



IETEIKUMI JAUNIEŠU-MENTORU KUSTĪBAS ATTĪSTĪBAI LATVIJĀ



© Šis materiāls ir tapis biedrības "Jaunatnes līderu koalīcija" (www.waytothink.lv) Brīvprātīgā darba programmas ietvaros ar mērķi veicināt Jauniešu-mentorū kustības attīstību Latvijā.
© Visas tiesības aizsargātas. Materiāla izmantošana jebkāda materiālā labuma gūšanai bez saskaņošanas ir aizliegta.
© Pixabay © 2021



ŠAJĀ MATERIĀLĀ

Ievads

1. Programmas mērķis un uzdevumi
 2. Kas ir mentoringa?
 - 2.1. Mentoringa uzdevumi
 - 2.2. Mentoringa pamatprincipi
 - 2.3. Mentoringa modeļi
 - 2.4. Mentoringa posmi
 - 2.4.1. Attiecību veidošana
 - 2.4.2. Mērķu izvirzīšana
 - 2.4.3. Darbošanās
 - 2.4.4. Nobeigums
 - 2.4.5. Virzīšanās uz priekšu
 3. Mentorējamā atlase un profilēšana
 - 3.1. Atlases kritēriji
 - 3.2. Profilēšanas tehnikas
 - 3.3. Mentorējamo ieguvumi
 - 3.4. Mentorējama paša iesaiste
 4. Mentora profils un ieguvumi
 - 4.1. Mentoram nepieciešamās īpašības, zināšanas un prasmes
 - 4.2. Kur atrast mentorus?
 - 4.3. Mentoru ieguvumi
 - 4.3.1. Mentoru tūlītēji ieguvumi
 - 4.3.2. Mentoru vidus-termiņa ieguvumi
 - 4.3.3. Mentoru ilgtermiņa ieguvumi
 - 4.4. Mentoru ētika
 - 4.5. Mentoringa tikšanās
 5. Jauniešu-mentoru kustības koordinēšana
 6. Izaicinājumi mentoringā
 7. Jauniešu-mentoru kustības novērtēšana un sadarbības noslēgums
 - 7.1. Jauniešu-mentoru kustības novērtēšana
 - 7.2. Sadarbības noslēgums
 8. Turpinājuma pasākumi
- Izmantotā literatūra



Ievads

Materiāls "Ieteikumi Jauniešu-mentoru kustības attīstībai Latvijā" ir radīts kā papildus rīks darbā ar jauniešiem iesaistītajiem, veicinot sistemātiskas pieejas īstenošanu darbā ar jauniešiem. Daudzās realitātēs darbs ar jauniešiem tiek organizēts haotiski, bez skaidri definēta mērķa. Aicinām Jauniešu-mentoru darbības virzienu atzīt par ieviešamu kā darbu ar jauniešiem vienu no darbības virzieniem savās institūcijās vai organizācijās un to īstenot. Lai ieviestu Jauniešu-mentoru kustību savā institūcijā vai organizācijā, atliek vien iepazīties ar šo materiālu un soli pa solim to īstenot.

Es ticu, ka Jauniešu-mentoru kustība aizraus daudzus! Ticu, ka, īstenojot šo programmu, tiks sasniegti ļoti daudz pozitīvu rezultātu - Jauniešu-mentoru vidū, mentorējamo vidū, kā arī vērtējot darbu ar jaunatni sistēmu kopumā.

Ja Jauniešu-mentoru kustības attīstības laikā rodas sajūta, ka to nav iespējams īstenot līdz galam – pacelties skatu augstu debesīs, dziļi ieelpojiet un izelpojiet vairākas reizes un atbildes uz jautājumu: "Kur saņemt atbalstu?" atnāks pie Jums pašas. Jauniešu-mentoru kustība kā darbības virziens darbā ar jauniešiem ir atslēga uz labāku rītdienu mūsu sabiedrībā. Investējot jauniešos šodien, mēs radām spēcīgu sabiedrību nākotnē!

Patiesā ticībā labākai rītdienai!

Inese Šubēvica, autore



1. Programmas mērķis un uzdevumi

Šis materiāls ir izveidots ar mērķi veidot un attīstīt Jauniešu-mentor grupas vietējās kopienās, kas sniedz emocionālu un praktisku atbalstu jauniešiem vecumā no 13-25 gadiem tiem aktuālos jautājumos.

Jauniešu-mentor kustības uzdevumi:

- > izveidot Jauniešu-mentor grupu vietējā kopienā;
- > sniegt Jauniešiem-mentoriem pamatzināšanas mentoringā (apmācības);
- > nodrošināt atbalstu Jauniešiem-mentoriem visā to iesaistes laikā (metodiskais atbalsts, konsultācijas un supervīzija);
- > apzināt un iesaistīt jauniešus vecumā no 13-25 gadiem mentoringa programmā mentorējamo lomā, jo īpaši iesaistot jauniešus vecumā no 13-25 gadiem no sociālā riska grupām;
- > nodrošināt publicitāti par Jauniešu-mentor kustības sasniegtajiem rezultātiem.

Jauniešu-mentor kustībā kā Jaunieši-mentori piedalās personas vecumā no 13 līdz 25 gadiem (jaunietis saskaņā ar likumu "Jaunatnes likums").

2. Kas ir mentorings?

Mentorings ir ilglaicīgas, nevērtējošas attiecības starp diviem cilvēkiem, kuri brīvprātīgi velta savu laiku, lai atbalstītu un iedrošinātu sasniegt mērķi, vienlaicīgi sekmējot iesaistīto kompetences attīstību un rakstura veidošanu.

Mentorings ir attiecības, kurās valda savstarpēja uzticēšanās un abpusēja cieņa, regulāra iesaistīto pušu mijiedarbība, kas balstītas uz mācīšanos un atbalstu, starp vienu indivīdu, kurš dalās savās zināšanās, pieredzē un gudrībā, un otru indivīdu, kurš ir gatavs un vēlas iegūt no šīs apmaiņas un bagātināt savu personīgo attīstību vai profesionalitāti.

Mentorings ir pasaulē atzīta pieeja, kas sniedz pozitīvu ietekmi uz iesaistīto pušu mentālo veselību, sociālo un emocionālo labklājību, sasniegumiem izglītībā, savstarpējām attiecībām ar vecākiem un vienaudžiem un profesionālo pašizaugsmi.

Mentoringam ir virkne priekšrocību attiecībā pret konsultācijām, koučingu vai organizētām mācībām:

- ir elastīgs — mentorings var notikt daudzos veidos un daudzos dažādos apstākļos
- ir nesaistīts ar tiešajām augstākstāvošām personām skolā (skolotājs) vai darbā (priekšnieks)
- ir individuāls un neatkārtojams process – gan mentors, gan mentorējamais ir unikāla persona
- ir cilvēkorientēts
- nodrošina individuālu atgriezenisko saikni
- iekļauj plašu apskatāmo tematiku – apskatāmās tēmas nosaka mentora un mentorējama personības
- papildina citus mācīšanās procesus¹

¹ Mentoring Guidelines, Manchester Metropolitan University, https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Mentoring_Guidelines.pdf



2.1. Mentoringa uzdevumi

Mentoringa galvenie uzdevumi ir:

- sniegt iespēju attīstīties
- iegūt praksē pārbaudītu pieredzi
- iegūt jaunus un/vai noderīgus kontaktus
- sekmēt vieglāku un ātrāku nosprausto mērķu sasniegšanu
- pilnveidot savas profesionālās iemaņas
- motivācijas veidošana un nostiprināšana
- mērķtiecības attīstīšana
- efektivitātes un produktivitātes celšana
- informācijas aprīte un savstarpējās saziņas uzlabošana (dažādos hierarhijas līmeņos, dzimumu vai paaudžu starpā)

Jauniešu-mentorų kustība piedāvā risināt jauniešu vidū aktuālus jautājumus:

- sniegt jauniešiem vecumā no 13 līdz 25 gadiem atbalstu mācībās/studijās
 - sniegt palīdzību sociālo konfliktu risināšanā (piemēram, situācijas, kad apkārtējie spiež dzert vai smēķēt, citas pusaudžu vecumposmam raksturīgas situācijas)
 - mazināt sociālā riska grupas jauniešu risku priekšlaicīgi pamest mācības
 - sniegt atbalstu strīdu risināšanā jauniešu vidū
 - atbalstīt sociālo prasmju attīstību, veicinot sadraudzību vienaudžu vidū
 - palīdzēt risināt situācijas, kas saistītas ar apgrūtinātu iekļaušanos izglītības/darba vidē
 - strādāt ar vardarbības (emocionālas, fiziskas un seksuālas) izraisītu seku mazināšanu
 - veicināt līdzdalības prasmes, kopā apmeklējot sabiedriskus pasākumus
 - apgūt kopā kādu jauniešiem saistošu darbības virzienu - māksla, sports, lauksaimniecība, politika, mežsaimniecība, automehānika, starptautiskā sadarbība, utmldz.
 - palīdzēt jauniešiem labāk sagatavoties patstāvīgas dzīves uzsākšanai, u.c.
-

2.2. Mentoringa pamatprincipi

Mentoring ir saistīts ar virkni procesiem, ko var raksturot ar dažiem atslēgvārdiem:

- klausīties
- būt labam draugam
- definēt sasniedzamus mērķus
- mērķtiecīgums
- 'jautroties' un darboties kopā
- ļaut izvēlēties, ko darīt
- būt pozitīvam
- ļaut vadīt sarunu
- runāt jēgpilni
- droša vide
- nezaudēt uzticēšanos
- atcerēties, kas ir mērķa grupa
- runāt par sekām
- virzīt attiecības
- konfidencialitāte
- apņēmība
- autentiskums
- pielāgošanās spēja
- iesiet Jūs paši

Plašāk var raksturot vēl papildus attieksmes, kas veido mentoringa pamatprincipus:

- sadarbības rezultātā ieguvējiem ir jābūt abām pusēm
- sadarbība jābalsta uz savstarpēju cieņu
- jārespektē abu pušu pieredze, jo īpaši neaizmirstot novērtēt mentorējamā pieredzi
- katra saruna ar mentorējamo (pat nepatīkama) jāsāk un jābeidz pozitīvi, lai mentorējamais vēlētos turpināt dalību mentoringā
- jābūt abpusēja patiesa ieinteresētība sasniegt pozitīvus rezultātus
- cieniet sniegto uzticēšanos viens otram

Lielākā dāvana, ko mentors var sniegt savam mentorējamajam - laiks un zināšanas.





2.3. Mentoringa modeļi

Mentoringa darbībā var izšķirt vairākus mentoringa **veidus**:

- 1) *Pieaugušo un bērnu/jauniešu mentorings* – pieaugušie palīdz bērniem/jauniešiem, veic sava veida krusttēva/krustmātes pienākumus;
- 2) *Mentorings uzņēmumos* – vecākie/pieredzējušākie uzņēmuma darbinieki palīdz jaunajiem kolēģiem. To var dēvēt arī par darba audzināšanu;
- 3) *Karjeras attīstības mentorings vai mentorings uzņēmējdarbībā* – augsta līmeņa speciālists vai pieredzējis uzņēmējs palīdz jaunam, perspektīvam speciālistam vai uzņēmējam veidot karjeru, attīstīt biznesu;
- 4) *Mentorings sabiedriskās organizācijās* – dalībnieki brīvprātīgi dalās pieredzē gan ar savas organizācijas biedriem, gan ar interesentiem ārpus organizācijas, papildinot profesionālās iemaņas un dzīves pieredzi;
- 5) *Mentorings izglītības iestādēs* – vecāki skolēni palīdz jaunākiem sasniegt mācīšanās mērķus;

Katrā no mentoringa veidiem var tikt īstenots atsevišķs mentoringa **modelis**:

- 1) *Vienaudžu mentorings* – mentoru un mentorējamo attiecībās var būt seniori-senioriem, ekonomiski aktīvie iedzīvotāji vecumā no 30-40 gadiem tādai pašai mērķa grupai, jaunās māmiņas vecumā no 20 līdz 25 gadiem, u.c. grupas pēc galvenās pazīmes – vecumposms: mentori un mentorējamie ir līdzīgi pēc vecuma;
- 2) *Tradicionālais mentorings* – mentors ir pieaugušais (vecāks pēc gadiem), savukārt, mentorējamais - bērns/jauniets (jaunāks pēc gadiem). Skat. iepriekš *Pieaugušo un bērnu/jauniešu mentorings*;
- 3) *Komandu mentorings* – vairāki mentori kopā mentorē vairākus mentorējamus;
- 4) *Grupas mentorings* – viens mentors mentorē grupu;

Mentoringā tiek izmantotas trīs **pieejas**:

- 1) mentorings *klātienē*;
- 2) mentorings *attālināti* (caur e-pastu, whatsapp, īsziņām, pa telefonu, u.c.);
- 3) mentorings *tiešsaistē* (mentors un mentorējamais vienlaicīgi pieslēdzas kādai sarunu platformai ar ieslēgtu video un skaņu – video zvani (Facebook, Whatsapp, telefonā) vai sarunu platformā (Skype, Zoom, Google Meet, u.c.)).

Kopumā cilvēki savu vienaudžu perspektīvas uztver ļoti nopietni. Pozitīvas vienaudžu attiecības var būtiski ietekmēt cilvēka pašvērtību. Tā kā mentorējamā vecums ir līdzīgs mentoru vecumam, arī mentori var justies ērtāk, daloties ar saviem mentorējamiem, mazāk baidoties tikt pārprastiem vai nesaprastiem. Vienaudžu sadarbība noteikti veicina piekļūvi atbilstošam atbalstam un resursiem ceļā uz kādu mērķu sasniegšanu.



2.4. Mentoringa posmi

Ir dažādas pieejas kā mentoringā tiek definēti mentoringa posmi. Jauniešu-mentoru kustībā tiek piedāvāts mentoringa, kas iedalīts posmos, balstoties uz Jauniešu-mentoru kustības attīstītāju pieredzi.

Tālāk norādītie posmi ne vienmēr ir skaidri nodalāmi, bieži pārklājas, dažreiz attiecības atgriežas agrākā stadijā un tas atkārtojas vairāk nekā vienu reizi:

- attiecību veidošana
- mērķu izvirzīšana
- darbošanās
- nobeigums
- virzīšanās uz priekšu

Mentoringa, dažādos tā posmos, ietver:

- aktīvu klausīšanos
- jautājumu uzdošanu
- diskusijas
- padomu sniegšanu
- zināšanu apmaiņu
- problēmu risinājumu meklēšanu
- papildus darbību veikšanu
- nospraustā mērķa sasniegšanu
- izvērtēšanu
- sasniegumu svinēšanu



2.4.1 Attiecību veidošana

Kad mentors ir saņēmis informāciju par mentorējamo, sākas attiecību veidošanas posms:

1. Mentorējamā iepazīšana:

- mentors iepazīstas ar visu mentoringa programmas koordinators sniegto informāciju par mentorējamo
- iepazīstas ar papildus informāciju medijos un sociālajos tīklos – kur mācās/strādā, intereses, attieksmes, hobiji, draugu loks, sasniegumi, utml dz.

Jaunieši nav pazīstami ar mentoringu. Ir būtiski sākumā sniegt plašāku informāciju par mentoringa būtību, lai mentorējamie iesaistītos mentoringa programmā ar pārliecību, ka tas ir tas, ko viņi vēlas. Protams, jauniešii ir tāds vecumposms, ka kādam var nostrādāt piespiedu brīvprātīgā iesaistišanās mentoringa programmā.

2. Vienošanās par pirmo tikšanos:

- saziņa ar mentorējamo - sazinās telefoniski, whatsapp, epastā vai citādi
- īsi iepazīstina ar sevi - 3-5 teikumi
- īsi ieskicē pirmās tikšanās plānu un ilgumu. Pirmā tikšanās tiek veltīta, lai:
 - vairāk iepazītos vienam ar otru
 - vienotos par sadarbības formu, intensitāti un ieskicētu sasniedzamo rezultātu (ja iespējams – definētu mērķi, bet bieži vien pirmajā tikšanās tas nenotiek, jo atvēlētais laiks tiek aizpildīts ar citu jautājumu apspriešanu)
 - pirmajai tikšanās nevajadzētu būt garākai par 1.5-2 stundām
 - jā sagatavo vairāki tikšanās vietas un laika piedāvājumi - kā tikšanās vietu vēlams izvēlēties abām pusēm ērti pieejamu lokāciju un tādu, kur Jūsu sarunu netraucēs
 - būtiski ir uzsvērt, ka saruna būs konfidenciāla (tikai grupas dalībnieku vidū, ja tiek organizēts grupas mentorings)
 - jāpārliecinās, ka mentorējā rīcībā ir mentora kontakti un mentorējamais zinās kā nepieciešamības gadījumā sazināties ar mentoru
- vienošanās par 'mājas darbiem' pirms tikšanās – var aicināt sagatavot sekmju izrakstu, informāciju par iepriekšējiem sasniegumiem, atsūtīt video, kur attēlots mentorējamā hobijs utml dz.

