit që duhet të ndiqet.

Burimet dhe Shërbimet për Mentorët

Mjetet dhe Burimet për mentorët

Shiko Anekset përkatëse (p.sh. Përshkrimi i punës së mentorit, profili i mentorit, politika e konfidencialitetit të mentorimit, protokoll i mbylljes, politika e mbrojtjes së fëmijëve, etj.)

Dokumenta për ruajtjen e të dhënave

Shih Anekset përkatëse (p.sh., Fletët e Kontaktit të Mentorit, Kontratat Mentor / I mentoruar, Anketimi i Intersave Mentor / I Mentoruar, Fleta e Vlerësimit për Trajnimin e Mentorëve, Raporti i Sesionit të Mentorit, etj)

Të drejtat dhe përgjegjësitë e Mentorëve

Mentorët duhet të:

- Komunikojnë në mënyrë efektive: Ata duhet të sigurohen që të komunikojnë dhe diskutojnë paraprakisht pritshmëritë e tyre me të rinjtë. Vendosja e pritshmërive në tryezë që nga fillimi siguron që ka pak hapësirë për keqkuptime.
- Udhëheqi me shembull: Si mentorë, ata duhet të synojnë të japin një shembull të mirë për të mentoruarit e tyre në të gjitha aktivitetet.
- Frymëzojë besim: Duke siguruar reagime konstruktive në kohën e duhur, mentorët mund të ndihmojnë të rinjtë në përkujdesje të fitojnë mjetet e nevojshme për të shkuar drejt një jetë të pavarur me besim më të madh.
- Respektojnë diversitetin: Mentorët duhet të jenë të vetëdijshëm për dallimet në aftësi, gjini, kulturë, ose rrethana jetësore që mund të kërkojnë strehim të veçantë. Është gjithashtu e rëndësishme të jesh i vetëdijshëm për kampusin, grupet dhe shërbimet lokale të ndihmës që mund të ndihmojnë personat e mentoruar në situata të ndryshme, si dhe të jesh i vetëdijshëm për kufijtë e tyre në trajtimin e çështjeve të tilla.
- Të jetë i arritshëm: Mentorët duhet të dëshirojnë të marrin kohën për t'u njohur me të mentoruarit e tyre dhe për të krijuar një marrëdhënie të fortë mentoruese me ta. Kjo përfshin vendosjen e një respekti të ndërsjellë kur të dy palët respektojnë kohën, përpjekjen dhe kualifikimet e njëri-tjetrit.
- Përpiqen për përfitime të përbashkëta. Marrëdhënia duhet të përcaktohet që në fillim si e dobishme për të dyja palët. Secili pjesëmarrës është përkushtuar në marrëdhënie sipas zgjedhjes. Secili duhet të ndajë haptas qëllimet e tij ose të saj për marrëdhëniet dhe të punojë në mënyrë bashkëpunuese për të ndihmuar në arritjen e tyre.
- Pajtohen për konfidencialitetin. Ruajtja e një mjedisi konfidencialiteti është një komponent thelbësor në ndërtimin e besimit ndërmjet pjesëmarrësve. Pa një aftësi të kuptuar reciprokisht për të folur lirshëm marrëdhënia nuk ka gjasa të arrijë potencialin e saj të plotë.
- Angazhohen për ndershmëri. Pjesëmarrësit duhet të jenë të gatshëm të ndajnë sinqerisht atë që ata presin të fitojnë nga marrëdhënia dhe vizioni i tyre për të arritur atje. Ata duhet të jenë të përgatitur të ofrojnë reagime të sinqerta, siç është e përshtatshme, edhe nëse reagimet janë kritike.
- Dëgjojnë dhe mësojnë. Përfitimi i ndërsjellë dhe ndershmëria mund të arrihen vetëm kur të dy anëtarët mendojnë se pikëpamjet e tyre dëgohen dhe respektohen. Mentorët, sidomos, duhet të mbajnë mend se marrëdhënia nuk ka të bëjë kryesisht me ta.
- Ndërtojnë një partneritet pune. Konsideroni strukturimin e një partneriteti pune që përfshin konsultimin e projektit ose bashkëpunime aktive të rrënjësura në terrenin e përbashkët të qëllimeve të përbashkëta profesionale. Këto bash-

këpunime mund të çojnë në zbulime në lidhje me stilin e preferuar të punës të secilit pjesëmarrës, detyrimet ditore dhe aspiratat profesionale.

- Të jetë fleksibël. Mund të ndihmojë që një marrëdhënie mentorimi të ketë qëllime të përcaktuara, por procesi mund të jetë po aq i rëndësishëm - ose më shumë - sesa qëllimet.
- Ofrojë kritikë konstruktive. Mentorët duhet të jenë të sjellshëm, por të sinqertë, duke u ofruar mundësi të mentoruarve të tyre për të përmirësuar aftësitë dhe për të zhvilluar njohuri të reja.
- Promovojnë pavarësinë. Ata duhet t'u japin mentorëve të tyre çdo mundësi për të mësuar me përvojë

Mentorët nuk duhet të:

- Harrojnë që ata janë përgjegjës për ndërtimin e marrëdhënies së mentorimit.
- Përpiqen për të zgjidhur të gjitha problemet e të mentoruarit. I mentoruari duhet të mësojë të zgjidhë vetë çështjet, ndërsa mentori duhet të sigurojë mjetet për ta bërë këtë. Mentorët nuk duhet të bëjnë atë që të mentoruarit duhet të bëjnë vetë.
- Veprojnë sikur dinë më shumë sesa ata. Nëse ata nuk e kanë përgjigjen e një pyetje që shtron i mentoruari, mentorët duhet t'ua tregojnë këtë. Pastaj, ata duhet të bëjnë disa hulumtime për të gjetur informacionin e saktë.
- Humbasë mbikëqyrjen kritike. Ata nuk duhet të lejojnë që miqësia të hijezohet në favorizim.
- Rrinë me një marrëdhënie mentorimi kur shohin se nuk po funksionon. Nëse ata mendojnë se i mentoruari i tyre nuk është i pajtueshëm me ta, mund të jetë më mirë t'i jepni fund marrëdhënies.

Kontrata e Mentorimit

Kontratat ose marrëveshjet e mentorimit luajnë një rol jetësor për të siguruar që pritjet e të dy palëve janë realiste dhe të arritshme dhe se secila ka një kuptim të ngjashëm të marrëdhënies së mentorimit. Kontratat e mentorimit mund të përfshijnë përbërësit e mëposhtëm:

1. Objektivat / pritshmëritë— pse po e bëjmë këtë? Cilat janë rezultatet që pritet të vijnë nga marrëdhënia e mentorimit?
2. Një siguri e konfidencialitetit - përcaktoni fushat që nuk janë të përshtatshme për diskutim ose zbulim.
3. Rolet dhe përgjegjësitë - pajtohen për rolin e mentorit dhe rolin e të mentoruarit dhe përgjegjësitë që secila palë ka ndaj tjetrës.
4. Frekuenca e takimeve — disponueshmëria e Mentorit dhe të mentoruarit, kohëzgjatja e takimeve dhe përfundimi i detyrave.
5. Sasia dhe lloji i mbështetjes — çfarë i nevojitet të mentoruarit dhe çfarë mund të ofrohet nga mentori?
6. Zgjidhja e konflikteve - si do të veproni me mosmarrëveshjet ose çfarë perceptohet si rezistencë?
7. Plani i zhvillimit - si do ta planifikoni zhvillimin, dhe si do ta gjurmoni dhe vlerësoni (nëse është e përshtatshme)?
8. Kohëzgjatja e parashikuar — sa duhet të zgjasë marrëdhënia, është ajo afatshkurtër apo afatgjatë?
9. Si do të më mbështesë punëdhënësi im në rolin tim si mentor?
10. Çdo situatë e mentorimit dhe vendi i punës është i ndryshëm. Në përgjithësi, punëdhënësit do të mbështesin mentorët në mënyrat e mëposhtme: ofrojnë mbështetje dhe kohë të përshtatshme për të përmbushur rolin e një mentori.
11. Monitoroni procesin e mentorimit dhe përparimin e të mentoruarit.
12. Siguroni ndarje të qartë midis programit të mentorimit dhe procesit të menaxhimit të performancës së kompanisë dhe mos e mbani përgjegjës mentorin për çështje të performancës së të mentoruarit.

Politikat e konfidencialitetit

Ligji nr.9887, datë 10.3.2008 për mbrojtjen e të dhënave personale në Republikën e Shqipërisë garanton mbrojtjen e të dhënave personale, si edhe përdorimin e tyre duke zbatuar parimin e konfidencialitetit. Kështu, mbrojtja e të dhënave personale bazohet: a) në përpunimin në mënyrë të ndershme, të drejtë dhe të ligjshme; b) në grumbullimin për qëllime specifike, të përcaktuara qartë, e legjitime dhe në përpunimin në përputhje me këto qëllime; c) të dhënat duhet të jenë të mjaftueshme, të lidhen me qëllimin e përpunimit dhe të mos e tejkalojnë këtë qëllim; ç) në saktësinë nga ana faktike dhe, kur është e nevojshme, përditësimin e kryerjen e çdo veprimi për të siguruar që të dhënat e pasakta e të parregullta të fshihen apo të ndryshohen; d) në mbajtjen në atë formë, që të lejojë identifikimin e subjekteve të të dhënave për një kohë, por jo më tepër sesa është e nevojshme për qëllimin, për të cilin ato janë grumbulluar ose përpunuar më tej. 2. Kontrolluesi është përgjegjës për zbatimin e këtyre kërkesave në të gjitha përpunimet automatike ose me mjete të tjera të të dhënave.

