



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΜΕΝΤΟΡΕΣ

“Now What?: Preparing and Empowering Youth Leaving Care”



Erasmus+



Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	2
Το Στοιχείο Mentoring	3
Θεωρία του Mentoring	3
Γενική Εισαγωγή στη Διαδικασία του Mentoring	5
Διάφορα είδη Mentoring	6
Προγράμματα Mentoring για παιδιά σε δομές παιδικής προστασίας.....	8
Εγχώρια, Διεθνής και Ευρωπαϊκή Εμπειρία.....	8
Αρχές και Διαδικασίες του Στοιχείου Mentoring	10
Αρχές Mentoring	10
Διαδικασίες Mentoring	11
Στάδια	11
Στελέχωση, Εκπαίδευση και ο κατάλληλος Μέντορας.....	13
Κατευθυντήριες Αρχές για αποτελεσματική στελέχωση μεντόρων	13
Βασικές αρχές της εκπαίδευσης του μέντορα.....	16
Αρχές για επιτυχή αντιστοίχιση μεταξύ μέντορα και εκπαιδευόμενου.....	18
Παροχή Εποπτείας και Στήριξης.....	20
Στόχοι, οφέλη και προκλήσεις σχετικά με την εποπτεία της διαδικασίας του mentoring	20
Βασικά στοιχεία για την εποπτεία και τη στήριξη (π.χ. προφίλ του επιτηρητή, διάρκεια και συχνότητα των συνεδρείων εποπτείας, ρόλος των επαγγελματιών κλπ)	20
Πόροι και Υπηρεσίες Μέντορα.....	23
Εργαλεία και Πόροι για τον μέντορα.....	23
Τήρηση αρχείων	23
Αποδεκτές και αποφευκτές ενέργειες του μέντορα	23
Συμβόλαιο για το Mentoring	24
Αρχή Εμπιστευτικότητας	24
Πολιτικές Προστασίας του Παιδιού.....	24

Το παρόν έγγραφο με τίτλο “Εγχειρίδιο για Μέντορες” έχει εκπονηθεί ως μέρος της Δράσης 3 (Output 3: Το Στοιχείο Mentoring) στα πλαίσια του προγράμματος Erasmus+ “Now What?: Preparing and Empowering Youth Leaving Care”.

Το Εγχειρίδιο για Μέντορες αποτελεί το θεωρητικό υπόβαθρο βάσει του οποίου θα αναπτυχθεί και θα εφαρμοστεί η διαδικασία του mentoring, σε παιδιά και νέους που πρόκειται να εγκαταλείψουν τις δομές προστασίας. Ο γενικός στόχος του προγράμματος “Now What?” είναι η ανάπτυξη μιας ολιστικής προσέγγισης που θα συμβάλει στην παροχή καθοδήγησης για την αποτελεσματική εκπαίδευση, την εργασία, την διαβίωση σε μια κοινότητα και την υποστήριξη όταν οι νέοι αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες δυσκολίες, αναπόφευκτες κατά την μετάβασή τους από τις δομές φροντίδας και προστασίας στην ενηλικίωση και την ανεξαρτησία.

Το πρόγραμμα αναπτύσσει και εφαρμόζει διάφορες δραστηριότητες με στόχο να προετοιμάσει τα παιδιά και τους νέους να αποχωρήσουν από τις δομές φροντίδας της χώρας τους και να εισέλθουν στην ανεξάρτητη ενήλικη ζωή. Οι δραστηριότητες περιλαμβάνουν ένα ερευνητικό στάδιο, όπου εκφράζονται οι ανάγκες τους για εκπαίδευση, μια εκπαιδευτική διαδικασία κατά την οποία οι νέοι θα εκπαιδευτούν σε συγκεκριμένες δεξιότητες ζωής και τέλος δραστηριότητες ενδυνάμωσης, η σημαντικότερη εκ των οποίων είναι η οικοδόμηση μιας σχέσης mentoring μεταξύ κάθε συμμετέχοντος νέου που εξέρχεται από δομή προστασίας και ενός ενήλικα. Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος της Δράσης 3 είναι ο προσεκτικός σχεδιασμός και η δόμηση του συστήματος Mentoring του προγράμματος “Now What?”. Η σημασία της παρούσας Δράσης είναι κομβική, καθώς θα προσφέρει στους απερχόμενους δομών φροντίδας πρόσβαση σε ένα έμπειρο και ώριμο άτομο, με το οποίο θα σχεδιάσουν ένα πλάνο, προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες του συμβουλευόμενου – σε τομείς όπως η στέγαση, η εκπαίδευση, και οι οικονομικές και προσωπικές ανάγκες. Το σχέδιο αυτό με τίτλο, “Πλάνο Ζωής” (After Care Plan), είναι το τελικό αποτέλεσμα του προγράμματος και θα περιλαμβάνει την λεπτομερή πορεία δράσης για το κάθε άτομο που εγκαταλείπει τη δομή φροντίδας και προστασίας και αρχίζει την ανεξάρτητη ζωή του ως ενήλικας.

Το παρόν έγγραφο, παρουσιάζει το θεωρητικό υπόβαθρο πάνω στο οποίο έχει σχεδιαστεί η διαδικασία του mentoring για το “Now What?” και περιλαμβάνει πρακτικές πληροφορίες για τους εν δυνάμει μέντορες που συμμετέχουν στη διαδικασία. Έχει δημιουργηθεί στα Αγγλικά και θα διαμορφωθεί με προσαρμοσμένη μετάφραση στις γλώσσες των εταίρων του “Now What?” (Ρουμανικά, Ελληνικά, Αλβανικά και Πορτογαλικά) προκειμένου να εφαρμοστεί σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες.

Το Στοιχείο “Mentoring”

Θεωρία του Mentoring

Το Mentoring είναι μια σχέση μεταξύ ενός μέντορα και ενός συμβουλευόμενου. Το Mentoring ορίζεται ως μια διαπροσωπική σχέση, μεταξύ δύο ατόμων, στην οποία ένας ειδικός ή ένα ενήλικο άτομο παρέχει εθελοντικά χρόνο για να διδάξει, υποστηρίξει και να ενθαρρύνει ένα άλλο. Ο όρος μέντορας προέρχεται από την ελληνική μυθολογία από το όνομα ενός γέρου (Μέντωρ) στον οποίο ο Οδυσσεύς εμπιστεύτηκε το σπίτι και τον γιό του, τον Τηλέμαχο, όταν έφυγε στο δεκαετές ταξίδι του Τρωικού Πολέμου. Ο Μέντωρ βοήθησε το αγόρι να γίνει ένας νεαρός άντρας και μερικές φορές του έσωσε τη ζωή. Η έννοια του mentoring συνδέεται με την συναισθηματική υποστήριξη και καθοδήγηση που συνήθως παρέχεται από ένα ώριμο άτομο σε ένα νεότερο άτομο που ονομάζεται προστατευόμενος ή συμβουλευόμενος. Υπάρχει πλέον αποκρυστάλλωση του όρου στην πρόσφατη βιβλιογραφία για το mentoring. Το mentoring μεταδίδει γνώση σε διάφορα θέματα, διευκολύνει την προσωπική ανάπτυξη, ενθαρρύνει σοφές επιλογές, και βοηθά τον συμβουλευόμενο να κάνει επιτυχείς μεταβάσεις στη ζωή του. Σε άλλες πηγές αναφέρεται ότι η πλειοψηφία της βιβλιογραφίας κυρίως εξετάζει το mentoring σε συνάρτηση με την προσωπική ανάπτυξη με τον μέντορα ως φίλο, οδηγό σταδιοδρομίας, πηγή πληροφοριών και πνευματικό οδηγό.

Οι μέντορες είναι παντού στις μέρες μας. Βρίσκονται σε σχολεία, κολλέγια, χώρους εργασίας καθώς και σε ποικίλα έργων που βοηθούν τους νέους που χαρακτηρίζονται ως “μειονεκτούντες”, “κοινωνικά αποκλεισμένοι” ή “ευάλωτοι”. Η ‘Μεγάλη Ιδέα’ του mentoring προέρχεται από τις Ηνωμένες Πολιτείες όπου τα πρωτοεμφανιζόμενα, τότε, προγράμματα ‘Big Brother, Big Sister’ πρωτοπόρησαν και η εμπιστοσύνη στις παρεμβάσεις του mentoring τροφοδότησε εκ νέου την επέκτασή τους. Με βάση αυτές τις εξελίξεις, το mentoring έχει καταστεί ως μια σημαντική συνιστώσα των πολιτικών για την νεολαία παγκοσμίως παρ’ όλο που έχει αποτελέσει αντικείμενο περιορισμένης εννοιολογικής εξερεύνησης και μελέτης σχετικά με το επίπεδο αποτελεσματικότητάς του.

Στην βιβλιογραφία, το mentoring χρησιμοποιείται για να περιγράψει πολλά διαφορετικά είδη σχέσεων– δεν υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός ή ταξινόμηση. Παρ’ όλα αυτά, διαφορετικά είδη mentoring διαχωρίζονται με βάση :

- Την προέλευσή τους, είτε ‘φυσική’ που πραγματώνεται εντός της οικογένειας ή της κοινότητας, σε αντιδιαστολή με την “τεχνητή” ή επαγγελματική.
- Το είδος της σχέσης mentoring: ένας προς έναν, ένας προς ομάδα ή και mentoring μεταξύ συνομηλίκων
- Την τοποθεσία που λαμβάνει χώρα το mentoring, για παράδειγμα, μπορεί να διενεργείται mentoring σε ένα σχολείο, σε χώρο εργασίας, ή στο πλαίσιο ενός προγράμματος ή στην τοπική κοινότητα.

Πέρα όμως από αυτές τις περιγραφικές διαστάσεις, έρευνες έχουν υποδείξει διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης στο mentoring. Πρώτα απ’ όλα, ο σκοπός των προγραμμάτων mentoring είναι ποικίλος. Μπορεί να εκκινήσει με mentoring «καθοδήγησης» ή «πρακτικό mentoring» συνδεδεμένο με χειροπιαστά αποτελέσματα, όπως η εύρεση εργασίας, η εκπαίδευση και η κατάρτιση, ή ακόμα και η μείωση της παράνομης συμπεριφοράς, και να συνεχίσει σε μια περισσότερο «εκφραστική» καθοδήγηση συνδεδεμένη με άλλα αποτελέσματα, όπως η ανάπτυξη προσωπικότητας και η αυτοεκτίμηση. Δεύτερον, η διαδικασία του mentoring μπορεί να σχετίζεται τόσο με την «παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών» όσο και με την «συμμετοχικότητα» ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο οι στόχοι ορίζονται από την υπηρεσία (ή το πρόγραμμα) που διοργανώνει το mentoring ή, αντίθετα, ξεκινούν μεν από αυτή, αλλά γίνονται αντικείμενο διαπραγματεύσεως και συμφωνίας μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου.

Το mentoring είναι ένας ολοένα και αυξανόμενο δημοφιλής τρόπος για την παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης σε νέους ανθρώπους που έχουν ανάγκη. Στα πρόσφατα χρόνια έχει παρατηρηθεί ότι το mentoring για νέους ξεκινώντας από ένα σχετικά μικρό πρόγραμμα παρέμβασης σε νέους (συνήθως για νέους από μονογονεϊκές οικογένειες) έχει καταλήξει σε ακρογωνιαίο λίθο των υπηρεσιών για νέους, και εφαρμόζεται σε σχολεία, κοινοτικά κέντρα, θρησκευτικά ιδρύματα, προγράμματα μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, και σε μια μεγάλη ποικιλία άλλων υπηρεσιών και θεσμών που εξυπηρετούν την νεολαία. Την ώρα που σχεδόν κάθε παιδί μπορεί να επωφεληθεί από το mentoring, αυτοί που σχεδιάζουν και εκτελούν τα προγράμματα mentoring, χρειάζονται εξίσου καθοδήγηση και υποστήριξη. Η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού προγράμματος mentoring δεν είναι εύκολη υπόθεση. Υπάρχουν πολλές πτυχές που μπορούν να έχουν μεγάλο αντίκτυπο στους νέους. Πρόσφατη έρευνα σχετικά με το mentoring δείχνει ότι μια βραχύβια, λιγότερο θετική σχέση

mentoring (χαρακτηριστικό των προγραμμάτων που δεν είναι ορθώς σχεδιασμένα) μπορεί ουσιαστικά να έχει αρνητικό αποτέλεσμα στους συμμετέχοντες νέους. Το mentoring έχει τεράστια αξία, αλλά είναι επιτακτική ανάγκη τα προγράμματα mentoring να εφαρμόζουν αποδεδειγμένες βέλτιστες πρακτικές με σκοπό να επιτύχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Το mentoring τα τελευταία χρόνια, έχει αναπτυχθεί έτσι ώστε να αγκαλιάσει ένα εύρος δραστηριοτήτων: από την απλή υποστήριξη ατόμων που αιτούνται απαντήσεις για μια ποικιλία θεμάτων μέχρι την σύνθετη υποστήριξη, η οποία προσιδιάζει με την συμβουλευτική, ανάλογα με τις ανάγκες του εκάστοτε καθοδηγούμενου/ συμβουλευόμενου.

Ένας εύχρηστος ορισμός για το mentoring δόθηκε από τον Eric Parsloe: 'Το Mentoring στοχεύει στο να υποστηρίζει και να ενθαρρύνει τους ανθρώπους να διαχειρίζονται την προσωπική τους μάθηση έτσι ώστε να μπορέσουν να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους, να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, να βελτιώσουν την απόδοσή τους και να γίνουν το άτομο που ονειρεύονται'. Υπάρχουν συγκεκριμένες λέξεις - κλειδιά και φράσεις στον ορισμό του Parsloe που χρήζουν προσοχής:

- Η 'υποστήριξη' και η 'ενθάρρυνση' υποδηλώνουν ότι το mentoring δεν έχει κανονιστικό και επεμβατικό περιεχόμενο.
- Η 'διαχείριση της προσωπικής τους μάθησης' υποδηλώνει ότι η ευθύνη της μάθησης ανήκει στον συμβουλευόμενο/ καθοδηγούμενο.
- 'Η μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων, ανάπτυξη των ικανοτήτων, βελτίωση της απόδοσης' προσδιορίζει το πνεύμα της ανάπτυξης και προόδου που διέπει το mentoring.
- Η φράση 'Το άτομο που ονειρεύονται να γίνουν' διευκρινίζει ότι πρόκειται για ένα άτομο που καθορίζει τους προσωπικούς στόχους του με την απαραίτητη συνεπικουρία.

Είναι επίσης σημαντικό να αναγνωρίσουμε τι δεν είναι το mentoring. Το mentoring δεν είναι συμβουλευτική υπηρεσία καθώς οι συμμετέχοντες καθοδηγούμενοι είναι αρκετά ικανοί ώστε να συμμετέχουν στο mentoring με τους προαναφερθέντες όρους. Αν ένας καθοδηγούμενος έχει αρκετές συναισθηματικές δυσκολίες τότε θα χρειαστεί είτε έναν εξειδικευμένο σύμβουλο που θα του παρέχει υποστήριξη μαζί με έναν καταρτισμένο μέντορα είτε απλά θα χρειαστεί συμβουλευτική καθοδήγηση. Το mentoring επίσης, δεν είναι coaching. Πράγματι, οι μέντορες προσφέρουν μερικές από τις γνώσεις και τις εμπειρίες τις ζωής τους για να βοηθήσουν τους καθοδηγούμενους, αλλά παράλληλα προσέχουν να μην κατευθύνουν και να μην καταχρώνται τον έλεγχο της σχέσης. Το coaching συνήθως απαιτεί μια ελάχιστη και άκρως ελεγχόμενη ανταλλαγή εμπειριών και γνώσεων. Ωστόσο είναι ανάγκη να κατανοήσουμε ότι οι δεξιότητες που σχετίζονται με το mentoring, το coaching και την παροχή συμβουλών έχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά από τα οποία καθοριστικής σημασίας είναι η ενσυναίσθηση, η ενεργητική ακρόαση και οι στοχευμένες ερωτήσεις.

Είναι επίσης σημαντικό να αναγνωρίσουμε τι δεν είναι το mentoring. Το mentoring δεν είναι συμβουλευτική υπηρεσία καθώς οι συμμετέχοντες καθοδηγούμενοι είναι αρκετά ικανοί ώστε να συμμετέχουν στο mentoring με τους προαναφερθέντες όρους. Αν ένας καθοδηγούμενος έχει αρκετές συναισθηματικές δυσκολίες τότε θα χρειαστεί είτε έναν εξειδικευμένο σύμβουλο που θα του παρέχει υποστήριξη μαζί με έναν καταρτισμένο μέντορα είτε απλά θα χρειαστεί συμβουλευτική καθοδήγηση. Το mentoring επίσης, δεν είναι coaching. Πράγματι, οι μέντορες προσφέρουν μερικές από τις γνώσεις και τις εμπειρίες τις ζωής τους για να βοηθήσουν τους καθοδηγούμενους, αλλά παράλληλα προσέχουν να μην κατευθύνουν και να μην καταχρώνται τον έλεγχο της σχέσης. Το coaching συνήθως απαιτεί μια ελάχιστη και άκρως ελεγχόμενη ανταλλαγή εμπειριών και γνώσεων. Ωστόσο είναι ανάγκη να κατανοήσουμε ότι οι δεξιότητες που σχετίζονται με το mentoring, το coaching και την παροχή συμβουλών έχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά από τα οποία καθοριστικής σημασίας είναι η ενσυναίσθηση, η ενεργητική ακρόαση και οι στοχευμένες ερωτήσεις.

Οι βασικές αρχές για έναν καλό μέντορα μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Το mentoring πρέπει να στηρίζεται στον επικοινωνιακό διάλογο όπου ο μέντορας ενθαρρύνει και τροφοδοτεί τον προβληματισμό.
- Η σχέση καθοδήγησης μεταξύ μέντορα και καθοδηγούμενου πρέπει να βασίζεται στην εμπιστοσύνη, την εμπιστευτικότητα, τον αμοιβαίο σεβασμό και την ευαισθησία.
- Η σχέση πρέπει να στηρίζεται σε προσυμφωνημένα όρια και θεμελιώδεις κανόνες που καθορίζουν τα όρια και τις διαφορές ισχύος εντός της σχέσης μέντορα και καθοδηγούμενου.
- Εάν χρειαστεί, οι μέντορες πρέπει να αναζητούν συμβουλές και βοήθεια σχετικά με την διατήρηση και την ανάπτυξη της αλληλεπίδρασης της διαδικασίας του mentoring.
- Ο μέντορας πρέπει να επιτρέπει στον καθοδηγούμενο να καθοδηγεί τη σχέση και να τον ενθαρρύνει να αναλαμβάνει αυξημένες προσωπικές ευθύνες που θα βοηθούν στον αυτό-προβληματισμό και στην βελτίωσή του. Δεν θα πρέπει να υπάρχει επιτακτική ατζέντα θεμάτων και πίεση από τη πλευρά του μέντορα.
- Ο μέντορας πρέπει να βοηθάει τον καθοδηγούμενο να προσδιορίζει στόχους και προκλήσεις και να θέτει προτεραιότητες σχετικά με την προσωπική του ανάπτυξη.
- Οι μέντορες θα πρέπει να αναγνωρίζουν τα οφέλη που αποκομίζουν οι ίδιοι από τη διαδικασία του mentoring.
- Οι μέντορες πρέπει να επιδιώκουν οποιασδήποτε μορφής συμπληρωματική υποστήριξη ώστε να διατηρηθεί ενεργή η συμμετοχή του καθοδηγούμενου.

Οι προαναφερθείσες αρχές θα αναλυθούν περαιτέρω στα σχετικά παραρτήματα του παρόντος εγχειριδίου, όπου θα δοθεί συγκεκριμένη περιγραφή του ρόλου του μέντορα και του καθοδηγούμενου. Επίσης, θα αναλυθούν τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την ανάπτυξη μιας επιτυχημένης σχέσης mentoring.

Γενική Εισαγωγή στη Διαδικασία του Mentoring

Mentoring για τους νέους εντός δομών φροντίδας

Μια καρποφόρα σχέση με έναν ευγενικό και φερέγγυο ενήλικα είναι ένας σημαντικός παράγοντας στην ανάπτυξη των παιδιών και των εφήβων. Μεγαλύτεροι νέοι (ηλικίας 16–18 ετών) σε δομές προστασίας είναι πολύ πιθανό να τοποθετηθούν σε ένα σπίτι με άλλους συγκατοίκους ή σε ένα ίδρυμα όπου και είναι λιγότερο πιθανό να οικοδομήσουν ανθεκτικές σχέσεις με συμπονετικούς και υπεύθυνους ενήλικες που μπορούν να υποστηρίξουν την συναισθηματική και νοητική τους ανάπτυξη και να τους βοηθήσουν να αναπτύξουν σημαντικές δεξιότητες ζωής. Το mentoring από έναν συμπονετικό, καλά καταρτισμένο ενήλικα μπορεί να προσφέρει στα παιδιά και στους εφήβους σε δομές φροντίδας, υποστήριξη ώστε να βελτιώσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για μια επιτυχή μετάβαση στην ενήλικη ζωή. Τα δύο άτομα που εμπλέκονται στο mentoring είναι ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος/ συμβουλευόμενος όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

Μέντορας

Ο μέντορας, είναι ένα άτομο, συνήθως μεγαλύτερο και πάντα πιο έμπειρο, που βοηθάει και καθοδηγεί την προσωπική ανάπτυξη ενός άλλου ατόμου. Αυτή η καθοδήγηση δεν αποσκοπεί σε προσωπικό όφελος. Οι μέντορες είναι οι άνθρωποι με τους οποίους οι καθοδηγούμενοι μοιράζονται επιτυχίες, αποτυχίες και νέες ιδέες, και λαμβάνουν με τη σειρά τους καθοδήγηση, αποδοχή και επικοινωνιακή κριτική. Ο μέντορας είναι ένα άτομο που θεωρείται από τους συνομηλίκους του/ της ως πρότυπο ζωής. Έχει την ικανότητα να ενθαρρύνει και να παρακινεί άλλους, είναι πρόθυμος να μοιραστεί τις γνώσεις και εμπειρίες του/ της και σέβεται τους άλλους. Ο μέντορας είναι ένας καλός ακροατής με αναπτυγμένη κριτική σκέψη και παρατηρητικότητα, που απευθύνει ερωτήσεις, παραθέτει παρατηρήσεις και προσφέρει προτάσεις οι οποίες βοηθούν τον καθοδηγούμενο να θέσει, να επιτύχει και, πολλές φορές να ξεπεράσει τους προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους του. Ο μέντορας είναι ένας ενεργός συνεργάτης σε μια διαρκή σχέση που βοηθάει τον καθοδηγούμενο να επιτύχει τους επαγγελματικούς, εκπαιδευτικούς και προσωπικούς του στόχους. Οι μέντορες παρέχουν καθοδήγηση, συμβουλές και εμπειρογνωμοσύνη σε λιγότερο έμπειρα άτομα. Στόχος τους είναι να τα βοηθήσουν στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, να βελτιώσουν το επίπεδο εκπαίδευσής τους, να υποστηρίξουν την απασχολησιμότητά τους και να οικοδομήσουν την δικτύωσή τους, όπως επίσης να αναπτύξουν αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση. Ένας μέντορας αποτελεί συνήγορο και δάσκαλο και έχει εμπράγματο ενδιαφέρον για την επιτυχία και τα επιτεύγματα του φέρελπι εκκολαπτόμενου καθοδηγούμενου. Το Mentoring προσφέρει την ευκαιρία να αλλάξει το μέλλον. Οι μέντορες μεταλαμπαδεύουν ένα κομμάτι του εαυτού τους σε κάθε ένα από τα άτομα που καθοδηγούν – τις ιδέες, ηθικές αξίες και τον επαγγελματισμό τους.

Συνοπτικά, οι ακριβείς ευθύνες των μεντόρων στα πλαίσια της σχέσης μέντορα- καθοδηγούμενου είναι οι εξής:

1. Κατάρτιση και υπογραφή συμφωνητικού σχετικά με τη διαδικασία του mentoring όπου καταδεικνύονται οι όροι της σχέσης.
2. Τακτική επικοινωνία με τους καθοδηγούμενους, όπως ορίζεται στο συμφωνητικό του mentoring.
3. Συμμετοχή σε δράσεις προσανατολισμού, εκπαιδευτικά γεγονότα και επιπρόσθετες δραστηριότητες σχετικά με το mentoring.

4. Αρωγή προς τους καθοδηγούμενους να καταρτίσουν ένα Πλάνο Ατομικής Ανάπτυξης – Πλάνο Ζωής (ή After Care Plan).
5. Παροχή, σε τακτική βάση, συμβουλών, υπηρεσιών coaching, καθώς και feedback στους καθοδηγούμενους.
6. Παροχή επικοινωνιακής ανατροφοδότησης.
7. Διατήρηση της αρχής εμπιστευτικότητας εντός της σχέσης mentoring.
8. Καθοδήγηση του καθοδηγούμενου προς την ολοκλήρωση του προγράμματος.
9. Συμβολή στην ανάπτυξη της απαραίτητης διορατικότητας και αυτογνωσίας των καθοδηγούμενων.
10. Προθυμία να μοιραστούν την γνώμη τους όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την επιτυχία σε κάποιον τομέα, για σημαντικά ζητήματα που αντιμετωπίζει μία συγκεκριμένη εργασία, για προσωπικές ανταμοιβές και πιθανές απογοητεύσεις.
11. Ενθάρρυνση των καθοδηγούμενων να εκπληρώσουν τους επαγγελματικούς και προσωπικούς τους στόχους.
12. Τέλος, οι μέντορες θα πρέπει να είναι προσβάσιμοι και διαθέσιμοι.

Καθοδηγούμενος

Ο καθοδηγούμενος/ συμβουλευόμενος, (στα αγγλικά "mentee"), είναι το άτομο που λαμβάνει καθοδήγηση και υποστήριξη από έναν επιτυχημένο επαγγελματία έτσι ώστε να θέσει και να επιτύχει τους προσωπικούς και επαγγελματικούς του στόχους. Οι καθοδηγούμενοι θα πρέπει να αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως μαθητευόμενους που μπορούν να επωφεληθούν από τη σοφία των πιο έμπειρων ατόμων.

Οι πιο επιτυχημένοι καθοδηγούμενοι είναι εκείνοι που δραστηριοποιούνται και εμπνέονται καθώς επίσης αισθάνονται ικανοί να σχεδιάσουν και να διαχειριστούν την πορεία της ζωής τους. Αναλαμβάνουν την ευθύνη της ανάπτυξης, εκπαίδευσης και της προσωπικής και επαγγελματικής ανέλιξής τους. Επιπρόσθετα, αγκαλιάζουν τη σχέση μέντορα- καθοδηγούμενου και διάκεινται θετικά προς το coaching, την ανατροφοδότηση, και την καθοδήγηση από τον μέντορα.

Συνοπτικά, οι ακριβείς ευθύνες του καθοδηγούμενου στα πλαίσια της σχέσης μέντορα-προστατευόμενου είναι οι εξής:

1. Προσέγγιση του μέντορα και επικοινωνία των προσδοκιών του σχετικά με τη σχέση του mentoring.
2. Κατάρτιση και υπογραφή συμφωνητικού σχετικά με τη διαδικασία του mentoring όπου καταδεικνύονται οι όροι της σχέσης.
3. Συνεργασία με τον μέντορα για να εντοπίσουν δυνατά στοιχεία και αδυναμίες ως προς τις δεξιότητές του καθοδηγούμενου.
4. Συνάντηση με τον μέντορα με τακτική βάση, δηλαδή όποτε και όπως καθορίζεται από το συμφωνητικό του mentoring.
5. Συμμετοχή ως ενεργός ακροατής όταν λαμβάνει κριτικά σχόλια, feedback.
6. Ενημέρωση του επιτηρητή του προγράμματος mentoring αναφορικά με τη συμμετοχή του και την πρόοδο του στα πλαίσια της διαδικασίας mentoring.
7. Κατάρτιση ενός Πλάνου Ατομικής Ανάπτυξης - Πλάνο Ζωής (ή After Care Plan).
8. Συμμετοχή σε δράσεις προσανατολισμού, εκπαιδευτικά γεγονότα και επιπρόσθετες δραστηριότητες σχετικά με το mentoring.
9. Διατήρηση της αρχής εμπιστευτικότητας εντός της σχέσης mentoring.

Αυτά τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά και οι ευθύνες του μέντορα και του προστατευόμενου απαντώνται σε όλες τις σχέσεις mentoring, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που απευθύνονται στους νέους και συγκεκριμένα στους νέους εντός των δομών προστασίας και φροντίδας.