Svarīgi, ka mentoringa programmā ir koordinators, kam abas puses uzticas un/vai pazīst. Jo ne vienmēr pusaudži atbild saziņai ar svešu cilvēku. Koordinators spēlē būtisku lomu jauniešu mentoringa programmā, jo īpaši sākuma posmā (attiecību veidošanas posmā).

3. Pirmās tikšanās sagatavošana:

- mentors izvērtē, kas ir viņa stiprās un vājās puses (lai to varētu skaidri definēt, ja tikšanās laika saruna ievirzās šajā tematikā)
- mentors izvērtē kādu padomu, pieredzes vai zināšanu nodošanu mentors ir gatavs piedāvāt
- mentors sastāda tikšanās plānu (lai pirmās tikšanās satraukuma iespaidā netiktu aizmirsts pārrunāt būtiskus turpmākai sadarbībai jautājumus)
- mentors sagatavo īsu stāstu par sevi
- mentors sagatavo dažādus īsus uzdevumus / testus / viktorīnas, utml dz., lai nepieciešamības gadījumā palīdzētu mentorējamam iejusties sarunā, 'atvērties'

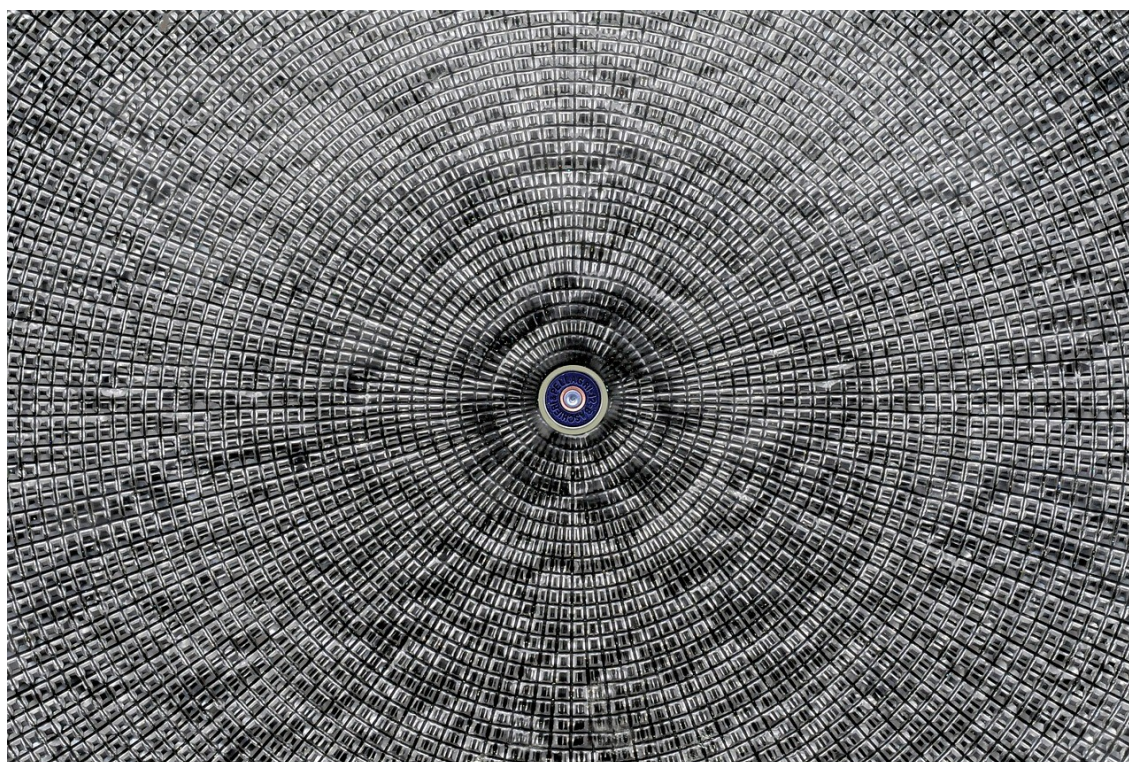
4. Pirmā tikšanās:

- mentors iepazīstina ar sevi ar pārlicību un smaidu!
- mentors aicina mentorējamo uzdot papildus jautājumus
- mentors aicina mentorējamo pastāstīt par sevi
- mentors uzdod papildus jautājumus par mentorējamo
- mentors izmanto iepriekš sagatavotos uzdevumus / testus / viktorīnas, utmldz., lai mentorējamam dotu iespēju iejusties sarunā, 'atvērties'
- mentoram ir jābūt pacietīgam un atklātam
- jāvienojas par robežām mentora un mentorējamā attiecībās (*vairāk skat. 4.5.sadaļā*)
- tikšanās obligāti jānoslēdz uz pozitīvas nots/pozitīvā noskaņojumā /ar vienošanos par turpmāku saziņu/sadarbību

Pirmajai tikšanās ir būtiska nozīme visām mentoringa attiecībām – tikšanās laikā abām pusēm, un jo īpaši mentoram, ir svarīgi būt konsekventiem, autentiskiem un atvērtiem. Mentoram jebkurā komunikācijā ar mentorējamo (attālināti, tiešsaistē, klātienē) ir jārada par sevi pozitīvs iespaids (pirmā tikšanās notiek tikai vienu reizi un tā ir jo īpaši svarīga) un pozitīvais iespaids jāuztur visa mentorina laikā (mentorējamais jebkurā brīdī ir tiesīgs izstāties no mentoringa programmas un lielā mērā no mentora ir atkarīgs, vai, cik intensīvi un ilgi mentorējamais sadarbosies).

Mentorējamie ir dažādi – tādi, kas daudz runā, tādi, kas nerunā gandrīz nemaz. Jābūt gataviem, ka mentorējamie neteiks patiesību, jo īpaši, ja mentorējamais ir jaunielis no sociāli nelabvēlīgas ģimenes.





2.4.2. Mērķu izvirzīšana

Kad iepazīšanās process un vienošanās par sadarbības formātu un intensitāti ir panākta, ir nepieciešams definēt mentorējamā mērķi, ko abas puses vēlas sasniegt mentoringa programmas ietvaros. Mentorējamā izvirzītais mērķis var būt personisks pēc būtības, uz karjeru orientēts, akadēmiski orientēts vai jebkas cits, kas ir aktuāli mentorējamam definētās mentoringa programmas ietvaros. Mentoram ir jāiedvesmo mentorējamais izvirzīt ambiciozus, bet vienlaikus sasniedzamus mērķus.

Mērķu definēšanā aicinām izmantot **SMART KISS** formulu!

S – pecific

M – easurable

A -chievable

R – elevant (realistic)

T - ime bounded

t.i. mērķim jābūt

Specifiskam/Konkrētam, Izmērāmam, Sasniedzamam, Reālam, Laikā noteiktam.

Mērķim jābūt maksimāli īsam un vienkāršam (*Keep It Short and Simple*)

Jauniešiem ir grūti nedefinēt savu mērķi. Šīs prasmes šajā vecumposmā tikai sāk attīstīties. Sākuma posmā jāieplāno vairāk laika attiecību veidošanai pirms nonākt līdz mērķu uzstādīšanai. Jaunieši-mentori jāiedrošina lūgt palīdzību koordinātoram/konsultantam mērķu definēšanā. Nereti ir nepieciešamas vairākas tikšanās līdz nonāk līdz mērķa formulējumam.

Jo ātrāk tiks nedefinēts mentoringa mērķis, jo ātrāk būs iespēja darboties!