Kriteret ligjore për përpunimin e të dhënave 1. Të dhënat personale përpunohen vetëm: a) nëse subjekti i të dhënave personale ka dhënë pëlqimin; b) për hartimin dhe përmbushjen e kontratave, në të cilat subjekti i të dhënave personale është palë; c) për të mbrojtur interesat jetikë të subjektit të të dhënave; ç) për përmbushjen e një detyrimi ligjor të kontrolluesit; d) për kryerjen e një detyre ligjore me interes publik ose ushtrimin e një kompetence të kontrolluesit ose të një pale të tretë, së cilës i janë përhapur të dhënat; dh) për ndjekjen e interesave legjitimë të kontrolluesit ose të një pale të tretë, së cilës i janë përhapur të dhënat, përveç kur këta interesa mbizotërojnë mbi interesat për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive themelore të subjektit të të dhënave. 2. Përpunimi i të dhënave personale, të përcaktuara në kuadër të veprimtarive të parandalimit dhe ndjekjes penale, për kryerjen e një vepre penale kundër rendit publik dhe të veprave të tjera në fushën e të drejtës penale, si dhe në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë kombëtare, kryhet nga autoritetet zyrtare të përcaktuara në ligj.

Konfidencialiteti i të dhënave garantohet me ligj. Kontrolluesit, përpunuesit dhe personat, që vihen në dijeni me të dhënat e përpunuara, gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre, detyrohen të ruajnë konfidencialitetin dhe besueshmërinë edhe pas përfundimit të funksionit. Këto të dhëna nuk përhapen, përveç rasteve të parashikuara me ligj.

Përveç hapesirave ligjore që garantojnë konfidencialitetin e të dhënave, në Shqipëri, organizatat apo institucionet që punojnë me fëmijët/të miturit hartojnë politika të brendshme institucionale që garantojnë konfidencialitetin e informacionit. Për shembull, World Vision ka politikat e tij të konfidencialitetit që përfshijnë konfidencialitetin publik dhe kujtesën e privatësisë.

Konfidencialiteti Publik: Njerëzit do të informohen për incidentin e mbrojtjes së fëmijëve mbi bazë të “nevojës për t’u informuar”. Emrat dhe identitetet nuk do të zbulohen jashtë grupit të caktuar të atyre që “duhet të informohen sipas nevojës”, vetëm nëse lejohet nga Këshilltari i Mbrojtjes së Fëmijëve dhe/ose Komiteti i Mbrojtjes së Fëmijëve. Të gjitha ankesat do të trajtohen me seriozitet, me objektivitet, dhe me konfidencialitetin e nevojshëm. Drejtori Kombëtar dhe Drejtuesi i Programit të Mbrojtjes së Fëmijëve i EVA&K do të mbajnë përgjegjësi për përcaktimin e listës së individëve që “duhet të informohen” në secilën situatë. Këtu përfshihet edhe komunikimi me median. EVA&K rezervon të drejtën për ta zbuluar në përfundim këtë informacion për incidentet e mbrojtjes së fëmijëve tek OJF-të e tjera në përputhje me ligjet dhe sipas asaj që lejon zakoni.

Kujtesa e Privatësisë: Sipas Ligjit të Mbrojtjes së të Dhënave që është vënë në zbatim në Shqipëri dhe në Kosovë për të plotësuar standardet e EU, duhet të merret miratimi i individit të interesuar (ose të prindit nëse është nën moshën 18 vjeç). Në rast të të dhënave të ndjeshme (përfshirë shëndetin, gjininë, etninë, moshën, etj.), individi i interesuar duhet të japë leje me shkrim. Për këtë arsye, lajmërimet rreth privatësisë duhet të përfshihen në të gjithë formularët për pjesëmarrje/lejim, ku palët e interesuara informohen për emrin e kontrolluesit të të dhënave i EVA&K dhe qëllimin për të cilin këto të dhëna do të përdoren. Të dhënat duhet të mbrohen dhe nuk duhet të përdoren për qëllime të tjera. Dosjet me raportet e Incidenteve të Mbrojtjes së fëmijëve duhet të mbahen në dollapë të kyçur tek i cili kanë akses vetëm personat e autorizuar. Individi i interesuar ka të drejtën të marrë kopje të të gjitha të dhënave që mbahen rreth tij kundrejt një tarife të caktuar pasi bën një kërkesë me shkrim. Kjo duhet patur parasysh kur regjistrohet informacioni. Ka disa përjashtime të caktuara që mund të zbatohen në lidhje me sigurinë ose parandalimin e krimit. Në rast të ndonjë kërkesë serioze e cila është bazë për shqetësim, duhet të kërkoni këshillë ligjore. Verifikimi i dosjes penale dhe dokumentacionit duhet të kryhet para se individit të interesuar t’i jepet informacioni konfidencial. Ndërkohë që EVA&K ruan konfidencialitetin e duhur për individët e përfshirë në incidentet e mbrojtjes së fëmijëve, EV mund të zbulojë informacione të përgjithshme për incidentet në mbështetje të ndërgjegjësimit dhe përgjegjshmërisë dhe për parandalimin e incidenteve të ardhshme, sikurse e kërkon ligji.

Limitet e konfidencialitetit: Konfidencialiteti nuk është premtim absolut. Në rrethanat kur konfidencialiteti nuk mund të ruhet më, thyhet. Për përcaktimin e kufijve kur thyhet konfidencialiteti ndihmon njohja e parimeve etike. Këshilluesit duhet të ushtrorjnë gjykimin e tyre profesional. Kur informojnë klientët se ajo që do të ndodhë në këshillim do të jetë konfidenciale, ata duhet të sqarojnë se kanë detyrime edhe ndaj të tjerëve përpos klientëve. Ata janë të detyruar të veprojnë për të mbrojtur të tjerët nga dëmtimi. Në disa kode etike, në pjesët që garantohet e drejta e konfidencialitetit dhe e komunikimit të privilegjuar, shtohet

se ky privilegj mohohet nëse këshilluesi ka arsye të besojë se klienti është në gjendje të tillë emocionale dhe mendore që mund të dëmtojë veten, persona të tretë dhe pronën e tyre. Në këtë rast, këshilluesi ka të drejtë ta ndajë këtë informacion me organet kompetente për të parandaluar rrezikun dhe kërcënimin. Këshilluesit kanë përgjegjësi të sqarojnë gjithë kufizimet etike dhe ligjore të konfidencialitetit. Rastet kur këshilluesi nuk e ruan më konfidencialitetin janë:

- Rastet në të cilat klientët paraqesin rrezik për veten ose jetën e të tjerëve.
- Rastet në të cilat klientët kërkojnë që të dhënat e tyre t'iu lëshohen të tretëve;
- Rastet në të cilat gjykata kërkon që këshilluesi t'i bëjë të vlefshme shënimet për gjykatën.

Kufizimi i konfidencialitetit mund të jetë më i madh në disa agjenci apo situata të tjera. Nëse klientët informohen në kohë për kushtet në të cilat kompromentohet konfidencialiteti, ata do të mund të vendosin në mënyrë të informuar nëse do të hyjnë në këshillim ose jo. Nëse vijnë në këshillim në mënyrë të pavullnetshme, ata vetë do të vendosin nëse do të flasin për atë që përbën rrezik për ta ose jo.