Διάφορα Είδη Mentoring

Με βάση διαφορετικά κριτήρια, mentoring μπορεί να χωριστεί σε ορισμένες κατηγορίες. Οι πιο συνηθισμένες είναι οι εξής:

Άτυπο mentoring: Το Άτυπο mentoring είναι μια φυσική διαδικασία στις σχέσεις που αναπτύσσονται σε όλη την κοινωνία, στον χώρο εργασίας, όπως επίσης και σε άλλες κοινωνικές, επαγγελματικές και οικογενειακές δραστηριότητες. Το Άτυπο mentoring συντελείται σε μια σχέση μεταξύ δύο ανθρώπων, όπου ο ένας αποκομίζει γνώσεις, σοφία, φιλία και υποστήριξη από τον άλλο. Έκαστος μπορεί να ξεκινήσει την σχέση mentoring, από την μία ο μέντορας για να βοηθήσει τον άλλο, και από την άλλη ο καθοδηγούμενος για να αποκτήσει σοφία από ένα αξιόπιστο άτομο. Το Άτυπο mentoring εξ' ορισμού απαιτεί πιο χαλαρή δομή ή είναι πιο ήπια σχεδιασμένο πάνω στην χημεία που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο ατόμων που συνεργάζονται στη σχέση mentoring. Το Άτυπο mentoring έχει τη δυνατότητα ακόμα και να εξελιχθεί σε μια μακροχρόνια φιλία.

Δομημένο/ επίσημο mentoring: Τα επίσημα, δομημένα προγράμματα mentoring είναι τα πιο διαδεδομένα. Η βιβλιογραφία μελετά το δομημένο mentoring, την αποτελεσματικότητά του, και πολλές από τις πτυχές του. Πολλοί άνθρωποι ίσως να μην έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν μια σχέση άτυπου mentoring. Ο οργανισμός που εφαρμόζει επίσημο mentoring έχει επενδύσει σε όλα τα μέλη του και οφείλει έτσι να προετοιμάσει και να αναπτύξει κάθε μέντορα στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που το επίσημο mentoring εκπονείται από εφαρμοζόμενα στα πλαίσια οργανισμών. Το επίσημο mentoring είναι δομημένο, βασίζεται σε συγκεκριμένους στόχους, συνήθως είναι μετρήσιμο, και φέρνει τους ανθρώπους κοντά μέσα από μια συμβατή σχέση. Μια επίσημη σχέση τυπικά διαρκεί για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και στη συνέχεια ολοκληρώνεται (παρ' όλα αυτά, ορισμένες φορές ένα ζευγάρι mentoring μπορεί να αποφασίσει τη συνέχιση της σχέσης mentoring άτυπα).

Ένας προς έναν mentoring: Αυτό το είδος mentoring είναι το πιο συνηθισμένο είτε σε επίσημη είτε σε άτυπη βάση. Σε αυτό το παραδοσιακό μοντέλο, ένας μέντορας αντιστοιχίζεται σε έναν προστατευόμενο, και ένας υπεύθυνος επιτηρητής προγράμματος επιβλέπει την πρόοδο του ταιριάσματος κατά τη διάρκεια 6-12 μηνών. Συνήθως, τα ζευγάρια είναι στρατηγικά συνδυασμένα. Ο επιτηρητής του προγράμματος ταιριάζει μαζί δύο ανθρώπους με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, όπως η εμπειρία, οι δεξιότητες, οι στόχοι, η προσωπικότητα και ποικιλία άλλων παραγόντων. Πρόκειται για ένα γνώριμο μοντέλο με το οποίο οι συμμετέχοντες τείνουν να είναι άνετοι. Αυτό το μοντέλο επιτρέπει και μάλιστα ενθαρρύνει τον μέντορα και τον καθοδηγούμενο να αναπτύξουν μια προσωπική σχέση. Η φύση της σχέσης ένας προς έναν προσφέρει στον καθοδηγούμενο εποικοδομητική και προσωποποιημένη υποστήριξη και προσοχή.

Ομαδικό mentoring: Όσον αφορά αυτό το είδος mentoring, ένας ενήλικας (ο μέντορας) αντιστοιχεί και απευθύνεται σε μια ομάδα νεαρών ατόμων. Το ομαδικό mentoring επιτρέπει στους καθοδηγούμενους/ συμβουλευόμενους να αλληλεπιδρούν με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες σχετικά με κοινές εμπειρίες ζωής. Οι νέοι έτσι μπορούν να εξερευνούν όλοι μαζί τα συναισθήματά τους και έτσι η μετάβαση από το έναν στάδιο ζωής στο άλλο εξομαλύνεται. Επίσης, το ομαδικό mentoring επιτρέπει, για τους νέους που εγκαταλείπουν τις δομές φροντίδας, την μετάδοση πληροφοριών και την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε σχετικά θέματα όπως η προετοιμασία για συνέντευξη εργασίας, η εύρεση κατοικίας και η βελτίωση των ικανοτήτων επικοινωνίας.

Mentoring μεταξύ συνομηλίκων: Το mentoring μεταξύ συνομηλίκων είναι ένα είδος mentoring που συνήθως λαμβάνει χώρα μεταξύ ενός ατόμου που έχει περάσει μια αντίστοιχη εμπειρία (συνομήλικος μέντορας) και ενός ατόμου που αυτή η εμπειρία του είναι πρωτόγνωρη. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι όταν ένας έμπειρος μαθητής αναλαμβάνει ρόλο συνομηλίκου μέντορα για έναν νέο μαθητή, τον συνομήλικο καθοδηγούμενο, πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο ή σε ένα νέο σχολικό περιβάλλον. Οι συνομήλικοι μέντορες χρησιμοποιούνται επίσης ως αρωγοί σε αλλαγές διατροφικών συνηθειών και υγιεινής. Το mentoring μεταξύ συνομηλίκων παρέχει στα άτομα που έχουν βιώσει μια συγκεκριμένη τραυματική εμπειρία τη δυνατότητα να παραδειγματιστούν από αυτούς που έχουν ανακάμψει από κάτι αντίστοιχο και έχουν προχωρήσει στη ζωή τους. Οι συνομήλικοι μέντορες παρέχουν ευκαιρίες εκπαίδευσης, ψυχαγωγίας και υποστήριξης σε άλλα άτομα. Ο συνομήλικος μέντορας μπορεί να προκαλέσει νέα ερεθίσματα στον καθοδηγούμενο, και να ενθαρρύνει τον καθοδηγούμενο να τα εξερευνήσει εκτός των ορίων άνεσής του. Στην περίπτωση των νέων που έχουν βιώσει την

ζωή σε δομές παιδικής προστασίας, οι μέντορες είναι συνομήλικοι όπου μοιράζονται την ίδια εμπειρία, διαδραματίζουν ρόλο προτύπου ζωής και εξομαλύνουν την εμπειρία της μετάβασης εκτός δομών φροντίδας και προστασίας.

Διαδικτυακό mentoring (E-mentoring): Ως προς το συγκεκριμένο είδος mentoring, η χρήση του διαδικτύου είναι απαραίτητη. Η σχέση mentoring διεξάγεται μέσω διαδικτύου, ως ανεξάρτητο πρόγραμμα ή ως συμπληρωματικό στοιχείο σε κάποιο υπάρχον πρόγραμμα. Αυτά τα προγράμματα απαιτούν την χρήση τεχνολογικών εργαλείων, εντός ενός φιλικού περιβάλλοντος που εξασφαλίζει ασφάλεια και προστατευμένη επικοινωνία, αρχειοθέτηση των μηνυμάτων, και επιτρέπει την παρακολούθηση της επικοινωνίας μεταξύ του ζευγαριού του mentoring. Το διαδικτυακό mentoring συγκρίνεται λανθασμένα κατά περιπτώσεις με το παραδοσιακό μοντέλο πρόσωπο με πρόσωπο. Το μέσο της επικοινωνίας περιορίζει την δυνατότητα διάφορων κοινωνικών και οπτικών ερεθισμάτων, καθιστά την άμεση ανατροφοδότηση δύσκολη και συχνά θεωρείται ένας απρόσωπος τρόπος mentoring. Παρ' όλα αυτά, το διαδικτυακό mentoring μπορεί να κάνει τους συμμετέχοντες πρόθυμους να προσφέρουν πιο ειλικρινή ανατροφοδότηση. Επιπρόσθετα, γίνεται περισσότερο εύκολα αποδεκτό από επιχειρηματίες που επιθυμούν να γίνουν μέντορες, καθώς το e-mentoring είναι λιγότερο χρονοβόρο από την διαπροσωπική επικοινωνία.

Αντίστροφο mentoring: Το αντίστροφο mentoring αναποδογυρίζει την τυπική σχέση mentoring: Αντί δηλαδή ένα έμπειρο μεγαλύτερο άτομο να παίρνει υπό την προστασία του ένα λιγότερο έμπειρο συνεργάτη, το λιγότερο έμπειρο (και νεότερο) άτομο αναλαμβάνει τον ρόλο του μέντορα που παρέχει απόψεις και συμβουλές για νέα θέματα, την τεχνολογία και τις τάσεις ή απλά διατυπώνει μια πιο φρέσκια άποψη. Συνήθως, ο μέντορας αναμένεται να είναι πιο ηλικιωμένος και περισσότερο έμπειρος από τον καθοδηγούμενο του. Ωστόσο, το αντίστροφο mentoring αναγνωρίζει ότι υπάρχουν κενά στις δεξιότητες των δυο πλευρών, και ότι κάθε άτομο μπορεί να αντισταθμίσει τις αδυναμίες του με τη βοήθεια του συνεργάτη του.

Στην περίπτωση του προγράμματος mentoring του έργου Now What, λόγω των υπάρχουσών συνθηκών διαβίωσης των νέων που φιλοξενούνται σε ιδρύματα παιδικής προστασίας, ο τρόπος mentoring που θα ακολουθηθεί είναι ο δομημένος, δηλαδή ο διαπροσωπικός, δια ζώσης, ένας προς έναν. Το mentoring θα είναι δομημένο διότι για την συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα τα οφέλη θα είναι πιο ουσιαστικά σε σχέση με τα αντίστοιχα που θα αποκόμιζαν οι συμμετέχοντες από ένα άτυπο mentoring το οποίο συντελείται κυρίως στα πλαίσια μιας οικογένειας ή ενός συγγενικού κύκλου. Επιπλέον, με το δομημένο mentoring μπορούν να καθοριστούν στόχοι και μετρήσιμα αποτελέσματα. Θα συμπεριληφθούν επίσης στοιχεία που διευκολύνουν την εφαρμογή του προγράμματος, όπως η εκπαίδευση των μεντόρων, η στρατηγική αντιστοίχισή τους με καθοδηγούμενους/ συμβουλευόμενους και η ελεύθερη πρόσβαση στις δραστηριότητες από όλους. Από την άλλη μεριά, το ένας προς έναν mentoring, επιλέχθηκε και προωθείται καθώς επικεντρώνεται στην ατομική βελτίωση του καθοδηγούμενου, είναι πιο προσωποποιημένο και λιγότερο απαιτητικό ως προς τον χρόνο που απαιτείται να αφιερωθεί και στον σχεδιασμό των συνεδριών. Επιπρόσθετα, για την ομάδα των ατόμων που εγκαταλείπουν τις δομές φροντίδας, μόνο το ένας προς έναν mentoring μπορεί να προφέρει την προσωπική σχέση που επιθυμείται, ενώ παράλληλα να ελαχιστοποιήσει την πιθανή ανάπτυξη ανταγωνισμού μεταξύ των συμμετεχόντων. Τέλος, χρησιμοποιώντας κάποια στοιχεία του mentoring από συνομηλίκους, το πρόγραμμα mentoring του έργου Now What θα καταβάλει κάθε προσπάθεια για να προσελκύσει και να προσλάβει μέντορες οι οποίοι να έχουν βιώσει σαν παιδιά ή έφηβοι την εμπειρία των ιδρυμάτων φροντίδας, έτσι ώστε να μοιραστούν αυτή τους την εμπειρία με τους καθοδηγούμενους και να διαδραματίσουν πρότυπα ζωής γι αυτούς.

Προγράμματα Mentoring για Παιδιά εντός Δομών Φροντίδας και για Παιδιά που Εξέρχονται από Δομές Φροντίδας

Εγχώρια, Διεθνής και Ευρωπαϊκή

Ο κλάδος του mentoring έχει εξελιχθεί σημαντικά κατά τις τελευταίες δεκαετίες, δημιουργώντας διαφορετικούς τύπους προσεγγίσεων ή μοντέλων, λειτουργώντας στα πλαίσια διαφόρων περιβαλλόντων, προσφέροντας υπηρεσίες σε εκείνους τους νέους που το χρειάζονται. Παρόλο που η καινοτομία και η επέκταση των προγραμμάτων mentoring για τους νέους αποτελούν ήδη θετική τάση της εποχής μας, εξακολουθεί να είναι επιτακτική η ανάγκη να επεκταθούν και να εφαρμοστούν δομημένα προγράμματα mentoring, χρησιμοποιώντας πρότυπα τα οποία έχουν μελετηθεί και αξιολογηθεί ως προς την επάρκειά τους.

Το έργο Now What έχει εκπονήσει εκτενή έρευνα προκειμένου να εντοπίσει τα προγράμματα mentoring για τους νέους εντός ιδρυμάτων φροντίδας τα οποία θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως παράδειγμα για τη διαδικασία “mentoring” του έργου. Δεδομένα από αντίστοιχες πρωτοβουλίες των συμμετεχουσών χωρών (Πορτογαλία, Ρουμανία, Αλβανία, Ελλάδα) έχουν συλλεχθεί και αξιολογηθεί. Επίσης, έχουν αξιολογηθεί Ευρωπαϊκά έργα που εστιάζουν στο mentoring για νέους εντός ιδρυμάτων προστασίας καθώς και διεθνή προγράμματα με παραπλήσιους στόχους, με σκοπό να μεταφέρουμε τις καλές πρακτικές του κλάδου στο έργο, να αποφύγουμε πιθανά εμπόδια και να μάθουμε από προηγούμενες επιτυχημένες δράσεις.

Με βάση λοιπόν την έρευνά μας, τα ακόλουθα προγράμματα έχουν επιλεγεί ως παραδείγματα καλής πρακτικής, με στοιχεία που μπορούν να αναπαραχθούν για τον σκοπό του έργου Now What:

1. Το αμερικάνικο πρόγραμμα Big Brothers, Big Sisters of America (BBBSA). Αυτό το πρόγραμμα είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα mentoring το οποίο αντιστοιχεί έναν ενήλικα εθελοντή μέντορα με ένα παιδί ή έφηβο που βρίσκεται σε πιθανό κίνδυνο, έτσι ώστε να επιβραδύνει και να μειώσει αντικοινωνικές συμπεριφορές. Επίσης, το πρόγραμμα αποβλέπει στο να βελτιώσει την ακαδημαϊκή πορεία των συμβουλευόμενων, τις συμπεριφορές και τις στάσεις ζωής τους καθώς και τις σχέσεις μεταξύ συνομηλίκων και μελών της οικογένειας. Ενισχύεται έτσι η ιδέα της αυτοεκτίμησης και καλλιεργείται η κοινωνική και πολιτιστική ταυτότητα. Η αντιστοιχίση μεταξύ του εθελοντή- μέντορα με τον καθοδηγούμενο γίνεται με την προσδοκία ότι θα δημιουργηθεί μια σχέση φροντίδας και υποστήριξης. Οι εν δυνάμει μέντορες επιλέγονται, αξιολογούνται και αντιστοιχίζονται από το προσωπικό του προγράμματος BBBSA. Το προσωπικό αναλαμβάνει επίσης την επιτήρηση της σχέσης mentoring και την διατήρηση διαύλου επικοινωνίας με τον μέντορα, τον καθοδηγούμενο και τον γονέα ή κηδεμόνα του καθ' όλη τη διάρκεια της διαπροσωπικής σχέσης. Οι αντιστοιχίσεις γίνονται με βάση τους κοινούς στόχους και τα ενδιαφέροντα που μοιράζονται παιδί και ενήλικος εθελοντής. Οι μέντορες προβλέπεται να συναντώνται με το παιδί τουλάχιστον 3-5 ώρες τη βδομάδα για διάστημα 12 μηνών και περισσότερο. Η διαρκής ενασχόληση και διαχείριση περιπτώσεων από το προσωπικό του BBBSA επιτρέπει την εποπτεία της σχέσης και παρέχονται συμβουλές και καθοδήγηση προς τον μέντορα όπως επίσης και υποστήριξη και ενθάρρυνση. Το πρόγραμμα θεωρείται ένα από τα πιο επιτυχημένα στον τομέα του mentoring της νεολαίας εντός δομών περίθαλψης και έχει επιδείξει σημαντικά αποτελέσματα όσον αφορά την εκπαιδευτική πρόοδο των νέων και την ενδυνάμωσή τους στο να οικοδομήσουν υγιείς σχέσεις.
2. LIFEGUIDES: Το πρόγραμμα LIFEGUIDES το οποίο διοργανώνεται από το Foundation for Foster Children (Ίδρυμα για Θετά Παιδιά), προσφέρει στους νέους 17-23 χρονών που εξέρχονται από το σύστημα δομών φροντίδας έναν μέντορα αφοσιωμένο στην παροχή κοινωνικής και συναισθηματικής υποστήριξης. Οι μέντορες βοηθούν στην εκπαίδευση των γενικών δεξιοτήτων ζωής και εξομαλύνουν την μετάβαση από την υποχρεωτική εκπαίδευση στην επαγγελματική κατάρτιση, το κολλέγιο ή τη νέα εργασία. Κατά τη διάρκεια του προγράμματος LIFEGUIDES, οι νέοι που βρίσκονται σε

πρόγραμμα εναλλακτικής αναδοχής, ή έχουν επεκτείνει την παραμονή τους σε δομή φροντίδας ή ακόμα αυτοί που ζουν ανεξάρτητα και απολαμβάνουν μεταδευτεροβάθμια εκπαιδευτική υποστήριξη, αντιστοιχίζονται με έναν εκπαιδευμένο εθελοντή της κοινότητας που θα τους στηρίξει στην μετάβασή προς την ενηλικίωση και την ανεξαρτησία. Ο μέντορας προβλέπεται να συναντιέται με τον προστατευόμενο τουλάχιστον μια ώρα εβδομαδιαίως με ελάχιστο όριο τις 12 βδομάδες, ευελπιστώντας στη δημιουργία μιας μακροχρόνιας σχέσης που θα διαρκέσει και στην ενήλικη ζωή του καθοδηγούμενου. Μετά την ολοκλήρωση των 12 εβδομάδων, οι μέντορες και οι συμβουλευόμενοι μπορούν να επιλέξουν από κοινού την συνέχιση των συνεδριών ενώ παράλληλα να εξακολουθούν να λαμβάνουν υποστήριξη από το ίδρυμα Foundation for Foster Children.

3. Προγράμματα mentoring υπό την αιγίδα του Prince's Trust Leaving Care Initiative (U.K). Όλα τα προγράμματα (περίπου 10) υιοθέτησαν αρχικά το μοντέλο mentoring ένας προς έναν, για νέους που εξέρχονται των δομών φροντίδας από ηλικίας τουλάχιστον 16 έως 21 ετών, ενώ και δύο από αυτές τις δράσεις ενσωμάτωσαν στο σχέδιό τους το mentoring μεταξύ συνομηλίκων. Οι λεγόμενοι, συνομήλικοι μέντορες, ήταν ελαφρώς μεγαλύτεροι ηλικιακά νέοι, που εξήλθαν από δομές φροντίδας και προστασίας, που θα καθοδηγούσαν τους συμβουλευόμενους τους στην περίπλοκη διαδικασία της αποχώρησης από τις δομές φροντίδας και της μετάβασης τους στην ανεξάρτητη ζωή, με χάρτη της δικές τους προσωπικές εμπειρίες. Στο στάδιο της σχεδίασης του προγράμματος, οι μέντορες αναμενόταν να συνεργαστούν με τους νεαρούς καθοδηγούμενους για την εκπόνηση σχεδίων δράσης πάνω στην σχέση mentoring, αλλά αυτή η προσέγγιση άλλαξε με την εξέλιξη των προγραμμάτων. Τα σχέδια δράσης ήταν προσυμφωνημένοι στόχοι τους οποίους το νεαρό άτομο ήθελε να κατακτήσει με την βοήθεια του μέντορα. Πριν ακόμα την αντιστοίχιση με τον κατάλληλο μέντορα, τα προγράμματα συνέλλεγαν πληροφορίες και απόψεις από τα νεαρά άτομα έτσι ώστε να μάθουν τις προσδοκίες τους από το mentoring.
4. Το πρόγραμμα "Referent" (Ισπανία) προσφέρει σε μεγαλύτερους νέους (ηλικίας 17-23) που μεταβαίνουν εκτός των συστημάτων φροντίδας και βρίσκονται απέναντι στον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού έναν εθελοντή ο οποίος γίνεται για αυτούς μέντορας και τους υποστηρίζει στην πορεία τους προς την χειραφέτηση. Οι μέντορες είναι άτομα ηλικίας 30-60 που αναλαμβάνουν να εξασφαλίσουν τη συνέχεια της σχέσης mentoring παραμένοντας μέρος του κοινωνικού κύκλου των καθοδηγούμενων μετά από τους 6 μήνες mentoring και υποστήριξης. Οι εθελοντές προσφέρουν στους νέους πολυδιάστατη υποστήριξη (συναισθηματική, πολιτισμική γνώση, επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες, υποστήριξη στα μαθήματα, εύρεση εργασίας και κατοικίας). Το πρόγραμμα εκπονείται υπό την αιγίδα της οργάνωσης Punt de Referència Association, ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού, ιδρυθέντος το 1997. Η οργάνωση εργάζεται, με τη χρήση του mentoring, για την προώθηση της πλήρους κοινωνικής ενσωμάτωσης, των ίσων ευκαιριών και της βελτίωσης της ποιότητας ζωής των νέων που εγκαταλείπουν τις δομές φροντίδας και διατρέχουν τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.
5. Το πρόγραμμα The Children and Youth in Care and Mentoring Project εγκαινιάστηκε το 2014 όποτε και χρηματοδοτήθηκε από την Alberta Human Services με στόχο την αύξηση του αριθμού των παιδιών και νέων σε δομές φροντίδας που να έχουν πρόσβαση σε κάποιον μέντορα. Σκοπός του έργου είναι να καλλιεργήσει ουσιαστικές σχέσεις μεταξύ μεντόρων και ευάλωτων νέων. Τρεις οργανώσεις mentoring, όπως η "Big Brothers Big Sisters of Calgary and Area", και η "Red Deer Youth and Volunteer Centre Foundation", συμμετείχαν στο πρόγραμμα αναπτύσσοντας και βελτιώνοντας προγράμματα mentoring για παιδιά και νέους σε δομές φροντίδας και συμμετέχοντας στην αξιολόγηση του προγράμματος. Οι τρεις αυτές οργανώσεις έκαναν 339 νέες αντιστοιχίσεις μέντορα-καθοδηγούμενου από τον Μάρτιο του 2016, κατά τη δοκιμαστική περίοδο του προγράμματος, ενθαρρύνοντας παιδιά και νέους στο να διαμορφώνουν υγιείς και σταθερές σχέσεις mentoring, καθώς παράλληλα να λαμβάνουν υπηρεσίες παρέμβασης με σκοπό την ομαλή μετάβαση στην ανεξάρτητη ζωή.
6. Το πρόγραμμα "Mentoring and Buddying Scheme" από το Rees Foundation. Αυτό το έργο φέρνει σε επαφή εντός μιας σχέσης mentoring νέους που βίωσαν την εμπειρία αποχώρησης από τις δομές φροντίδας και νέους που επρόκειτο να την βιώσουν. Οι νέοι εκείνοι που έχουν εξέλθει των συστημάτων προστασίας και ενδιαφέρονται να γίνουν "συνομήλικο φίλοι", Peer Buddy ή μέντορες λαμβάνουν αντίστοιχη εκπαίδευση. Οι "Peer Buddies" βοηθούν στην ελαχιστοποίηση της απομόνωσης και της μοναξιάς αναπτύσσοντας παράλληλα κοινωνικούς κύκλους. Οι μέντορες βοηθούν με την προετοιμασία του βιογραφικού, την εύρεση εργασίας, την εκπαίδευση και την προετοιμασία για συνεντεύξεις. Επίσης παρέχουν υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης και υποστήριξη στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων ζωής.

Αρχές και Διαδικασίες του Mentoring

Όλα τα προγράμματα λειτουργούν με βάση ένα σύνολο λειτουργικών κανόνων και αρχών. Οι αρχές και οι διαδικασίες αντιπροσωπεύουν το σύνολο των αποφάσεων, απαιτήσεων και δραστηριοτήτων που απαιτούνται για την εύρυθμη λειτουργία οποιουδήποτε προγράμματος mentoring. Όλοι οι κανόνες που διέπουν τα μεγάλα προγράμματα και οι κατευθυντήριες αρχές πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν στις επίσημες αρχές και διαδικασίες του προγράμματος mentoring και θα πρέπει να καταχωρούνται σε ένα έγγραφο στο οποίο να έχει εύκολη πρόσβαση ο μέντορας, ο καθοδηγούμενος και το προσωπικό που σχετίζεται με την σχεδίαση και εφαρμογή του προγράμματος mentoring. Οι αρχές και οι διαδικασίες ενός προγράμματος mentoring μπορούν να οριστούν ως εξής:

Αρχές

Οι Αρχές είναι κανονιστικές αναφορές, σε προγράμματα υψηλού επιπέδου, όπου υιοθετούν τους στόχους και ορίζουν τι είναι αποδεκτό για την εξασφάλιση της επιτυχίας του προγράμματος, την ασφάλεια των νέων που λαμβάνουν μέρος, και την αποτελεσματικότητα και συνέπεια των λειτουργιών του προγράμματος. Οι αρχές είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη του στόχου και συνήθως αναπτύσσονται για τις πρακτικές του προγράμματος οι οποίες είναι αποφασιστικού, υποχρεωτικού περιεχομένου και αδιαπραγμάτευτες. Για παράδειγμα, μια αρχή μπορεί να καταδεικνύει τον τρόπο και τα κριτήρια επιλογής των μεντόρων.

Διαδικασίες

Οι Διαδικασίες είναι, επίσης, κανονιστικές δηλώσεις όπου περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο μια συγκεκριμένη λειτουργία υλοποιείται κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος. Οι διαδικασίες είναι σύντομες δηλώσεις όπου περιγράφουν τη βήμα προς βήμα διαδικασία που απαιτείται για να εφαρμοστούν ορθά οι αρχές και όποιες άλλες οργανωτικές πρακτικές. Οι διαδικασίες, συνήθως, περιλαμβάνουν συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά το ποιος πρέπει να ασκεί τα συγκεκριμένα καθήκοντα και πότε αυτά πρέπει να εκτελούνται. Παραδείγματα διαδικασιών προγραμμάτων mentoring περιλαμβάνουν την διαδικασία της εξαγωγής ελέγχου του ιστορικού ενός πιθανού μέντορα, τα βήματα που ακολουθεί το προσωπικό στην αντιστοίχιση μέντορα με τον καθοδηγούμενο, και τη διαδικασία της ολοκλήρωσης της σχέσης του μέντορα με τον καθοδηγούμενο.

Αρχές Mentoring

Οι βασικές Αρχές που περιλαμβάνονται στη διαδικασία mentoring του έργου Now What? είναι οι εξής:

Αρχή Πρόσληψης/ Στελέχωσης (Recruitment Policy): Η Αρχή Πρόσληψης προσφέρει μια σαφή καθοδήγηση σχετικά με την ανάπτυξη, εφαρμογή, και αξιολόγηση ενός σχεδίου πρόσληψης μεντόρων. Ένα σχέδιο στελέχωσης είναι εξαιρετικά κρίσιμο για την επιλογή μέντορα και καθοριστικό για την επιτυχία του προγράμματος mentoring. Η Αρχή πρόσληψης υποδεικνύει τον τρόπο διαχείρισης του σχεδίου πρόσληψης, όπως επίσης και τους ρόλους και τις ευθύνες του προσωπικού και της διοίκησης κατά την διεξαγωγή αυτών των δραστηριοτήτων. Αυτή η Αρχή χρησιμεύει για να εξασφαλιστεί μια συνεχής αποτελεσματική και εύρυθμη στελέχωση μεντόρων. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή η αρχή είναι διαφορετική από την αρχή καταλληλότητας μέντορα (eligibility policy), η οποία απλώς ορίζει τα προσόντα συμμετοχής τόσο για μέντορες όσο και για καθοδηγούμενους.