2.4.3. Darbošanās

Vienmēr jāatceras par pozitīva tēla veidošanu, iedrošināšanu jautāt, dalīties ar domām, uzskatiet, izvērtēt jau paveikto. Jo ilgāk sadarbība notiek, jo attiecības veidojas/nostiprinās personiskākas un atklātākas.

Darbošanās mērķu sasniegšanā mentoringā tiek uzskatīts par būtiskāko, uz rezultātu orientētu posmu. Šis posms ir:

- izaicinājumu pilns
- vide konfliktiem (gan iekšējiem vērtību un attieksmes konfliktiem, gan savstarpējiem)
- nemitīga monitoringa laiks, sekojot līdzī darbībām un sasniegumiem ceļā uz mērķu sasniegšanu

2.4.4. Nobeigums

Nobeigums nozīmē:

- attiecību izbeigšana uz pozitīvas nots
- kopā pavadītā laika svinēšana
- attiecību noskaidrošana, virzoties uz priekšu

Jāatvēr laiks Noslēguma sarunai! - saruna jāvirza tā, lai attiecības tiktu izbeigtas uz pozitīvas nots. Sarunā jāatvēr laiks izvērtēšanai (mutiska un/vai rakstiska). Arī gadījumā, ja mentoringa programma kādu iemeslu dēļ tiek pārtraukta ātrāk kā plānots, noslēguma sarunai (klātienē, attālināti vai tiešsaistē) laiks ir jāatrod (saruna, aptauja, u.c.).

Sasniegumi ir jāsvin! - ir jāvienojas kā sadarbība starp mentoru un mentorējamo tiks noslēgta (vienkārši saruna, dāvanu apmaiņa, kopīga pasākuma apmeklēšana, vienošanās par turpmāko, utml dz.). Un vienošanās ir jāīsteno.

Saprast nākotni! - noslēgumā jāpārrunā kā mentora un mentorējamā attiecības izskatīties pēc mentoringa programmas noslēguma (savstarpēja vienošanās). Jāvienojas, kā abas puses redz turpmākās attiecības (*skat. 8.sadaļu*), lai ilgtermiņā nerodas kādi pārpratumi.

Ir vairāki faktori, kas ietekmē laiku, kāds tiek aizvadīts mentoringa attiecībās. Dažas sadarbības ilgst pat vairākus gadus. Daži mentorējamie savus mērķus sasniedz ātri.

Lai zinātu vai ir pienācis laiks sadarbību noslēgt, Jauniešu-mentoriem būtiski ik pa laikam sarunā ar mentorējoamo uzdot sekojošus jautājumus un meklēt uz tiem kopīgas atbildes:

- Vai esat sasnieguši plānoto?

- Vai ir zināmas/pieejamas papildu mācību iespējas, kuras ir nepieciešamas vai kuras vēlaties izmantot?

- Vai kopā mēs varam paveikt ko noderīgu, lai turpinātu darbu pie mentorējamā mērķa sasniegšanas?

- Vai iederētos cits cilvēks Jaunieša-mentora lomā, kura pieredze labāk kalpotu mentorējamā vajadzībām?, u.c.

Svarīgi, lai laiks tiktu ieguldīts gudri. Ja abas puses vienojas, ka sadarbības turpināšanai ir kāda pievienotā vērtība, plāno jiet turpmāko darbu – pārskatiet mērķus, laika grafiku.



2.4.5. Virzišanās uz priekšu

Šis posms ir netieši saistīts ar konkrētu mentoringa programmu, kura tiek noslēgta. Tomēr, būtiski ir atcerēties, ka Jaunietis-mentors konkrētam mentorējamam vienmēr paliek, pirmkārt, mentors. Praksē ļoti bieži sastopas situācijas, kad mentorējamais laiku pa laiku informē Jaunieti-mentoru par saviem sasniegumiem. Jaunietim-mentoram vienmēr jāatceras, ka arī šis posms ir attiecību veidošana un pozitīvā tēla uzturēšanai ir jāatvēl laiks (atbildes uz ziņām, zvaniem / sociālos tīklos atzīmēt ar *Patīk*, komentēt kādus sasniegumus, kas tiek atspoguļoti no mentorējamo puses, būt klātesošam mentorējamo sasniegumos (piemēram, apsveikt izlaidumā, piedalīties koncertā vai sporta sacensībās, utmldz.)).

3. Mentorējamā atlase un profilēšana

Šis ir viens no mentoringa programmas koordinators uzdevumiem (*vairāk skat. 5.sadaļā*).

3.1. Atlases kritēriji

Mentorējamo atlase tiek veikta atbilstoši definētam mentoringa programmas mērķim.

Pirms uzrunāt mentorējamos, būtiski ir definēt atlases kritērijus, pēc kuriem mentorējamie tiks atlasīti. Atlases kritērijus var variēt, atkarībā no vietējās situācijas un definētā sasniedzamā mērķa. Piemēram,

- vecums;
- pieredze un kompetence;
- hobiji;
- motivācija un laiks, ko veltīt dalībai programmā;
- fiziskā un garīgā veselība;
- identificētas problēmsituācijas, u.c.

Mentorējamos atrast un uzrunāt ir iespējams sadarbībā ar:

- izglītības iestāžu psihologiem, sociāliem pedagogiem;
- pašvaldības jaunatnes un sociāliem darbiniekiem;
- biedrībām, kas darbojas vietējā kopienā un kuru mērķa grupa ir arī jaunieši vecumā no 13 līdz 25 gadiem;
- reliģiskām organizācijām;
- pašvaldības nepilngadīgo lietu inspektoriem, u.c.

3.2. Profilēšanas tehnikas

Lai Jaunietim-mentoram būtu iespējams sniegt maksimāli pilnīgu informāciju par mentorējamo, būtiski ir īstenot mentorējamo profilēšanu - jaunieša sākotnējā izpēte, kas ietver padziļinātu sociālpsiholoģisko un ekonomisko problēmu izpēti, jaunieša izglītības, darba, brīvā laika, sabiedriskās darbības, iepriekšējās pieredzes un esošo prasmju apzināšanu, personības izpēti, interešu un prasmju attīstības vajadzību apzināšanu.²

Jauniešu profilēšanu iedala:

- *pamata profilēšanā* – vai jauniešs atbilst vispārīgiem mentoringa programmas kritērijiem (vecums, dzīves vieta, nodarbošanās, utml dz.);
- *padziļināta profilēšana* – tiek veikta, ja jauniešs pēc pamata profilēšanas tiek apstiprināts dalībai mentoringa programmā, t.i. izglītības, darba un sabiedriskās darbības iepriekšējās pieredzes apzināšanu, interešu un brīvā laika pavadīšanas veidu noskaidrošanu, personības izpēti, esošo prasmju, kā arī papildu nepieciešamo prasmju apzināšanu, padziļinātu sociālpsiholoģisko un ekonomisko problēmu izpēti, riska faktoru noteikšanu (sociālā vide, atkarības), jaunieša dzīves apstākļu, resursu, vēlmju, un citu faktoru identificēšanu.³

Jauniešu **profilēšanā izmantojamās tehnikas:**

- kontentanalīze - informācija par jauniešu tiek iegūta no dokumentiem, datu bāzēm;
- intervijas – mutvārdu, rakstiskas.