Politika për mbrojtjen e fëmijëve

Në shkurt të vitit 2017 u shënuar një arritje e rëndësishme në mbrojtjen, promovimin dhe respektimin e të drejtave të fëmijëve në Shqipëri me miratimin e Ligjit 18/2017, "Për të Drejtat dhe Mbrojtjen e Fëmijës", i cili hyri në fuqi në qershor të vitit 2017. Ky ligj përcakton të drejtat dhe mbrojtjen që gëzon çdo fëmijë, mekanizmat dhe autoritetet përgjegjëse, që garantojnë me efektivitet ushtrimin, respektimin, promovimin e këtyre të drejtave, si dhe mbrojtjen e veçantë të fëmijës. Ky ligj ka për qëllim: a) mbrojtjen e fëmijës, nëpërmjet plotësisht të kuadrit ligjor e institucional, në zbatim të Kushtetutës, të Konventës së Kombeve të Bashkuara mbi të Drejtat e Fëmijës, të akteve ndërkombëtare që veprojnë në këtë fushë, si dhe të legjislacionit në fuqi; b) parashikimin e parimeve bazë ku mbështeten politikat kombëtare për të drejtat e fëmijës, mekanizmat efikasë, si dhe autoritetet përgjegjëse në nivel qendror e vendor dhe kompetencat e tyre në fushën e të drejtave dhe të mbrojtjes së fëmijës; c) garantimin e mirëqenies dhe përmirësimit të cilësisë së jetës së fëmijës, duke promovuar e mundësuar zhvillimin e tyre në shoqëri, ndihmën dhe përkujdesin efektiv për fëmijën, shëndeti dhe mirëqenia e të cilit janë në rrezik; ç) marrjen e masave për t'i siguruar fëmijës ushtrimin e të drejtave, në përputhje me zhvillimin e personalitetin, bazuar në interesin më të lartë të tij; d) marrjen e masave për të siguruar jetesën, mbijetesën dhe zhvillimin e fëmijës; dh) sigurimin e bashkëpunimit ndërmjet strukturave dhe autoriteteve qendrore e vendore, si dhe organizatave që mbrojnë të drejtat e fëmijës; e) parashikimin e mekanizmave efektivë dhe funksionimin e institucioneve të ngarkuara me marrjen e masave konkrete për promovimin, respektimin e mbrojtjen e të drejtave të fëmijës, si dhe për ngritjen e një sistemi të integruar e funksional të mbrojtjes së fëmijës, për parandalimin dhe përgjigjen efikasë ndaj të gjitha formave të dhunës, abuzimit, shfrytëzimit e neglizhimit.

Parime të përgjithshme

Realizimi dhe mbrojtja e të drejtave të fëmijës bëhet duke zbatuar këto parime: 1. Fëmija është bartës i të drejtave dhe këto të drejta janë universale, të patjetërsueshme, të pandashme, të ndërvarura dhe progresive. 2. Interesi më i lartë i fëmijës është konsiderata parësore në çdo veprim që ka të bëjë me fëmijën. 3. Barazia dhe mos diskriminimi. 4. Përgjegjësia parësore e prindit dhe kujdestarit për t'i krijuar kushtet e jetesës, për t'i garantuar mirërritjen, zhvillimin, mirëqenien, edukimin dhe arsimimin fëmijës. 5. Ndarja e përgjegjësive ndërmjet prindit ose kujdestarit të tij, autoriteteve shtetërore dhe shoqërisë për mbrojtjen e fëmijës. 6. Çdo fëmijë duhet të jetojë e të rritet në një mjedis të përshtatshëm familjar dhe ndarja e fëmijës nga familja duhet parë si zgjidhja e fundit. 7. Decentralizimi i shërbimeve që ofrohen për mbrojtjen e fëmijës, ndërhyrja ndër sektoriale dhe partneriteti ndërmjet institucioneve publike

e jopublike, të autorizuar me ligj. 8. Ofrimi i shërbimit të personalizuar e të specializuar për çdo fëmijë. 9. Respektimi i dinjitetit, nderit dhe personalitetit të fëmijës. 10. Pjesëmarrja, dëgjimi dhe respektimi i mendimit të fëmijës, në përputhje me moshën dhe aftësinë e tij për të kuptuar. 11. Garantimi i stabilitetit e vazhdimësisë në kujdesin, rritjen e edukimin

e fëmijës, duke mbajtur parasysh formimin e tij etnik, fetar, kulturor dhe gjuhësor.

Disa nga të drejtat themelore të fëmijëve që i garanton ligji lidhen me ofrimin e shërbimeve të përkujdesit shëndetësor, sipas të cilit 1) Fëmija ka të drejtë të përfitojë nga shërbimi i kujdesit shoqëror, drejtpërdrejt apo nëpërmjet prindit ose kujdestarit të tij, sipas legjislacionit në fuqi për shërbimet e kujdesit shoqëror. 2. Në rast se prindi/prindërit ose personi/personat që kujdesen për fëmijën nuk kanë mjete të mjaftueshme financiare, për shkaqe që nuk varen prej vullnetit të tyre, nevojat minimale të fëmijës për strehim, ushqim, veshmbathje dhe edukim, ofrohen nga shteti, kur kjo kërkohet prej tyre, sipas legjislacionit në fuqi për shërbimet e kujdesit shoqëror. 3. Çdo institucion publik ose jopublik që ushtron aktivitet në fushën e mbrojtjes së të

drejtave të fëmijës ka detyrimin t'u japë prindërve të gjithë informacionin e nevojshëm për përfitimin e shërbimeve të kujdesit shoqëror, sipas legjislacionit në fuqi.

Neni 23: Mbrojtja nga të gjitha format e dhunës

Fëmija ka të drejtë të mbrohet ndaj të gjitha formave të dhunës, duke përfshirë abuzimin, neglizhimin, shfrytëzimin, trafikimin, peng marrjen, pornografinë, abuzimin seksual, si dhe forma të tjera të dhunës, pavarësisht vendit ku kryhet, sipas parashikimeve të legjislacionit në fuqi. Fëmija mbrohet edhe nga të gjitha format e migracionit të paligjshëm, sipas legjislacionit në fuqi për kontrollin dhe mbikëqyrjen e kufirit shtetëror. 2. Prindërit e fëmijës ose kujdestari, në bashkëpunim me institucionet e kujdesit shëndetësor, të edukimit, strukturat e mbrojtjes së fëmijës dhe ofruesit e shërbimeve të kujdesit shoqëror marrin të gjitha masat e nevojshme për të bërë të mundur rehabilitimin fizik, psikologjik e emocional, si dhe integrimin social të fëmijës viktimë e dhunës, neglizhimit, shfrytëzimit ose abuzimit, sipas legjislacionit në fuqi. 3. Subjektet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, sigurojnë të gjitha kushtet e nevojshme, me qëllim integrimin e fëmijës në një jetë normale dhe duke respektuar dinjitetin e vetëvendosjen e fëmijës, në përputhje me moshën e tij. 4. Ndalohet ndëshkimi trupor ose i ndonjë forme tjetër, që sjell pasoja në zhvillimin fizik dhe mendor të fëmijës.

Neni 24: Mbrojtja nga shfrytëzimi ekonomik

1. Fëmija mbrohet nga shfrytëzimi ekonomik, sipas parashikimeve të Kodit Penal, që përfshin kryerjen e çdo pune që: a) paraqet rreziqe për shëndetin fizik dhe mendor, mirëqenien e zhvillimin e tij tërësor; b) cenon edukimin; c) është e detyruar. 2. Ndalohet marrja në punë e fëmijës nën moshën 16 vjeç. Fëmija mund të kryejë punë të lehta, që nuk dëmtojnë shëndetin, formimin e tij ose e largojnë atë nga shkolla, sipas përcaktimeve të parashikuara në Kodin e Punës. 3. Fëmija mbrohet nga shfrytëzimi ekonomik, si dhe nga kryerja e çdo pune të detyruar brenda familjes së tij, në shkollë, institucione të rehabilitimit dhe dënimit, ose në aktivitete kulturore, artistike, sportive, modelimi ose për qëllime reklamuese, që paraqet rrezik, cenon edukimin, dëmton shëndetin ose zhvillimin e tij fizik, mendor, shpirtëror, moral ose shoqëror. 4. Ndalohet çdo praktikë, nëpërmjet së cilës fëmija detyrohet të kryejë veprime të përmendura në pikat 2 e 3, të këtij neni, pavarësisht dënjësive ose jo të prindit ose kujdestarit, si dhe pavarësisht faktit nëse është apo jo kundrejt shpërblimit. 5. Në rast se një fëmijë, brenda moshës për të cilën parashikohet arsimi i detyrueshëm, shmang arsimimin, me qëllim kryerjen e aktiviteteve të ndaluara, sipas ligjit, personeli arsimor njofton menjëherë prindin ose kujdestarin, si dhe njësinë e mbrojtjes së fëmijës, të cilët marrin masa të menjëhershme që fëmija të rikthehet në shkollë.

Ligji gjithashtu parashikon mbrojtje nga përdorimi i alkoolit, duhanit, substancave narkotike dhe i lëndëve psikotrope; Mbrojtja nga trafikimi dhe çdo lloj forme e shfrytëzimit dhe abuzimit seksual; Mbrojtja e fëmijës nga aksesit në materiale me përmbajtje të dëmshme ose të paligjshme në internet; Mbrojtja nga përfshirja në konflikte të armatosura dhe në situata të emergjencave civile.