Αρχή Πληροφόρησης (Inquiry Policy): Η συγκεκριμένη αρχή παρέχει στο προσωπικό του προγράμματος σαφή καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης πιθανών ερωτήσεων από τους εν δυνάμει συμβούλους, καθοδηγούμενους και κοινωνικούς λειτουργούς. Συμπεριλαμβάνεται και η αρχική πληροφόρηση που παρέχεται. Η Αρχή Πληροφόρησης έχει δύο βασικές λειτουργίες: την διασφάλιση ότι το προσωπικό του προγράμματος παρέχει εξαιρετική εξυπηρέτηση πελατών σε δυνητικούς συμμετέχοντες στο πρόγραμμα και επιπρόσθετα χρησιμεύει ως ένα πρώιμο εργαλείο για τους συμμετέχοντες που επιθυμούν να ακολουθήσουν την πορεία ή την καριέρα ενός μέντορα.

Αρχή Καταλληλότητας (Eligibility Policy): Η Αρχή Καταλληλότητας ορίζει τα ελάχιστα και προτιμώμενα κριτήρια, απαραίτητα για έναν υποψήφιο μέντορα ή καθοδηγούμενο. Έχοντας σαφείς προδιαγραφές καταλληλότητας και ένα κατανοητό σύνολο κριτηρίων όπου ο κάθε υποψήφιος θα πρέπει να πληροί για την αρχική ενασχόληση ή την συνέχιση της συμμετοχής του, η συγκεκριμένη αρχή βοηθάει την λειτουργία της διαδικασίας mentoring να γίνει πιο αποτελεσματική και με μεγαλύτερη σταθερότητα. Κατά την ανάπτυξη αυτής της αρχής, το πρόγραμμα mentoring θα πρέπει να καθορίσει με προσοχή ποια είναι τα κριτήρια που είναι απαραίτητα για μέντορες και καθοδηγούμενους τα οποία θα προασπίζουν την ασφάλεια των συμμετεχόντων και την επιτυχία του προγράμματος.

Αρχή Αξιολόγησης (Screening Policy): Η Αρχή της Αξιολόγησης αποτελεί θεμελιώδες κομμάτι της διαχείρισης δυνητικών κινδύνων, ο ακρογωνιαίος λίθος για την επιτυχία του προγράμματος mentoring. Η Αρχή Αξιολόγησης για μέντορες θεσπίζει ορισμένα αδιαπραγμάτευτα προαπαιτούμενα κριτήρια όπου κάθε υποψήφιος θα πρέπει να πληροί προτού εγκριθεί η συμμετοχή του στο πρόγραμμα. Τέλος, παρέχει σαφή προαπαιτούμενα για το προσωπικό του προγράμματος για το πώς πρέπει να αξιολογούν πιθανούς μέντορες και νεαρούς συμμετέχοντες.

Αρχή Κατάρτισης (Training Policy): Η Αρχή Κατάρτισης ορίζει ποια είναι η απαραίτητη εκπαίδευση για μέντορες και καθοδηγούμενους. Η ύπαρξη αρχής κατάρτισης είναι σημαντική καθώς συνομολογεί πως η εκπαίδευση είναι υποχρεωτική, και ότι αποτελεί συστατικό κλειδί για την επιτυχία της σχέσης mentoring και γενικώς του προγράμματος. Χωρίς υποχρεωτικά προαπαιτούμενα για το επίπεδο κατάρτισης του μέντορα αλλά και του καθοδηγούμενου, τα προγράμματα βρίσκονται ενώπιον του κινδύνου της πρόωρης ολοκλήρωσης και αποτυχίας της σχέσης mentoring.

Αρχή Αντιστοίχισης (Matching Policy): Η Αρχή Αντιστοίχισης δίνει σαφείς κατευθύνσεις για τον τρόπο δημιουργίας ενός ζευγαριού μέντορα- καθοδηγούμενου και για το ποια στοιχεία συμβάλλουν για την δημιουργία ενός κατάλληλου και αποδεκτού ζευγαριού στα πλαίσια του mentoring. Η αρχή αντιστοίχισης πρέπει να προωθεί την διάρκεια και συνέχιση των σχέσεων, καθορίζοντας τα προτιμώμενα κριτήρια αντιστοίχισης που θα συμβάλλουν σε αυτόν τον σκοπό. Επίσης, ελαχιστοποιεί τον παράγοντα του ρίσκου με τον σαφή καθορισμό των αποφευκτέων αντιστοιχήσεων.

Αρχή Διατήρησης Αρχείων (Record Keeping Policy): Η Αρχή Διατήρησης Αρχείων είναι πολύ σημαντική επειδή παρέχει σαφή κατεύθυνση στον συντονιστή σχετικά με τον τρόπο αρχειοθέτησης των εγγράφων των διαδικασιών αντιστοίχισης, αξιολόγησης και των μετέπειτα διαδικασιών του mentoring. Η ύπαρξη της Αρχή Διατήρησης Αρχείων διασφαλίζει πως όλες οι πληροφορίες είναι εμπιστευτικές και αντιμετωπίζονται με συνέπεια. Επίσης, βοηθάει στην αύξηση της αποδοτικότητας του προγράμματος με την εγκαθίδρυση ενός συστήματος για την αποτελεσματική παρακολούθηση των αιτούντων και των αντιστοιχήσεων.

Αρχή Εμπιστευτικότητας (Confidentiality Policy): Η Αρχή Εμπιστευτικότητας ορίζει εναργώς και αυστηρά ποιες πληροφορίες θα πρέπει να κρατούνται ως εμπιστευτικές, ποιες θα επιτρέπεται να έχει πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες, και πως αυτές οι πληροφορίες θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς του προγράμματος. Επίσης, καθορίζεται πως θα διατηρείται η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και ποια είναι τα όρια της εμπιστευτικότητας. Οι κρατικοί νόμοι διέπουν την προσβασιμότητα στις εμπιστευτικές πληροφορίες, καθιστώντας έτσι την Αρχή Εμπιστευτικότητας, καίριο συστατικό της διαχείρισης πιθανών κινδύνων. Η συγκεκριμένη αρχή είναι πολύ σημαντική καθώς ορίζει τις συνθήκες υπό τις οποίες πληροφορίες επιτρέπεται να διαρρεύσουν. Είναι ζωτικής σημασίας, όλοι όσοι εργάζονται στον οργανισμό που διοργανώνει ένα πρόγραμμα mentoring να γνωρίζουν την συγκεκριμένη αρχή και να προσαρμόζονται αυστηρά σε αυτήν έτσι ώστε να προστατεύεται το απόρρητο και τα δικαιώματα όλων των συμμετεχόντων.

Αρχή Περάτωσης (Closure Policy): Η Αρχή Περάτωσης παρέχει στους μέντορες οδηγίες σχετικά με τις συνθήκες υπό τις οποίες μια σχέση mentoring οδηγείται σε ολοκλήρωση, και με ποιον τρόπο θα πρέπει να γίνει το επόμενο βήμα όταν η περάτωση είναι απαραίτητη. Ενώ είναι δύσκολο τόσο για τον μέντορα όσο και για τον καθοδηγούμενο όταν η σχέση τους τερματίζεται, αυτό παραμένει ένα δεδομένο που απαντάται σε όλες τις σχέσεις mentoring. Χρειάζεται επομένως να το διαχειριστούν με σύνεση. Η Αρχή Περάτωσης θα πρέπει επίσης να προσδιορίζει και το ζήτημα των μελλοντικών επαφών πέρα από την επίσημη διάρκεια της σχέσης mentoring.

Διαδικασίες Mentoring

Διαδικασία Στελέχωσης (Recruitment Procedure): Η Στελέχωση είναι ένα ουσιαστικό κομμάτι κάθε προγράμματος mentoring. Υπάρχουν συχνά όμως προκλήσεις που συνδέονται με την πρόσληψη και την στελέχωση μεντόρων. Μια εύληπτη διαδικασία στελέχωσης, υποστηριζόμενη από μια περιγραφή της θέσης του μέντορα και ένα γραπτό σχέδιο πρόσληψης, θα παρέχει κατευθυντήριες και συγκεκριμένη εστίαση για όλες τις διαδικασίες προσλήψεων. Η διαδικασία στελέχωσης ορίζει τον τρόπο με τον οποίο το πρόγραμμα αντιμετωπίζει τις προσλήψεις και συμπεριλαμβάνει τις βασικές δραστηριότητες και εργαλεία, όπως επίσης και την διαδικασία παρακολούθησης της αποτελεσματικότητας του προγράμματος mentoring. Τα βασικά βοηθητικά εργαλεία της Διαδικασίας Στελέχωσης είναι η Περιγραφή της Θέσης του Μέντορα (Mentor Job Description) και το Σχέδιο Στελέχωσης (Recruitment Plan) (βλ. σχετικό Παράρτημα)

Διαδικασία Αξιολόγησης Μέντορα (Mentor Screening Procedure): Η Διαδικασία Αξιολόγησης Μέντορα προσφέρει την βήμα-βήμα διαδικασία την οποία ο συντονιστής του προγράμματος θα πρέπει να ακολουθήσει για να καθοριστεί εάν ένας υποψήφιος πληροί τα προαπαιτούμενα κριτήρια για να γίνει μέντορας. Κατά την ανάπτυξη αυτής της διαδικασίας, είναι σημαντικό να ληφθεί υπ όψιν ο στόχος της οργάνωσης που συντονίζει την διαδικασία, οι υποχρεώσεις και οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη μη αξιολόγηση των υποψηφίων, και οι απαιτούμενες προδιαγραφές του προγράμματος. Παρά το γεγονός ότι καμία διαδικασία αξιολόγησης δεν εγγυάται απόλυτη αποτελεσματικότητα στην ανίχνευση ακατάλληλων υποψηφίων, εμπειρικές περιπτώσεις δείχνουν ότι μια ενδεδειγμένη διαδικασία αξιολόγησης μεντόρων μπορεί να ελαχιστοποιήσει σημαντικά τον βαθμό ρίσκου του προγράμματος. Τα κύρια βοηθητικά εργαλεία για την διαδικασία αξιολόγησης των μεντόρων είναι η Αίτηση Υποψηφίου Μέντορα, Συστατικές Επιστολές, Συνεντεύξεις Υποψηφίων Μεντόρων και το Συμφωνητικό του Μέντορα. (βλ. σχετικό Παράρτημα).

Διαδικασία Εκπαίδευσης (Training Procedure): Η Διαδικασία Εκπαίδευσης είναι σημαντική, επειδή παρέχει στο προσωπικό που συμμετέχει στη διαδικασία του προγράμματος mentoring σαφή κατεύθυνση όσον αφορά το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και το πώς και πότε αυτή παρέχεται στους συμμετέχοντες. Η ύπαρξη ενός επίσημου σχεδίου κατάρτισης και διδακτέου υλικού ενισχύει το πρόγραμμα με την καλύτερη και αποτελεσματικότερη προετοιμασία τόσο των μεντόρων, όσο και των συμβουλευόμενων, για την σχέση που θα αναπτυχθεί και την επακόλουθη διαδικασία mentoring. Ενώ η διαδικασία θα περιλαμβάνει ορισμένες γενικές προσδοκίες, θα πρέπει να καταρτιστεί ένα ολοκληρωμένο διδακτέο υλικό και άλλα συμπληρωματικά εκπαιδευτικά βοηθήματα. Τέλος, είναι σημαντικό να αναπτυχθεί μια διαδικασία αξιολόγησης της εκπαίδευσης (βλ. σχετικό Παράρτημα), έτσι ώστε το εκπαιδευτικό υλικό, οι δραστηριότητες και η μεθοδολογία να βελτιώνονται.

Διαδικασία Αντιστοίχισης: Η δημιουργία κατάλληλων αντιστοιχίσεων είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την επιτυχία των ατομικών αντιστοιχίσεων, όσο και για την συνολική επιτυχία του προγράμματος mentoring. Η Διαδικασία Αντιστοίχισης προσδιορίζει την διαδικασία μιας κατάλληλης συσχέτισης μεντορα με καθοδηγούμενο. Θα πρέπει επίσης να παραθέτει οδηγίες σχετικά με τα κριτήρια και τις απαιτήσεις που χρειάζεται να απαντώνται πριν συντελεστεί μια αντιστοίχιση. Ατομικές συμβάσεις θα πρέπει να δημιουργούνται και να υπογράφονται από τον αντίστοιχο μέντορα, καθοδηγούμενο, και τον γονέα ή κηδεμόνα. Οι ατομικές συμβάσεις θα πρέπει να προσδιορίζουν ρητά και σαφώς τι συμφωνεί κάθε μέρος να κάνει και τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να ακολουθηθούν. (βλ. σχετικό Παράρτημα).

Διαδικασία Διατήρησης Αρχείων (Record keeping Procedure): Η Διαδικασία περιλαμβάνει τις μεθόδους και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του mentoring. Κάθε συνεδρία θα καταγράφεται και θα δίνεται αναφορά από τον μέντορα μέσω της Έκθεσης Συνεδριών του Μέντορα (Mentor's Session Report) (βλ. Σχετικά στο Παράρτημα). Ένα σχετικό έγγραφο αναφοράς θα χρησιμοποιείται επίσης για τις συνεδρίες εποπτείας μεταξύ μέντορα και του επόπτη του (βλ. Σχετικά στο Παράρτημα). Τέλος, θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα ξεχωριστό βοήθημα μέσω του οποίου θα αρχειοθετούνται όλες οι ένας προς έναν συνεδρίες και όλες οι επακόλουθες επικοινωνίες, έτσι ώστε η διαδικασία mentoring να είναι πλήρως καταγεγραμμένη και επομένως να επιβλέπεται και αξιολογείται εύκολα (βλ. βλ. σχετικό Παράρτημα).

Διαδικασία Περάτωσης (Closure Procedure): Η Διαδικασία Περάτωσης περιγράφει τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθήσει ο συντονιστής του προγράμματος για να ολοκληρωθεί ομαλά μια σχέση mentoring. Η διακοπή μιας σχέσης, για οποιονδήποτε λόγο, μπορεί να είναι δύσκολη, ειδικά για τον συμβουλευόμενο, και έτσι ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί για μια ομαλή μετάβαση ειδικά για τους νέους. Η Διαδικασία Περάτωσης θα πρέπει να υπογραμμίζει τις πιθανές συνθήκες ολοκλήρωσης και να απαριθμεί τα βήματα που απαιτούνται για να τερματίζεται αποτελεσματικά κάθε περίπτωση mentoring. Σε όλες τις περιπτώσεις, ο συντονιστής του προγράμματος θα πρέπει να έχει δομημένη επικοινωνία με τον μέντορα, τον καθοδηγούμενο και τον γονέα ή κηδεμόνα καθιστώντας σαφές πως το πρόγραμμα τερματίζεται και επομένως τα καθήκοντα του οργανισμού ή φορέα μεταβάλλονται. Το κάθε συμβαλλόμενο μέρος προβλέπεται να ενημερωθεί προφορικά ή εγγράφως ότι κάθε μελλοντική επαφή μεταξύ τους υπόκειται αυστηρά στη δική τους κρίση και εκτός του πεδίου ευθύνης του οργανισμού-φορέα. (βλ. σχετικό Παράρτημα)

Διαδικασία Αξιολόγησης (Evaluation Procedure): Η ύπαρξη μιας ευκρινούς διαδικασίας αξιολόγησης είναι πολύ σημαντική για να διασφαλιστεί ότι το πρόγραμμα mentoring βρίσκεται στον σωστό δρόμο για την επίτευξη του στόχου και της αποστολής του. Η θέσπιση μετρήσιμων κριτηρίων, η χρήση ενός αξιόπιστου σχεδιασμού αξιολόγησης, και η συλλογή αντικειμενικών δεδομένων είναι παράγοντες κλειδιά για τον προσδιορισμό των λεπτομερειών της διαδικασίας αξιολόγησης. (βλ. σχετικό Παράρτημα)

Στάδια

Κάθε επιτυχημένη σχέση mentoring εξελίσσεται σε συγκεκριμένα στάδια. Ο χρόνος που δαπανάται σε κάθε ένα από τα στάδια διαφέρει ανάλογα με τη σχέση, αλλά η εξέλιξη είναι γενικά ομοιόμορφη. Αυτά τα στάδια είναι τα εξής:

Στάδιο 1: Η αρχή της σχέσης

Στο παρόν στάδιο, ο μέντορας και ο προστατευόμενος γνωρίζονται μεταξύ τους και αποσαφηνίζουν, άτυπα, τα κοινά τους ενδιαφέροντα, τις κοινές τους αξίες και τους μελλοντικούς στόχους και όνειρα. Επιπρόσθετα, πρέπει να αφιερωθεί επαρκής χρόνος στην πρώτη επαφή και γνωριμία, καθώς είναι αυτή που θα αποτελέσει για τη σχέση ένα θετικό εφαλτήριο. Σε αυτό το στάδιο υπάρχει περίπτωση να δημιουργηθεί ένα χάσμα και μια δυστοκία στην επικοινωνία. Οι καθοδηγούμενοι πολύ πιθανόν να είναι απρόθυμοι να εμπιστευτούν τους μέντορες, και ίσως να προσπαθήσουν να τους χειραγωγήσουν, ή να υπερβάλουν εαυτών για να εντυπωσιάσουν τον μέντορα. Από την άλλη μεριά, οι μέντορες, μπορεί να θελήσουν να διορθώσουν τα πάντα ή μπορεί να αφεθούν στις προκαταλήψεις τους για το πώς θα πρέπει να γίνει ο καθοδηγούμενος. Αμφότεροι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να προσπαθήσουν να γεφυρώσουν το κενό που δημιουργούν η κάποια διαφορά ηλικίας, οι πολιτιστικές και βιοτικές διαφορές και να αναζητήσουν κοινά στοιχεία. Σε αυτό το στάδιο, ο μέντορας θα πρέπει να είναι συνεπής και αξιόπιστος και να μην είναι επικριτικός. Θα πρέπει να είναι πάντα διαθέσιμος και να επικεντρώνεται στις ομοιότητες των προσωπικοτήτων τους και στους αναμενόμενους βραχυπρόθεσμους και μακροχρόνιους στόχους.

Στάδιο 2: Οικοδόμηση εμπιστοσύνης

Ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος γνωστοποιούν τις αρχικές τους βλέψεις και συμφωνούν πάνω σε κοινές διαδικασίες και προσδοκίες που θα ακολουθηθούν ως σημείο εκκίνησης. Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία, το παρόν στάδιο ονομάζεται επίσης “στάδιο εκκίνησης” (the initiation stage), όπου και ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος θέτουν τις παραμέτρους, συζητούν και καθορίζουν στόχους και καταλήγουν σε σχέδιο εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου. Αυτό το στάδιο αφορά περισσότερο την αμοιβαία ακρόαση, την εξωτερίκευση συναισθημάτων και την σταδιακή οικοδόμηση εμπιστοσύνης. Οι κοινές τους αξίες θα διατυπωθούν και θα εκφραστούν οι προσωπικές τους ανησυχίες. Έτσι, ο καθοδηγούμενος είναι περισσότερο πιθανόν να νιώσει αυτοπεποίθηση ώστε να μοιραστεί τις σκέψεις και τα συναισθήματά του, και μπορεί να αρχίσει να βασίζεται στην υποστήριξη και αποδοχή του μέντορα, και ενδεχομένως σε τέτοιο βαθμό ώστε να είναι εντελώς ανεξάρτητος. Σε αυτό το στάδιο, ο μέντορας οφείλει να επιδείξει υπομονή και να αναμένει πιθανά πιασμάτια. Παράλληλα όμως θα πρέπει να παραμένει συνεπής, αξιόπιστος και να αντιμετωπίζει τον καθοδηγούμενο ως ικανό άτομο, ενώ την ίδια στιγμή να εμπλέκεται ενεργά στη σχέση διατηρώντας πάντα μια απαραίτητη απόσταση.

Στάδιο 3: Αποδοχή/ Επίτευξη

Σε αυτό το στάδιο, ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος αρχίζουν να επιτυγχάνουν ουσιαστική πρόοδο ως προς τον σκοπό του mentoring. Κατά τη διάρκεια αυτού σταδίου, το οποίο συχνά ονομάζεται “στάδιο καλλιέργειας” (cultivation stage), ο μέντορας παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη, ενώ ο καθοδηγούμενος επενδύει στη βελτίωση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων και γνώσεών του. Παρά το γεγονός, ότι είναι πιθανό σε αυτό το στάδιο ο καθοδηγούμενος να αρχίσει να δοκιμάζει τα αντανάκλαστικά και τα όρια της σχέσης, παροδικά οι ανάγκες ικανοποιούνται, οι στόχοι εκπληρώνονται και η εσωτερική ανάπτυξη επιτυγχάνεται. Ο μέντορας θα πρέπει να συνεχίσει να αντιμετωπίζει τον καθοδηγούμενο ως ικανό, αυτόνομο άτομο και να επιβεβαιώσει την πρόθεσή του να παραμείνει στη σχέση βοηθώντας την να αναπτυχθεί.

Στάδιο 4: Περάτωση

Σε αυτό το στάδιο, ο προστατευόμενος θα αρχίσει να αισθάνεται λιγότερο εξαρτώμενος από τον μέντορα και μπορεί μάλιστα να απευθυνθεί σε άλλους φορείς υποστήριξης. Το τελικό στάδιο της σχέσης mentoring, είναι κρίσιμο, καθώς ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος ολοκληρώνουν την συνεργασία τους και επαναπροσδιορίζουν την σχέση τους. Ο καθοδηγούμενος προβλέπεται ότι θα νιώθει μια αίσθηση επιτυχίας, γνωρίζοντας ότι βρίσκεται στον σωστό δρόμο προς την επίτευξη των στόχων του/της. Εξ αιτίας όμως του γεγονότος ότι ορισμένοι νέοι νιώθουν ένα αίσθημα εγκατάλειψης κατά την περάτωση της σχέσης, είναι σημαντικό να κατανοήσουν σε αυτό το σημείο ότι η φύση της σχέσης αλλάζει όχι επειδή δεν ήταν επιτυχής αλλά ακριβώς επειδή πέτυχε και είναι πλέον καιρός να επιδιώξουν τους στόχους τους με διαφορετικό τρόπο. Μετά-παρακολούθηση (follow up) απαιτείται να διεξαχθεί σε αυτό το στάδιο.

Στελέχωση, Κατάρτιση και Αντιστοίχιση Μεντόρων

Κατευθυντήριες Αρχές για αποτελεσματική στελέχωση μεντόρων

Η στελέχωση είναι η διαδικασία με την οποία επιλέγονται άτομα για να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα. Η στελέχωση για ένα πρόγραμμα ή έναν οργανισμό φέρνει σε επαφή άτομα που μοιράζονται κοινούς στόχους. Ως προς ένα πρόγραμμα mentoring, αυτό σημαίνει τη συγκέντρωση ανθρώπων που θέλουν να κάνουν τη διαφορά στη ζωή ενός νεαρού ατόμου.

Ένα πρόγραμμα mentoring δε μπορεί να επιτύχει τους στόχους του χωρίς αρκετούς μέντορες, οπότε υπάρχει μια προφανής ανάγκη για την συγκέντρωση ενός επαρκούς αριθμού ώστε να ικανοποιείται η αντιστοιχία μεντόρων καθοδηγούμενων για τις ανάγκες ενός προγράμματος mentoring. Αλλά η σωστή στελέχωση σημαίνει πολλά περισσότερα από αριθμούς. Στοχευμένες προσλήψεις —προσλήψεις δηλαδή που θέτουν στο επίκεντρο συγκεκριμένα χαρακτηριστικά— εγγυώνται όχι μόνο την επίτευξη των σημείων αναφοράς του προγράμματος, αλλά και την πρόσληψη τέτοιων ατόμων που θα είναι ικανοί να πραγματώσουν καταλλήλως τα καθήκοντά τους. Και ενώ πολλά προγράμματα χρησιμοποιούν μια επίσημη διαδικασία αξιολόγησης για να αποκλείσουν ορισμένους ακατάλληλους εθελοντές ή αιτούντες, μπορεί επίσης να εξοικονομηθεί ο χρόνος του προσωπικού και οι πόροι του προγράμματος γνωστοποιώντας από την αρχή τα βασικά κριτήρια στελέχωσης.

Αυτό που συνιστά μια επιτυχή στελέχωση μεντόρων δεν είναι μόνο οι συγκεκριμένες στρατηγικές. Είναι εξίσου οι συμπεριφορές, οι προσωπικότητες και η επιμέλεια πίσω από την προσπάθεια. Ενώ σίγουρα ο προγραμματισμός και η στρατηγική σχεδίαση είναι μεγάλης σημασίας, η καλή στελέχωση των μεντόρων συντελείται πάντα στην πράξη. Η πρόσληψη μεντόρων πρόκειται για μια βιωματική, δια ζώσης προσπάθεια. Πρόκειται ουσιαστικά για την πραγματοποίηση διαπροσωπικών σχέσεων. Εξ αιτίας αυτού του παράγοντα, ακόμα και τα πιο καλοσχεδιασμένα προγράμματα κινδυνεύουν να αποτύχουν αν τα μέλη του προσωπικού και οι μέντορες δεν είναι προετοιμασμένοι, ή εγκαταλείπουν εύκολα, ή δεν επενδύουν επαρκή χρόνο και ικανούς πόρους στην εργασία τους. Αντιστρόφως, ένα μέσο σχέδιο μπορεί να έχει μεγάλη επιτυχία αν τα άτομα που ηγούνται της προσπάθειας είναι καταρτισμένα, κινητοποιημένα και λειτουργούν ομαδικά.

Η αποτελεσματική στελέχωση μεντόρων ξεκινάει από τη φάση του ορθού προγραμματισμού. Ορισμένες κατευθυντήριες αρχές για αυτό το στάδιο είναι οι εξής:

- Η στελέχωση είναι μια συνεχής διαδικασία. Οι μέντορες μπορούν να αναζητηθούν μέσω των συνήθων διαδικασιών (αγγελίες, ειδοποιήσεις, δραστηριότητες διάδοσης πληροφοριών, κλπ) αλλά η στελέχωση μπορεί να γίνει οποιαδήποτε στιγμή, οπουδήποτε. Οι συντονιστές του mentoring θα πρέπει να είναι έτοιμοι να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα του mentoring σε οποιοδήποτε πλαίσιο, έτσι ώστε να προσελκύσουν δυνητικούς μέντορες, ακόμα και όταν ο επιθυμητός αριθμός έχει επιτευχθεί.
- Ο κάθε συμβαλλόμενος (προσωπικό, μέλη της διοίκησης, εθελοντές και κοινωνικοί εταίροι) έχει να διαδραματίσει τον δικό του ρόλο. Αν και οι περισσότερες προσπάθειες στελέχωσης ενός προγράμματος mentoring εμπíπτουν στην αρμοδιότητα των διευθυντών προγράμματος mentoring και των συντονιστών στελέχωσης, σχεδόν κάθε πρόσωπο που σχετίζεται με το πρόγραμμα παίζει έναν καίριο ρόλο στην επίρρωση μιας αποτελεσματικής στελέχωσης. Ενεργοί μέντορες, διοικητικό προσωπικό, εθελοντές, και εκπαιδευτικό προσωπικό, είναι κάποιιοι μεταξύ των συμβαλλόμενων που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην αποτελεσματική προσέλκυση και πρόσληψη μεντόρων.
- Να είστε ρεαλιστές. Ένα από τα μεγαλύτερα λάθη που τα προγράμματα mentoring κάνουν είναι η υπερεκτίμηση της επιτυχίας πρόσληψης που θα έχουν. Στην πραγματικότητα, πολλά άτομα που ενημερώθηκαν για να συμμετάσχουν ως μέντορες δε θα έχουν το χρονικό περιθώριο, τη προσωπικότητα, τις αξίες ή την προσήλωση για να συμμετάσχουν ως μέντορες στο πρόγραμμα. Γίνεται αντιληπτό επομένως ότι οι στόχοι πρέπει να παραμένουν σε ρεαλιστικά επίπεδα.
- Να είστε δημιουργικοί και ευέλικτοι. Η δημιουργικότητα, αρχικά, εντάσσεται στην ανάπτυξη εξειδικευμένων

στρατηγικών που λειτουργούν για τις ιδιαίτερες συνθήκες του προγράμματος, όσον αφορά τη στελέχωση με μέντορες. Οι ευκαιρίες πρόσληψης σε άλλες δραστηριότητες του προγράμματος, όπως εκδηλώσεις εύρεσης οικονομικών πόρων ή εκδηλώσεις διάδοσης πληροφοριών είναι πολλές. Ο κατάλογος των δημιουργικών, καινοτόμων ιδεών για την στελέχωση μεντόρων είναι εκτενής, όμως αφορούν συνήθως συγκεκριμένα προγράμματα και δεν μπορούν να εφαρμοστούν με επιτυχία σε άλλα. Από την άλλη, η ευελιξία είναι επίσης απαραίτητη. Δε θα λειτουργήσει κάθε ιδέα για την πρόσληψη μεντόρων. Είναι, πράγματι, εφικτό να αλλάξετε ταχύτητες και να δοκιμάσετε νέα πράγματα, χωρίς να απορυθμίσετε το σχέδιο προσλήψεως εξ ολοκλήρου. Όταν η στελέχωση γίνεται δύσκολη, η λύση είναι να παραμείνετε αισιόδοξοι, να συσχεφτείτε βάζοντας νέες καινοτόμες ιδέες στο τραπέζι και να πλεύσετε εκτός της πεπατημένης.