² Ministru kabineta noteikumi Nr. 385 Rīgā 2015.gada 7.jūlijā (prot. Nr. 32 25. §) "Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.3. specifiskā atbalsta mērķa „Attīstīt NVA neregistrēto NEET jauniešu prasmes un veicināt to iesaisti izglītībā, NVA īstenotajos pasākumos Jauniešu garantijas ietvaros un nevalstisko organizāciju vai jauniešu centru darbībā” īstenošanas noteikumi”. Pieejami: <http://likumi.lv/ta/id/275554-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-3-3-specifiska-atbalsta-merka-attistit-nva-neregistro-neet-jauniesu>

³ Metodoloģiskās vadlīnijas darbam ar mērķa grupas jauniešiem projektā "Proti un dari!", www.jaunatne.gov.lv, 2015

3.3. Mentorējamo ieguvumi

Sarunās ar mentorējamo ir būtiski uzsvērt mentorējamā ieguvumus, piedaloties mentoringa programmā. Tas nereti ir labs “burkāns” mentorējamo uzmanības noturēšanai un motivācijai. Darbošanās ilgtermiņā jauniešiem ir liels izaicinājums – gan mentoriem, gan mentorējamiem. Jaunieši labprātāk iesaistās “īstermiņa attiecībās”, kas sniedz redzamus rezultātus īsa laikā. Tāpēc jo īpaši svarīgi ir uzsvērt ieguvumus, piedaloties mentoringa programmā mentorējamā lomā:

- iespēja uzzināt unikālo mentora pieredzi
- veicina pašizaugsmi
- palielina produktivitāti (uzlabot sekmes)
- iegūst jaunas zināšanas un prasmes
- attīsta pašpaļāvību un stiprina pašapziņu
- veicina personisko labklājību

Mentorējamie mentoringa procesā:

- iegūst lielāku izpratni par savām personīgajām stiprajām pusēm un spējām
- mācās savienot savas priekšrocības un intereses ar potenciālajiem karjeras virzieniem un turpmāko izglītību vai izglītošanās procesu
- gūst izpratni par plašajām izglītības un mācību iespējām
- mācās plānot turpmāk izglītību un/vai nodarbinātību, un/vai brīvā laika saturīgu pavadīšanu⁴

Papildus iepriekš minētajam, mentorējamiem:

- ir iespēja satikt pieredzējušu vai zinošu cilvēku, kas dalās ar informāciju un sniedz padomus izglītības vai karjeras turpināšanai un profesionālajai attīstībai
- tiek izveidota atvērta, droša fiziska un emocionāla un atbalstoša vide, kurā izteikt idejas, paust bažas un saņemt atbalstu
- ir iespēja iepazīt jaunu vienaudža (mentora) realitāti, ikdienu, kas iedrošina izzināt, pieņemt savus lēmumus un rīkoties
- ir iespēja saņemt neatkarīgas atsauksmes un atbalstu, lai uzlabotu sniegumu



4 High School Teen Mentoring Handbook, Government of Alberta, 2007
<https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/mentorhandbook.pdf>

3.4. Mentorējamā paša iesaiste

Mentorējams ir vienlīdz līdzatbildīgs par sasniegumiem, piedaloties mentoringa programmā, kā koordinators vai mentors.

Pirms pirmās tikšanās mentorējamam ir jāiepazīstas ar sava mentora pieredzi, darbību, sasniegumiem, interesēm. Mentorējamajam jāpārlicinās, ka tā rīcībā ir mentora kontaktinformācija, gadījumā, ja rodas kādi jautājumi starp tikšanās reizēm.

Pirms katras tikšanās ar mentoru, būtiski ir atrast laiku, pārdomāt un pierakstīt, ko mentorējamais vēlas no mentora - kāds ir mērķis, kā mentors var palīdzēt mērķa sasniegšanā, kādi papildus atbalsta pasākumi ir interesanti, u.c.

Mentoringa tikšanās laikā būtiski, ka mentorējamais uzdod viņa/-s interesējošos jautājumus un klausās, savukārt, pēc tikšanās pārdomā, ko ar iegūto informāciju, zināšanām, resursiem darīt tālāk, vai būs nepieciešam vēl kāda tikšanās un, izvērtējot gūtās atziņas, veido rīcības plānu – laika plānojumu ar paveicamiem uzdevumiem mērķa/u sasniegšanai.

Mentoriem ir jābūt gataviem saskarties ar izaicinājumiem mentorējamo iesaistē:

- zema mentorējamā motivācija
- nav skaidri mentorējamā mērķi
- tiek konstatēts, ka mentorējamais ir novirzījies no sākotnējā rīcības plāna
- mentorējamais nespēj atrisināt konkrētu problēmu (vēlas/nevēlas to risināt)
- nesaņem morālu atbalstu
- nesaņem apliecinājumu savām idejām un priekšlikumus kā idejas īstenot
- nav pietiekami resursi mērķu sasniegšanai
- mentorējamais skaidri nepasaka, ko tieši sagaida no mentora
- neuzdrošinās būt viņš pats, bet runā 'draugu', 'ģimenes locekļu' vārdiem
- neizsaka savas domas un uzskatus
- nav gatavs runāt par savām emocijām un to ietekmi uz mērķu sasniegšanu
- noslēdzas kādu ārēju negatīvu notikumu rezultātā, u.c.



4. Mentora profils un ieguvumi

4.1. Mentoram nepieciešamās īpašības, zināšanas un prasmes

Neatkarīgi no vecuma, labs mentors ir izglītots/zinošs mentors. Mentoram jābūt daudzveidīgām **zināšanām**:

- pedagogijā
- psiholoģijā
- par valsts izglītības sistēmu, izglītības saturu un vērtēšanu
- par valsts iekārtu un interešu aizstāvību
- par pilsonisko līdzdalību
- par kultūru un sportu
- par mentora lomu un mentoringa principiem, u.c.

Mentoram nepieciešamās **īpašības**

- atvērtība
- atklātība
- ieinteresētība
- empātija
- profesionalitāte
- vienlīdzības sajūta
- komunikabilitāte
- atsaucība
- izpalīdzība
- godīgums
- pacietība
- pašpaļāvība
- stingrība
- entuziasms
- iztēle
- laipnība
- humora izjūta

Mentors:

- nepieņem lēmumus
- neizvirza mērķus mentorējamā vietā
- + sarunu biedrs
- + palīdz veidot kontaktus
- + iedvesmo
- + dalās savā personiskajā pieredzē
- + par mentoru atbalstu nav jāmaksā





Galvenās mentora **prasmes**:

- aktīva klausīšanās
- uzticēšanās veidošana
- mērķu definēšana un kapacitātes veidošana
- iedrošināšana un iedvesmošana⁵

Būtiski arī, ka mentoram piemīt tādas prasmes kā:

- klausīšanās un jautājumu uzdošana
- sevis pārzināšana un paškontrolē
- savu vērtību apzināšanās un pašpilnveide
- analītiskās prasmes (pamanīšana, novērošana, jautāšana, informācijas nodošana)
- atgriezeniskās saites sniegšana un saņemšana
- stāstu stāstīšana
- piemērotas pieredzes atlase un dalīšanās
- objektīva novērtēšana
- sociālās un saskarsmes prasmes (prasme veidot attiecības)
- iedrošināšana/motivēšana
- problēmu un konfliktu risināšana
- konfidencialitātes ievērošana
- kritiski vērtēt

Mentors var būt:

- kritisks draugs
- apšaubītājs
- sadarbības partneris
- paraugs
- gids
- tilta cēlājs
- ierosinātājs
- klausītājs
- padomdevējs

Iepriekš minētu īpašību, zināšanu un prasmju kopums dara Jaunieti-mentoru par labāku mentoru, bet neizslēdz, ka arī bez kādas no minētajām īpašībām, zināšanām vai prasmēm Jaunietis-mentors būs piemērots mentors. Būtiski, ka mentors apzinās savu lomu mentoringa procesā un pilnveidojas, lai kļūtu par arvien labāku mentoru.

Iztaujājot un uzklusot, mentors palīdz mentorējamajam pašam saprast un analizēt savas problēmas (aktīva klausīšanās atšķiras no dzirdēšanas, kas ir pasīva darbība, savukārt klausīties nozīmē uzņemt informāciju, neveidojot slēdzienus un spriedumus). Mentors mācās nemulst no dzirdēta un neiejaukties mentorējamā stāstījumā. Mentors maksimāli cenšas uzdot atvērtus jautājumus un vedina mentorējamo analizēt situāciju.

Mentoram nav jāmotivē mentorējamais darboties mentoringa programmā, bet jāsniedz atbalsts, ja mentorējamais to vēlas saņemt. Ja motivācijas mentorējamajam trūkst, tad, iespējams, mentorējamais vēl nav gatavs mentoringa procesam. Motivācija var arī rasties mentoringa procesā - apzinoties mērķi, patreizējo situāciju un kā mērķi sasniegt, tāpēc mentoram jāatceras, ka *“nedrīkst mest plinti krūmos pēc pirmās neizdošanās”*.

⁵ Vairāk skat. Mentoring guide. A Guide for Mentors, Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA, 2003, 3.-5.lpp (angļu valodā) <https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>

4.2. Kur atrast mentorus?

Mentors **NAV** sociālais darbinieks, vecāks, supervaronis, naudas avots, terapeits, visu problēmu risinājums.