Punonjësit e strukturave për mbrojtjen e fëmijës dhe ata që punojnë me fëmijët

Punonjësit e strukturave për mbrojtjen e fëmijës, si dhe punonjësit, të cilët punojnë me fëmijët, nuk mund të punësohen dhe, kur janë të punësuar, përfundojnë marrëdhënien e punës në rast se: a) janë dënuar me dënim të formës së prerë për vepra penale kundër personit, të kryera me dashje; b) ndaj tyre është marrë, me vendim gjykatë, një nga masat mbrojtëse ndaj dhunës në familje. 2. Punonjësit e strukturave për mbrojtjen e fëmijës, si dhe punonjësit që punojnë me fëmijët pezullohen nga detyra kur ndaj tyre fillon një procedim penal për vepra penale të kryera ndaj të miturve ose kur ata akuzohen për kryerjen e një vepre penale në bashkëpunim me të mitur. 3. Kriteret për punësimin e punonjësit të strukturave për mbrojtjen e fëmijës dhe punonjësit, të cilët punojnë me fëmijët, përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Punonjësit e strukturave për mbrojtjen e fëmijës dhe ata që punojnë me fëmijët

Punonjësit e strukturave për mbrojtjen e fëmijës, si dhe punonjësit, të cilët punojnë me fëmijët, nuk mund të punësohen dhe, kur janë të punësuar, përfundojnë marrëdhënien e punës në rast se: a) janë dënuar me dënim të formës së prerë për vepra penale kundër personit, të kryera me dashje; b) ndaj tyre është marrë, me vendim gjykatë, një nga masat mbrojtëse ndaj dhunës në familje. 2. Punonjësit e strukturave për mbrojtjen e fëmijës, si dhe punonjësit që punojnë me fëmijët pezullohen nga detyra kur ndaj tyre fillon një procedim penal për vepra penale të kryera ndaj të miturve ose kur ata akuzohen për kryerjen e një vepre penale në bashkëpunim me të mitur. 3. Kriteret për punësimin e punonjësit të strukturave për mbrojtjen e fëmijës dhe punonjësit, të cilët punojnë me fëmijët, përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Mbrojtja e fëmijës

Mbrojtja e fëmijës realizohet nëpërmjet marrjes së masave të mbrojtjes, realizimit të ndërhyrjeve për respektimin e të drejtave të fëmijës dhe ofrimit të shërbimeve, sipas nevojave, të cilat synojnë zhvillimin dhe mirëqenien e fëmijës në mjedisin e tij familjar ose duke e vendosur atë në përkujdesje alternative, kur fëmija është i privuar në mënyrë të përkohshme apo të përhershme nga përkujdesja e mbrojtja e prindërve ose kur, për shkak të interesit të tij më të lartë, ai nuk mund të lihet në përkujdesjen e prindërve.

Plani Individual i Mbrojtjes

Punonjësi për mbrojtjen e fëmijës, në bashkëpunim me njësitë e vlerësimit dhe të Referimit të Rasteve dhe grupin teknik ndër sektorial, që funksion në nivel bashkie ose pranë njësisë administrative të bashkisë, duhet të hartojë një Plan Individual Mbrojtjeje, i cili përmban edhe propozimin për masën e mbrojtjes, kur është e nevojshme. 2. Plani Individual i Mbrojtjes përmban, përveç masave të mbrojtjes, edhe ndërhyrjet e tjera të nevojshme, që realizojnë respektimin dhe lehtësojnë aksesin e fëmijës në të drejtat e tij, si dhe shërbimet shoqërore apo shërbime të tjera të nevojshme, sipas nevojave që janë identifikuar gjatë vlerësimit të rastit. 3. Plani Individual i Mbrojtjes përmban, sipas rastit, masat për hetimin dhe ndërhyrjen e menjëhershme në rastet kur fëmija është në rrezik për abuzim, dhunë, neglizhim e shfrytëzim dhe ndihmën mjekësore, shërbimin psikologjik, ligjor, shoqëror apo çdo shërbim tjetër të nevojshëm rehabilitues apo riintegruues, sipas nevojave që janë identifikuar gjatë vlerësimit të rastit, si edhe aktivitete edukative, mësimore e argëtuese për fëmijën, masat për riaftësim prindëror, programet e mbështetjes dhe ndihmës për prindërit, kujdestarin dhe anëtarët e familjes së gjerë. 4. Të gjitha ndërhyrjet dhe shërbimet e parashikuara në Planin Individual të Mbrojtjes ofrohen falas. 5. Procedurat e referimit dhe menaxhimit të rastit, hartimi e përmbajtja e Planit Individual të Mbrojtjes, financimi i shpenzimeve për zbatimin e tij, si dhe zbatimi i masave të mbrojtjes rregullohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

SHTOJCA

SHTOJCA 1: FORMA E APLIKIMIT PER MENTORET

Informacione të përgjithshme

Emri	
Mbiemri	
Seksi	
Data e lindjes	
Adresa	
Numrat e telefonit	
E-maili	
Mënyra e preferuar e kontaktit	

Listoni arritjet tuaja arsimore

Diploma	Lëshuar nga	Periudha e Studimit	Specializimi	Data e Diplomimit (muaji- viti)

Listoni angazhimet tuaja profesionale

Kohëzgjatja	Organizata	Pozicioni	Përgjegjësitë Kryesore

Listoni përvojat apo punët tuaja vullnetare

Kohëzgjatja	Organizata	Pozicioni/Lloji i punës	Kategoria e të rinjve (psh. që largohen nga përkujdesi, minorene të pashoqëruar, student)	Përgjegjësitë Kryesore

A keni punuar ndonjëherë me fëmijë / të rinj në përkujdesje? PO JO

Nëse po, ju lutemi jepni informacion mbi organizatën, kohëzgjatjen dhe rolin tuaj:

.....
.....
.....

Ju lutemi rendisni ndonjë aftësi të veçantë, vërtetime, talent, hobi ose interesa (për shembull në lidhje me sportin, muzikën, ndjekjet krijuese, etj)

.....
.....
.....
.....

A keni një licencë aktuale të shoferit? PO JO

A zotëroni ose keni akses tek një makinë? PO JO

Keni ndonjë kufizim shëndetësor? PO JO

Nëse po, ju lutemi sqaroni:

.....

A e kundërshtoni organizatën tonë për të bërë kontroll mbi prejardhjen tuaj / sigurinë? PO JO

Pse do të bëhesh mentor i të rinjve në përkujdesje??

.....
.....

Çfarë shpresoni të arrini nga përvoja e mentorimit?

.....
.....

Mbikëqyrja dhe mbështetja: Dihet që të punuarit me të rinjtë mund të jetë dërrmuese dhe konfrontuese, veçanërisht në një marrëdhënie një-në-një në një mjedis të komunitetit. Mbështetje, udhëzim dhe mbikëqyrje e ngushtë nuk është vetëm në dispozicion të të gjithë mentorëve, por në fakt është një kërkesë për pjesëmarrje në program. Duke pasur parasysh këtë, GJITHË mentorët DUHET të kenë kontakt telefonik me Koordinatorin e Programit të paktën një herë në muaj, përveç një takimi ballë për ballë për çdo tremujor.

A jeni në gjendje t'i bindeni kërkesave të mësipërme? PO JO

Çfarë lloj mbështetjesh mendoni se do t'ju duhet si mentor vullenle

.....
.....

Angazhimi: Programi i mentorimit i zbatuar nga projekti "Pas kësaj çfarë ndodh?" synon të pasqyrojë standardet e praktikës më të mirë në mentorim. Për këtë arsye, nga ju kërkohet të kaloni një minimum prej 12 seancash mësimore, që zgjasin për 1-1,5 orë secila, për një kohëzgjatje të paktën gjashtë muaj me një person të ri në këtë program, plus kontaktin javor përmes telefonit, nëse është e nevojshme.

A jeni në gjendje t'i bindeni kërkesave të mësipërme? PO JO

Ju lutemi përshkruani se si planifikoni të përmbushni këtë angazhim:

.....
.....
.....

Trajnim: Mentorët pritet të marrin pjesë në seminarin 'Trajno Mentorët', një seancë trajnimi 6 orë para fillimit të procesit të mentorimit, në mënyrë që të ruajnë aftësitë dhe njohuritë e njohura. Trajnimi do të përfshijë tema të tilla si metodologjia e mentorimit, planet e kujdesit pas largimit nga përkujdesi dhe kontrata e mentorimit.

A jeni në gjendje të merrni pjesë në trajnim? PO JO

Droga dhe Alkooli: A jeni në gjendje të angazhoheni që nuk do të keni asnjë kontakt me një të ri, kur jeni të prekur, ose duke konsumuar, drogë ose alkool?

PO JO

A jeni i gatshëm të punoni me një fëmijë i cili ka aftësi të kufizuara? PO JO

A jeni i gatshëm të punoni me të rinjtë nga grupe të ndryshme etnike? PO JO

Do preferoni të përputheni me një të ri nga etni apo gjini specifike? PO JO

Nëse po, rendisni përkatësinë etnike dhe gjininë

.....
.....

A keni kaluar ndonjë kohë në përkujdesje si një fëmijë / i ri? PO JO

Nëse po, ju lutemi përshkruani (p.sh. kohëzgjatja, institucioni)

.....
.....

Ditët dhe orët e disponueshme në javë për seancat e mentorimit:

Ditët	Orët
e hënë	
e martë	
e mërkurë	
e enjte	
e premte	

Referencat: Ju lutemi, jepni emrat dhe detajet e kontaktit të tre personave, të cilët mund të veprojnë si referues për ju. Të gjithë referuesit e emëruar duhet të ju kenë njohur për të paktën 12 muaj, të mos jenë të lidhur me ju, të kenë kontakte të rregullta me ju dhe të jenë në gjendje të garantojnë për ju. Të gjitha referencat janë rreptësisht konfidenciale.