- Ορθή διαχείριση κεφαλαίων και προσλήψεων προσωπικού. Η στελέχωση των μεντόρων χρήζει εντατικής εργασίας. Περιλαμβάνει την ανάπτυξη έντυπου υλικού, την πραγματοποίηση εκτεταμένων διαπροσωπικών επαφών, την εξωτερική – εξ αποστάσεως εργασία, και τη συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες. Αλλά η στελέχωση μπορεί διευκολυνθεί, αν επιβεβαιώσουμε πως οι υπεύθυνοι έχουν τους απαραίτητους πόρους για τις εργασίες τους.
- Η προετοιμασία για τη πρόσληψη ενός μέντορα περιλαμβάνει την κατάρτιση ενός συγκεκριμένου σχεδίου στελέχωσης. Το σχέδιο περιλαμβάνει στοιχεία όπως, το επιθυμητό προφίλ του μέντορα, τον ορισμό των προσόντων των εν δυνάμει μεντόρων και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους, τα μέσα προσέλευσης ενδεχόμενων μεντόρων, τις πληροφορίες που χρειάζεται να προωθήσουν έτσι ώστε να τους προσελκύσουν και να διεγείρουν το ενδιαφέρον τους, και το χρονοδιάγραμμα των εργασιών στελέχωσης. Το σχέδιο θα πρέπει να είναι σαφές και ευέλικτο και θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψιν ενδεχόμενες αλλαγές και τροποποιήσεις.

Σε πιο πρακτικό επίπεδο, ορισμένες αρχές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με σκοπό την αποτελεσματική στελέχωση είναι οι ακόλουθες:

- Το ακριβές προφίλ του πιθανού μέντορα θα πρέπει να καθοριστεί. Ακριβή δημογραφικά χαρακτηριστικά, στοιχεία της προσωπικότητας και άλλες ιδιότητες, όπως επίσης και η συμμετοχή του σε συγκεκριμένες ομάδες (εργασιακές, θρησκευτικές, ψυχαγωγίας, κτλ) είναι ορισμένες από τις βασικές κατηγορίες που περιγράφουν τον μελλοντικό μέντορα ενός συγκεκριμένου προγράμματος. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει κάποια παραδείγματα, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τους μέντορες που θα συμμετάσχουν στο έργο Now What:

Στοιχεία προσωπικότητας

Ειλικρινής
Αξιόπιστος
Καλλιεργημένος
Στοργικός
Ενσυναίσθητος
Επαγγελματίας
Θρησκόληπτος
Ανθεκτικός-επίμονος
Εξωστρεφής

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ηλικίας 30-45
Άντρες/Γυναίκες
Συγκεκριμένη φυλή/εθνικότητα
Κάτοικος του κέντρου της πόλης
Απόφοιτος κολλεγίου
Κάτοχος οχήματος

Ομάδες

Ακαδημαϊκοί Φοιτητές
Γιατροί
Δικηγόροι
Κοινωνικού Λειτουργοί
Τοπικοί καλλιτέχνες και μουσικοί
Ψυχολόγοι
Επαγγελματίες στη φροντίδα
Δάσκαλοι

Επιπρόσθετα, τα χαρακτηριστικά των νεαρών ατόμων που θα συμμετάσχουν στη διαδικασία mentoring, ως συμβουλευόμενοι θα καθοδηγήσουν τις προσπάθειες προσδιορισμού των δεξιοτήτων και των χαρακτηριστικών των ενδεχόμενων μεντόρων της ομάδας. Σε αυτό το σημείο αξίζει να απαντηθούν ορισμένες ερωτήσεις: Ποιοι είναι αυτοί οι πόροι (διασυνδέσεις, δεξιότητες και πεποιθήσεις) που θα βοηθήσουν τους μέντορες; Τι είδους προσωπικότητες θα συνεργάζονταν βέλτιστα μαζί τους; Ποιοι από την κοινότητά σας θα μπορούσαν να διευρύνουν τους πνευματικούς τους ορίζοντες ή να πληρούσαν κάποιο ζητούμενο; Τι είδους προσωπικό ιστορικό θα μπορούσε να ταιριάζει σε αυτούς που θα εργάζονται με τους προστατευόμενους; Τέλος, ζητήματα όπως η τοποθεσία όπου θα διενεργούνται οι δραστηριότητες και οι συναντήσεις του προγράμματος mentoring και ο τρόπος που θα παρέχονται οι υπηρεσίες mentoring θα πρέπει να ληφθούν υπ όψιν καθώς θα σχεδιάζεται το προφίλ των εν δυνάμει μεντόρων του προγράμματος.

- Θα πρέπει να καταρτιστεί μια επίσημη περιγραφή θέσεως εργασίας για μέντορες. Αναπτύσσοντας μια περιγραφή θέσεως εργασίας για μέντορες εδραιώνονται τα χαρακτηριστικά και οι προδιαγραφές που αναζητεί το πρόγραμμα mentoring και παρέχεται ένα χρήσιμο εργαλείο για τη διαδικασία στελέχωσης. Δεν υπάρχει ένας “σωστός” τρόπος διαμόρφωσης της περιγραφής θέσεως εργασίας, αλλά πρέπει τουλάχιστον αυτή να περιλαμβάνει τις ακόλουθες κατηγορίες πληροφοριών: δήλωση σκοπού, καθήκοντα και υποχρεώσεις, χρονικές δεσμεύσεις, προδιαγραφές και οδηγίες σχετικά με τον τρόπο υποβολής αίτησης. Η περιγραφή της θέσεως εργασίας για μέντορες στο έργο Now What περιλαμβάνεται στο σχετικό Παράρτημα.
- Ευρείες και στοχευμένες πληροφορίες. Πιθανοί μέντορες μπορούν να βρεθούν οπουδήποτε. Είναι όμως σημαντικό να αποφασίσετε τον τύπο, τόπο και χρόνο των παρεχόμενων πληροφοριών στους δυνητικούς μέντορες, έτσι ώστε να ευαισθητοποιηθούν και να κινητοποιηθούν εγκαίρως για να κάνουν αίτηση για να γίνουν μέντορες. Για τον σκοπό αυτόν, έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα ενημέρωσης μπορούν να χρησιμοποιηθούν εναλλακτικά, ενώ πληροφορίες πάνω στην επικείμενη πρόσληψη μεντόρων θα πρέπει να διαδοθούν εκ των προτέρων (τουλάχιστον δύο μήνες πριν την έναρξη της περιόδου υποβολής αιτήσεων).
- Κίνητρο. Με σκοπό την προσέλκυση μεντόρων, και πιο συγκεκριμένα, των κατάλληλων μεντόρων που θα ταιριάζουν με την αντίστοιχη ομάδα των προστατευόμενων, θα πρέπει να τους δοθεί κάποιο είδος κινήτρου. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα κίνητρα είναι οικονομικά, αλλά σε εναλλακτικές περιπτώσεις, όπως στο έργο Now What, το κίνητρο παίρνει μια μορφή αξίας: για παράδειγμα, βοηθώντας άτομα της ίδιας ομάδας (ηλικιακής, εθνικής, θρησκευτικής, κλπ), μεταλαμπαδεύοντας τη γνώση από τη μία γενιά στην επόμενη, ενισχύοντας τις επιλογές σταδιοδρομίας ή εξερευνώντας νέες επαγγελματικές κατευθύνσεις και βελτιώνοντας την προσωπικότητα. Το κίνητρο θα πρέπει να περιλαμβάνεται στις παρεχόμενες πληροφορίες για να κεντρίσει το ενδιαφέρον των εν δυνάμει μεντόρων.
- Πιθανά εμπόδια και απαντήσεις. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που εξηγούν γιατί ένα άτομο μπορεί να διστάζει να γίνει μέντορας. Επομένως, οι στρατηγικές στελέχωσης και οι αντίστοιχες δραστηριότητες οφείλουν κάνουν αναφορά σε αυτούς τους λόγους. Όπως ακριβώς και στα κίνητρα, οι λύσεις και οι απαντήσεις σε αυτά τα εμπόδια θα μπορούσαν απλώς να περιλαμβάνουν ευρείες έννοιες, χρήση ειδικής φρασεολογίας για εκστρατείες ενημέρωσης, και επισήμανση συγκεκριμένων καίριων στοιχείων. Πιθανά εμπόδια θα μπορούσαν να είναι ο φόβος ότι το mentoring είναι μια χρονοβόρα διαδικασία ή ότι απαιτεί υπερβολική συναισθηματική επένδυση και εμπλοκή. Αυτά τα εμπόδια θα πρέπει να ξεπερνιούνται εκ των προτέρων έτσι ώστε οι μέντορες να νιώθουν ικανοί στο να συμμετάσχουν.

Επιπλέον, έχουν καταγραφεί συγκεκριμένες συμβουλές από καλές πρακτικές στον τομέα του mentoring όσον αφορά τη διαδικασία στελέχωσης μεντόρων. Αυτές απευθύνονται σε οργανισμούς και προγράμματα που επιθυμούν να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής του mentoring ως ένα εργαλείο ενδυνάμωσης. Συνοψίζονται ως εξής:

- Αποφύγετε αρνητικές ή στερεοτυπικές γενικεύσεις, όταν απευθύνετε σε δυνητικούς μέντορες. Υπογραμμίστε ότι αυτά τα νεαρά άτομα (τα παιδιά και οι νέοι σε δομές φροντίδας) δεν είναι κακά. Πολλά βρίσκονται στο σύστημα φροντίδας εξ αιτίας εξωγενών κοινωνικών παραγόντων πέρα των δυνάμεών τους. Οι πιθανοί εθελοντές/ μέντορες μπορεί να αποθαρρυνθούν εύκολα από μια στερεοτυπική παρουσίαση ενός νέου που λαμβάνει τέτοιες υπηρεσίες. Αποφύγετε φρασεολογία όπως “σε κίνδυνο” ή “περιθωριοποιημένοι”.
- Τονίστε τα θετικά των νέων που βρίσκονται στο σύστημα φροντίδας/ προστασίας, ιδιαίτερα μάλιστα τις κοινωνικές τους δεξιότητες, την αυτονομία, την προσήλωση και την αντοχή τους. Εξηγήστε, ότι το mentoring μπορεί να βοηθήσει τη νεολαία να αξιοποιήσει αυτά τα πλεονεκτήματα μέσω της υποστήριξης από εκπαιδευμένους μέντορες.

- Εξετάστε καλά το ενδεχόμενο να προσλάβετε μέντορες με παραπλήσιο υπόβαθρο με αυτό των αντίστοιχων νέων στους οποίους θα παρέχονται οι υπηρεσίες (ή ίσως κάποια εμπειρία σε ανάλογα επαγγέλματα. π.χ δάσκαλοι, κοινωνικοί λειτουργοί, εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας, αστυνομία, κλπ.). Η εξομάλυνση αυτής της εμπειρίας για τους νέους είναι κρίσιμη, οπότε οι μέντορες μπορούν να επωφεληθούν σημαντικά από υπάρχουσες προσωπικές εμπειρίες.
- Προσπαθήστε να συμπεριλάβετε στο πλάνο στελέχωσης διαφορετικούς μεταξύ τους μέντορες έτσι ώστε να προάγεται η διαφορετικότητα.

Τέλος, ειδικά για ένα πρόγραμμα mentoring που στοχεύει στους νέους εντός δομών φροντίδας και προστασίας, ή νέους που έχουν αποχωρήσει από αυτές, η διαδικασία αξιολόγησης του μέντορα είναι ζωτικής σημασίας. Η διαδικασία εξέτασης θα πρέπει να περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία:

- Σαφή κριτήρια αποδοχής, καθώς και κριτήρια απόρριψης των αιτούντων μεντόρων
- Μια επίσημη αίτηση που να περιλαμβάνει ερωτήσεις στρατηγικά σχεδιασμένες ώστε να βοηθήσουν να αξιολογηθεί η ασφάλεια και η καταλληλότητά τους για να γίνουν μέντορες των συγκεκριμένων νέων.
- Διενέργεια συνέντευξης που να περιλαμβάνει ερωτήσεις σχεδιασμένες ώστε να εντοπίσουν την καταλληλότητα των μεντόρων να καθοδηγήσουν νέους. Σκοπός της συνέντευξης είναι να συλλέξει σχετικές και ουσιαστικές πληροφορίες, έτσι ώστε να καθορίσει εάν, πρώτα απ όλα, θα γίνει δεκτός ο αιτών-ούσα και έπειτα να συντελεστεί η κατάλληλη αντιστοίχιση μέντορα-καθοδηγούμενου. Τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται να ευρεθούν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με τον εν δυνάμει μέντορα μπορεί να είναι το κίνητρο, η επιμονή, η κατανόηση, η σταθερότητα, η συνέπεια, η επικέντρωση στα παιδιά, και η ικανότητα αυτού να αναπτύξει διαπροσωπικές και υγιείς σχέσεις.
- Συνεντεύξεις αξιολόγησης των συστάσεων του μέντορα διενεργούνται με εκείνους τους ενηλίκους που γνωρίζουν και συστήνουν έναν αιτούντα-ούσα, ιδανικά τόσο επί προσωπικού όσο και επί επαγγελματικού, και περιλαμβάνουν ερωτήσεις για να βοηθήσουν να αξιολογηθεί η καταλληλότητα του μέντορα σχετικά με το καθοδηγούμενο κοινό. Οι πληροφορίες που εξάγονται από τις συστάσεις είναι υψίστης σημασίας στην σκιαγράφηση μιας ολοκληρωμένης σαφούς εικόνας του υποψηφίου. Οι πληροφορίες δύνανται είτε να επιβεβαιώσουν και να επεξηγήσουν περεταίρω, είτε να αντικρούσουν τις δεδομένες πληροφορίες που συλλέχθηκαν από την δια ζώσης συνέντευξη με τον υποψήφιο μέντορα. Με σκοπό να συλλέξουμε όσο το δυνατόν περισσότερο σχετικές και ουσιαστικές πληροφορίες, οι ερωτήσεις θα πρέπει να προσανατολίζονται στο είδος της συμμετοχής που είχε ο συντάκτης της σύστασης στη ζωή του αιτούντος. Οι ερωτήσεις θα πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να συλλέγουν σημαντικές πληροφορίες που θα βοηθήσουν τον ερευνητή να αποφασίσει εάν ο υποψήφιος θα μπορέσει να ανταπεξέλθει στην υποχρέωση και την δέσμευση, να είναι επίμονος και δεκτικός, να κατανοεί τα όρια και να ενασχοληθεί με έναν ασφαλή και υγιή τρόπο με την συγκεκριμένη ευάλωτη νεολαία.
- Έλεγχος ιστορικού ποινικού μητρώου όπου καταδεικνύει θέματα όπως: κατηγορίες/καταδίκες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να επηρεάσουν την ασφάλεια ενός νεαρού ατόμου. Για παράδειγμα, βιαιοπραγία ή οικιακή βία, οικονομικά εγκλήματα, κατηγορίες για ναρκωτικά, οπλοκατοχή, κατηγορίες/καταδίκες που θα προοικονομούσαν πλημμελή λήψη αποφάσεων, όπως κλοπή, φθορά ξένης περιουσίας, βανδαλισμός, κλπ.

Από την άλλη πλευρά, μια διαδικασία αξιολόγησης για ενδεχόμενους καθοδηγούμενους μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά βοηθητική στις επακόλουθες διαδικασίες του mentoring. Έχει καίρια επίδραση στην διαδικασία αντιστοίχισης και στην εκπαίδευση που θα λάβουν οι μέντορες. Διενεργώντας μια δια ζώσης συνέντευξη με εν δυνάμει καθοδηγούμενους, προσφέρεται στο προσωπικό του προγράμματος ένα εργαλείο που τους επιτρέπει να συλλέγουν κατάλληλες πληροφορίες για να καθορίσουν την καταλληλότητα του για να συμμετέχει στην διαδικασία mentoring, το είδος του mentoring που θα ωφελήσει περισσότερο τον νέο και να δημιουργήσουν ένα επιτυχώς συνδεδεμένο ζευγάρι mentoring. Επιπρόσθετα, επιτρέπει την ανάπτυξη μιας θετικής συσχέτισης με κηδεμόνες ή με το προσωπικό της δομής, προκειμένου να διευκολυνθεί η επιτυχής αντιστοίχιση και ο προσανατολισμός στο κατάλληλο πρόγραμμα mentoring. Επιτρέπει επίσης, μια σταθερή εμπλοκή των νέων στην διαδικασία, με σκοπό να αξιολογήσουν οι ίδιοι το ουσιαστικό ενδιαφέρον τους για το πρόγραμμα. Η αξιολόγηση επίσης της νεολαίας βοηθάει στη συλλογή απαραίτητων πληροφοριών ώστε να καθοριστούν οι ανάγκες και οι ικανότητες του παιδιού. Σκοπός είναι να:

- 1) αντιστοιχήσετε τον νέο με έναν κατάλληλο μέντορα, και
- 2) να επιλέξετε ένα είδος mentoring που θα είναι πιο πιθανόν να γεφυρώσει το κενό μεταξύ των αναγκών και των δυνατοτήτων τους, καθώς δεν είναι κάθε είδος mentoring ευεργετικό για κάθε άτομο.

Όσον αφορά το έργο Now What, κάθε εθνική ομάδα, αποτελούμενη από ένα εκπαιδευτικό ινστιτούτο και έναν οργανισμό φροντίδας και προστασίας παιδιών, θα είναι υπεύθυνη να προσελκύσει, να στελεχώσει και να επιλέξει τους μέντορες που θα συμμετάσχουν στο έργο. Τα θεμελιώδη στοιχεία της αρχής στελέχωσης τα οποία πρόκειται να εφαρμοσθούν από κάθε εθνική ομάδα του έργου είναι τα ακόλουθα:

- Πληροφόρηση και διάδοση: Η διάδοση των πληροφοριών αναφορικά με το έργο θα δημοσιοποιηθεί σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή έτσι ώστε να προσεγγίσουμε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο αριθμό ενδεχόμενων μεντόρων. Flyers, φυλλάδια, ενημερωτικά δελτία, emails, τηλεφωνικές κλήσεις, αναρτημένες πληροφορίες σε σχετικούς ιστότοπους αποτελούν τα βασικά λειτουργικά εργαλεία για την προσέγγιση και ενεργοποίηση των μεντόρων να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Η διανεμηθείσα πληροφορία θα πρέπει να είναι σύντομη, στρατηγικά στοχευόμενη και να περιλαμβάνει τα εξής δεδομένα: την ταυτότητα του έργου, μια σύντομη ενημέρωση για τα διαδικαστικά στοιχεία του προγράμματος mentoring (διάρκεια, τοποθεσία και συχνότητα συνεδριών, καθήκοντα μέντορα, χαρακτηριστικά του υποσυνόλου των νεαρών που αποχωρούν από τις δομές φροντίδας, περιγραφή της θέσεως εργασίας του μέντορα), μια σκιαγράφιση του ιδανικού μέντορα και ένα μήνυμα παρακίνησης. Το κοινό στο οποίο στοχεύουμε να απευθυνθούμε θα προσεγγισθεί μέσω αυτής της διαδικασίας μετάδοσης πληροφοριών. Οι ομάδες στόχοι για να γίνουν μέντορες για τους συμμετέχοντες νέους εντός φροντίδας είναι μεταξύ άλλων, πρώην εξερχόμενοι από δομές φροντίδας με παραπλήσιο υπόβαθρο, επαγγελματίες στον χώρο της φροντίδας και της προστασίας παιδιών όπως κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί, ψυχολόγοι, υπάλληλοι δομών πρόνοιας και εθελοντές με ανάλογα χαρακτηριστικά.
- Σύγκλιση "Επιτροπής Mentoring": Η επιτροπή mentoring θα είναι ένα εκτελεστικό σώμα που θα λαμβάνει και θα αξιολογεί όλες τις αιτήσεις, θα εξετάζει τα σχετικά αρχεία που επισυνάπτουν οι μέντορες, και θα διενεργεί συνεντεύξεις με τους δυνάμει μέντορες. Η επιτροπή θα αποτελείται τουλάχιστον από τρεις (3) επαγγελματίες: έναν κοινωνικό επιστήμονα από τη δομή φροντίδας, έναν εκπαιδευτικό από το εκπαιδευτικό ινστιτούτο, και έναν γραμματέα (προσωπικό φροντίδας ή εκπαίδευσης). Η τελική απόφαση για την συμμετοχή μεντόρων και καθοδηγούμενων θα λαμβάνεται από την επιτροπή mentoring η οποία θα εξετάζει όλες τις αιτήσεις και θα αποφασίζει για τους συμμετέχοντες μέντορες και τους επιλαχόντες.
- Κατάρτιση κριτηρίων αποδοχής και απόρριψης: Μια λίστα κριτηρίων θα πρέπει να καταρτισθεί με σκοπό να εφαρμοσθεί σε κάθε αιτούντα, ώστε η τελική απόφαση αποδοχής ή απόρριψης να γίνεται από την επιτροπή mentoring.
- Διαδικασία υποβολής αίτησης: Ένα σύντομο και ενιαίο έντυπο αίτησης θα αναπτυχθεί (βλ. σχετικό Παράρτημα) για να συμπληρωθεί από πιθανούς μέντορες. Αυτή η έντυπη αίτηση, πέρα από δημογραφικά στοιχεία, πληροφορίες σχετικά με τον επίπεδο εκπαίδευσης και την επαγγελματική κατάσταση, θα περιλαμβάνει επίσης ερωτήσεις για την προσωπικότητα του μέντορα, με σκοπό να προσελκύσει άτομα με συγκεκριμένα επιθυμητά γνωρίσματα και χαρακτηριστικά. Μιλώντας με μετρήσιμους, ποσοτικούς όρους, και λαμβάνοντας υπ όψιν ότι η συνεργασία χρειάζεται 150 μέντορες για αντίστοιχα 150 συμμετέχοντες νέους/ καθοδηγούμενους, ο απαιτούμενος αριθμός αιτήσεων θα είναι τουλάχιστον ο διπλάσιος (300 αιτήσεις). Αυτό θα διασφαλίζει την προσέλκυση ικανού αριθμού μεντόρων ώστε να ανταποκρίνονται στα διάφορα προφίλ καθοδηγούμενων, και να διευκολύνεται έτσι η αντιστοίχιση μεντόρων - καθοδηγούμενων.
- Έλεγχος συστάσεων: Κάθε αιτών-ούσα μέντορας θα πρέπει να προσκομίσει μια λίστα με τρία (3) ονόματα και σχετικές πληροφορίες επικοινωνίας από το εργασιακό και κοινωνικό του περιβάλλον ως συστάσεις. Θα επικοινωνήσουμε με αυτά τα άτομα μέσω τηλεφώνου, ή όποτε είναι δυνατόν, δια ζώσης, για να παράσχουν την άποψή τους για τον συγκεκριμένο αιτούντα, και να επαληθεύσουν την ακεραιότητα των εν δυνάμει μεντόρων.
- Έλεγχος ποινικού μητρώου: Σε κάθε δυνητικό μέντορα θα ζητηθεί να παράσχει τα σχετικά επίσημα έγγραφα τα οποία βεβαιώνουν ότι δεν υπάρχουν ή εκκρεμούν εις βάρος του κατηγορίες ή καταδικαστικές αποφάσεις οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ασφάλεια του νεαρού ατόμου. Για παράδειγμα, βιαιοπραγία ή οικιακή βία, κατηγορίες χρήσης ναρκωτικών, και κατηγορίες οπλοκατοχής. Επίσης, θα αναγράφονται άλλες πιθανές εις βάρος του κατηγορίες/ καταδικαστικές αποφάσεις οι οποίες καταδεικνύουν ελλιπή κρίση στη λήψη αποφάσεων, όπως κλοπή, κακουργία ή βανδαλισμός. Αυτά τα έγγραφα θα επισυνάπτονται στην έντυπη αίτηση που θα υποβάλλουν οι μέντορες.

- Συνέντευξη: Όλοι οι δυνητικοί μέντορες που έχουν υποβάλει την αίτησή τους θα συμμετέχουν σε μια συνέντευξη αξιολόγησης. Δύο άτομα από την Επιτροπή Mentoring θα αναλάβουν να πάρουν συνέντευξη από αυτούς τους μέντορες: ένας επαγγελματίας από τη δομή φροντίδας και ένας επαγγελματίας από το εκπαιδευτικό ινστιτούτο ανά συμμετέχουσα χώρα. Οι συντονιστές της συνέντευξης θα υποβάλουν ένα σύνολο ερωτήσεων το οποίο και θα πρέπει να απαντηθεί κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Αυτές οι ερωτήσεις θα εστιάζουν κυρίως σε ζητήματα που δεν καταδεικνύονται επισήμως από τα αντίστοιχα έγγραφα των μεντόρων (πτυχία, εμπειρία, συστατικές επιστολές, έλεγχος ιστορικού) και θα ερευνούν προσωπικά χαρακτηριστικά όπως, συνέπεια, κίνητρο, επιμονή, ικανότητα δημιουργίας υγιών προσωπικών σχέσεων, κλπ. (βλ. σχετικό Παράρτημα). Η διάρκεια των συνεντεύξεων θα κυμαίνεται μεταξύ 20 και 30 λεπτών.
- Αποφάσεις: Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα έγγραφα και τις διαδικασίες, η Επιτροπή Mentoring θα αποφανθεί, καταλήγοντας στους μέντορες που θα συμμετέχουν στην διαδικασία mentoring του έργου Now What. Η Επιτροπή θα καταρτίσει μια λίστα ατόμων οι οποίοι έγιναν δεκτοί να γίνουν μέντορες και μια λίστα επιλαχόντων, για πιθανές αντικαταστάσεις.

Βασικές αρχές για την εκπαίδευση των μεντόρων

Μια βασική πτυχή ενός επιτυχημένου προγράμματος mentoring είναι η εκπαίδευση που παρέχεται τόσο σε μέντορες όσο και σε καθοδηγούμενους σχετικά τη φύση της σχέσης την οποία πρόκειται να ξεκινήσουν. Η εκπαίδευση μπορεί να πάρει δύο μορφές: Εκπαίδευση πριν την αντιστοίχιση (προκαταρκτική) και κατά τη διάρκεια της σχέσης (συνεχής). Η προκαταρκτική εκπαίδευση, πριν την αντιστοίχιση ενός ζευγαριού, μπορεί να βοηθήσει προσφέροντας στους μέντορες και στους καθοδηγούμενους ένα είδος προσανατολισμού για τον οργανωτικό φορέα αλλά και για το τι να περιμένουν από την σχέση mentoring μόλις αυτή εδραιωθεί. Η συνεχής εκπαίδευση, κατά τη διάρκεια της σχέσης, δύναται να διδάξει τους μέντορες πώς να αναγνωρίζουν τις δυσκολίες καθώς αυτές αναδύονται εντός της σχέσης mentoring. Παρουσιάζει τις ιδέες για δραστηριότητες που μπορούν να πραγματοποιηθούν κατά την διάρκεια της διαδικασίας mentoring και τις πληροφορίες σχετικά με τις αρχές και τις διαδικασίες της οργάνωσης που διοργανώνει αυτή τη διαδικασία. Διάφορα ζητήματα που καλύπτονται από αυτή τη συνεχή εκπαίδευση μπορούν επίσης να αναφέρονται κατά της συνεδρίες εποπτείας.