Mentors **IR** draugs, atbalstītājs, konsultants, labais piemērs, ideju un iespēju resurss, cilvēks, ar ko parunāties.

Mentorus atrast un uzrunāt ir iespējams sadarbībā ar:

- izglītības iestāžu karjeras konsultantiem;
- pašvaldības jaunatnes darbiniekiem;
- biedrībām, kas darbojas vietējā kopienā un kuru mērķa grupa ir arī jaunieši vecumā no 13 līdz 25 gadiem;
- uzņēmējdarbības atbalsta centriem, kuru darbībā iesaistās jaunieši līdz 25 gadiem;
- viedokļu līderiem vietējā kopienā;
- pašvaldībā darbojošām politiskām partijām;
- reliģiskām organizācijām;
- vietējiem medijiem;
- tematisko grupu/interesu grupu sociālos tīklos aktīvistiem.

Pirms uzsākt meklēt mentorus, būtiski ir definēt atlasē kritērijus, pēc kuriem mentori tiks atlasīti. Atlasē kritērijus var variēt, atkarībā no vietējās situācijas un definētā sasniedzamā mērķa. Piemēram,

- vecums (var noteikt specifisku vecumu, piemēram, 18 līdz 25 gadiem);
- pieredze un kompetence (specifiska pieredze noteiktā jomā, piemēram, ir bijis Nepilngadīgo lietu uzskaitē vai ir pabeidzis vidusskolu vai profesionālo vidusskolu);
- hobiji un/vai profesija, kas būtu vērtīgs resurss mērķa grupas jauniešu resocializācijā (piemēram, aizraujas ar kādu sporta veidu, ir sasniegumi mākslā vai mūzikā);
- motivācija un laiks, ko veltīt jauniešiem (piemēram, ir ieinteresēts darboties 9 mēnešus, vismaz 1 stunda nedēļā vai 2 stundas mēnesī);
- fiziskā un garīgā veselība (piemēram, ir diagnosticēta invaliditāte, ir reliģiska pieredze);
- prasme aizstāvēt savas vērtības un uzskatus par dzīvi (piemēram, ir pieredze debatēs);
- spēja demonstrēt saprātīgus uzskatus, domas, spriedumus (piemēram, ir publiskās uzstāšanās pieredze);
- spēja veidot uzticamas un vienlīdzīgas attiecības (piemēram, ir dalības mentoringa programmā pieredze), u.c.



4.3. Mentoru ieguvumi

Jauniešu-mentoru kustības ietvaros uz mentoru ieguvumiem tiek skatīts daudzdimensionāli – tūlītēji ieguvumi (mācības), vidus-termiņa ieguvumi (prakse un supervīzijas) un ilgtermiņa ieguvumi (kompetences – zināšanas, prasmes un attieksme).

Jauniešu-mentoru kustības koordinators institūcijā vai organizācijā nodrošina Jauniešiem-mentoriem daudzveidīgus atbalsta pasākumus – mācības, mentorējamus, supervīzijas.

Atbalsta pasākumi sniedz Jauniešiem-mentoriem specifiskas zināšanas un prasmes mentora pienākumu veikšanai, rada izpratni par mentoringu kopumā un veicina vienaudžu mentoringa attīstību vietējā kopienā.

Piedaloties Jauniešu-mentoru kustībā mentora lomā, jauniešiem ir iespēja:

- dalīties savā dzīves pieredzē
- iemācīties ko jaunu
- gūt ieskatu jauniešu dzīves stilā un domāšanā
- attīstīt komunikācijas prasmes
- attīstīt spēju iejusties neparedzamās situācijās
- risināt konfliktus
- būt atvērtam jauniem izaicinājumiem
- iegūt jaunus kontaktus
- iedvesmoties pilnveidoties pašam
- gūt iedrošinājumu īstenot savas idejas
- iegūt citādu skatījumu uz lietām un notikumiem
- attīstīt līdera prasmes
- sniegt savu ieguldījumu savas kopienas attīstībā

Izvērtējot iespējas, ko piedāvā jauniešiem dalība Jauniešu-mentoru kustībā, un, pieņemot lēmumu piedalīties, Jauniešiem-mentoriem būtiski ir nodefinēt pašam savu mērķi dalībai Jauniešu-mentoru kustībā mentora lomā.





4.3.1. Mentoru tūlītēji ieguvumi

Mācības tiek organizētas, lai mācību noslēgumā dalībnieki:

- spētu identificēt mentoringa posmus un attīstības modeļus;
- būtu ieguvuši izpratni par mentora lomu un mērķiem;
- būtu sagatavoti kvalitatīvi sniegt atbalstu jauniešiem (mentorējamiem) mērķu uzstādīšanā un spētu motivēt sasniegt uzstādītos mērķus;
- spētu atpazīt izaicinājumus un analizēt to iespējamās risinājumus
- būtu kļuvuši par daļu no Jauniešu-mentoru sadarbības tīkla.

4.3.2. Mentoru vidus-termiņa ieguvumi

Jauniešu-mentoru kustības koordinators institūcijā vai organizācijā nodrošina Jauniešiem-mentoriem saziņu ar mentorējamo, mentoringa programmas uzsākšanai. Mentoringa programma tiek īstenota atbilstoši sākotnēji noteiktam laika periodam – 3, 6, 9, vai 12 mēneši. Ja mentoringu īsteno īsāku kā 3 mēnešu periodu, to īsti nevar saukt par programmu, bet tas neizslēdz mentoringu kā tādu. Savukārt, ilgāk par 12 mēnešiem īstenojama programma var kļūt neefektīva (bet izņēmumu gadījumā tāds ilgums arī ir iespējams). Jo īsāks noteiktais mentoringa programmas laiks, jo tas ir pārredzamāks – mentorējamiem vieglāk definēt sasniedzamos mērķus, savukārt, Jauniešiem-mentoriem – atbilstošāk saplānot atbalsta pasākumus un to intensitāti mentorējamajam. Plašāk izplatītas ir 6-9 mēnešu jauniešu mentoringa programmas.

Visā Jauniešu-mentoru kustības īstenošanas laikā tiek organizētas **supervīzijas** Jauniešiem-mentoriem – individuālās un/vai grupas (1-2 reizes mēnesī vai pēc nepieciešamības). Supervīzijas Jauniešiem-mentoriem formāts, ilgums un intensitāte ir atkarīga no Jauniešu-mentoru kustības īstenošanas iespējām.

Visā Jauniešu-mentoru kustības īstenošanas laikā Jauniešiem-mentoriem ir jānodrošina piekļuve **konsultācijām** ar speciālistiem, koordinātoru un Jauniešu-mentoru sadarbības tīklā klātienē, attālināti un tiešsaistē. Attālinātai komunikācijai var izmantot e-pastus, Whatsapp, Facebook, īsziņas, u.c. Tiešsaistes komunikācijai izmanto tās tiešsaistes saziņas platformas, kas ir pieejamas koordinātoram – Skype, Zoom, MS Team, u.c.

Jauniešu-mentoru kustības ietvaros ir būtiski organizēt **kopīgus pasākumus** mentoriem un mentorējamiem – tikšanās ar iedvesmojošām personībām, dažādu uzņēmumu, iestāžu un organizāciju apmeklēšana, kopīgas brīvā laika aktivitātes, u.c.

4.3.3. Mentoru ilgtermiņa ieguvumi

Mentoru ilgtermiņa ieguvumus var dalīt vairākās grupās: materiālie/nemateriālie, personiski/profesionāli, redzami/neredzami, utt. Piemēram:

- pēc kāda laika mentorējama organizācija pasākumu, kuru par atlīdzību aicina vadīt mentoru, jo ir novērtējis mentora publiskās uzstāšanās prasmes
- mentorējama nodod mentora kontaktus kādam draugam, kurš, sazinoties ar mentoru un saņemot mentora piekrišanu, uzsāk kopīgu dalību mentoringa programmā
- mentors iepazīstas ar mentorējamā ģimenes locekli un izveidojas jauka ilgtermiņa draudzība
- mentors iedvesmojas padziļināti apgūt kādu tematiku, kas būs noderīga mentora profesionālajā darbībā
- mentors maina savu sakārtojumu vai ģērbšanās stilu
- mentors maina attieksmi pret kādu noteiktu sabiedrības grupu vai sabiedriski-ekonomiskiem notikumiem

Ieguvumi var būt: kompetences – zināšanas, prasmes un attieksme, jauni kontakti – vienaudžu vidū vai starp pašvaldības/izglītības iestādes/uzņēmumu/organizāciju darbinieku un/vai brīvprātīgo vidus, darba piedāvājumi – īstermiņa vai ilgtermiņa, u.c.