Emri:
Mbiemri:
Numër telefoni:
Lidhja:
Koha më e përshtatshme për të telefonuar:

Emri:
Mbiemri:
Numër telefoni:
Lidhja:
Koha më e përshtatshme për të telefonuar:

Emri:
Mbiemri:
Numër telefoni:
Lidhja:
Koha më e përshtatshme për të telefonuar:

Dua të vërtetoj që deklaratat e lartpërmendura janë të vërteta dhe korrekte bazuar tek njohuritë e mia. Me këtë i jap lejen agjencisë të verifikojë një pyetje të tillë. Unë e kuptoj që çdo deklaratë e rremë për këtë kërkesë mund të konsiderohet si shkak i mjaftueshëm për refuzimin e kësaj kërkesë ose për pezullimin e menjëhershëm të përvojës praktike ose vullnetare.

Nënshkrimi: _____ Data: _____

Kushtet e mentorimit / vullnetarizmit

1. Merrni pjesë në seanca orientuese dhe sesione trainimi të mentorit, i cili do t'ju përgatisë në mentorim dhe do t'ju ofrojë ide dhe aktivitete.
2. Merrni pjesë në të gjitha takimet dhe trajnimet e planifikuara të stafit.
3. Jepni pëlqimin për një vlerësim mes-viti dhe përfundimtar, i plotësuar nga koordinatori i programit.
4. Ndiqni të gjitha rregullat e shkollës / institucioneve/ organizatave të kujdesit dhe politikat e procedurat e agjencisë.
5. Jini profesionistë në çdo kohë

Unë pajtohem me të gjitha kushtet e përmendura më lart dhe konfirmoj që nuk kam kryer, as nuk jam angazhuar aktualisht në ndonjë veprimtari të një natyre kriminale. Unë gjithashtu jap leje për programin për të kontrolluar autoritetet e duhura (gjykatat, agjensitë rinore, dhe policia, etj) nëse është e nevojshme, për çështjet e regjistrimit në lidhje me prejudhjen ose historinë time.

Nënshkrimi:: _____ Data: _____

Deklarata e konfidencialitetit

Në rrjedhën normale të detyrës dhe përgjegjësive të mentorit, unë e kuptoj se mund të kem qasje në informacione lidhur me të rinjtë dhe fëmijët në përkujdesje. Në lidhje me të gjitha informacionet e tilla, unë pajtohem të respektoj standardin e rreptë të konfidencialitetit të institucionit të kujdesit. Më tej jam dakord që njohja dhe informacioni i një natyre konfidenciale, të përfituara nga përfshirja ime me institucionin nuk mund të përdoren, shpërndahen ose diskutohen jashtë përgjegjësive të mentorimit.

Unë e kuptoj dhe jam dakord që shkelja e një konfidencialiteti të tillë do të më nënshtrojë një veprim disiplinor, deri dhe duke përfshirë shkarkimin.

Dua të dëshmoj që kam lexuar këtë Deklaratë të Konfidencialitetit dhe jam dakord që shërbimi im i vazhdueshëm i mentorimit varet nga respektimi i rreptë i të njëjtës. E kuptoj dhe pajtohem që do të pushohem nga roli, nëse shkel standardin e institucionit për konfidencialitet të rreptë.

Nënshkrimi: _____ Data: _____

SHTOJCA 2: PËRSHKRIMI I PUNËS PËR MENTOR TË TË RINJVE NË PËRKUJDES

Përshkrimi i punës së mentorit

Projekti “Pas kësaj çfarë ndodh?” ndihmon në fuqizimin e të rinjve në kujdes, për t'i përgatitur ata për jetën e të rriturve, për t'i mbështetur ata për të bërë zgjedhje pozitive të jetës që u mundësojnë të maksimizojnë potencialin e tyre. Programi i mentorimit përdor mentorët e rritur për t'u përkushtuar në përkrahjen, udhëheqjen dhe të qenit mik i një të riu për një periudhë prej të paktën gjashtë muaj. Duke u bërë pjesë e rrjetit social të të rriturve dhe anëtarëve të komunitetit, të cilët kujdesen për të rinjtë, mentori mund të ndihmojë të rinjtë të zhvillohen dhe të arrijnë qëllime pozitive akademike, karriere dhe personale.

Mbikëqyrës: Mentori shërben si një i rritur i kujdesshëm në jetën e të rinjve dhe është i disponueshëm për të dëgjuar, vërtetuar dhe trajnuar të mentoruarin e tij për daljen në jetë dhe për të negociuar marrëdhëniet si i rritur i ri i pavarur.

Roli i mentorit, detyrat dhe përgjegjësitë

- Merrni drejtimin për të mbështetur një të ri përmes një marrëdhënie të vazhdueshme, një-për-një
- Shërben si një model pozitiv dhe mik
- Ndërton marrëdhëniet duke planifikuar dhe marrë pjesë së bashku në aktivitete
- Përpiqet për respekt të ndërsjellë
- Ndërton vetëvlerësim dhe motivim
- Ndihmon në përcaktimin e synimeve dhe arritjen e tyre
- Punon së bashku me të mentoruarin çdo sekondë me komunikim shtesë të menjëhershëm përmes telefonit, postës elektronike dhe mediave sociale sipas nevojës
- Bashkë-zhvillon planin e mentorimit me të cilin mentori përfshin qëllime, aktivitete veprimesh mund të përfshijnë eksplorimin e mundësive për të mësuar, përmeshjen e qëllimeve arsimore ose të punësimit, përcaktimin e burimeve të nevojshme etj.
- Të jesh një i rritur i kujdesshëm për të mësuar përmes trajnimit në mënyrë të duhur për të menaxhuar marrëdhëniet dhe kalimin në jetën si i ri
- Inkurajo dhe mbështet të rinjtë për të vendosur dhe përmeshur qëllime arsimore, punësimi dhe angazhimi në komunitet
- Lehtëso dhe siguro reagime për personat që mendojnë gjatë çdo seance
- Angazho, inkurajo dhe kryej përcaktimin e qëllimit që personi i mentorit të përfundojë me sukses Planin Pas Kujdesit
- Vëzhgo, vlerëso dhe kryej detyrat e tjera administrative përkatëse të programit
- Puno në bashkëpunim dhe në konsultim me Koordinatorin e Programit për të informuar më mirë angazhimin në vazhdim me të mentoruarin
- Merrni pjesë në mundësitë përkatëse të zhvillimit profesional
- Merrni pjesë në seanca të mbikëqyrjes, monitorimit dhe vlerësimit me koordinatorin / mbikëqyrësit.

Angazhimi i kohës

- Bëni një angazhim një vjeçar
- Kaloni një minimum prej dy deri në tre orë në muaj një-për-një me një të mentoruar
- Komunikoni me të mentoruarin
- Merrni pjesë në një sesion fillestar trajnimi gjashtë orë dhe seanca shtesë trajnimi
- Merrni pjesë në ngjarje opsionale të grupit mentor / i mentoruar , grupe mbështetëse të mentorit dhe ngjarje të njohjes së programit

Kërkesat e pjesëmarrjes

- Të jetë së paku 21 vjeç
- Jini të interesuar për të punuar me të rinjtë
- Të jetë i gatshëm t'i përmbahet të gjitha politikave dhe procedurave të programit
- Jetë i gatshëm për të përfunduar procesin e aplikimit dhe shqyrtimit
- Të jetë i besueshëm dhe i qëndrueshëm në përmeshjen e angazhimeve kohore
- Merrni pjesë në seancat e trajnimit të mentorit siç përshkruhet
- Të jetë i aftë të komunikojë rregullisht me stafin e projektit, të paraqesë informacione për aktivitetet dhe të marrë reagime konstruktive në lidhje me aktivitetet e mentorimit
- Keni një histori të pastër kriminale
- Mos përdorni barna të paligjshme
- Mos përdorni alkool ose substanca të kontrolluara në mënyrë të papërshtatshme
- Të mos jetë aktualisht në trajtim për abuzim të substancave dhe të ketë një periudhë jo varëse prej të paktën pesë vjet
- Të mos jetë aktualisht në trajtim për një çrregullim mendor ose të shtruar në spital për të tilla në tre vitet e fundit.