Το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας γύρω από την εκπαίδευση στα προγράμματα mentoring εστιάζει κυρίως στην εκπαίδευση των μεντόρων και όχι τόσο σε αυτή των καθοδηγούμενων. Ωστόσο, οι καθοδηγούμενοι μπορούν και αυτοί να επωφεληθούν από την εκπαίδευση, τόσο από την προκαταρκτική όσο και από τη συνεχή. Οι νέοι θα πρέπει να λάβουν έναν προσανατολισμό σχετικά με την διαδικασία mentoring όπως επίσης και τις άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες που τους είναι διαθέσιμες. Οι προστατευόμενοι φέρουν προσδοκίες από την σχέση mentoring. Τα προγράμματα μπορούν να συμβάλλουν στο να διαμορφώσουν αυτές τις προσδοκίες, παρέχοντας προκαταρκτική εκπαίδευση σχετικά με τον ρόλο του μέντορα. Επιπρόσθετα, οι προστατευόμενοι θα πρέπει να είναι ενήμεροι των περιορισμών και των απαγορεύσεων του ρόλου του mentoring, όπως επίσης και των συμμετοχικών τους υποχρεώσεων για την διατήρηση της σχέσης μέσω της τήρησης των συνεδριών και της επικοινωνίας με τον μέντορα. Η προετοιμασία των καθοδηγούμενων σχετικά με τον ρόλο των μεντόρων και της σχέσης mentoring μπορεί να συντελεστεί κατά τις πρώτες συναντήσεις με τους μέντορες, όταν οι τελευταίοι εξηγούν την φύση της σχέσης και παρουσιάζουν τους διαφορετικούς ρόλους.

Επειδή η σχέση μεταξύ ενός μέντορα και ενός νεαρού ατόμου μπορεί να φαίνεται σαν μια “φυσική σύνδεση”, τα προγράμματα mentoring ορισμένες φορές παραβλέπουν τη σημασία της εκπαίδευσης. Αλλά όπως κάθε συμβαλλόμενος που αναλαμβάνει έναν καινούργιο ρόλο, οι μέντορες είναι περισσότερο πιθανόν να επιτύχουν εάν συμμετέχουν σε εποικοδομητικές εκπαιδευτικές συνεδρίες που να τους προετοιμάζουν για το τι ενδέχεται να συναντήσουν στο μέλλον. Για να εκκινήσουν να σχεδιάζουν το εκπαιδευτικό τους πρόγραμμα, τα προγράμματα mentoring θα πρέπει να απαντήσουν σε κάποιες ερωτήσεις κλειδιά:

- Τι πληροφορίες χρειάζεται να λάβουν οι μέντορες;
- Τι είδους εκπαίδευση δεξιοτήτων χρειάζονται;
- Πόση εκπαίδευση πρέπει να απαιτείται; Θα πρέπει να υπάρχουν και προαιρετικές εκπαιδεύσεις;
- Πότε θα πρέπει να λαμβάνει χώρα η εκπαίδευση; Πριν γίνει η πρώτη συνάντηση μεταξύ μέντορα και προστατευόμενου; Πρώιμα κατά την εκκίνηση της σχέσης; Συνεχώς καθ όλο το φάσμα την διαδικασίας mentoring;

Ενώ οι λεπτομέρειες της εκπαίδευσης ποικίλουν ανάλογα με τα συγκεκριμένο πρόγραμμα, οι συνολικοί στόχοι είναι γενικά συγκεκριμένοι και πανομοιότυποι στα περισσότερα προγράμματα. Η εκπαίδευση θα πρέπει να:

- Βοηθά τους συμμετέχοντες να κατανοούν το πεδίο δράσης και τους περιορισμούς του ρόλου τους ως μέντορες
- Βοηθά να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες και νοοτροπίες για να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στον ρόλο τους.
- Συστήνει στους μέντορες την έννοια της θετικής ανάπτυξης των νέων
- Παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις ικανότητες και τις αδυναμίες των παιδιών ή των νέων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα
- Παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα προαπαιτούμενα του προγράμματος και τις υποστηρικτικές υπηρεσίες για μέντορες
- Απαντά στις ερωτήσεις που μπορεί να εγείρονται από την ίδια την εμπειρία του mentoring
- Οικοδομεί την αυτοπεποίθησή τους καθώς προετοιμάζονται να συνεργαστούν με τον συμβουλευόμενο.

Ως προς το περιεχόμενο της εκπαίδευσης των μεντόρων, πρέπει να σημειωθεί πως αυτή η εκπαίδευση για μέντορες που συνεργάζονται με παιδιά εντός φροντίδας, ή με νέους που έχουν εξέλθει των δομών φροντίδας, θα πρέπει να είναι πιο εκτεταμένη και εμπειρισταωμένη από την εκπαίδευση για το παραδοσιακό μοντέλο mentoring. Αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει έναν αρχικό προσανατολισμό, ο οποίος εισαγάγει και εξοικειώνει τους μέντορες με τις αρχές και τις διαδικασίες. Ειδική μνεία οφείλεται να δοθεί στις υπηρεσίες υποστήριξης που διατίθενται στα ζευγάρια mentoring, όπως επίσης και στις διαδικασίες περάτωσης του προγράμματος σε περίπτωση ανεπιτυχούς αντιστοίχισης. Οι μέντορες θα πρέπει επίσης να λάβουν προσανατολισμό σχετικά με το εθνικό σύστημα φροντίδας-πρόνοιας παιδιών. Επιπλέον, όπου είναι δυνατόν, θα πρέπει να παρέχονται στους μέντορες πληροφορίες σχετικά με το ιστορικό των καθοδηγούμενων, έτσι ώστε να κατανοήσουν καλύτερα τις ιδιαίτερες εμπειρίες τους, αλλά και να αποκτήσουν μια γενικότερη εικόνα σχετικά με τα βιώματα των νέων εντός δομών φροντίδας. Με αυτόν τον τρόπο επιτρέπεται στους μέντορες να κατανοήσουν την μοναδικότητα των συναισθηματικών, σωματικών και αναπτυξιακών αναγκών των νέων εντός των δομών φροντίδας. Εκπαιδευτική κατάρτιση θα πρέπει επίσης να παρέχεται σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μια τραυματική εμπειρία μπορεί να επηρεάσει με διάφορους τρόπους την ανάπτυξη της σχέσης, σχετικά με τα όρια της σχέσης mentoring, με τον τρόπο θέσπισης περιορισμών με τους νέους και με τον τρόπο απόκρισης και διαχείρισης ακατάλληλων αιτημάτων. Τέλος, η κατάρτιση των μεντόρων θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει διαπολιτισμικά ζητήματα καθώς αρκετοί μέντορες θα βρεθούν εντός σχέσεως με νέους από διάφορα κοινωνικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα. Θεματολογία σχετικά με προειδοποιητικά σημάδια για την αναγνώριση ενδεχόμενων προβλημάτων, ψυχικών και συμπεριφορικών, καθώς και για τις ενδεικτικές διαδικασίες αντιμετώπισης αυτών αλλά και οποιασδήποτε άλλης ελλοχεύουσας κρίσης, αναμένεται να περιλαμβάνεται στην εκπαίδευση των μεντόρων.

Ειδικότερα, κατά τον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας για μέντορες νεαρών ατόμων που αποχωρούν την προστασία, ορισμένα επιπλέον σημεία θα πρέπει να προστεθούν. Όπως προαναφέρθηκε, η εκπαιδευτική κατάρτιση για μέντορες που πρόκειται να συνεργαστούν με νέους που λαμβάνουν υπηρεσίες παιδικής προστασίας, ειδικά για αυτούς που αποχωρούν από τις δομές φροντίδας, θα πρέπει να είναι πιο εκτενής και εμπειρισταωμένη από τα παραδοσιακά προγράμματα mentoring. Η εκπαίδευση που απευθύνεται στους μέντορες απαιτείται να εμπεριέχει τα παρακάτω στοιχεία και περιεχόμενα:

- Προσανατολισμό σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία του εθνικού συστήματος υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και προστασίας και των απαραίτητων κανόνων και αρχών του. Μια κατατόπιση για το πώς να περιηγηθούν αποτελεσματικά το σύστημα φροντίδας και πως η υπηρεσία mentoring λειτουργεί διαφωτιστικά.
- Σαφή περιγραφή του ρόλου του μέντορα προς αυτά τα νέα άτομα, ειδικά σε σχέση με τον συμβουλευόμενο, την βιολογική του οικογένεια και τον συντονιστή του προγράμματος mentoring.
- Τις μοναδικές ανάγκες των νέων εντός φροντίδας και το πώς το mentoring μπορεί να γίνει ζωτικό μέρος ενός δικτύου νεανικής υποστήριξης.
- Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι οι οποίοι λαμβάνουν υπηρεσίες παιδικής προστασίας. Η κατάρτιση θα βοηθήσει τους μέντορες στο να οικοδομήσουν ρεαλιστικές προσδοκίες εντός της σχέσης mentoring, ειδικά όσον αφορά την αμοιβαιότητα στα πρώτα στάδια της σχέσης.
- Θέματα εχεμύθειας. Οι μέντορες οφείλουν να προσυπογράψουν ένα συμφωνητικό εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας. Οι κανόνες εμπιστευτικότητας προορίζονται για να προστατεύουν τους νέους, για παράδειγμα, από κάποια ακούσια αποκάλυψη της σεξουαλικής τους ταυτότητας.

- **Επιμονή.** Οι μέντορες πρέπει να είναι καταλλήλως εκπαιδευμένοι ώστε να επιμένουν και να μπορούν να εξομαλύνουν τον αρχικό δισταγμό των καθοδηγούμενων στο να εμπιστευθούν ενήλικες κατά την διάρκεια της σχέσης mentoring. Οι μέντορες θα πρέπει να καθοδηγηθούν ώστε να θεωρούν την έλλειψη παρακολούθησης και επικοινωνίας από την πλευρά των προστατευόμενων ως ανάγκη μεγαλύτερης υποστήριξης.
- **Στρατηγικές για την οικοδόμηση σχέσης με την νεολαία.** Οι μέντορες είναι απαραίτητο να είναι σε θέση να συνδέονται και να βοηθούν τους νέους με τους οποίους συνεργάζονται. Έμφαση θα πρέπει να δοθεί σε έννοιες κλειδιά όπως: ακριβής έκφραση, εκτίμηση, ευθυκρισία, φερεγγυότητα, θετικότητα και ενεργή διαδραστική ακρόαση.
- **Ενσωμάτωση της Διδασκαλίας και της Συνηγορίας στην διαδικασία mentoring.** Ο παραδοσιακός ρόλος που διαδραματίζουν οι μέντορες είναι πιθανόν να μην είναι επαρκής όσον αφορά το mentoring σε νέους εντός ή απελθόντες των δομών φροντίδας. Μια αποτελεσματική προσέγγιση όταν ένας μέντορας συνεργάζεται με ιδιαίτερους, ευάλωτους νεανικούς πληθυσμούς είναι να αναλαμβάνει τον ρόλο του υποστηρικτή, του συνηγόρου, καλλιεργώντας έτσι ένα κλίμα υποστήριξης. Επομένως, οι μέντορες πρέπει να διδαχθούν πώς να καθοδηγούν τους νέους ώστε να έχουν πρόσβαση σε κατάλληλους πόρους και προγράμματα, πώς να πλοηγούνται αποτελεσματικά στα συστήματα κοινωνικών υπηρεσιών (για παράδειγμα, φορείς κοινωνικής πρόνοιας, δίκαιο ανηλίκων, αναδοχή) και πώς να έχουν πρόσβαση σε άλλους περιβαλλοντικούς πόρους που θα μπορούσαν να είναι χρήσιμοι στην ενίσχυση της προσπάθειας των μεντόρων, και στην επίτευξη περισσότερων θετικών αποτελεσμάτων για τους νέους. Οι μέντορες λοιπόν θα πρέπει να εκπαιδευτούν σχετικά με τα κατάλληλα όρια και τις στρατηγικές που θα βοηθήσουν στην υλοποίηση του ρόλου τους.
- **Τραυματική εμπειρία.** Δεδομένου ότι αρκετοί νέοι εντός φροντίδας έχουν ιστορικό κακοποίησης ή παραμέλησης, συνίσταται οι μέντορες να είναι καταλλήλως εκπαιδευμένοι για περιστατικά τραυματικών βιωμάτων. Οφείλουν να κατανοήσουν την συμπεριφορά (συμπεριφορικές εκδηλώσεις) των τραυματικών βιωμάτων. Για παράδειγμα, το πως εκδηλώνεται τυχόν το τραύμα στα πλαίσια μιας σχέσης με έναν ενήλικα τον οποίο ο νέος δεν γνωρίζει και πιθανόν δεν εμπιστεύεται. Έτσι οι μέντορες πρέπει να εκπαιδευτούν να ελαχιστοποιούν αποτελεσματικά τις επιπτώσεις της τραυματικής εμπειρίας αποφεύγοντας παράλληλα να δημιουργήσουν επιπλέον πρόβλημα.
- **Η Διαφορετικότητα και πολιτισμική αποδοχή** θα πρέπει να αποτελούν κοινό τόπο καθ όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης των μεντόρων. Δεν θα πρέπει να αποτελούν ένα εκπαιδευτικό κεφάλαιο του προγράμματος κατάρτισης μεντόρων αλλά πολύ περισσότερο ένα επαναλαμβανόμενο μοτίβο καθ όλη τη διαδικασία. Οι σχέσεις mentoring πρέπει να υποστηρίζουν την ανάπτυξη κατά τρόπο που να αντανακλά τόσο την προσωπική όσο και την πολιτισμική ταυτότητα των συμβουλευόμενων και να προασπίζει την διαφορετικότητα.
- **Ενίσχυση και επίρρωση των δια ζώσης παρουσιάσεων με παραπομπές σε διάφορα διαδικτυακά και έντυπα συμπληρωματικά υλικά σχετικά ζητήματα των νέων.** Θα πρέπει να παρασχεθεί στους μέντορες ένα κατανοητό εκπαιδευτικό εγχειρίδιο που να καλύπτει όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται για την εκπαιδευτική διαδικασία, όπως επίσης και πληροφορίες σχετικά με τους κοινοτικούς πόρους.
- **Τα παιχνίδια ρόλων** θα πρέπει να συμπεριληφθούν ως μέρος της εκπαίδευσης. Αυτές οι εξομοιώσεις καταστάσεων δίνουν στους μέντορες την δυνατότητα να εξερευνήσουν ποικίλες πτυχές στον τρόπο επικοινωνίας με τους συμβουλευόμενους και να εξασκήσουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες.

Ορισμένα επιπρόσθετα στοιχεία τα οποία χρειάζεται να συμπεριληφθούν στην εκπαιδευτική κατάρτιση των μεντόρων είναι η επίλυση συγκρούσεων, ο εθισμός και τα ζητήματα ψυχικής υγείας, η ασφάλεια στο διαδίκτυο, η διαπολιτισμική επικοινωνία, η αποτροπή αυτοκτονίας και η πνευματική καλλιέργεια των εφήβων.

Το πρόγραμμα Now What, μετά από ενδελεχή έρευνα των διαθέσιμων δεδομένων πάνω στο mentoring σε νέους εντός δομών φροντίδας και προστασίας, έχει καταλήξει στα εξής χαρακτηριστικά αναφορικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα των μεντόρων (τίτλος Σεμιναρίου: “Train-the-Mentor” – “Εκπαίδευση Μεντόρων”):

- **Διάρκεια:** Το σεμινάριο θα διαρκέσει έξι (6) ώρες.
- **Συμμετέχοντες:** Δέκα (10) μέντορες θα συμμετάσχουν σε έκαστο σεμινάριο. Αυτοί οι μέντορες θα είναι είτε επαγγελματίες που ήδη εργάζονται σε δομές φροντίδας όπου διαμένουν νέοι, είτε θα είναι εθελοντές, που ήδη εργάζονται στον κλάδο και έχουν εναργή ιδέα και εμπειρία σχετικά με την κατάσταση των παιδιών εντός φροντίδας και αυτών που μόλις αποχωρούν από αυτήν.
- **Σκοποί και Στόχοι:** Κάθε σεμινάριο θα στοχεύει στο να βοηθήσει τους επαγγελματίες στον χώρο της φροντίδας και τους

εθελοντές να κατανοήσουν το πεδίο και τα όρια του ρόλου τους ως μέντορες, να βοηθήσει τους μέντορες να αναπτύξουν τις δεξιότητες και την απαραίτητη νοοτροπία που χρειάζεται για να επιτελέσουν αποτελεσματικά τον ρόλο τους και να τους παράσχει πληροφορίες σχετικά με την πολιτική του προγράμματος και τις προδιαγραφές του. Επίσης, θα πρέπει να τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις ιδιαίτερες ανάγκες του στοχευόμενου πληθυσμού, δηλ. τα άτομα που αποχωρούν από την φροντίδα.

- **Εκπαιδευτής:** Ένας έμπειρος εκπαιδευτής ενηλίκων θα αναλάβει τον ρόλο του εκπαιδευτή των μεντόρων. Αυτός ο επαγγελματίας θα πρέπει να έχει παραπλήσια εμπειρία πάνω στο θέμα (mentoring σε νέους), στον στοχευόμενο πληθυσμό (νέοι εντός δομών φροντίδας) και στους στόχους του προγράμματος, καθώς και στα αναμενόμενα αποτελέσματα. Η επιτροπή mentoring θα αποφασίσει για τα συγκεκριμένα πρόσωπα που θα αναλάβουν την εκπαίδευση των μεντόρων, ανά εθνικό πλαίσιο.
- **Περιεχόμενα:** Τα θεματικά πεδία που καλύπτονται κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου Train-the-Mentors είναι τα ακόλουθα:
 - ο Αποστολή, Στόχοι και σκοποί του προγράμματος
 - ο Τα Δικαιώματα του Παιδιού
 - ο Συμμετοχή των Παιδιών – Το Μοντέλο Συμμετοχής της Lundy
 - ο Ζωή και Επιβίωση Μετά την Φροντίδα
 - ο Το Πλάνο Εξόδου από τη Φροντίδα
 - ο Η Μεθοδολογία του Mentoring: Αρχές και Διαδικασίες
 - ο Το Συμβόλαιο Mentoring
 - ο Ρήτρα Εμπιστευτικότητας

Τα θεματικά πεδία έχουν επιλεγεί έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στο μορφωτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο των συμβούλων που συμμετέχουν στην εκπαίδευση. Επομένως, εφόσον θα είναι επαγγελματίες ή εθελοντές με εργασιακή πείρα στον τομέα, δεν θα συμπεριληφθούν στην εκπαίδευση πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση, τις ανάγκες και τα προβλήματα των παιδιών και νέων εντός δομών πρόνοιας. Από την άλλη, περισσότερο πρακτικά θέματα, όπως το Συμβόλαιο Mentoring και η Ρήτρα Εμπιστευτικότητας, θα αποτελούν μέρη της εκπαίδευσης ώστε οι συμμετέχοντες να έχουν μια εναργή εικόνα του ρόλου τους, των υποχρεώσεων και των περιορισμών τους.

- **Εργαλεία:** Εργαλεία αρχειοθέτησης και διατήρησης πρακτικών όπως για παράδειγμα η Λίστα Συμμετεχόντων, τα οποία υποστηρίζουν τις εκπαιδευτικές συνεδρίες, θα διατεθούν στον εκπαιδευτή και θα φυλάσσονται από την Επιτροπή Mentoring. (βλ. σχετικό Παράρτημα). Επιπλέον, θα υπάρχουν προβλέψεις για να διατεθεί στους μέντορες σχετικό διδακτικό υλικό σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή. Αυτό το υλικό περιλαμβάνει τις αρχές και τις διαδικασίες που θα εφαρμοστούν κατά τη διαδικασία mentoring, την παρουσίαση του Πλάνου Εξόδου από την φροντίδα και την προστασία και τα εργαλεία τα οποία οι μέντορες θα χρειαστεί να χρησιμοποιήσουν ώστε να καταγράψουν τις συνεδρίες αλλά και την επικοινωνία με τους καθοδηγούμενούς τους.

Αρχές για επιτυχή αντιστοίχιση μεταξύ μέντορα και προστατευόμενο

Εντός του πλαισίου κάθε προγράμματος mentoring, η επιτυχής αντιστοίχιση μεντόρων και συμβουλευόμενων είναι ζωτική. Είναι ένας από τους πιο κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας κάθε προγράμματος mentoring και ως εκ τούτου θα πρέπει να σχεδιαστεί και εκτελεστεί με προσοχή. Υπάρχουν συγκεκριμένα βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν και αρχές που πρέπει να ληφθούν υπ όψιν έτσι ώστε να διασφαλιστεί μια επιτυχής αντιστοίχιση που αφήνει έκαστες τις συμβαλλόμενες πλευρές ικανοποιημένες. Τα βασικά αυτά βήματα και οι αρχές έχουν ως εξής:

- Αναγνώριση και ταυτοποίηση του σκοπού του προγράμματος. Θα πρέπει να υπάρχουν ξεκάθαροι σκοποί και στόχοι σε ένα πρόγραμμα mentoring. Ελλείψει σαφούς σκοπού και προορισμού, οι οργανισμοί συχνά προβαίνουν σε εικασίες όσον αφορά τη διαδικασία αντιστοίχισης, υποθέτοντας ποια κριτήρια έχουν νόημα να ταιριάζουν, αντιβαίνοντας στη

πρακτική της χαρτογράφησης των κριτηρίων ανάλογα με τους στόχους του προγράμματος. Αυτή η πρακτική μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιτυχείς αντιστοιχίσεις, δυσαρεστημένους συμμετέχοντες, χαμηλό επίπεδο εμπλοκής και εν τέλει σπατάλη χρόνου όλων των συμμετεχόντων. Η κατανόηση του στόχου του προγράμματος θα βοηθήσει στο να τεθούν ορθά κριτήρια και να καθοριστεί το επιθυμητό είδος της αντιστοίχισης. Θα βοηθήσει επίσης στην διατύπωση των βασικών αξιολογήσεων (μετρήσιμα αποτελέσματα) που θα συλλεχθούν για να αξιολογήσουμε εάν το πρόγραμμα έχει συντελεσθεί με επιτυχία. Για παράδειγμα, όσον αφορά το έργο Now What, ο σκοπός έχει ακραιφνώς καθοριστεί και σχετίζεται με την απόκτηση των δεξιοτήτων ζωής από τους νέους που αποχωρούν από το σύστημα φροντίδας. Οι αποκτηθείσες αυτές δεξιότητες θα τους είναι απαραίτητες στη μετάβασή τους από τη φροντίδα στην ανεξάρτητη ενήλικη ζωή.

- Καθορισμός του τύπου αντιστοίχισης. Έχοντας τον συνολικό στόχο του προγράμματος κατά νου, το επόμενο βήμα είναι να επιλέξουμε τι είδος αντιστοίχισης θα εφαρμοστεί στο πρόγραμμα. Σήμερα, υπάρχουν τέσσερα (4) δημοφιλή είδη αντιστοίχισης που πρέπει να λάβουμε υπ όψιν:

α) Αυτό-αντιστοίχιση: Επιτρέπει στους καθοδηγούμενους να βρουν τον δικό τους μέντορα. Αυτό το είδος αντιστοίχισης δίνει στους καθοδηγούμενους το βήμα, επιτρέποντάς τους να επιλέξουν έναν συγκεκριμένο μέντορα ή να υποβάλλουν τις προσηκούσες επιλογές τους. Αυτός ο τύπος αντιστοίχισης είναι περισσότερο χρήσιμος για mentoring γενικής μορφής και μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης των συμμετεχόντων καθώς αποτυπώνουν οι ίδιοι τις προτιμήσεις τους στην πιθανή αντιστοίχιση. Στατιστικές έρευνες δείχνουν ότι οι καθοδηγούμενοι που επιλέγουν οι ίδιοι τον μέντορά τους τείνουν να έχουν πιο επιτυχή αποτελέσματα.

β.) Αντιστοίχιση από την διαχείριση του προγράμματος (διοικητική αντιστοίχιση). Εξουσιοδοτεί τους συντονιστές να δημιουργούν τις αντιστοιχίσεις εκ μέρους των συμμετεχόντων. Είναι συνήθης πρακτική όταν μια οργάνωση ή ένας οργανισμός έχει αναγνωρίσει συγκεκριμένους συμμετέχοντες και τους αντιστοιχεί με βάση τον προσανατολισμό του προγράμματος.

γ) Μαζική αντιστοίχιση. Επιτρέπει στους συντονιστές του προγράμματος να αντιστοιχούν συγχρόνως μια μεγάλη δεξαμενή συμμετεχόντων. Αποτελεί σημαντική εξοικονόμηση χρόνου, ειδικά όταν η δεξαμενή συμμετεχόντων αφορά περισσότερα από 200 άτομα, καθιστώντας τη διαδικασία δύσκολη.

δ) Συνδυαστική αντιστοίχιση. Είναι ένας συνδυασμός των προαναφερθέντων τύπων αντιστοίχισης όταν ένας τύπος από μόνος του δεν είναι αρκετά ποικιλόμορφος ώστε να ταιριάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες του προγράμματος. Στην περίπτωση του έργου Now What αυτός είναι και ο ενδεδειγμένος τύπος, υπό την έννοια ότι αφενός οι προστατευόμενοι θα έχουν την δυνατότητα να εκφράσουν τις απόψεις για τους στους μέντορες που επιθυμούν, και αφετέρου η διοικητική αντιστοίχιση θα εξομαλύνει τη διαδικασία, παρέχοντας ευκολία στον συντονισμό και την παρακολούθηση.

- Δημιουργία και ανάπτυξη προφίλ και κριτηρίων. Δεν υπάρχει ένα ενιαίο σύνολο κριτηρίων αντιστοίχισης με βάση το οποίο δημιουργούνται ιδανικά ζευγάρια για ένα πρόγραμμα. Στο mentoring δεν υπάρχει μία στάνταρ φόρμουλα που να ταιριάζει παντού, έτσι κάθε στόχος απαιτεί ένα ξεχωριστό σύνολο κριτηρίων. Οι συμμετέχοντες στο mentoring θα φέρουν διαφορετικές δεξιότητες, ικανότητες και πεποιθήσεις στο πρόγραμμα. Είναι σημαντικό να αντιστοιχούμε μέντορες και συμβουλευόμενους με βάση τις δεξιότητες τους. Για να γίνει αυτό, οι συμβαλλόμενοι συμπληρώνουν πληροφορίες σχετικά με το προφίλ τους (βλ. σχετικό Παράρτημα). Με βάση τους στόχους του προγράμματος, αυτά τα προφίλ, τα οποία μπορούν να συμπεριληφθούν στο στάδιο της αίτησης, θα περιέχουν στοιχεία που θα βοηθούν στην δημιουργία συμβατών αντιστοιχίσεων, όπως η αποτύπωση των στόχων του καθοδηγούμενου, οι δεξιότητες του μέντορα, η εργασία, η εργασιακή εμπειρία και οι εμπειρίες ζωής, τα ενδιαφέροντα, και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Είναι επίσης σημαντικό οι συμμετέχοντες και κυρίως οι συμβουλευόμενοι να καθορίζουν εξ αρχής τις προτιμήσεις που είναι σημαντικές για αυτούς ως προς την αντιστοίχιση, είτε πρόκειται για στοιχεία προσωπικότητας είτε για σύνολο ικανοτήτων. Τα συμπαγή προφίλ είναι αυτά που περιέχουν ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών με σκοπό να υπάρχει καλή σκιαγράφηση του ζευγαριού mentoring ενώ, παράλληλα, δεν είναι εκτενή. Ένας αποδοτικός τρόπος είναι ο περιορισμός των ερωτήσεων σε λιγότερες από 20, καθώς η προσπάθεια αντιστοίχισης σύμφωνα με πολλά κριτήρια είναι από χρονοβόρα έως ανέφικτη.
- Οδηγίες προς τους μέντορες και τους συμβουλευόμενους. Τόσο οι μέντορες όσο και οι συμβουλευόμενοι θα πρέπει να είναι επαρκώς ενημερωμένοι σχετικά με τη διαδικασία mentoring στην οποία πρόκειται να εισέλθουν. Οι πληροφορίες που θα λάβουν κάνουν κατανοητά τα στάδια, τις υποχρεώσεις, τους ρόλους, τα πρακτικά ζητήματα και τους στόχους της διαδικασίας έτσι ώστε και οι δύο μεριές να είναι ενήμερες των πλεονεκτημάτων που δύνανται να απολάβουν. Αυτές οι πληροφορίες θα φανούν πολύ χρήσιμες κατά την διαδικασία αντιστοίχισης καθώς τόσο οι μέντορες όσο και οι συμβουλευόμενοι θα έχουν την δυνατότητα να συγκεκριμενοποιήσουν και να κατονομάσουν τις προσδοκίες τους από το ταίριασμα και να αποφασίσουν αναλόγως.
- Αναγνώριση των προκλήσεων. Κατά τη διάρκεια την διαδικασίας αντιστοίχισης υπάρχει πιθανότητα εμφάνισης μερικών

προβλημάτων και προκλήσεων. Πρέπει αυτά να προσδιοριστούν αμέσως κατά την διαδικασία σχεδίασης, όπως επίσης και οι καλύτεροι τρόποι για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις έτσι ώστε να αποφευχθεί πληθώρα προβλημάτων που ελλοχεύουν στην αρχή μιας σχέσης.