Procesi i përputhjes

- Përputhjet do të bëhen në lidhje me moshën, interesat, identitetet kulturore dhe të tjera etj.
- Do të tregohet kujdes për të siguruar që të dy palët, mentorët dhe të mentoruarit/mentorin të ndjehen të qetë me lidhjen e tyre dhe të kenë mundësi të njohin njëri-tjetrin

Cilësi të dëshirueshme

- Dëgjues i aftë, aktiv dhe reflektues
- Inkurajues dhe mbështetës
- I durueshëm dhe fleksibël
- Tolerant dhe respektues i dallimeve individuale dhe kulturore

Përfitimet

- Përbushja personale përmes kontributit në komunitet dhe individëve të rinj
- Kënaqësi për të ndihmuar dikë të rritet, përparojë dhe të arrijë qëllimet
- Seanca trajnimi dhe aktivitete në grup
- Mbështetje e vazhdueshme personale, mbikëqyrje për të ndihmuar lidhjen të ketë sukses
- Aktivitetet e grupit mentor / i mentoruar, bileta komplimente për ngjarje në komunitet, ngjarje për njohjen e pjesëmarrësve
- Aftësi të rritura në punën me të rinjtë
- Fitoni aftësi të transferueshme dhe përvojë në vend për të përmirësuar profilin profesional
- Aftësi të rritura në punën e rinisë
- Takoni dhe bashkëveproni me njerëz të rinjë dhe merrni mundësi të reja

Procesi i aplikimit dhe shqyrtimit

- Aplikim i shkruar
- Kontrolli i historisë kriminale: regjistri shtetëror, abuzimi i fëmijëve dhe neglizhenca, regjistri i shkelësve seksualë
- Ndërhyrje personale
- Siguroni tre referenca personale
- Merrni pjesë në trajnimin e mentorit gjashtë orë
- Procesi i shqyrtimit paraprak (aplikimi, ndërhyrja, referencat, vlerësimi, etj)

EQUAL OPPORTUNITIES
Minorities and Women Encouraged To Apply

SHTOJCA 3: Fletë Kontakti E Mentorit

Emër	
Mbiemër	
Numër telefoni	
Numrin e telefonit celular	
e-mail	
Adresa e punës	
Adresa e shtëpisë	
Komente	

SHTOJCA 4: KONTRATA E MENTORIT

KONTRATA E MENTORIT

Emri: _____ Data: _____

Duke zgjedhur të marr pjesë në programin e mentorimit "PAS KËSAJ ÇFARË NDODH?" , unë jam dakord të:

- Ndjek të gjitha rregullat dhe udhëzimet siç përshkruhen nga koordinatori, trainimi i mentorit, politikat dhe procedurat e programit, dhe kjo kontratë.
- Të jem fleksibël dhe të siguroj mbështetjen dhe këshillat e nevojshme për të ndihmuar të mentoruarin tim të ketë sukses
- Angazhohem në marrëdhënie me një mendje të hapur
- Bëj një angazhim njëvjeçar për t'u përputhur me të mentoruarin tim
- Takoj të paktën tre orë në muaj - me të mentoruarin tim
- Bëj të paktën kontakt me të mentoruarin tim
- Marr lejen e prindit / kujdestarit për të gjitha kohërat e takimit të paktën tre ditë përpara, nëse është e mundur
- Të njoftoj në kohë për takime të planifikuara ose telefonoj të mentoruarin tim të paktën 24 orë më parë nëse nuk jam në gjendje të bëj një takim
- Dorëzoh orarin dhe aktivitetet mujore të mbledhjes tek koordinatori, dhe komunikoj rregullisht dhe hapur me koordinatorin sipas kërkesës
- Marr pjesë në aktivitetet në grup
- Informoj koordinatorin për çdo vështirësi ose fushë shqetësimi që mund të lindë në marrëdhënie
- Mbjaj çdo informacion që i mentoruari im më thotë konfidencial përveç rasteve kur ballafaqohen çështjet që përfshijnë sigurinë / shëndetin / mirëqenien e të mentoruarit tim ose të tjerëve
- Kurrë mos të jem në prani të të mentoruarit tim, kur kam ose konsumoj alkool, duhan ose substanca të kontrolluara
- Marr pjesë në një proces mbylljeje kur të vijë koha
- Njoftoj koordinatorin nëse kam ndonjë ndryshim në adresë, numrin e telefonit ose statusin e punës
- Marr pjesë në seanca trajnimit të mentorit gjatë shërbimit
- Pranoni mbështetje nga koordinatori / mbikëqyrësi / vlerësuesi / programi i mentorit të programit

_____ (Vendosni Inicialet) Unë e kuptoj se pas mbylljes së marrëdhënies, kontakti i ardhshëm - nëse personi i mentoruar nuk është në fushëveprimin e Programi i mentorimit "PAS KËSAJ ÇFARË NDODH?", mund të ndodhë vetëm me konsensusin e ndërsjellë të mentorit, të mentoruarit dhe prindit / kujdestarit. Jam dakord të ndjek të gjitha përcaktimet e mësipërme të këtij programi, si dhe çdo kusht tjetër siç udhëzohet nga koordinatori në këtë kohë ose në të ardhmen.

Nënshkrimi: _____ Data: _____

SHTOJCA 5: KONTRATA E TË MENTORUARIT

KONTRATA E TË MENTORUARIT

Emri: _____ Data: _____

Duke zgjedhur të marr pjesë në programin e mentorimit “PAS KËSAJ ÇFARË NDODH?” , unë jam dakord të:

- Ndjek të gjitha rregullat dhe udhëzimet siç përshkruhen nga koordinatori i programit, trainimi i mentorit, politikat e programit dhe kjo kontratë.
- Kem një qëndrim pozitiv dhe të jem respektues ndaj mentorit tim
- Bëj një angazhim një vjeçar për t'u përputhur me mentorin tim
- Takoj të paktën tre orë në muaj me mentorin tim
- Bëj të paktën kontakt me me mentorin tim
- Marr lejen e prindit / kujdestarit për të gjitha kohërat e takimit të paktën tre ditë përpara, nëse është e mundur
- Bëhem gati në kohë për takime të planifikuara ose të telefonoj mentorin tim të paktën 24 orë më parë nëse nuk jam në gjendje për të bërë një takim
- Diskutoj mbi oraret dhe aktivitetet mujore të takimit me koordinatorin e programit dhe komunikoni hapur me koordinatorin e programit sipas kërkesës.
- Informoj koordinatorin e programit për çdo vështirësi ose fushë shqetësimi që mund të shfaqet në këtë marrëdhënie
- Marr pjesë në një proces mbylljeje kur të vijë koha
- Njoftoj koordinatorin e programit nëse kam ndonjë ndryshim në adresë ose në numrin e telefonit
- Marr pjesë në seancat e trajnimit për të mentoruarit, çdo herë që organizohet gjatë procesit të mentorimit.

_____ (Vendos Inicialet) E kuptoj që pas mbylljes së ndeshjes, kontakti i ardhshëm me mentorin tim është përtej fushëveprimit të Programit Mentorues “PAS KËSAJ ÇFARË NDODH?” dhe mund të ndodhë vetëm me konsensusin e ndërsjellë të mentorit, të mentoruarit dhe prindit / kujdestarit tim. Jam dakord të ndjek të gjitha përcaktimet e mësipërme të këtij programi, si dhe çdo kusht tjetër siç udhëzohet nga koordinatori i programit në këtë kohë ose në të ardhmen.

Nënshkrimi: _____ Data: _____

SHTOJCA 6: POLITIKA E KONFIDENCIALETIT TË MENTORIMIT

POLITIKA E KONFIDENCIALITETIT

Data e pranimit të Politikës ___/___/___

Data e Amendimit të Politikës ___/___/___

Është politika e programit të mentorimit PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? për të mbrojtur konfidencialitetin e mentorëve, të mentoruarve dhe kujdestarëve/eve të tyre. Dosjet / regjistrimet e programit të mentorimit PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? të cilat përfshijnë informacione personale, konfidenciale të marra nga mentorët, të mentoruarit dhe ofruesit e kujdesit, konsiderohen pronë e PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? dhe nuk janë të disponueshme për rishqyrtim nga dikush tjetër përveç PAS KËSAJ ÇFARË NDODH?

Mentorizimi i stafit të Programit. Programi i mentorimit PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? kërkon ndjekjen nga stafi dhe mentorët:

- Punonjësit e programit do të ndajnë vetëm informacione rreth mentorëve, të menttoruarve dhe familjeve të tyre me koordinatorin e programit.
- Të gjithë mentorët e ardhshëm, të mentoruarit dhe prindërit / kujdestarët duhet të informohen për shtrirjen dhe kufizimet e konfidencialitetit nga PAS KËSAJ ÇFARË NDODH?
- Mentorizimi i stafit të Programit.
- Mentorët janë të detyruar të mbajnë konfidencial informacionin rreth personit të mentoruar dhe kujdestarit të tyre.

Kufijtë e konfidencialitetit

Informacioni nga regjistrimet e mentorit dhe të mentoruarit mund të shpërndalet me individë ose organizata në kushtet e mëposhtme:

- Informacioni mund të ndahet me pjesëmarrësit e tjerë, individë ose organizata të tjera vetëm pas marrjes së formularëve të nënshkruar të "lëshimit" nga mentorët, të mentoruarit dhe / ose kujdestarët.
- Stafi i programit dhe vullnetarët janë reporterë të detyrueshëm dhe si të tillë duhet të zbulojnë informacione rreth abuzimit / neglizhencës së një fëmije ose informacione që tregojnë se një mentor ose i mentoruar ka ndërmend të dëmtojë veten ose të tjerët.
- Nëse anëtarët e programit marrin informacion në çdo pikë të procesit të lidhjes që një mentor po përdor substanca të paligjshme, ekziston një histori kriminale e çdo lloji, ose është duke përdorur në mënyrë jo të duhur alkool ose substanca të tjera të kontrolluara, informacioni mund të ndahet me koordinatorin e programit
- Informacioni zakonisht ndahet midis palëve kryesore (i mentoruari, mentor, kujdestar) kur një mentor konsiderohet. Sidoqoftë, identiteti i plotë i lidhjes së ardhshme, përfshirë emrat, adresat dhe statuset ndahen vetëm pasi palët e përfshira janë takuar dhe rënë dakord të përputhen zyrtarisht. Secila palë ka të drejtë të refuzojë lidhjen e propozuar bazuar në informacionin anonim të dhënë atyre. Informacioni që duhet të ndahet mund të përfshijë: moshën, seksin, racën, fenë, interesat, hobi, punësimin, martesën ose statusin e familjes, preferencën seksuale, situatën e jetesës, arsyet e aplikimit në program, kriteret e përputhjes, etj.

SHTOJCA 7: RAPORTI I SESIONIT PËR MENTORËT

RAPORTI I SESIONIT PËR MENTORËT

Për t'u plotësuar pas çdo seance mësimore:

Emri i mentorit:	
Emri i mentorit:	
Date:	
Numri i seancës:	
Kohëzgjatja e seancës:	
Temat kryesore të mbuluara	
Çeshtjet për t'u kthyer	
Pikat kryesore të të mësuarit për mentorin	
Pikat kryesore të të mësuarit për të mentoruarin	
Pika veprimi për mentorin	
Pika veprimi për të mentoruarin	
Shqetësime ose komente të mëtejshme	
Data e seancës tjetër:	

Nënshkrimi: _____ Data: _____

Aneksi 8: DEKLARATA E KONFIDENCIALITETIT TË MENTORIMIT

DEKLARATA E KONFIDENCIALITETIT TË MENTORIMIT

Që një marrëdhënie mentori të zhvillohet, si mentori ashtu edhe i mentoruari duhet të mendojnë se diskutimet për çështje private ose probleme janë duke u trajtuar me diskrecionin. Qëllimi i kësaj marrëveshje është të mbrojë si mentorin ashtu edhe të mentoruarin nga shkelja e konfidencialitetit gjatë procesit të mentorimit.

Unë, _____, jam dakord të ruaj konfidenciale specifikat e diskutimeve të mia me mentorin / të mentoruarin tim, përveç nëse jepet leje për të dhënë këtë informacion me të tjerët. Unë jam gjithashtu i inkurajuar të diskutoj çdo shqetësim që kam në lidhje me përvojën time të mentorimit - me Koordinatorin e Programit të mentorëve. Koordinatorin e Programit të mentorimit do të ruajë konfidencialitetin, përveç nëse një shkelje e konfidencialitetit është e nevojshme për të ruajtur sigurinë personale të dikujt.

Unë e kuptoj që një kopje e kësaj marrëveshje do t'i jepet mentorit / të mentoruarit tim dhe do të marr gjithashtu një kopje të marrëveshjes së tij të nënshkruar.

Nënshkrimi: _____ Data: _____

Aneksi 9: Profili i Mentorit

Tabela e mëposhtme paraqet karakteristikat themelore të mentorit potencial për projektin PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? Këto karakteristika mund të përdoren si kriter pranimi ose refuzimi të një mentori të mundshëm:

Mosha	Jo e rëndësishme
Kombësia	Jo me rëndësi, edhe pse do të ishte e dëshirueshme që të ketë mentorë të të njëjtave nacionalitete si të të mentoruarit
Seksi	Jo e rëndësishme. Preferenca e të mentoruarit duhet të merret në konsideratë.
Arsimi	Diplomuar në studimeve humaniste (psikologji, punë sociale, arsim, etj). Shkallë të tjera pranohen gjithashtu për sa kohë që mentori i mundshëm ka marrë pjesë në një lloj edukimi shoqëror
Profesioni	Preferohet një kërkues social (psikolog, punonjës social, trajner, edukator, etj.). Profesionet e tjera janë gjithashtu të mirëpritura, veçanërisht nëse kjo është dëshirë e mentoruarve. Këta profesionistë mund të jenë pjesë e personelit të institucionit të kujdesit ose ata mund të jenë vullnetarë, por edhe ata kanë marrë pjesë në trajnime në lidhje me institucionin dhe grupin e të rinjve që ai shërben.
Disponueshmëria	Mentorët e mundshëm duhet të jenë të disponueshëm dhe fleksibël në lidhje me takimet ballë për ballë që do të kenë ata me të mentoruarit e tyre. Ato gjithashtu duhet të jenë të disponueshëm për komunikim telefonik ose postë, me personat e moshuar, të paktën një herë në javë. Mentorët gjithashtu duhet të deklarojnë disponueshmërinë e tyre për takime - me mbikëqyrësit e programit, takime trajnimi, takime vlerësimi dhe ngjarje të mundshme shoqërore për të marrë pjesë me mentorët e tyre.
Interesat Personale	Nuk ka listë të veçantë të interesave ose aktiviteteve argëtuese për mentorin e mundshëm. Sidoqoftë, një interes aktiv për sportin, muzikën, lojërat, mjedisin ose çështjet sociale është i mirëpritur. Çdo interes tjetër specifik duhet të varet nga dëshirat e të mentoruarve.
Karakteristikat e Personalitetit	Lista e mëposhtme përfshin disa nga karakteristikat themelore për një mentor për personat që largohen nga kujdesi Lista nuk është shteruese. <ul style="list-style-type: none"> • i shoqërueshëm • i besueshëm • pozitiv • dëgjues aktiv • i duruar • këmbëngulës • jo gjykues • fleksibël • krijues • i respektueshëm • me një sens humori • i ndjeshëm • përgjegjës • ndershëm • i kujdesshëm
Përvoja në mentorim	E dëshirueshme
Përvoja në punën me të rinjtë në kujdes dhe fëmijët	E dëshirueshme
Përvoja në mentorimin e të rinjve dhe fëmijëve	E dëshirueshme

Aneksi 10: Pyetjet e Intervistës për Mentorin

Ky është modeli që do të përdoret për intervistimin e mentorëve të mundshëm. Dokumenti do të plotësohet nga ndërmjetësit, d.m.th. komiteti i mentorëve.

Emri i Aplikanti:
Intervistues:
Data:

1. Pse do të bëhesh mentor i të rinjve që largohen nga përkujdesi??
2. Pse mendoni se mund të ndihmoni një të ri nëpërmjet mentorimit? (nëse nuk përgjigjet në pyetjen # 1)
3. Cilat mendoni se janë pikat tuaja të forta?
4. Po dobësitë tuaja?
5. Me çfarë lloj fëmije do të dëshironit të përputheni?
6. A do të jeni në gjendje të përmbushni angazhimet e programit - orë në muaj me kontakte javore për një vit?
7. Si ishte fëmijëria juaj?
8. A keni abuzuar apo ngacmuar ndonjëherë një të ri?
9. A jeni arrestuar ndonjëherë? Nëse po, kur dhe për çfarë?
10. A përdorni aktualisht ndonjë alkool, ilaç ose duhan?
11. A i je nënshtruar ndonjë trajtimi abuzimit me alkoolin ose substancat?

12. A jeni trajtuar apo shtruar ndonjëherë në spital për një gjendje mendore?

13. A keni ndonjë përvojë në lidhje me fëmijët? Nëse po, a do ju ndihmojë juve në bashkëpunimin me të mentoruarin tuaj?

14. Me cilat sfida mendoni se të rinjtë përballen sot se ata kanë nevojë për ndihmë më së shumti?

15. Mentorimi i një personi të ri është një përgjegjësi e madhe dhe mund të ndryshojë jetën e mentorit dhe të të mentoruarit. Çfarë shpresoni të përfitoni nga përvoja dhe çfarë shpresoni që i mentoruari të përfitojë nga marrëdhënia??

16. Mentorimi i një personi të ri është një përgjegjësi e madhe dhe mund të ndryshojë jetën e mentorit dhe të mentorit. Farë shpresoni të përfitoni nga përvoja dhe çfarë shpresoni që mentori të përfitojë nga marrëdhënia?

17. Çfarë lloje aktivitete mund të bëni me një të mentoruar?

18. Kush tjetër mund të jetë i pranishëm në çdo kohë të caktuar kur jeni me të mentoruarin tuaj?

19. Çfarë hobi apo interesi keni?

20. Në këtë pikë, sqaroni çdo çështje shqetësuese që lind nga aplikimi me shkrim.

21. A kenindonjë pyetje në lidhje me programin?

Komente të intervistues:

Pranuar

Refuzuar

Aneksi 11: Studimi i Interesave të Mentorëve

Studimi i Interesave të Mentorëve

Emri: _____ Data: _____

Ju lutemi plotësoni të gjitha sa vijon. Ky studim do të ndihmojë projektin PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? të dijë më shumë rreth jush dhe interesave tuaja dhe të na ndihmojë të gjejmë një lidhje të mirë për ju.

Cilat janë kohërat më të përshtatshme për ju që të takoheni me të mentoruarin tuaj? Ju lutemi kontrolloni të gjitha ato që vlejnë.