Σχετικά με το έργο Now What, η διαδικασία αντιστοίχισης θα βασιστεί στα ακόλουθα στοιχεία:

- Η ανάπτυξη των ακόλουθων μεταβλητών θα πρέπει να λαμβάνεται υπ όψιν ώστε να επιτυγχάνονται οι βέλτιστες αντιστοιχίες. Οι μεταβλητές αυτές είναι:
 - ο Αντιστοίχιση μεντόρων με απερχόμενους του συστήματος φροντίδας που έχουν παρόμοιες εμπειρίες ζωής και βιώματα.
 - ο Αντιστοίχιση μεντόρων με απερχόμενους του συστήματος φροντίδας που έχουν παρόμοια εθνικά χαρακτηριστικά (ειδικά στην περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων)

Άλλες μεταβλητές και χαρακτηριστικά που χρειάζεται να λαμβάνονται υπ όψιν κατά την πραγματοποίηση των αντιστοιχίσεων είναι: ενδιαφέροντα, εγγύτητα, διαθεσιμότητα, ηλικία, εθνικότητα, προσωπικότητα, προτιμήσεις μέντορα και καθοδηγούμενου, στόχοι, προτερήματα και προηγούμενες εμπειρίες. Παρόλο που τα ερευνητικά ευρήματα συνιστούν να ληφθούν υπ όψιν φυλετικοί, εθνικοί και κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες κατά την διαδικασία της αντιστοίχισης, η ιδιότητα και η συμπεριφορά του μέντορα είναι η πιο σημαντική καθώς ο μέντορας έχει εν τέλει την μεγαλύτερη ευθύνη για την επιτυχία της αντιστοίχισης.

- Η εκπόνηση προφίλ μεντόρων / συμβουλευόμενων ζητώντας συγκεκριμένες πληροφορίες στα θεμέλια των οποίων θα οικοδομηθεί το τελικό ζευγάρι mentoring. Τόσο οι μέντορες όσο και οι συμβουλευόμενοι θα συμπληρώσουν ένα προφίλ το οποίο θα περιέχει πληροφορίες και προσωπικά χαρακτηριστικά και προτιμήσεις (βλ. σχετικό Παράρτημα). Η προσωπικότητα, τα χαρακτηριστικά, οι φιλοδοξίες και οι στόχοι έκαστου μέντορα και καθοδηγούμενου θα αποκρυσταλλώνονται σε αυτές τις προσωπογραφίες τους έτσι ώστε η αντιστοίχιση να είναι επιτυχής.
- Η Επιτροπή Mentoring θα καταστεί υπεύθυνη για την αντιστοίχιση των μεντόρων με τους συμβουλευόμενους. Με τη χρήση των παρεχόμενων πληροφοριών που διατίθενται από τους αιτούντες και από τα αποτελέσματα ερευνών σε μέντορες και συμβουλευόμενους, η Επιτροπή θα καταλήξει σε ζεύγη. Ένας κατάλογος επιλαχόντων μεντόρων θα καταρτιστεί επίσης, έτσι ώστε σε περίπτωση προβλήματος ή εμποδίου στην αντιστοίχιση, οι μέντορες να δύναται να αντικατασταθούν.

Παροχή Εποπτείας και Υποστήριξης

Στόχοι, οφέλη και προκλήσεις που συνδέονται με την εποπτεία της διαδικασίας mentoring

Όπως το επίπεδο φροντίδας καθορίζεται από στην πράξη, έτσι και η εποπτεία θα πρέπει να είναι ανάλογη με το επίπεδο της σχετικής δραστηριότητας mentoring. Σε γενικές γραμμές, το ομαδικό mentoring απαιτεί λιγότερη επιτήρηση και εποπτεία από έναν συντονιστή προγράμματος mentoring (ή από την Επιτροπή) σε σχέση με το ένας-προς-έναν mentoring. Η επίβλεψη και υποστήριξη του ζευγαριού προσδίδει κίνητρο και καθοδήγηση στη σχέση και είναι απαραίτητες πτυχές για την επιτυχία της διαδικασίας. Καθώς η σχέση mentoring εξελίσσεται και ωριμάζει, η υποστήριξη που παρέχει το υπηρεσιακό/ διοικητικό προσωπικό βοηθάει τον μέντορα να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες αναπτυξιακές ανάγκες του προστατευόμενου. Επιπλέον, η συνεπής και περιοδική επιτήρηση και υποστήριξη συντελεί στην καλύτερη σύμπλευση του ζευγαριού και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που αναδύονται. Τέλος, η εποπτεία και υποστήριξη της σχέσης mentoring είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της ασφάλειας του παιδιού.

Η εποπτεία επιδρά θετικά στον μέντορα και τελικά και στον συμβουλευόμενο και στην σχέση. Ορισμένα από αυτά τα θετικά αποτελέσματα είναι:

- Επιτρέπει στο υπηρεσιακό/ διοικητικό προσωπικό του προγράμματος και στον συντονιστή να επιβλέπει και να αντιμετωπίζει οποιαδήποτε ζητήματα ασφαλείας
- Παρέχει ανατροφοδότηση τόσο από την πλευρά του μέντορα όσο και του συμβουλευόμενου σχετικά με την εξέλιξη, την ανάπτυξη και τις δραστηριότητες της σχέσης
- Αποτρέπει τον κορεσμό της σχέσης
- Βοηθά τους μέντορες να επικεντρωθούν στα πιθανά αδύνατα σημεία τους
- Βοηθά τους μέντορες να εξερευνήσουν το προσωπικό τους μοτίβο συμπεριφοράς
- Συνεισφέρει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του μέντορα
- Αποτελεί έλεγχο ποιότητας
- Μπορεί να προσφέρει διαφορετικές οπτικές γωνίες σε ένα ζήτημα
- Αυξάνει την ικανότητα των μεντόρων και καθοδηγούμενων στο να αντιμετωπίζουν και να διαχειρίζονται συγκρούσεις, με συμβουλές και αρωγή από το προσωπικό του προγράμματος, όπου αυτό είναι απαραίτητο.

Τα άτομα που θα είναι υπεύθυνα για την εποπτεία, επιτήρηση και υποστήριξη του προγράμματος mentoring είναι ο συντονιστής του προγράμματος και η Επιτροπή Mentoring. Είναι σημαντικό ο συντονιστής και η Επιτροπή να ελέγχουν την πρόοδο, να ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες, και να διασφαλίζουν την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία της σχέσης. Ο συντονιστής είναι ο παρακινητής, ο συνδετικός κρίκος και ο εκπρόσωπος της διοίκησης. Ο συντονιστής και η Επιτροπή επιβλέπουν τη σχέση και βοηθούν τα συμβαλλόμενα μέρη να αναπτυχθούν. Δημοσιοποιούν πληροφορίες με σκοπό την παροχή συμβουλών mentoring, την ενημέρωση του προγράμματος και την υπογράμμιση συγκεκριμένων περιστατικών και δραστηριοτήτων των συμμετεχόντων. Ενδεικνύται ο συντονιστής και η Επιτροπή να διατηρούν στενή σχέση με όλους τους καθοδηγούμενους και τους μέντορες για να προλαμβάνουν πιθανά προβλήματα πριν την εμφάνισή τους. Πρέπει όμως, κατά την αναγνώριση των προβλημάτων, να λειτουργούν πάντα στα πλαίσια της αρχής της εμπιστευτικότητας. Ο εντοπισμός οποιουδήποτε σοβαρού προβλήματος απαιτεί συμμετοχή από τον συντονιστή, την Επιτροπή, τον μέντορα και τον καθοδηγούμενο λειτουργώντας πάντα με φερεγγυότητα.

Βασικά στοιχεία για εποπτεία και υποστήριξη (π.χ. προφίλ του επόπτη, διάρκεια και συχνότητα των συνεδριών εποπτείας, ρόλος των συμμετεχόντων επαγγελματιών, κλπ)

Οι βασικοί λόγοι για την παροχή επιτήρησης στο mentoring είναι, κατ' αρχάς, η παροχή συνεχούς υποστήριξης στους μέντορες – ένα βήμα για να συζητήσουν και να μοιραστούν τις εμπειρίες τους από το mentoring και παράλληλα ένας τρόπος γνωστικής εμβάθυνσης και ανάπτυξης τους ως μέντορες. Δεύτερον, η τακτική επιτήρηση αποτελεί αποτελεσματικό μέσο για την προάσπιση της συνεχούς επικοινωνίας και ενασχόλησης με τους μέντορες και τις δραστηριότητες του προγράμματος. Τέλος, πρωτεύουσας σημασίας είναι η διασφάλιση της σύμπλευσης της διαδικασίας με τους αρχικούς στόχους του προγράμματος.

Η επίβλεψη και υποστήριξη στα προγράμματα mentoring είναι κρίσιμο στοιχείο που έχει πολλαπλές επιδράσεις στην συνολική διαδικασία mentoring, όσον αφορά την ποιότητα και τη διάρκειά της. Υπάρχουν συγκεκριμένες προκλήσεις σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης των μεντόρων σε διάφορα στάδια προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή της δεοντολογίας και η πρόοδος των μεντόρων. Η ύπαρξη συνεχούς εποπτείας, έχει αναγνωριστεί ως πολύ σημαντική από όλους τους συμμετέχοντες. Εν ολίγοις, η υπηρεσία εποπτείας του μέντορα θα πρέπει:

- Να διερευνήσει τεχνικές και να βοηθήσει στα πιθανά προβλήματα
- Να παράσχει την δυνατότητα προβληματισμού και αυτοκριτικής σχετικά με τις πρακτικές που ακολουθούνται
- Να υποστηρίξει έναν μέντορα που νιώθει ίσως κατώτερος των περιστάσεων
- Να παράσχει υποστήριξη σε ζητήματα ηθικού περιεχομένου
- Να είναι διαθέσιμη για τον μέντορα ως συναισθηματική δικλείδα ασφαλείας
- Να διασφαλίσει ότι ο μέντορας και το νεαρό άτομο συναντώνται τακτικά
- Να καταγράψει την ποιότητα της σχέσης μέντορα-νεαρού ατόμου και να αξιολογήσει εάν συντελείται πρόοδος ως προς την επίτευξη των στόχων
- Να βοηθήσει στην αναγνώριση και ταυτοποίηση πιθανών προβλημάτων που ίσως προκύψουν στη σχέση
- Να λάβει ανατροφοδότηση σχετικά με το πώς το υπηρεσιακό προσωπικό/ συντονιστής του προγράμματος μπορεί να παρέχει καλύτερη υποστήριξη στο ζευγάρι.

Ορισμένες από τις συνηθέστερες περιπτώσεις στις οποίες πρέπει να παρέχεται εποπτεία είναι οι εξής:

- Οι συνεδρίες δεν συντελούνται τακτικά και συνεπώς όπως έχει προσυμφωνηθεί
- Ο μέντορας αναφέρει ότι το νεαρό άτομο δεν απαντά σε τηλεφωνικές κλήσεις
- Ο μέντορας είναι αβέβαιος σχετικά με τις κατάλληλες δραστηριότητες που θα πραγματοποιήσει μαζί με τον νεαρό
- Το νεαρό άτομο δηλώνει ότι δεν απολαμβάνει τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχει μαζί με τον μέντορα
- Το νεαρό άτομο δηλώνει ότι δεν του παρέχεται η δυνατότητα να λάβει προσωπικές αποφάσεις
- Ο μέντορας ανησυχεί ότι ο νεαρός προστατευόμενος δεν εκφράζεται και δε μιλάει επαρκώς κατά τη διάρκεια των συνεδριών
- Ο μέντορας νιώθει συγκλονισμένος και επηρεασμένος βαθιά από τα προβλήματα του νεαρού ατόμου
- Ο μέντορας αισθάνεται απογοητευμένος καθώς αισθάνεται απουσία προσπάθειας από τη μεριά του καθοδηγούμενου
- Ο μέντορας παραβιάζει θεμελιώδεις κανόνες του προγράμματος ή τον Κώδικα Δεοντολογίας
- Ο μέντορας και/ή ο νεαρός έχει χάσει το ενδιαφέρον του για τη σχέση
- Ο μέντορας έχει παρεισφρήσει υπερβολικά στην οικογένεια του καθοδηγούμενου.

Οι μέθοδοι που πρέπει να εφαρμοστούν ώστε να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία mentoring ώστε να διευκολυνθεί η παρακολούθηση και εποπτεία της διαδικασίας συνοψίζονται ως εξής:

- Προγραμματισμένες συναντήσεις με μέντορες και καθοδηγούμενους
- Μέθοδοι συνεχούς συλλογής ανατροφοδότησης (παροχή προτάσεων βελτίωσης, συνεδρίες εποπτείας μέντορα)
- Έντυπα αρχεία π.χ. αρχεία καταγραφής συναντήσεων, σχέδια δράσης που παρακολουθούν την πορεία του καθοδηγούμενου (δεδομένου ότι δεν διακυβεύεται η ακεραιότητα της αρχής εμπιστευτικότητας)
- Σχολιασμός από άλλους εμπλεκόμενους φορείς
- Ανάλυση των διαδικασιών, για παράδειγμα, για τον επαναπροσδιορισμό και την ανακατανομή των ζευγαριών, την έγκαιρη παρέμβαση για την αντιμετώπιση προβλημάτων στη σχέση
- Πρόωρος τερματισμός της σχέσης mentoring
- Αποδεικτικά στοιχεία από τις υπηρεσίες υποστήριξης και εποπτείας μεντόρων

Εξ αιτίας των αρνητικών επιπτώσεων των πρόωρα τερματισμένων σχέσεων mentoring, είναι σημαντικό τα προγράμματα mentoring για νέους εντός συστήματος φροντίδας να έχουν μια συμπαγή δομή επιτήρησης και υποστήριξης για να βοηθούν επαρκώς τα ζεύγη της διαδικασίας mentoring. Σε διάφορα προγράμματα mentoring για νέους εντός δομών φροντίδας, οι υπηρεσίες υποστήριξης είχαν τις εξής μορφές:

- **Προϋπολογισμός:** Σε ορισμένες περιπτώσεις μερίδιο του προϋπολογισμού διανέμεται και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη, μέντορα και συμβουλευόμενο, για την κάλυψη, παραδείγματος χάριν, βασικών εξόδων όπως η μετακίνηση και η σίτιση
- **Ομαδικό mentoring:** Μπορούν να καταρτισθούν ομάδες απαρτιζόμενες από κοινού από μέντορες και συμβουλευόμενους με σκοπό να συναντώνται και να συζητούν για θέματα σχετικά με τη διαδικασία του mentoring και την υφισταμένη σχέση. Τέτοιες ομάδες προσφέρουν επίσης τη δυνατότητα στο προσωπικό/ συντονιστή του προγράμματος να παρατηρεί τον τρόπο με τον οποίο ένα ζευγάρι mentoring αλληλεπιδρά μεταξύ του αλλά και με άλλα άτομα.
- **Ομάδες αλληλοϋποστήριξης μεντόρων:** Αυτές οι ομάδες προσφέρουν έναν τρόπο για να λαμβάνουν υπηρεσίες υποστήριξης οι μέντορες. Οι μέντορες μοιράζονται τις δυσκολίες και ανησυχίες τους και επιλύουν πιθανά προβλήματα με την βοήθεια του προσωπικού του προγράμματος mentoring/ συντονιστή του προγράμματος.
- **Λελογισμένη ανάληψη περιπτώσεων:** Οι μέντορες δεν θα πρέπει να αναλαμβάνουν περισσότερες περιπτώσεις mentoring από αυτές που μπορούν να διαχειριστούν. Κάτι τέτοιο θα διακινδύνευε την ποιότητα μιας σχέσης mentoring.
- **Επικοινωνία:** Πρόκειται για έναν κοινότυπο και δημοφιλή μηχανισμό επίβλεψης και υποστήριξης μεταξύ του συντονιστή του προγράμματος και των μεντόρων και των καθοδηγούμενων (τηλεφωνικές κλήσεις, διαπροσωπικές συναντήσεις, αρχεία καταγραφής δραστηριοτήτων των μεντόρων). Η επικοινωνία θα πρέπει να είναι τακτική στα πρώιμα στάδια της αντιστοίχισης δεδομένου ότι πιθανόν να εγείρονται αμφιβολίες και ανησυχίες. Επιπλέον, οι μέντορες και οι προστατευόμενοι θα πρέπει να προμηθευτούν με τα στοιχεία επικοινωνίας του συντονιστή του προγράμματος και τις διαθέσιμες ώρες γραφείου του, έναν αριθμό υποστήριξης 24 ωρών εάν εμφανισθούν πιθανά ζητήματα και έναν αριθμό έκτακτης ανάγκης.
- **Πόροι Πληροφοριών:** Οι μέντορες θα πρέπει να έχουν πλήρη, ελεύθερη και ανεμπόδιστη πρόσβαση στους εθνικούς και διεθνείς πόρους πληροφοριών. Ορισμένα προγράμματα mentoring προτείνουν ως χρήσιμη για τη σχέση mentoring την θεσμοθέτηση ενός συντονιστή πόρων ή την κατάρτιση ενός ευρετηρίου με πληροφορίες σχετικά με την διαδικασία mentoring.
- **Πλάνο:** Ένα σαφές σχέδιο για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες το νέο άτομο εντός φροντίδας μεταφέρεται σε ένα άλλο ίδρυμα, ή οργανισμό φροντίδας αποτελεί έναν ακόμα τρόπο για να υποστηριχθεί η σχέση mentoring. Ένα τέτοιο σχέδιο θα καθορίσει τον τρόπο με τον οποίο τα ζευγάρια θα έρθουν σε επαφή μετά από αυτή τη μετακίνηση. Προγράμματα που στηρίζονται σε τέτοια σχέδια, θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνουν τα ζεύγη να είναι δημιουργικά αλλά και ευέλικτα στη μεταξύ τους συνεργασία και επικοινωνία. Για παράδειγμα ενδείκνυται η ενημέρωση τηλεφωνικά ή με γραπτό μήνυμα όταν κάποιο μέλος αδυνατεί να προσέλθει στη συνάντηση.

Όσον αφορά τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριών εποπτείας, αυτές αποτελούν τυπικό μέρος της σύμβασης και γενικά, διαρκούν μεταξύ 1.0 με 1.5 ώρα η καθεμία. Ο ελάχιστος αριθμός των προβλεπόμενων συνεδριών είναι τέσσερις (4) και αυτές είναι καταναμημένες με βάση τα προαπαιτούμενα της διαδικασίας εποπτείας και του mentoring. Ο επιτηρητής θα πρέπει να διαθέτει ένα σύνολο ερωτήσεων αναφερόμενων στους μέντορες και τους καθοδηγούμενους, έτσι ώστε να έχει μια εναργή εικόνα της εξέλιξης της σχέσης mentoring. Ορισμένες από τις ερωτήσεις για να διευκολύνουν την εποπτεία και επίβλεψη είναι οι εξής:

- Εκπληρώνονται οι βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι;
- Βαίνουν ομαλώς, όπως αναμένεται, τα πράγματα;
- Λειτουργεί αποδοτικά η διοικητική διαδικασία; Υπάρχουν στοιχεία που επιδέχονται αλλαγής;
- Είναι όντως οι διαδικασίες και τα συστήματα χρήσιμα, συναφή και ευνόητα;
- Λειτουργούν αποδοτικά οι διαπροσωπικές σχέσεις μεντόρων και καθοδηγούμενων; Το γνωρίζουμε; Πώς το γνωρίζουμε;
- Αντιμετωπίζονται εγκαίρως και αποτελεσματικά οι προκλήσεις και τα ζητήματα που εγείρουν μέντορες και καθοδηγούμενοι;
- Έχουν εντοπιστεί περαιτέρω ανάγκες κατάρτισης; Εάν ναι, τι βήματα έχουν γίνει προς αυτή την κατεύθυνση για να εκπληρωθούν οι ανάγκες αυτές;
- Ποια στοιχεία λειτουργούν αποδοτικά; Ποια λιγότερο; Τι χρειάζεται να γίνει διαφορετικά από τώρα και στο εξής;
- Είναι όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς ενημερωμένοι για την πρόοδο του έργου;
- Πως καταγράφονται τα αποδεικτικά στοιχεία;
- Τι άλλους πόρους και στοιχεία μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για να εντοπίσουμε πόσο καλά κυμαίνονται τα πράγματα;
- Πως αναλύονται και αξιολογούνται τα δεδομένα;
- Πως μπορούμε να κατανοήσουμε ορθά τα ευρήματα;
- Πως μπορούν να αξιοποιηθούν τα ευρήματα ώστε να βελτιωθούμε την επόμενη φορά;
- Υπάρχει κάποιο αξιόπιστο σύστημα για την διαχείριση και αρχειοθέτηση εμπιστευτικών εγγράφων;

Με βάση τις απαντήσεις, ο επόπτης θα αξιολογήσει τη διαδικασία mentoring και εν συνεχεία θα προχωρήσει σε αλλαγές και τροποποιήσεις, εάν κάτι τέτοιο κρίνεται απαραίτητο. Ομοίως, ο επόπτης του mentoring ή η Επιτροπή θα πρέπει να έχει περιοδικές συναντήσεις με τους καθοδηγούμενους, με σκοπό να λάβει την ανατροφοδότησή τους για τη διαδικασία του mentoring. Κατά τη διάρκεια αυτών των συνεδριών επιτήρησης, θα ενθαρρυνθεί η έκφραση της γνώμης και των συναισθημάτων των καθοδηγούμενων αναφορικά με τη διαδικασία, δίνοντας έτσι βήμα σε κάθε καθοδηγούμενο να εκφράσει άποψη σχετικά με τη διαδικασία, τον μέντορα και την συνολική οργάνωση του mentoring. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τόσο των μεντόρων όσο και των καθοδηγούμενων, ο συντονιστής και η Επιτροπή θα αναλάβουν συναφείς δράσεις που ποικίλουν, από την αλλαγή στη συχνότητα των συναντήσεων έως και την ανακατανομή στις αντιστοιχίσεις. Οι τελικές αποφάσεις και οι επικείμενες δράσεις θα πρέπει να ανακοινωθούν και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη της σχέσης mentoring.

Οι Πόροι και οι Υπηρεσίες του Μέντορα

Εργαλεία και πόροι για τον μέντορα

Βλέπε σχετικά Παραρτήματα (π.χ. Περιγραφή Θέσης Μέντορα, Προφίλ Μέντορα, Αρχή Εμπιστευτικότητας Mentoring, Πρωτόκολλο Περάτωσης, Αρχή Προστασίας του Παιδιού, κλπ)

Αρχειοθέτηση πρακτικών

Βλέπε σχετικά Παραρτήματα (π.χ. Φύλλο Επικοινωνίας Μέντορα, Συμβάσεις Μέντορα/Προστατευόμενου, Έρευνα εκδήλωσης ενδιαφέροντος για μέντορες και συμβουλευόμενους, Φύλλο Αξιολόγησης της Εκπαίδευσης του Μέντορα, Αναφορά Προόδου Συνεδριών του Μέντορα, κλπ)

Επιδιωκόμενες και αποφευκτές δράσεις για έναν μέντορα

Ο Μέντορας θα πρέπει να:

- Επικοινωνεί αποτελεσματικά: Θα πρέπει να εξασφαλίζουν εκ των προτέρων, να επικοινωνούν και να συζητούν τις προσδοκίες τους με τους νέους. Η κατάθεση προσδοκιών για τη σχέση επί τάπητος εκ πρώιμου εξαλείφει τα περιθώρια παρερμηνειών.
- Δίνει το καλό παράδειγμα: Ως μέντορες, θα πρέπει σε κάθε δραστηριότητα να στοχεύουν να δίνουν το καλό παράδειγμα στους καθοδηγούμενούς τους.
- Εμπνέει εμπιστοσύνη: Προσφέροντας εποικοδομητική ανατροφοδότηση εγκαίρως, οι μέντορες μπορούν να βοηθήσουν τους νέους εντός δομών φροντίδας, να προσθέσουν τα απαραίτητα εργαλεία στη φαρέτρα τους ώστε να δύνανται να ζήσουν ανεξάρτητα τη ζωή τους με αυτοπεποίθηση.
- Σέβεται τη διαφορετικότητα: Οι μέντορες θα πρέπει να γνωρίζουν καλά ότι υπάρχουν διαφορές στην ικανότητα, στο φύλο, τη κουλτούρα και τον πολιτισμό, στις συνθήκες ζωής και στις εμπειρίες των καθοδηγούμενων που μπορεί να χρειάζονται ειδική μεταχείριση. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζουν κέντρα και τοπικές υπηρεσίες υποστήριξης που μπορούν να βοηθήσουν τους καθοδηγούμενους σε διάφορες περιπτώσεις. Οφείλουν όμως να γνωρίζουν και τα δικά τους όρια κατά την εμπλοκή τους σε τέτοια θέματα.
- Να είναι διαθέσιμος και προσβάσιμος: Οι μέντορες θα πρέπει να αφιερώνουν χρόνο ώστε να γνωρίσουν τους καθοδηγούμενούς τους και να δημιουργήσουν μια δυνατή σχέση mentoring μαζί τους. Αυτό περιλαμβάνει την καθιέρωση αμοιβαίου σεβασμού στον χρόνο, στην προσπάθεια και στα προσόντα του άλλου προσώπου.
- Μοχθούν για αμοιβαία οφέλη: Η σχέση θα πρέπει να καθοριστεί εκ προοιμίου ως αμοιβαία επωφελής. Κάθε συμβαλλόμενος έχει δεσμευτεί στη σχέση κατ' επιλογή. Ο καθένας θα πρέπει να μοιράζεται ανοιχτά τους στόχους του για τη σχέση και να συνεργάζεται επιμελώς προς την επίτευξή τους.
- Συμφωνεί για την εμπιστευτικότητα: Η διατήρηση ενός περιβάλλοντος εμπιστευτικότητας αποτελεί κρίσιμο συστατικό στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των συμμετεχόντων. Εάν δεν έχει αναγνωριστεί το αμοιβαίο δικαίωμα στην ελεύθερη έκφραση, σύμφωνα με τα πρότυπα της δεδομένης κατάστασης, η σχέση είναι απίθανο να φτάσει στην βέλτιστη δυναμική της.
- Δεσμεύεται για ειλικρίνεια: Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να είναι πρόθυμοι να μοιράζονται με ειλικρίνεια τις φιλοδοξίες τους και αυτά που αναμένουν να κερδίσουν από τη σχέση. Πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να παράσχουν ειλικρινή ανατροφοδότηση ακόμα και σε κρίσιμες περιπτώσεις.

- Ακούει και να μαθαίνει: Το αμοιβαίο όφελος και η ειλικρίνεια μπορούν να επιτευχθούν μόνο όταν και τα δύο μέρη αισθάνονται ότι οι απόψεις τους ακούγονται, γίνονται σεβαστές και έχουν αντίκρισμα. Ιδιαίτερα οι μέντορες θα πρέπει να θυμούνται ότι η σχέση δεν προορίζεται πρωταρχικά γι αυτούς.
- Οικοδομήσει μια λειτουργική συνεργασία: Οι μέντορες θα πρέπει να εξετάσουν την διάρθρωση μιας λειτουργικής συνεργασίας που θα περιλαμβάνει διαβουλεύσεις σχετικά με το έργο αλλά και ενεργές συνεργασίες που να αποβλέπουν σε κοινούς επαγγελματικούς στόχους. Έτσι μπορούμε να ανακαλύψουμε πιο εύκολα για τον κάθε συμμετέχοντα τον προτιμώμενο τρόπο δράσης, τα καθημερινά καθήκοντα που προτιμά να αναλαμβάνει και τις επαγγελματικές φιλοδοξίες.
- Είναι ευέλικτος: Είναι πιθανό, ένας προκαθορισμός των στόχων να βοηθήσει τη σχέση mentoring, αλλά ο μέντορας οφείλει να θυμάται ότι η ίδια διαδικασία και η διάπλαση της σχέσης είναι ίσως πιο σημαντική από τους στόχους.
- Προσφέρει εποικοδομητική κριτική: Οι μέντορες θα πρέπει να είναι ευγενείς αλλά και ειλικρινείς, παρέχοντας στους συμβουλευόμενους τις κατάλληλες ευκαιρίες να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να διευρύνουν τις γνώσεις τους.
- Προωθεί και να ενθαρρύνει την ανεξαρτητοποίηση: Οι μέντορες θα πρέπει να δίνουν στους καθοδηγούμενους τους κάθε ευκαιρία για να διδαχθούν βιωματικά.

Ο Μέντορας δεν θα πρέπει να:

- Λησμονεί ότι είναι υπεύθυνος για την οικοδόμηση της σχέσης mentoring.
- Επιχειρεί να επιλύσει όλα τα προβλήματα του συμβουλευόμενου. Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να διδαχθεί να επιλύει ο ίδιος τα ζητήματά του, ενώ ο μέντορας του παρέχει τα κατάλληλα εφόδια για τον σκοπό αυτό. Οι μέντορες δεν θα πρέπει να κάνουν ό,τι οφείλουν να κάνουν από μόνοι τους οι συμβουλευόμενοι.
- Συμπεριφέρεται σαν παντογνώστης, αυθεντία. Εάν ο μέντορας δεν γνωρίζει την απάντηση σε ένα ερώτημα που θέτει ο καθοδηγούμενος, θα πρέπει να το δηλώσει και να το παραδεχθεί. Στη συνέχεια θα πρέπει να κάνει περαιτέρω έρευνα για να βρει τη σωστή πληροφορία.
- Χάνει την κριτική ακεραιότητά του. Ο μέντορας δεν θα πρέπει να επιτρέψει τα έντονα φιλικά συναισθήματα που πιθανόν να δημιουργήσουν προβλήματα στην σχέση mentoring.
- Προσκολληθεί και να επιμένει στη σχέση mentoring όταν βλέπει πως αυτή δε λειτουργεί. Εάν αισθάνεται ότι δεν αναρμονίζεται με τον συμβουλευόμενο του, ίσως είναι προτιμότερο να τερματιστεί η μεταξύ τους σχέση.

Συμβόλαιο Mentoring

Τα Συμβόλαια Mentoring ή τα Συμφωνητικά Mentoring διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην διασφάλιση ότι οι προσδοκίες έκαστων των συμβαλλόμενων μερών είναι ρεαλιστικές και επιτεύξιμες και ότι κάθε μέρος έχει παρόμοια αντίληψη της σχέσης mentoring. Τα Συμβόλαια Mentorship δύναται να περιλαμβάνουν τα εξής συστατικά:

1. Στόχοι/προσδοκίες— γιατί το κάνουμε αυτό; Ποια είναι τα αποτελέσματα που αναμένεται να προκύψουν από τη σχέση;
2. Μια διαβεβαίωση εμπιστευτικότητας— ορίστε τους τομείς που δεν είναι κατάλληλοι για ελεύθερη συζήτηση και αποκάλυψη.
3. Ρόλοι και ευθύνες – συμφωνείστε στον ρόλο του μέντορα, στον ρόλο του καθοδηγούμενου και στις υποχρεώσεις του κάθε συμβαλλομένου μέρους προς το άλλο.
4. Συχνότητα συναντήσεων— η διαθεσιμότητα του μέντορα και του καθοδηγούμενου, η διάρκεια των συνεδριών, και η ολοκλήρωση των καθηκόντων.
5. Η ποσότητα και το είδος της υποστήριξης— τι χρειάζεται ο καθοδηγούμενος και τι μπορεί να προσφέρει ο μέντορας;
6. Επίλυση διαφορών – πως θα διαχειριστείτε και θα αντιμετωπίσετε διαφωνίες ή τυχόν έκδηλη αντίσταση;
7. Σχέδιο ανάπτυξης— πως θα προγραμματίσετε την ανάπτυξη, και πως θα την παρακολουθήσετε και αξιολογήσετε (εάν χρειάζεται);
8. Εκτιμώμενη διάρκεια— πόσο καιρό θα πρέπει να διαρκέσει η σχέση; Είναι βραχυπρόθεσμο ή μακροπρόθεσμο το πρόγραμμα;

9. Πως θα με υποστηρίξει ο εργοδότης μου στον ρόλο μου ως μέντορας; Κάθε κατάσταση mentoring και κάθε χώρος εργασίας διαφέρουν. Σε γενικές γραμμές, οι εργοδότες θα υποστηρίξουν τους μέντορες με τους ακόλουθους τρόπους: παροχή υποστήριξης και διάθεση ικανού χρόνου απαιτούμενου για την εκπλήρωση του ρόλου του μέντορα.
10. Παρακολούθηση της διαδικασίας mentoring και της προόδου του καθοδηγούμενου.
11. Σαφής διαχωρισμός του προγράμματος mentoring και της εταιρικής διαχείρισης αποδοτικότητας. Δεν θα πρέπει ο μέντορας να θεωρείται απαραίτητα υπεύθυνος για ζητήματα απόδοσης του καθοδηγούμενου.

Αρχή Εμπιστευτικότητας

.....(κατάρτιση από έκαστη εθνική ομάδα).....

Αρχή Προστασίας του Παιδιού

.....(κατάρτιση από έκαστη εθνική ομάδα).....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΝΤΥΠΟ ΑΙΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΜΕΝΤΟΡΕΣ

General Information

Όνομα	
Επώνυμο	
Φύλο	
Ημερομηνία γέννησης	
Διεύθυνση	
Αριθμός τηλεφώνου	
E-mail	
Βέλτιστος τρόπος επικοινωνίας	

Παρακαλώ αναφέρετε τα στοιχεία της εκπαίδευσής σας:

Πτυχίο	Εκπαιδευτικός Οργανισμός	Περίοδος παρακολούθησης	Ειδίκευση	Ημερομηνία αποφοίτησης (έτος)

Παρακαλώ αναφέρετε την επαγγελματική σας εμπειρία

Διάρκεια	Οργανισμός/ φορέας	Θέση	Βασικά καθήκοντα

Παρακαλώ αναφέρετε την επαγγελματική σας εμπειρία σχετική με τους νέους:

Διάρκεια	Οργανισμός/ φορέας	Θέση/ είδος εργασίας	Κατηγορία νέων (π.χ. ασυνόδευτοι ανήλικοι, φοιτητές, κλπ)	Βασικά καθήκοντα

Έχετε ποτέ εργαστεί με νέους σε δομές φροντίδας/ προστασίας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Εάν ναι, παρακαλώ να δώσετε πληροφορίες σχετικά με τον οργανισμό, τη διάρκεια και τον ρόλο σας:

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

Αναφέρετε τις ειδικές δεξιότητες, τις πιστοποιήσεις, τα ταλέντα, τα χόμπι ή τα ενδιαφέροντά σας (για παράδειγμα σχετικά με τον αθλητισμό, τη μουσική, τις δημιουργικές αναζητήσεις κ.λπ.)

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

Έχετε δίπλωμα οδήγησης; ΝΑΙ ΟΧΙ

Έχετε πρόσβαση σε αυτοκίνητο; ΝΑΙ ΟΧΙ

Έχετε κάποιον περιορισμό εξαιτίας θέματος υγείας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ναι, παρακαλώ εξηγήστε:

.....

Έχετε αντίρρηση ο φορέας να διενεργήσει έλεγχο για εσάς; ΝΑΙ ΟΧΙ

Για ποιους λόγους επιθυμείτε να γίνετε μέντορας για ανήλικους που αποχωρούν από δομές φροντίδας και προστασίας;

.....
.....

Τι ευελπιστείτε να αποκομίσετε από την εμπειρία σας ως μέντορας;

.....
.....

Εποπτεία και υποστήριξη: Έχει αναγνωρισθεί ότι η συνεργασία με νέους ανθρώπους μπορεί να είναι πολύ απαιτητική, ιδιαίτερα σε μια σχέση “ένας προς έναν”. Η στενή υποστήριξη, καθοδήγηση και εποπτεία δεν θα είναι μόνο διαθέσιμη σε όλους τους μέντορες, αλλά στην πραγματικότητα απαιτείται για την συμμετοχή στο πρόγραμμα mentoring. Έχοντας αυτό υπόψη, όλοι οι σύμβουλοι ΠΡΕΠΕΙ να έχουν τηλεφωνική επαφή με τον Συντονιστή του Προγράμματος τουλάχιστον μια φορά το μήνα, εκτός από μια προσωπική συνάντηση ανά τρίμηνο.

Μπορείτε να δεσμευτείτε για την παραπάνω απαίτηση; ΝΑΙ ΟΧΙ

Τι είδους υποστήριξη νομίζετε ότι θα χρειαστείτε ως μέντορας;

.....
.....

Δέσμευση: Το πρόγραμμα mentoring που υλοποιείται από το έργο Now What στοχεύει να στηριχθεί στα πρότυπα καλής πρακτικής στο mentoring. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να περάσετε τουλάχιστον 12 συνεδρίες mentoring, διάρκειας 1-1,5 ωρών η καθεμία, για τουλάχιστον έξι μήνες με ένα νέο άτομο σε αυτό το πρόγραμμα, καθώς και εβδομαδιαία επαφή μέσω τηλεφώνου, αν είναι απαραίτητο.

Μπορείτε να δεσμευτείτε για την παραπάνω απαίτηση; ΝΑΙ ΟΧΙ

Περιγράψτε πώς σχεδιάζετε να εκπληρώσετε αυτόν τον όρο:

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

Εκπαίδευση: Οι σύμβουλοι αναμένεται να παρακολουθήσουν το σεμινάριο «Εκπαίδευση Μεντόρων», ένα εκπαιδευτικό σεμινάριο διάρκειας 6 ωρών πριν από την έναρξη της διαδικασίας mentoring, προκειμένου να επιτευχθεί η ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων και των γνώσεων. Η κατάρτιση θα καλύπτει θέματα όπως η μεθοδολογία mentoring, τα σχέδια μετά τη φροντίδα και η σύμβαση mentoring.

Είστε διατεθειμένος/η να παρακολουθήσετε την κατάρτιση; ΝΑΙ ΟΧΙ

Ναρκωτικά και Αλκοόλ: Είστε σε θέση να δεσμευτείτε ότι δεν θα έχετε καμία επαφή με έναν νεαρό όταν θα έχετε καταναλώσει ναρκωτικά ή αλκοόλ; ΝΑΙ ΟΧΙ

Είστε πρόθυμοι να συνεργαστείτε με ένα παιδί που έχει κάποιου είδους αναπηρία; ΝΑΙ ΟΧΙ

Είστε πρόθυμοι να συνεργαστείτε με κάποιον νέο/α που ανήκει σε διαφορετική εθνικότητα από την δική σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Προτιμάτε να γίνετε μέντορας για κάποιο νεαρό άτομο που ανήκει στην δική σας εθνικότητα και φύλο; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ναι, αναφέρετε τις προτιμώμενες εθνικότητες και το προτιμώμενο φύλο:

.....
.....

Έχετε ζήσει ως παιδί/ νέος σε δομή παιδικής προστασίας και φροντίδας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ναι, παρακαλώ περιγράψτε (π.χ. διάρκεια, είδος δομής κλπ):

.....
.....

Ημέρες και ώρες κατά τις οποίες θα είστε διαθέσιμος/η για τις συναντήσεις mentoring:

Ημέρα	Ώρες
Δευτέρα	
Τρίτη	
Τετάρτη	
Πέμπτη	
Παρασκευή	

Συστάσεις: Καταχωρίστε τα ονόματα και τα στοιχεία επικοινωνίας τριών ατόμων που μπορούν να παρέχουν συστάσεις για εσάς. Αυτά τα άτομα θα πρέπει να σας έχουν γνωρίσει για τουλάχιστον 12 μήνες, να μην έχουν συγγενική σχέση με εσάς, να έχουν τακτική επαφή μαζί σας και να είναι σε θέση να προσφέρουν συστάσεις για εσάς. Όλες οι συστάσεις είναι αυστηρά εμπιστευτικές.

Όνομα:

Επώνυμο:

Αριθμός τηλεφώνου:

Είδος σχέσης:

Βέλτιστη ώρα επικοινωνίας μαζί του/της:

Όνομα:

Επώνυμο:

Αριθμός τηλεφώνου:

Είδος σχέσης:

Βέλτιστη ώρα επικοινωνίας μαζί του/της:

Όνομα:

Επώνυμο:

Αριθμός τηλεφώνου:

Είδος σχέσης:

Βέλτιστη ώρα επικοινωνίας μαζί του/της:

Βεβαιώνω ότι οι παραπάνω δηλώσεις εν γνώσει μου είναι ακριβείς. Δίνω στον οργανισμό την άδεια να επαληθεύσει αυτές τις πληροφορίες. Κατανοώ ότι οποιαδήποτε ψευδή δήλωση σχετικά με αυτή την αίτηση μπορεί να θεωρηθεί ως επαρκής αιτία για απόρριψη της αίτησης ή για άμεση αναστολή της θέσης πρακτικής ή της εθελοντικής απασχόλησης.

Υπογραφή: _____

Ημερομηνία: _____

Όροι για το Mentorship/Εθελοντισμό

1. Να παρακολουθήσετε τις συναντήσεις προσανατολισμού και την κατάρτιση μεντόρων, οι οποίες θα σας προετοιμάσουν για να εργαστείτε ως μέντορας και θα σας δώσουν ιδέες και πιθανές δραστηριότητες.
2. Να παρακολουθήσετε όλες τις προγραμματισμένες συναντήσεις προσωπικού και τις ανάλογες εκπαιδεύσεις.
3. Να δώσετε την συγκατάθεσή σας για μια ενδιάμεση και τελική αξιολόγηση, η οποία συμπληρώνεται από τον συντονιστή του προγράμματος.
4. Να ακολουθήσετε όλες τις πολιτικές, τους κανόνες και τις διαδικασίες του σχολείου / ιδρύματος / δομής φροντίδας και της υπηρεσίας σας.
5. Να είστε επαγγελματίας ανά πάσα στιγμή.

Συμφωνώ με όλους τους όρους που αναφέρθηκαν παραπάνω και επιβεβαιώνω ότι δεν έχω συμμετάσχει και δεν συμμετέχω σε αξιόποινες πράξεις. Εξουσιοδοτώ επίσης το πρόγραμμα να ελέγξει με τις αρμόδιες αρχές (δικαστήρια, αστυνομία κ.λπ.), εάν χρειάζεται, στοιχεία που αφορούν το υπόβαθρό μου ή το ιστορικό μου.

Υπογραφή: _____

Ημερομηνία: _____

Δήλωση Εμπιστευτικότητας

Κατά τη πορεία του mentoring και των ευθυνών ως μέντορας μου, καταλαβαίνω ότι μπορώ να έχω πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τους των νέους και τα παιδιά που βρίσκονται σε δομές φροντίδας και προστασίας. Όσον αφορά όλες αυτές τις πληροφορίες, συμφωνώ να τηρήσω το αυστηρό πρότυπο εμπιστευτικότητας του ιδρύματος φροντίδας και προστασίας. Συμφωνώ επίσης ότι οι γνώσεις και οι πληροφορίες εμπιστευτικού χαρακτήρα που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής μου στην διαδικασία mentoring δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν, να διανεμηθούν ή να συζητηθούν εκτός των καθηκόντων του μέντορά μου.

Αντιλαμβάνομαι και συμφωνώ ότι η παραβίαση αυτής των όρων εμπιστευτικότητας θα με οδηγήσει σε πειθαρχικές ενέργειες, μέχρι και την απαλλαγή.

Βεβαιώνω ότι έχω διαβάσει αυτήν τη δήλωση εμπιστευτικότητας και συμφωνώ ότι η συνεχής παροχή υπηρεσιών mentoring εξαρτάται από την αυστηρή τήρηση της. Καταλαβαίνω και συμφωνώ ότι θα απαλλαγώ, σε περίπτωση που παραβιάσω το απόρρητο των εμπιστευτικών πληροφοριών που θα λάβω από τον φορέα.

Υπογραφή: _____

Ημερομηνία: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΝΤΟΡΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ/ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Περιγραφή Θέσης Εργασίας Μέντορα

Το έργο Now What? συμβάλλει στην ενδυνάμωση της νεολαίας που βρίσκεται σε δομές φροντίδας, στην προετοιμασία της για την ενήλικη ζωή, και στη υποστήριξή της να κάνει θετικές επιλογές ζωής που θα της επιτρέψουν να μεγιστοποιήσει το δυναμικό της. Το πρόγραμμα mentoring χρησιμοποιεί συμβούλους ενηλίκων οι οποίοι θα δεσμευτούν να υποστηρίξουν, να καθοδηγήσουν και να είναι φίλοι σε έναν νέο για μια περίοδο τουλάχιστον έξι μηνών. Με τη συμμετοχή του στο κοινωνικό δίκτυο των ενηλίκων και των μελών της κοινότητας που ενδιαφέρονται για τη νεολαία, ο μέντορας μπορεί να βοηθήσει την νεολαία να αναπτυχθεί και να επιτύχει θετικούς εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς και προσωπικούς στόχους.

Επισκόπηση: Ο μέντορας χρησιμεύει ως ενήλικος φροντιστής στη ζωή των νέων και είναι διαθέσιμος για να ακούει, να επικυρώνει και να συμβουλεύει τον καθοδηγούμενο του κατά την πλοήγηση του στη ζωή και τη δημιουργία των σχέσεων του ως ένας νέος ανεξάρτητος ενήλικας.

Ρόλος, Καθήκοντα και Ευθύνες του Μέντορα

Ως μέντορας θα πρέπει να:

- Αναλάβετε την υποστήριξη ενός νέου ατόμου μέσα από μια συνεχή σχέση “έναν-προς-έναν”
- Γίνετε ένα θετικό πρότυπο και ένας φίλος/η
- Δημιουργήσετε τη σχέση σχεδιάζοντας και συμμετέχοντας σε δραστηριότητες μαζί
- Προσπαθήσετε για μια σχέση αμοιβαίου σεβασμού
- Τονώσετε την αυτοεκτίμηση και την κινητοποίηση του νέου ατόμου
- Βοηθήσετε στον καθορισμό στόχων και να εργαστείτε για την επίτευξη αυτών
- Εργαστείτε μαζί με τον συμβουλευόμενο κάθε δεύτερη εβδομάδα με πρόσθετη επικοινωνία μέσω τηλεφώνου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και κοινωνικών μέσων, όπως απαιτείται
- Να συνεργαστείτε με τον καθοδηγούμενο για την διαμόρφωση ενός σχεδίου mentoring, το οποίο περιλαμβάνει στόχους και δράσεις όπως η διερεύνηση ευκαιριών μάθησης, η εκπλήρωση εκπαιδευτικών στόχων ή στόχων απασχόλησης, ο καθορισμός απαιτούμενων πόρων κλπ.
- Να είστε ένας ενήλικος που φροντίζει τον καθοδηγούμενο μέσω συμβουλευτικής και καθοδήγησης ώστε να διαχειρίζεται τις σχέσεις του και να περιηγείται στη ζωή ως νεαρός ενήλικας
- Να ενθαρρύνετε και να υποστηρίξετε τη νεολαία να θέτει και να εκπληρώνει στόχους εκπαίδευσης, απασχόλησης και συμμετοχής στην κοινότητα
- Διευκολύνετε και να παρέχετε ανατροφολογία στους καθοδηγούμενους κατά τη διάρκεια κάθε συνεδρίας
- Να συμμετέχετε, να ενθαρρύνετε και να διεξάγετε τον καθορισμό στόχων με τον καθοδηγούμενο να ολοκληρώσει επιτυχώς το Σχέδιο Ζωής του/της.
- Να συμπληρώνετε τις έρευνες του προγράμματος, τις αξιολογήσεις και να διεκπεραιώνετε άλλα συναφή διοικητικά καθήκοντα
- Εργαστείτε σε συνεργασία και σε συνεννόηση με τον Συντονιστή του Προγράμματος mentoring για να ενημερώσετε καλύτερα τη συνεχιζόμενη διαδικασία mentoring με τον συμβουλευόμενο
- Συμμετέχετε σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που σχετίζονται με την διαδικασία mentoring
- Συμμετέχετε σε συνεδρίες εποπτείας, παρακολούθησης και αξιολόγησης με τον συντονιστή / επιβλέποντα.

Χρονική δέσμευση

Ως μέντορας θα πρέπει να:

- Δεσμευτείτε χρονικά για έναν χρόνο
- Περάσετε τουλάχιστον δύο με τρεις ώρες το μήνα, ένα προς ένα, με έναν καθοδηγούμενο
- Επικοινωνείτε με τον καθοδηγούμενο εβδομαδιαίως
- Παρακολουθήσετε μια αρχική περίοδο κατάρτισης, διάρκειας έξι ωρών καθώς και πρόσθετες εκπαιδευτικές συνεδρίες
- Παρακολουθήσετε προαιρετικές δράσεις μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων, ομάδες υποστήριξης για μέντορες και δράσεις για την προαγωγή των προγραμμάτων mentoring

Προϋποθέσεις για την Συμμετοχή σας

- Να είστε τουλάχιστον 21 ετών
- Να ενδιαφέρεστε να συνεργαστείτε με νέους ανθρώπους
- Να είστε πρόθυμος να τηρείτε όλες τις πολιτικές και τις διαδικασίες του προγράμματος
- Να είστε πρόθυμοι να ολοκληρώσετε τη διαδικασία αίτησης και εξέτασής της
- Να είστε αξιόπιστοι και συνεπείς κατά την εκπλήρωση των δεσμεύσεων του χρόνου
- Παρακολουθείτε τις συνεδρίες κατάρτισης μέντορα
- Να είστε πρόθυμοι να επικοινωνείτε τακτικά με το προσωπικό του προγράμματος, να υποβάλλετε πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες και να λαμβάνετε εποικοδομητικές πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες mentoring
- Να έχετε λευκό ποινικό μητρώο
- Να μην κάνετε χρήση ναρκωτικών ουσιών
- Να μην κάνετε χρήση αλκοόλ ή ανάλογων ουσιών με ακατάλληλο τρόπο
- Να μην βρίσκεστε σήμερα σε θεραπεία για κατάχρηση ουσιών και να έχουν παρέλθει τουλάχιστον πέντε ετη από μια ενδεχόμενη διαδικασία απεξάρτησης
- Να μην είστε επί του παρόντος σε θεραπεία για μια ψυχική διαταραχή ή να νοσηλεύεστε για τέτοια κατά τα τελευταία τρία χρόνια

Διαδικασία Αντιστοίχισης

- Οι αντιστοιχίσεις θα γίνουν με βάση την ηλικία, τα ενδιαφέροντα, τις πολιτιστικές και άλλες ταυτότητες κλπ.
- Θα δοθεί έμφαση ώστε να διασφαλιστεί ότι τόσο οι σύμβουλοι όσο και οι καθοδηγούμενοι αισθάνονται άνετα με τον «ταίρι» τους και έχουν ευκαιρίες να γνωρίσουν ο ένας τον άλλον.

Επιθυμητά Χαρακτηριστικά

- Πρόθυμος, ενεργός και ενεργητικός ακροατής
- Να παρέχει ενθάρρυνση και υποστήριξη
- Υπομονετικός και ευέλικτος
- Ανεκτικός και με σεβασμός των ατομικών και πολιτισμικών διαφορών

Οφέλη

- Προσωπική ικανοποίηση μέσω της συμβολής στην κοινότητα και στους νέους
- Ικανοποίηση βοηθώντας κάποιον να ωριμάσει, να προχωρήσει και να επιτύχει στόχους
- Εκπαιδευτικές συνεδρίες και ομαδικές δραστηριότητες
- Προσωπική συνεχής υποστήριξη και παράλληλα επίβλεψη για την επιτυχία του ζευγαριού «μέντορας-καθοδηγούμενος»
- Ομαδικές δραστηριότητες με ομάδες μεντόρων / καθοδηγούμενων, συμμετοχή σε εκδηλώσεις της κοινότητας,
- Αυξημένες δεξιότητες για την εργασία με τη νεολαία
- Νέες μεταβιβάσιμες δεξιότητες και εργασιακή εμπειρία για να βελτιώσετε το επαγγελματικό σας προφίλ
- Γνωριμία και αλληλεπίδραση με νέους ανθρώπους και ευκαιρίες δικτύωσης

Διαδικασία υποβολής αιτήσεων και αξιολόγησής τους

- Γραπτή αίτηση
- Έλεγχος ποινικού μητρώου: μητρώο κακοποίησης και παραμέλησης παιδιών, μητρώο σεξουαλικών εγκλημάτων
- Προσωπική συνέντευξη
- Τρεις προσωπικές συστάσεις
- Εκπαίδευση διάρκειας έξι ωρών για τους μέντορες
- Διαδικασία προεπιλογής (αίτηση, συνέντευξη, συστάσεις, αξιολόγηση κλπ)

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Γυναίκες και Άτομα από Μειονότητες Καλούνται ιδιαιτέρως να Υποβάλλουν Αίτηση

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΦΥΛΛΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕΝΤΟΡΑ

Όνομα	
Επώνυμο	
Αριθμός σταθερού τηλεφώνου	
Αριθμός κινητού τηλεφώνου	
e-mail	
Διεύθυνση εργασίας	
Διεύθυνση κατοικίας	
Σχόλια	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΜΕΝΤΟΡΑ

ΣΥΜΒΑΣΗ/ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΜΕΝΤΟΡΑ

Όνοματεπώνυμο: _____ Ημερομηνία: _____

Επιλέγοντας να συμμετέχω ως μέντορας στο έργο Now What? δεσμεύομαι να:

- Ακολουθώ όλους τους κανόνες και τις κατευθυντήριες γραμμές όπως περιγράφονται από τους συντονιστές, την κατάρτιση μεντόρων, τις πολιτικές και τις διαδικασίες του προγράμματος και την παρούσα σύμβαση
- Είμαι ευέλικτος και να παρέχω την απαραίτητη υποστήριξη και συμβουλές για να βοηθήσω τον καθοδηγούμενό μου να επιτύχει
- Εμπλακώ στη σχέση mentoring με ένα ανοιχτό μυαλό
- Κάνω μια δέσμευση διάρκειας ενός έτους σε σχέση με τον καθοδηγούμενο μου
- Συναντώ τουλάχιστον τριών ώρες το μήνα με τον καθοδηγούμενό μου
- Έχω τουλάχιστον εβδομαδιαία επαφή με τον καθοδηγούμενό μου
- Αποκτήσω άδεια γονέα / κηδεμόνα για όλους τις φορές συνάντησης με τον καθοδηγούμενο μου τουλάχιστον τρεις ημέρες νωρίτερα, αν είναι δυνατόν
- Φτάνω εγκαίρως στις προγραμματισμένες συναντήσεις ή να καλώ τον καθοδηγούμενό μου τουλάχιστον 24 ώρες νωρίτερα αν δεν μπορώ να παρευρεθώ σε μια συνάντηση
- Υποβάλλω σε συντονιστή μηνιαίες αναφορές για τις συνεδρίες και τις δραστηριότητες και να επικοινωνώ τακτικά και ανοιχτά με τον συντονιστή, εφόσον αυτό ζητηθεί
- Συμμετέχω σε ομαδικές δραστηριότητες με τον καθοδηγούμενό μου
- Ενημερώνω τον συντονιστή για οποιεσδήποτε δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν στη σχέση
- Διατηρώ οποιαδήποτε πληροφορία που μου λέει ο καθοδηγούμενός μου εμπιστευτική, εκτός από την περίπτωση που αντιμετωπίσω θέματα που αφορούν την ασφάλεια / υγεία / ευημερία του καθοδηγούμενός μου ή άλλων
- Μην βρίσκομαι ποτέ με τον καθοδηγούμενό μου όταν έχω ήδη καταναλώσει ή καταναλώνω αλκοόλ, ή απαγορευμένες ουσίες
- Συμμετέχω σε μια διαδικασία κλεισίματος όταν έρθει η ώρα
- Ενημερώνω τον συντονιστή εάν υπάρξουν κάποιες αλλαγές στη διεύθυνση, τον αριθμό τηλεφώνου ή την κατάσταση απασχόλησης μου
- Παρακολουθώ σεμινάρια εκπαίδευσης μεντόρων
- Αποδέχομαι την υποστήριξη από τον συντονιστή / επιβλέποντα / αξιολογητή / άλλο προσωπικό του προγράμματος mentoring.

_____ (τα αρχικά σας) Κατανόω ότι κατά το κλείσιμο της διαδικασίας mentoring, η μελλοντική επαφή με τον καθοδηγούμενό μου είναι πέρα από το πεδίο εφαρμογής του Now What? και μπορεί να συμβεί μόνο με την κοινή συναίνεση του μέντορα, του καθοδηγούμενου και του γονέα / κηδεμόνα. Συμφωνώ να ακολουθήσω όλες τις παραπάνω διατάξεις αυτού του προγράμματος καθώς και οποιεσδήποτε άλλες προϋποθέσεις όπως καθορίζονται από τον συντονιστή αυτή τη στιγμή ή στο μέλλον.