Ditët e javës Koha e drekës Pas shkollës Mbrëmjet Weekends Të tjera

Ju lutemi tregoni grupmoshat (grupet) për të cilat jeni të interesuar të punoni:

Mosha: __11-14 __15-18 __19-21 Etniteti: _____

A flisni ndonjë gjuhë tjetër përveç anglishtes? Nëse po, cilat?

A mund të jesh në gjendje për të parë kur një fëmijë ka aftësi të kufizuara? Nëse është kështu, ju lutemi specifikoni aftësi të kufizuara që do të jeni në gjendje të vlerësoni. _____

-Cilat janë gjërat e preferuara që ju pëlqen të bëni me njerëzit e tjerë?

Cilat janë lëndët tuaja të preferuara për të lexuar?

Çfarë është puna juaj dhe si e zgjidhët këtë fushë?

Çfarë është një qëllim që ju keni vendosur për të ardhmen?

Nëse do të mund të mësonit diçka të re, çfarë mund të jetë?

Cilin personi e admironi më shumë dhe përse?

Përshkruani të Shtunën tuaj ideale.

Ju lutemi kontrolloni të gjitha aktivitetet që ju interesojnë:

Çiklizëm Kampe Shkencë Gatim Bibliotekë Futboll Basketboll Televizion
 Hiking Lundrimi Muzikë Sport Yoga Kinema Teatër Stilim
 Golf Not Kopshtari Parqe Skateboard Gatim Shkrim
 Peshkimi Kafshët / Kafshët shtëpiake Piktura / Fotografitë Games Lojëra Bordi Pazar

Shënoni ndonjë fushë tjetër me interes të veçantë:

Preferencat specifike për mentorin tuaj:

Aneksi 12: Studimi i Interesave të të mentoruarit

Studimi i Interesave të të mentoruarit

(Për t'u plotësuar nga të rinjtë)

Emri: _____ Data: _____

Ju lutemi plotësoni të gjitha sa vijon. Ky studim do të ndihmojë projektin PAS KËSAJ ÇFARË NDODH? të dijë më shumë rreth jush dhe interesave tuaja dhe të na ndihmojë të gjejmë një lidhje të mirë për ju.

Cilat janë kohërat më të përshtatshme për ju që të takoheni me të mentoruarin tuaj? Ju lutemi kontrolloni të gjitha ato që vlejnë.

Ditët e javës Koha e drekës Pas shkollës Mbrëmjet fundjavat Të tjera

A flisni ndonjë gjuhë tjetër përveç anglishtes? Nëse po, cilat gjuhë??

Cilat janë disa nga gjërat e preferuara që ju pëlqen të bëni me njerëzit e tjerë?

cilat janë lëndët tuaja të preferuara në shkollë?

Nëse do të mund të mësonit për një punë / karrierë, çfarë do të ishte?

cilat janë lëndët tuaja të preferuara për të lexuar?

cili është një qëllim që keni vendosur për të ardhmen?

Nëse do të mund të mësonit diçka të re, çfarë do të ishte?

cilin person e admironi më shumë dhe pse?

Përshkruani të Shtunën tuaj ideale:

Ju lutemi kontrolloni të gjitha aktivitetet që ju interesojnë:

Çiklizëm Kampe Shkencë Gatim Bibliotekë Futboll Basketboll Televizion

Hiking Lundrimi Muzikë Sport Yoga Kinema Teatër Stilim

Golf Not Kopshtari Parqe Skateboard Gatim Shkrim

Peshkimi Kafshët / Kafshët shtëpiake Piktura / Fotografitë Games Lojëra Bordi Pazar

Shënoni ndonjë fushë tjetër me interes të veçantë:

Preferencat specifike për mentorin tuaj:

Aneks 14: Vlerësimi i Trajnimit

Fletë vlerësimi për kursantët

Emri: _____ Data: _____

Ju lutemi vlerësoni trajnimin në të cilin morët pjesë. Për Pjesën 1, përgjigjet tuaja do të jenë në shkallën e parashikuar 1 (as-pak) në 5 (shumë). Për Pjesën 2 do t'ju kërkohet të shkruani përgjigjet dhe komentet tuaja për pyetjet përkatëse.

Pjesa 1.

Ju lutemi jepni përgjigjet tuaja për pyetjet / deklaratat e mëposhtme, duke shtypur kutinë:

1. Unë jam i kënaqur me organizimin e përgjithshëm të trajnimit.

1	2	3	4	5

2. Jam i kënaqur me kohëzgjatjen e trajnimit

1	2	3	4	5

3. Unë jam i kënaqur me përmbajtjen e trajnimit.

1	2	3	4	5

4. Unë jam i kënaqur me njohuritë, aftësitë dhe kompetencat e trenerit.

1	2	3	4	5

5. Unë jam i kënaqur me materialet edukative të trajnimit.

1	2	3	4	5

6. Unë e kuptoj plotësisht rolin tim si mentor i të rinjve në përkujdesje.

1	2	3	4	5

7. Ndihem i përgatitur për të marrë rolin e mentorit për të rinjtë në përkujdesje.

1	2	3	4	5

8. Kohëzgjatja e trajnimit është efikase.

1	2	3	4	5

9. Jam i kënaqur me infrastrukturën e trajnimit.

1	2	3	4	5

10. Përgatitja e trajnimit është e kënaqshme.

1	2	3	4	5

Pjesa 2

Ju lutemi, jepni përgjigjen tuaj në pyetjet vijuese:

11. Cila ishte gjëja më e rëndësishme që mësuat gjatë trajnimit?

12. Cilat janë sugjerimet për të përmirësuar trajnimin?

13. Përkruani përvojën tuaj të përgjithshme të trajnimit:

14. Në cilat fusha të tjera tematike do të dëshironit të trajnoheni?

Shtojca 15: Protokoli i përfundimit

Marrëdhëniet mentoruese përfundojnë në mënyrë ideale si në një rast të parashikuar dhe është e rëndësishme që të keni një person që merret me të. Projekti ka krijuar protokoll mbylljeje, pasi është thelbësore që koordinatori mentorues të lehtësojë mbylljen e marrëdhënies në atë mënyrë që pohon kontributet e mentorit dhe të të mentoruarit, duke i lejuar të dy individëve mundësinë për të vlerësuar përvojën.

Sipas protokollit përmbyllës, hapat që duhet të merren për mbylljen e marrëdhënies së mentorimit janë si më poshtë:

1. Koordinatori i mentorit lehtëson mbylljen e marrëdhënies në një mënyrë që afirmon kontributet e mentorit dhe të mentoruarit, duke i lejuar të dy individëve mundësinë për të vlerësuar përvojën.
2. Koordinatori mentorues zhvillon intervistën përmbyllëse (shiko më poshtë)
3. Në takimin e fundit, mentori dhe i mentoruari duhet të diskutojnë kujtime të kohërave të bukura që kanë pasur së bashku dhe të marrin pjesë në një aktivitet të veçantë (për shembull, mentori / i mentoruari bëjnë kartolinat ose letrat për njëri-tjetrin dhe i shkëmbejnë ato).

Intervista përmbyllëse për mentorin

Ju lutemi përdorni pyetjet e mëposhtme si një bazë fillestare për intervistën tuaj. Përfshini ndonjë pyetje shtesë që besoni se ka të bëjë me programin tuaj.

1. Cila ishte arsyeja për t'i dhënë fund marrëdhënies së mentorimit?
2. A ka ndonjë burim apo mbështetje shtesë që programi mund të sigurojë për të gjithë marrëdhënien për të vazhduar?
3. Si e vlerësoni përvojën tuaj në programin e mentorimit?
4. Cili ishte momenti juaj i preferuar gjatë marrëdhënies tuaj mentoruese?
5. Si ka qenë marrëdhënia e mentorimit kuptimplotë / e dobishme?
6. A planifikoni të vazhdoni në programin e mentorimit?
7. Dëshironi të përputheni përsëri me të njëjtin të mentoruar?
8. A keni ndjerë mbështetje nga stafi i programit të mentorimit?
9. Në cilat mënyra mund të përmirësohet programi i mentorimit për t'ju mbështetur më mirë?

Intervista Përmbyllëse për të mentoruarit

Ju lutemi përdorni pyetjet e mëposhtme si një bazë fillestare për intervistën tuaj. Përfshini ndonjë pyetje shtesë që besoni se ka të bëjë me programin tuaj.

1. Cila ishte arsyeja për t'i dhënë fund marrëdhënies së mentorimit?
2. Si e vlerësoni përvojën tuaj në programin e mentorimit?
3. Në ç'mënyrë ka qenë e dobishme marrëdhënia juaj me mentorin tuaj?
4. Cili ishte një nga kujtimet tuaja të preferuara të marrëdhënies tuaj mentoruese?
5. A planifikoni të vazhdoni në programin e mentorimit?
6. A dëshironi të përputheni përsëri me të njëjtin mentor?
7. Në cilat mënyra mund të përmirësohet programi i mentorimit për ta bërë atë një përvojë më të mirë për ju