Υπογραφή: _____ Ημερομηνία: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΚΑΘΟΔΗΓΟΥΜΕΝΟΥ

ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ/ ΣΥΜΒΑΣΗ ΚΑΘΟΔΗΓΟΥΜΕΝΟΥ

Όνοματεπώνυμο: _____ Ημερομηνία: _____

Επιλέγοντας να συμμετέχω ως καθοδηγούμενος στο έργο Now What? δεσμεύομαι να:

- Ακολουθώ όλους τους κανόνες και τις κατευθυντήριες γραμμές όπως περιγράφονται από τον συντονιστή του προγράμματος, τις πολιτικές του προγράμματος και την παρούσα σύμβαση
- Έχω μια θετική στάση και να σέβομαι τον μέντορα μου
- Κάνω μια δέσμευση ενός έτους να για την διαδικασία mentoring
- Συναντώ τουλάχιστον τρεις ώρες το μήνα τον μέντορά μου
- Έχω τουλάχιστον εβδομαδιαία επαφή με τον μέντορά μου
- Αποκτώ άδεια γονέα / κηδεμόνα μου για όλους τις φορές συνάντησης τουλάχιστον τρεις ημέρες νωρίτερα, αν είναι δυνατόν
- Φτάνω έγκαιρα στις προγραμματισμένες συναντήσεις ή να καλώ τον σύμβουλο μου τουλάχιστον 24 ώρες νωρίτερα αν δεν μπορώ να πραγματοποιήσω μια συνάντηση
- Συζητώ για τις συναντήσεις με τον μέντορά μου κάθε μήνα με τον συντονιστή του προγράμματος και να επικοινωνώ τακτικά και ανοιχτά με τον συντονιστή του προγράμματος όπως ζητήθηκε
- Ενημερώνω τον συντονιστή του προγράμματος για οποιεσδήποτε δυσκολίες που ενδέχεται να προκύψουν στο πλαίσιο του προγράμματος
- Συμμετέχω σε μια διαδικασία κλεισίματος όταν έρθει η ώρα
- Ενημερώνω τον συντονιστή του προγράμματος εάν έχω κάποιες αλλαγές στη διεύθυνση ή τον αριθμό τηλεφώνου μου
- Παρακολουθώ τις εκπαιδευτικές συναντήσεις των καθοδηγούμενων κάθε φορά που οργανώνονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας mentoring.

_____ (τα αρχικά σας) Κατανοώ ότι μετά το κλείσιμο της διαδικασίας mentoring, η μελλοντική επαφή με τον μέντορά μου είναι πέρα από το πεδίο εφαρμογής του έργου Now What και μπορεί να συμβεί μόνο με την κοινή συναίνεση του μέντορα, του κατόχου και του γονέα / κηδεμόνα μου. Συμφωνώ να ακολουθήσω όλες τις παραπάνω διατάξεις αυτού του προγράμματος καθώς και οποιεσδήποτε άλλες προϋποθέσεις όπως καθορίζονται από τον συντονιστή του προγράμματος αυτή τη στιγμή ή στο μέλλον.

Υπογραφή: _____ Ημερομηνία: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ MENTORING

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ημερομηνία αποδοχής της πολιτικής ___/___/___

Ημερομηνία τροποποίησης της πολιτικής ___/___/___

Η Πολιτική Εμπιστευτικότητας είναι η πολιτική του έργου Now What? για την προστασία της εμπιστευτικότητας των συμβούλων, των καθοδηγούμενων και των φροντιστών τους. Τα αρχεία / φάκελοι του προγράμματος mentoring, τα οποία περιλαμβάνουν προσωπικές, εμπιστευτικές πληροφορίες που αποκτήθηκαν από τους συμβούλους, τους συμβουλευόμενους και τους φροντιστές, θεωρούνται ιδιοκτησία του Now What? και δεν είναι διαθέσιμα για έλεγχο από οποιονδήποτε άλλο εκτός από το Προσωπικό του Προγράμματος Mentoring του έργου Now What?.

Το πρόγραμμα mentoring του έργου Now What? απαιτεί τα ακόλουθα από το προσωπικό και τους μέντορες:

- Το προσωπικό του προγράμματος θα μοιραστεί μόνο πληροφορίες σχετικά με τους μέντορες, τους συμβουλευόμενους και τις οικογένειές τους με τον συντονιστή του προγράμματος
- Όλοι οι μελλοντικοί μέντορες, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς / κηδεμόνες θα πρέπει να ενημερώνονται για τον σκοπό και τους περιορισμούς της εμπιστευτικότητας από το Προσωπικό του Προγράμματος Mentoring.
- Οι μέντορες πρέπει να διατηρούν εμπιστευτικές τις πληροφορίες σχετικά με τον συμβουλευόμενο και τον φροντιστή τους.

Περιορισμοί της Εμπιστευτικότητας

Οι πληροφορίες από τα αρχεία μεντόρων και καθοδηγούμενων μπορούν να διατεθούν σε άτομα ή οργανισμούς υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Οι πληροφορίες μπορούν να διατεθούν με άλλους συμμετέχοντες, άτομα ή οργανισμούς μόνο μετά την παραλαβή των υπογεγραμμένων εντύπων «αποδοχής διάθεσης» από τους μέντορες, τους καθοδηγούμενους και / ή τους φροντιστές.
- Το προσωπικό του Προγράμματος και οι εθελοντές είναι υποχρεωμένοι να αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την κακοποίηση/ παραμέληση ενός παιδιού ή πληροφορίες που υποδεικνύουν ότι ο μέντορας ή ο καθοδηγούμενος σκοπεύουν να βλάψουν τον εαυτό τους ή άλλους.
- Εάν τα μέλη του προσωπικού του προγράμματος λαμβάνουν πληροφορίες σε οποιοδήποτε σημείο της διαδικασίας mentoring ότι ένας μέντορας χρησιμοποιεί παράνομες ουσίες, υπάρχει ποινικό ιστορικό οποιασδήποτε φύσης ή χρησιμοποιεί αλκοόλ ή άλλες απαγορευμένες ουσίες, οι πληροφορίες μπορούν και πρέπει να διατεθούν στον συντονιστή του προγράμματος
- Οι πληροφορίες συνήθως κοινοποιούνται μεταξύ των βασικών συμβαλλομένων (μελλοντικός μέντορας, καθοδηγούμενος, φροντιστές) όταν λαμβάνεται υπόψη μία αντιστοιχισή. Ωστόσο, η πλήρης ταυτότητα του μελλοντικού «ζευγαριού mentoring», συμπεριλαμβανομένων των ονομάτων, και των διευθύνσεων κοινοποιείται μόνο αφού τα εμπλεκόμενα μέρη συναντηθούν και συμφωνήσουν να συνεργαστούν επισήμως. Κάθε πλευρά έχει το δικαίωμα να αρνηθεί την προτεινόμενη αντιστοιχισή βάσει των ανώνυμων πληροφοριών που της έχουν δοθεί. Οι πληροφορίες που πρέπει να μοιραστούν μπορούν να περιλαμβάνουν: ηλικία, φύλο, φυλή, θρησκεία, ενδιαφέροντα, χόμπι, απασχόληση, οικογενειακή κατάσταση, σεξουαλική προτίμηση, κατάσταση διαβίωσης, λόγοι συμμετοχής στο πρόγραμμα, κλπ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ ΜΕΝΤΟΡΑ

ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ ΜΕΝΤΟΡΑ

Θα πρέπει να συμπληρώνεται μετά από κάθε συνεδρία/ συνάντηση mentoring:

Όνομα μέντορα:	
Όνομα καθοδηγούμενου:	
Ημερομηνία:	
Αριθμός συνάντησης:	
Διάρκεια συνάντησης:	
Βασικά θέματα που καλύφθηκαν/ αναφέρθηκαν	
Θέματα που εκκρεμούν για επόμενες συναντήσεις	
Βασικά στοιχεία που αποκόμισε ο μέντορας	
Βασικά στοιχεία που αποκόμισε ο καθοδηγούμενος	
Σχέδιο δράσης για τον μέντορα	
Σχέδιο δράσης για τον καθοδηγούμενο	
Ανησυχητικά στοιχεία ή περαιτέρω σχολιασμός	
Ημερομηνία επόμενης συνάντησης:	

Υπογραφή: _____ Ημερομηνία: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΔΗΛΩΣΗ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ MENTORING

ΔΗΛΩΣΗ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ MENTORING

Για να αναπτυχθεί μια σχέση mentoring, τόσο ο σύμβουλος όσο και ο συμβουλευόμενος πρέπει να αισθάνονται ότι οι συζητήσεις ιδιωτικών θεμάτων ή προβλημάτων αντιμετωπίζονται με διακριτικότητα. Σκοπός αυτής της συμφωνίας είναι να προστατεύσει τόσο τον μέντορα όσο και τον συμβουλευόμενο από την παραβίαση της εμπιστευτικότητας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας mentoring.

Εγώ, _____, συμφωνώ να διατηρήσω εμπιστευτικές τις λεπτομέρειες των συζητήσεών μου με τον μέντορα/ καθοδηγούμενό μου, εκτός αν τους δοθεί η άδεια να μοιραστούν αυτές τις πληροφορίες με άλλους. Επίσης, ενθαρρύνω να συζητήσω για τις ανησυχίες που έχω σχετικά με την εμπειρία μου στην διαδικασία mentoring με τον (τους) συντονιστή (-ες) του προγράμματος καθοδήγησης. Ο συντονιστής του προγράμματος mentoring θα διατηρήσει την εμπιστευτικότητα, εκτός εάν η παραβίαση του απορρήτου είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της προσωπικής ασφάλειας του ατόμου.

Κατανοώ ότι ένα αντίγραφο αυτής της συμφωνίας θα δοθεί στον καθοδηγούμενο / μέντορα μου και θα λάβω επίσης αντίγραφο της υπογεγραμμένης συμφωνίας.

Υπογραφή: _____ Ημερομηνία: _____

Παράρτημα 9: Το Προφίλ του Μέντορα

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα βασικά χαρακτηριστικά ενός πιθανού μέντορα για το έργο Now What. Αυτά τα χαρακτηριστικά μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως κριτήρια αποδοχής ή απόρριψης του πιθανού μέντορα:

Ηλικία	Δεν αποτελεί κριτήριο
Εθνικότητα	Δεν αποτελεί κριτήριο, αν και πολλές φορές είναι επιθυμητό τα δύο μέρη (μέντορας-καθοδηγούμενος) να είναι της ίδιας εθνικότητας
Φύλο	Δεν αποτελεί κριτήριο. Η προτίμηση του καθοδηγούμενου θα πρέπει να ληφθεί υπόψη.
Εκπαίδευση	Απόφοιτος ανθρωπιστικών σπουδών. Άλλου είδους εκπαίδευση είναι επίσης αποδεκτή εφόσον ο υποψήφιος μέντορας έχει συμμετάσχει σε κάποιου είδους κατάρτιση σε ζητήματα που άπτονται των κοινωνικών επιστημών (π.χ. κοινωνιολογία, ψυχολογία, κλπ)
Επάγγελμα	Κατά προτίμηση ένας κοινωνικός επιστήμονας (ψυχολόγος, κοινωνικός λειτουργός, εκπαιδευτής, κλπ). Άλλες ειδικότητες είναι επίσης αποδεκτές, ιδιαίτερα αν αυτή είναι η επιθυμία του καθοδηγούμενου. Οι υποψήφιοι μέντορες θα πρέπει είτε να ανήκουν στο προσωπικό του φορέα που διοργανώνει το πρόγραμμα mentoring είτε να είναι εθελοντές που έχουν εκπαιδευτεί σε ζητήματα που αφορούν στους νέους σε δομές φροντίδας.
Διαθεσιμότητα	Οι υποψήφιοι μέντορες θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι και ευέλικτοι όσον αφορά τις προσωπικές συναντήσεις που θα έχουν με τους συμβουλευόμενους τους. Θα πρέπει επίσης να είναι διαθέσιμοι για τηλεφωνική επικοινωνία ή αλληλογραφία με τους συμβουλευόμενους τους, τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Οι μέντορες θα πρέπει επίσης να δηλώνουν τη διαθεσιμότητά τους για συναντήσεις με τους επιβλέποντες του προγράμματος, τις συναντήσεις κατάρτισης, τις συνεδριάσεις αξιολόγησης και τις πιθανές κοινωνικές εκδηλώσεις που θα παρευρεθούν με τους καθοδηγούμενους.
Προσωπικά ενδιαφέροντα	Δεν υπάρχει συγκεκριμένος κατάλογος ενδιαφερόντων ή δραστηριοτήτων αναψυχής για τον πιθανό μέντορα. Ωστόσο, είναι ευπρόσδεκτο το ενεργό ενδιαφέρον για τον αθλητισμό, τη μουσική, τα παιχνίδια, το περιβάλλον ή τα κοινωνικά ζητήματα. Οποιοδήποτε άλλο συγκεκριμένο ενδιαφέρον πρέπει να εξαρτάται από τις επιθυμίες των συμβουλευόμενων.
Χαρακτηριστικά προσωπικότητας	Ο παρακάτω κατάλογος περιλαμβάνει μερικά από τα βασικά χαρακτηριστικά ενός μέντορα για νέους που αποχωρούν από δομές φροντίδας και προστασίας. Ο κατάλογος αυτός δεν είναι περιοριστικός: <ul style="list-style-type: none"> • κοινωνικός • αξιόπιστος • θετικός • ενεργός ακροατής • υπομονετικός • επίμονος • όχι επικριτικός • ευέλικτος • δημιουργικός • με σεβασμό • με αίσθηση χιούμορ • αξιόπιστος • ευαίσθητος • υπεύθυνος • ειλικρινής
Εμπειρία στο mentoring	Desirable
Εμπειρία στην εργασία με νέους ή στην υποστήριξη των νέων	Desirable
Εμπειρία στο mentoring με παιδιά και νέους από δομές παιδικής φροντίδας και προστασίας	Desirable

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 10: Ερωτήσεις για την Συνέντευξη Μεντόρων

Αυτό είναι το πρότυπο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη συνέντευξη των πιθανών μεντόρων. Το έγγραφο θα συμπληρωθεί από την επιτροπή/ τους υπεύθυνους επιλογής μεντόρων.

Όνοματεπώνυμο υποψηφίου:
Άτομα που διενέργησαν την συνέντευξη:
Ημερομηνία:

1. Γιατί θέλετε να γίνετε μέντορας για νέους που αποχωρούν από δομές φροντίδας/ προστασίας;
2. Γιατί νομίζετε ότι μπορείτε να βοηθήσετε αυτούς τους νέους μέσω mentoring; (αν δεν απαντηθεί στην ερώτηση # 1)
3. Ποιά νομίζετε ότι είναι τα δυνατά σας σημεία;
4. Ποιες είναι οι αδυναμίες σας;
5. Σε τι παιδί/ νέο θα θέλατε να γίνεται μέντορας;
6. Θα μπορούσατε να εκπληρώσετε τις δεσμεύσεις του προγράμματος – (π.χ. με εβδομαδιαία επαφή για ένα έτος);
7. Πως ήταν η δική σας παιδική ηλικία;
8. Έχετε ποτέ κακοποιήσει ή παρενοχλήσει κάποιο νέο άτομο;
9. Έχετε ποτέ συλληφθεί; Εάν ναι, τότε και για ποιο λόγο;
10. Αυτή την περίοδο καταναλώνετε οινόπνευμα, ή ναρκωτικά; Καπνίζετε;
11. Έχετε ποτέ υποβληθεί σε θεραπεία για κατάχρηση οινόπνευματος ή ουσιών;

12. Έχετε ποτέ υποβληθεί σε θεραπεία ή νοσηλεία για ψυχική νόσο;

13. Έχετε κάποια εμπειρία εργασίας με παιδιά; Εάν ναι, πώς θα σας βοηθήσει στο να συνεργαστείτε με τον συμβουλευόμενο σας;

14. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι σήμερα;

15. Η καθοδήγηση ενός νεαρού ατόμου είναι μεγάλη ευθύνη και μπορεί να αλλάξει τη ζωή τόσο του μέντορα όσο και του καθοδηγούμενου. Τι ελπίζετε να κερδίσετε από την εμπειρία και τι ελπίζετε ότι ο καθοδηγούμενος θα κερδίσει από τη σχέση;

16. Ποια είναι τα μεγαλύτερα προβλήματα στον κόσμο ή στην κοινότητά σας που σας απασχολούν;

17. Τι είδους δραστηριότητες θα κάνατε με έναν καθοδηγούμενο;

18. Ποιος άλλος μπορεί να είναι παρών σε οποιαδήποτε στιγμή όταν είστε με τον καθοδηγούμενο σας;

19. Τι χόμπι ή ενδιαφέροντα έχετε;

20. Σε αυτή τη φάση, διευκρινίστε τυχόν ανησυχητικά ζητήματα που προέκυψαν από τη γραπτή αίτηση του μέντορα

21. Έχετε ερωτήσεις σχετικά με το πρόγραμμα;

Σχόλια:

.....

.....

.....

Αποδοχή

Απόρριψη

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 11: Έρευνα Ενδιαφερόντων του Μέντορα

Έρευνα Ενδιαφερόντων του Μέντορα

Όνοματεπώνυμο: _____ Ημερομηνία: _____

Παρακαλούμε συμπληρώστε όλες τις παρακάτω ερωτήσεις. Αυτή η έρευνα θα βοηθήσει το πρόγραμμα Now What να μάθει περισσότερα για εσάς και τα ενδιαφέροντά σας και να μας βοηθήσει να βρούμε έναν σωστό καθοδηγούμενο για εσάς.

Ποιες είναι οι πιο κατάλληλες στιγμές για να συναντήσετε τον καθοδηγούμενο σας; Σημειώστε όσες εναλλακτικές υπάρχουν.

Εργάσιμες μέρες Μεσημέρι Μετά το σχολείο Απόγευμα Σαββατοκύριακα Άλλο. Εξηγήστε:.....

Ενημερώστε μας τις ηλικιακές ομάδες και τις εθνικότητες με τις οποίες θα θέλατε να δουλέψετε ως μέντορας:

Ηλικία: 11-14 15-18 19-21 Εθνικότητα: _____

Μιλάτε άλλες γλώσσες εκτός των ελληνικών; Αν ναι, ποιες γλώσσες;

Θα θέλατε να συνεργαστείτε με ένα παιδί που έχει αναπηρίες; Αν ναι, προσδιορίστε τις αναπηρίες με τις οποίες θα επιθυμούσατε να εργαστείτε. _____

Ποια είναι τα αγαπημένα σας πράγματα που θέλετε να κάνετε με άλλους ανθρώπους;

Ποια είναι τα αγαπημένα σας θέματα για να διαβάσετε/ ενημερωθείτε/ μελετήσετε;

Ποια είναι η δουλειά σας και πώς επιλέξατε αυτό το πεδίο;

Ποιος είναι ο στόχος που έχετε θέσει για το μέλλον;

Εάν θα μπορούσατε να μάθετε κάτι νέο, τι θα ήταν;

Ποιο πρόσωπο θαυμάζετε περισσότερο και γιατί;

Περιγράψτε το ιδανικό σας Σάββατο.

Επιλέξτε τις δραστηριότητες που σας αρέσουν:

- Ποδηλασία Κάμπινγκ Επιστήμες Μαγειρική Διάβασμα Ποδόσφαιρο Μπάσκετ Τηλεόραση
 Ορειβασία Ιστιοπλοΐα Μουσική Αθλητισμός Γιόγκα Κινηματογράφος Θέατρο Styling
 Γκόλφ Κολύμβηση Κηπουρική Βόλτα σε πάρκο Skateboard Διαδίκτυο Συγγραφή
 Ψάρεμα Ζώα Ζωγραφική/ Φωτογραφία Επιτραπέζια παιχνίδια Αγορές

Αναφέρετε κάποια άλλα ενδιαφέροντα σας:

Συγκεκριμένες προτιμήσεις για τον καθοδηγούμενο σας:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 12: Έρευνα Ενδιαφερόντων του Καθοδηγούμενου

Έρευνα Ενδιαφερόντων του Καθοδηγούμενου (Να συμπληρωθεί από το νέο/α)

Name: _____ Date: _____

Παρακαλούμε συμπληρώστε όλες τις παρακάτω ερωτήσεις. Αυτή η έρευνα θα βοηθήσει το πρόγραμμα Now What να μάθει περισσότερα για εσάς και τα ενδιαφέροντά σας και να μας βοηθήσει να βρούμε έναν σωστό μέντορα για εσάς.

Ποιες είναι οι πιο κατάλληλες στιγμές για να συναντήσετε τον μέντορα σας; Σημειώστε όσες εναλλακτικές υπάρχουν.

Εργάσιμες μέρες Μεσημέρι Μετά το σχολείο Απόγευμα Σαββατοκύριακα Άλλο. Εξηγήστε:.....

Ποιες γλώσσες μιλάτε;

Ποια είναι τα αγαπημένα σας πράγματα που θέλετε να κάνετε με άλλους ανθρώπους;

Ποια είναι τα αγαπημένα σας μαθήματα στο σχολείο;

Τι δουλειά θα θέλατε να κάνετε στο μέλλον;

Ποια είναι τα αγαπημένα σας θέματα για να ενημερώνεστε/ διαβάζετε;

Ποιος είναι ο στόχος που έχετε θέσει για το μέλλον;

Εάν θα μπορούσατε να μάθετε κάτι νέο, τι θα ήταν;

Ποιο πρόσωπο θαυμάζετε περισσότερο και γιατί;

Περιγράψτε το ιδανικό σας Σάββατο.

Επιλέξτε τις δραστηριότητες που σας αρέσουν:

- Ποδηλασία Κάμπινγκ Επιστήμες Μαγειρική Διάβασμα Ποδόσφαιρο Μπάσκετ Τηλεόραση
 Ορειβασία Ιστιοπλοΐα Μουσική Αθλητισμός Γιόγκα Κινηματογράφος Θέατρο Styling
 Γκόλφ Κολύμβηση Κηπουρική Βόλτα σε πάρκο Skateboard Διαδίκτυο Συγγραφή
 Ψάρεμα Ζώα Ζωγραφική/ Φωτογραφία Επιτραπέζια παιχνίδια Αγορές

Αναφέρετε κάποια άλλα ενδιαφέροντα σας:

Συγκεκριμένες προτιμήσεις για τον μέντορα σας:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 13: ΠΑΡΟΥΣΙΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

The Now What Project

Κατάρτιση Μεντόρων στην(χώρα).....

Ημερομηνία
Τόπος
Ωρα έναρξης:
Ωρα λήξης:
Συνολική διάρκεια:

Συμμετέχοντες

Name	Signature

Υπογραφή: _____ Ημερομηνία: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 14: Αξιολόγηση της κατάρτισης

Έντυπο Αξιολόγησης για Καταρτιζόμενους

Όνοματεπώνυμο: _____ Ημερομηνία: _____

Παρακαλείστε να αξιολογήσετε την κατάρτιση στην οποία συμμετείχατε. Για το Τμήμα 1 οι απαντήσεις σας θα κυμαίνονται στην κλίμακα από 1 (καθόλου) έως 5 (πάρα πολύ). Για το Τμήμα 2 θα πρέπει να καταγράψετε τις απαντήσεις σας και τα σχόλια σας στις αντίστοιχες ερωτήσεις.

Τμήμα 1.

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις σημειώνοντας στο αντίστοιχο κουτί:

1. Είμαι ικανοποιημένος από την συνολική οργάνωση της κατάρτισης.

1	2	3	4	5

2. Είμαι ικανοποιημένος από την διάρκεια της κατάρτισης

1	2	3	4	5

3. Είμαι ικανοποιημένος από το περιεχόμενο της κατάρτισης

1	2	3	4	5

4. Είμαι ικανοποιημένος από τις γνώσεις και τις δεξιότητες του εκπαιδευτή.

1	2	3	4	5

5. Είμαι ικανοποιημένος από το εκπαιδευτικό υλικό της κατάρτισης.

1	2	3	4	5

6. Έχω κατανοήσει πλήρως τον ρόλο μου ως μέντορας για παιδιά σε δομές φροντίδας

1	2	3	4	5

7. Είμαι πλήρως προετοιμασμένος να αναλάβω τον ρόλο μου ως μέντορας για παιδιά σε δομές φροντίδας.

1	2	3	4	5

8. Η διάρκεια της κατάρτισης ήταν επαρκής

1	2	3	4	5

9. Είμαι ικανοποιημένος με την υλικοτεχνική υποδομή της κατάρτισης.

1	2	3	4	5

10. Η προετοιμασία της κατάρτισης ήταν ικανοποιητική.

1	2	3	4	5

Τμήμα 2

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

11. Ποιο ήταν το πιο σημαντικό πράγμα που μάθατε κατά τη διάρκεια της κατάρτισης;

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

12. Ποιες είναι οι προτάσεις σας για την βελτίωση της κατάρτισης

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

13. Περιγράψτε την συνολική εμπειρία σας από την κατάρτιση:

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

14. Σε ποιες άλλες θεματικές ενότητες θα θέλατε να εκπαιδευτείτε;

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

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 15: ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΚΛΕΙΣΙΜΑΤΟΣ

Οι σχέσεις mentoring ιδανικά τελειώνουν με τον προσδοκώμενο τρόπο και είναι σημαντικό να υπάρχει ένας τρόπος να αντιμετωπίσουμε αυτό το τέλος. Το έργο Now What έχει δημιουργήσει πρωτόκολλο κλεισίματος, δεδομένου ότι είναι σημαντικό ο συντονιστής της διαδικασίας mentoring να διευκολύνει το κλείσιμο με τρόπο που να επιβεβαιώνει τη συμβολή του μέντορα και του καθοδηγούμενου.

Σύμφωνα με το πρωτόκολλο κλεισίματος, τα βήματα που πρέπει να ληφθούν για το κλείσιμο της σχέσης mentoring είναι τα εξής:

1. Ο συντονιστής mentoring διευκολύνει το κλείσιμο της διαδικασίας mentoring με τρόπο που επιβεβαιώνει τη συμβολή του μέντορα και του αναπληρωτή, επιτρέποντας και στα δύο άτομα την ευκαιρία να αξιολογήσουν την εμπειρία.
2. Ο συντονιστής mentoring διοργανώνει την συνέντευξη κλεισίματος (βλ. παρακάτω)
3. Κατά την τελευταία συνάντηση, ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να συζητούν τις αναμνήσεις των ευχάριστων στιγμών που πέρασαν μαζί και να συμμετέχουν σε μια ειδική δραστηριότητα (για παράδειγμα, ο μέντορας / καθοδηγούμενος γράφουν κάρτες ή γράμματα ο ένας για τον άλλο και τα ανταλλάσσουν).

Συνέντευξη κλεισίματος για μέντορες

Χρησιμοποιήστε τις παρακάτω ερωτήσεις ως βάση για την συνέντευξη κλεισίματος. Συμπεριλάβετε τυχόν επιπλέον ερωτήσεις που πιστεύετε ότι σχετίζονται με το πρόγραμμά σας.

1. Ποιος ήταν ο λόγος για τον τερματισμό της σχέσης mentoring;
2. Υπάρχουν πρόσθετοι πόροι ή υποστήριξη που μπορεί να προσφέρει το πρόγραμμα για να επιτρέψει τη συνέχιση του mentoring;
3. Πώς θα αξιολογούσατε την εμπειρία σας στο πρόγραμμα mentoring;
4. Ποια ήταν η αγαπημένη σας στιγμή κατά τη διάρκεια της σχέσης mentoring;
5. Ήταν η σχέση mentoring ουσιαστική / ευεργετική;
6. Σκοπεύετε να συνεχίσετε στο πρόγραμμα mentoring;
7. Θέλεις να συνεργαστείς ξανά με τον ίδιο καθοδηγούμενο;
8. Έχετε λάβει την υποστήριξη του προσωπικού του προγράμματος mentoring;
9. Με ποιους τρόπους θα μπορούσε να βελτιωθεί το πρόγραμμα mentoring για να σας υποστηρίξει καλύτερα;

Συνέντευξη κλεισίματος για καθοδηγούμενους

Χρησιμοποιήστε τις παρακάτω ερωτήσεις ως βάση για την συνέντευξη κλεισίματος. Συμπεριλάβετε τυχόν επιπλέον ερωτήσεις που πιστεύετε ότι σχετίζονται με το πρόγραμμά σας.

1. Ποιος ήταν ο λόγος για τον τερματισμό της σχέσης mentoring;
2. Πώς θα αξιολογήσατε την εμπειρία σας στο πρόγραμμα mentoring;
3. Πόσο ωφέλιμη ήταν η σχέση σας με τον μέντορα σας;
4. Ποια ήταν μία από τις αγαπημένες σας μνήμες για τη σχέση mentoring;
5. Σκοπεύετε να συνεχίσετε στο πρόγραμμα mentoring;
6. Θέλετε να συνεργαστείτε με τον ίδιο μέντορα;
7. Με ποιους τρόπους θα μπορούσε να βελτιωθεί το πρόγραμμα mentoring για να γίνει μια καλύτερη εμπειρία για εσάς;