Definējot, kādas kompetences mentors vēlas attīstīt Jauniešu-mentoru kustības laikā, koordinators nodrošina tādu apstākļus, lai iecere būtu īstenojama.

Ir virkne pārmaiņas, kuras nav iespējams izvērtēt uzreiz pēc Jauniešu-mentoru kustības noslēguma, piemēram, attieksmes maiņa, jauni sadarbības vai darba piedāvājumi, u.c., tādēļ svarīgi, ka Jauniešu-mentoru kustības ietvaros tiek plānota un īstenota arī izvērtēšana pēc kāda laika (pēc 1, 3 vai pat 5 gadiem).





4.4. Mentoru ētika

Ētiku mentoringā diktē gan vispārēji ētikas standarti, gan katra dalībnieka personīgā ētikas izpratne, kas rodas, atbildot uz jautājumiem:

- Kā priekšā esmu atbildīgs prioritārā secībā?
- Kā es risināšu iespējamo konfliktu, kas var rasties šo prioritāšu vidū?
- Kādas robežas mēs nosakām savai darbībai?
- Cik personīgas attiecības pieļausim?
- Kādos gadījumos jāpārtrauc mentoringa attiecības?
- Kad man jāļauj mentorējamajam kļūdīties?
- Kādos gadījumos nevajag atklāt manā rīcībā esošo informāciju mentorējamajam?
- Kad virzīt mentorējamo uz tādu pareizo risinājumu, kas ir pareizs pēc mentora domām nevis to, kas pareizs risinājums liekas mentorējamajam?, u.c.

Jauniešu-mentoru kustībā organizēto mācību ietvaros un supervīzijās jāatvēr laiks, lai runātu par mentoru ētiku.

Ētikas principi var būt vispārīgi vai ļoti detalizēti, atkarībā no Jauniešu-mentoru kustības īstenotāju iespējām veltīt laiku jautājumam par iesaistīto rīcības (pateikts, uzrakstīts, izdarīts) ētiku:

- koordinators, sadarbībā ar mentoriem, sagatavo ētikas standartus (vadlīnijas, kodekss, noteikumi) konkrētai realitātei
- mentors iepazīstas ar ētikas standartiem
- mentors apliecina savu vēlēšanos rīkoties ētiski un sekot ētiskas rīcības standartiem
- mentors apliecina gatavību augsti vērtēt gan savu personīgo, gan mentorējamā godu un reputāciju
- darba un privātajā dzīvē mentors izvairās no morālā ziņā divdomīgām situācijām un rīcības, kas neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām un var atstāt negatīvu iespaidu uz mentora tēlu kopumā
- mentors apzinās savu atbildību mentorējamā un sabiedrības priekšā
- mentors paškritiski vērtē savas zināšanas un pedagoģiskās un mentora prasmes, apņemas pastāvīgi pilnveidot savu profesionālo meistarību
- mentors apņemas savas zināšanas un pedagoģisko pieredzi nesavtīgi nodot mentorējamajam, tā veicinot mentorējamā attīstības progresu
- mentors apņemas informēt Jauniešu-mentoru kustības koordinātoru par profesionāli aktuāliem jautājumiem un dalīties pieredzē, kas varētu būt noderīga citiem Jauniešiem-mentoriem
- iesaistītie apņemas būt korekti pret vadību, kolēģiem un citiem mentorējamajiem
- mentors izvairās no darbībām, kas varētu mazināt mentorējamā cieņu pret citiem mentoriem
- mentors neuzdod savus personīgos uzskatus par kādas grupas (piemēriem, visu Jauniešu-mentoru) viedokli
- mentors respektē citu Jauniešu-mentoru un mentorējamo individualitāti
- mentors sekmē savu un mentorējamo personības izaugsmi, talantu un spēju atraisīšanos un attīstību
- iesaistītie izvairās no neauglīgiem un nevajadzīgiem strīdiem
- iesaistītie ir iecietīgi un laipni
- domstarpības un konflikti tiek risināti konstruktīvi, bez personīgiem apvainojumiem
- mentors cenšas panākt visu iesaistīto pušu interešu saskaņošanu, ievērojot



- vienlīdzības principu un neielaižoties morālos kompromisos
- mentori neizturas augstprātīgi, valdonīgi un aizbildnieciski pret mentorējamo pieredzi
 - mentori ir lietišķi, nenoniecina ne sevi, ne citus
 - par savām prasībām puses apņemas informēt, uzsākot mentoringu un ja prasībās gaidāmas izmaiņas, par tām informēt savlaicīgi, vienmēr pamatojot izmaiņu nepieciešamību
 - nepieprasīt un nepieņemt nelikumīgu samaksu no mentorējamiem par apmācību vai konsultācijām
 - būt taisnīgam, vērtējot mentorējamā mērķus un nodomus, izmantotos līdzekļus un sasniegtos rezultātus
 - bez paviršības un tendenciozitātes, atbildīgi un objektīvi vērtē mentorējamā zināšanas un darbus
 - dotās varas iespējas izmanto tikai tikumisku un pedagoģisku mērķu sasniegšanai un nepieļaut varas stāvokļa un privilēģiju izmantošanu savtīgi vai ļaunprātīgi
 - mentoringa laikā netiek veikta nekāda politiska un reliģiska vai antireliģiska aģitācija
 - ar savām zināšanām, rīcību un stāju vienmēr rāda mentorējamajam ētiskas rīcības piemēru, apliecinot ētikas kodeksa nozīmi ikdienas dzīvē, u.c.





4.5. Mentoringa tikšanās

Lai arī tikšanās var notikt dažādos veidos – klātienē, attālināti vai tiešsaistē – noteikti jāņem vērā, ka klātienes tikšanās vienmēr būs visefektīvākās. Iespēju robežās tikšanās ir organizējamas klātienē, bet tās nedrīkst organizēt pretēji kādiem valstī noteiktiem ierobežojumiem vai, ja tas sagādā papildus neērtības (laiks, finanses) mentorējamajam.

Tikšanās veltiet tik daudz laika, cik nepieciešams vai atbilstoši sākotnēji panāktai vienošanās (cits izvēlas tikties ienu reizēm mēnesī uz vienu stundu, cits vēlas līdzdarboties vairākas reizes mēnesī dažas stundas bez pārtraukuma, šis ir ļoti individuāli).

Tikšanās laikā mentors:

- sniedz pēc iespējas plašāku informāciju, kas mentorējamajam interesē un ir nepieciešama
- iepazīst mentorējamo no dažādiem apsektiem
- virza sarunu (ja to nedara mentorējamais) - uzdod jautājumus par mentorējamā interesēm, hobijiem, zināšanām
- dalās savā pieredzē, jo īpaši ja intereses kādā jautājumā sakrīt
- palīdz mentorējamajam izplānot turpmākos soļus izvirzītā mērķa sasniegšanā
- pēc nepieciešamības palīdz izstrādāt laika plānu mērķa sasniegšanai
- ja iespējams, iedod mentorējamajam vērtīgus kontaktus nozarē / jautājumā, kas interesē mentorējamo
- seko līdzi, lai netiek pārkāptas pušu sadarbības noteikumu robežas (par ko panāk vienošanos pirmajā tikšanās reizē, bet atgriežas pie šī jautājuma pēc nepieciešamības)
- mācāmies lietot Es/Man formu – gan no mentoru, gan mentorējama puses – Mēs/Mums vietā
- sarunu noslēdz ar vienošanos vai būs nepieciešams tikties vēlreiz un ja jā – kad, kur, cik, cik ilgi

Idejas jautājumiem tikšanās:

- Ko Tu vari man pastāstīt par sevi, lai palīdzētu man labāk iepazīt Tevi?
- Kas, Tavuprāt, mums ir jādara, lai šis mentoringa darbotos?
- Ko Tu gribi paveikt/piedzīvot savā dzīvē?
- Vai šobrīd jūties veiksmīgs? Ja nē, kas Tev liedz gūt panākumus?
- Kas Tev vislabāk patīk skolā/darbā?
- Kādi ir Tavi karjeras mērķi?
- Kāda ir bijusi Tava nozīmīgākā mācību pieredze?
- Kā Tu iemācies vislabāk?
- Kādas zināšanas, prasmes un spējas, pēc Tavām domām, varētu dot vislielāko labumu Tavā izaugsmē?
- Ko Tu sagaidi no manis?
- Kā es varu labāk saprast, kas Tev ir vajadzīgs un kā es varu Tev vislabāk palīdzēt?
- Kas Tev ir vajadzīgs tieši šodien?
- Kāds ir labākais veids, kā sniegt Tev atgrieznisko saikni?
- Kas Tevi biedē?
- Kādas ir Tavas galvenās stiprās puses?
- Kas tevi visvairāk apmierina darbā?, u.c.⁶

5. Jauniešu-mentoru kustības koordinēšana

Katrai Jauniešu-mentoru kustības ir nepieciešams nozīmēt koordinatoru – personu, kas:

- izveido programmas aprakstu konkrētā realitātē
- informē potenciālos dalībniekus, īsteno to atlasī
- organizē atbalsta pasākumus mentoriem
- nodrošina savlaicīgu informācijas pieejamību un apriti starp iesaistītajām pusēm
- sagatavo nepieciešamos atbalsta materiālus
- sekot pāru sadarbības efektivitātei
- sniedz atbalstu, ja pusēm ir radušās kādas problēmas
- attīstīta programmas darbību
- koordinē ētikas standartu izstrādi un saņem dalībnieku apstiprinājumu tam
- palīdz novērtēt sasniegtos rezultātus, organizēt izvērtēšanu (sākotnējo, starpposma, noslēguma, pēc laika)
- piesaista nepieciešamos resursus
- informē iesaistītās puses par sasniegtiem rezultātiem
- organizē sadarbības tīkla darbību

Koordinatoru var nozīmēt struktūrvienības (organizācijas), kas atbild par darbu ar jaunatni, ietvaros vai ar pašvaldības domes lēmumu, vienlaicīgi ar pašvaldības domes lēmuma apstiprināšanu par Jauniešu-mentoru kustības īstenošanas uzsākšanu pašvaldības teritorijā un tās īstenošanas noteikumiem (termiņi, rezultatīvie rādītāji, pieejamie resursi, u.c.).

Lai izveidotu programmas aprakstu konkrētā realitātē, ir:

1. Jāveic potenciālo dalībnieku vajadzību apzināšana (piemēram, aptauja, fokusgrupa)
2. Jāapkopo aktuālo statistiku par mērķa grupu
3. Jādefinē mentoringa programmas mērķus
4. Jāizveido rīcības plānu mērķu sasniegšanai
5. Jānedefinē izvērtēšanas procesi
6. Jānosaka izpildes ziņojumu sagatavošanas kārtība, termiņi, saturs
7. Jānedefinē komunikācijas plāns programmas ietvaros
8. Jānosaka atbildīgie par programmas īstenošanu

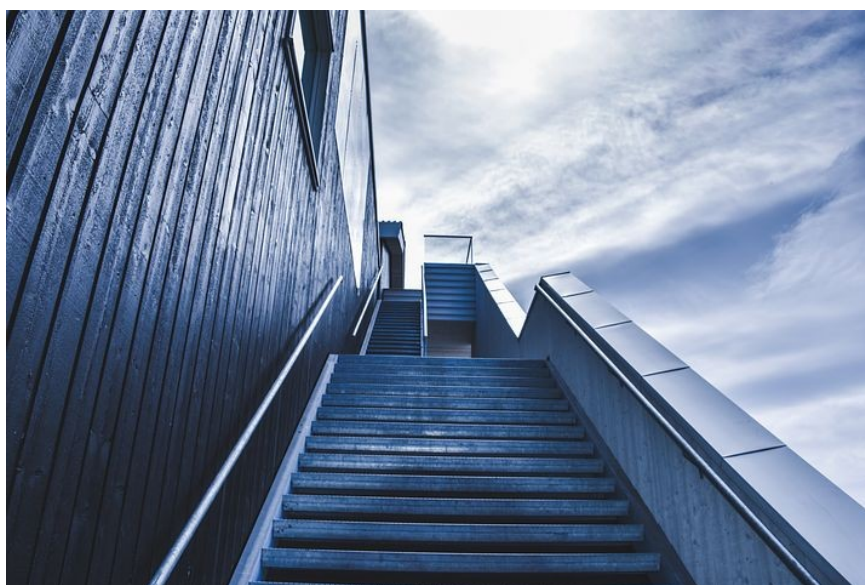


6. Izaicinājumi mentoringā

Jebkurā mentoringā nākas saskarties ar dažādiem izaicinājumiem. Ņemot vērā vecumposma īpašības, būtiski ir rast laiku, aktualizēt jautājumus, kuru risināšanas atlikšana nav iespējama (supervīzijas, konsultācijas mentoriem) sekmīgas Jauniešu-mentoru kustības īstenošanai.

Populārākie izaicinājumi mentoringā:

- psiholoģiskā nesaderība
- neveiksmīgs sadarbības veidošanas process
- nenoteikti mērķi
- neatrunāti sadarbības principi
- rakstisks vai mutisks līgums
- laika trūkums
- liels attālums
- ārējās problēmas
- uzticēšanās trūkums
- zema pušu aktivitāte
- neieklausās otras puses teiktajā
- ģimene neatbalsta dalību mentoringā
- novirze no sākotnējiem mērķiem
- apdraudējuma sajūta
- nedalās pietiekami savā pieredzē
- mentorējamam rodas pieradums visu jautāt mentoram
- uzskatu dažādība
- sadzīves problēmu radītās negācijas
- pozitīvo emociju deficīts
- haotisks prasības
- pedagoģisko zināšanu nepietiekamība
- atšķirīga vērtību izpratne
- mentora neieinteresētība, zināšanu trūkums, lielā slodze un laika trūkums
- neprasme veidot konstruktīvu saskarsmi.
- demotivācija (no bailēm, izvirzīti neatbilstoši mērķi, nezina, ko grib, konfliktē vērtības, nepietiekama autonomija, nav izaicinājumu, ir apjukums, ir vientuļi, ir izdedzis, nezina nākamos soļus)





7. Jauniešu-mentorū kustības novērtēšana un sadarbības noslēgums

7.1. Dalības Jauniešu-mentorū kustībā novērtēšana

Novērtēšana tiek organizēta dažādos laikos: programmas sākumā, starpposmā, noslēgumā, pēc laika un formātos: refleksija, kopīga (grupas) saruna, pašvērtēšana, u.c.

Novērtēšanā būtiski ir ievērot:

- savlaicīgums (attiecībā pret programmas laika grafiku)
- mērķa grupas sasniedzamība (respondenti ir pieejami, ērti sasniedzami)
- ērtība datu apkopošanā (metodoloģija v.s laiks)

Novērtēšana ir nepieciešama mums pašiem (mentoringa dalībniekiem un iesaistītajām pusēm). Ar novērtēšanas palīdzību mēs varam atspoguļot sasniegumus. Pirms mēs nodefinējam novērtēšanas jautājumus, mums jāatbild uz jautājumu – Ko mēs vēlamies novērtēt? Procesu, rezultātu vai ietekmi? Tas atvieglos gan novērtēšanas satura veidošanu, gan metožu izvēli.

Novērtēšanā var izmantot dažādas metodes (maksimāli interaktīvas/vizuālas):

- aptaujas anketas (klātienē, neklātienē)
- intervijas (fokusgrupas, individuālas)
- kontentanalīze (satura analīze – sociālie mediji, statistika)
- eksperiments (piemēram, testi)
- novērojums dabā

Mentoringa novērtēšanas jautājumi mentoringa programmas noslēgumā:

- Kādi rezultāti tika sasniegti mentoringa laikā?
- Vai tika sasniegti sākumā uzstādītie mērķi?
- Vai un kā mentorings ir sekmējis mērķa grupas motivāciju mācīties/strādāt/radīt?
- Kādi ir galvenie ieguvumi mentoringa pieredzes rezultātā? u.c.

Noslēguma novērtēšana ir lieliska iespēja, lai notiktu saruna par piedzīvoto kopumā:

- Kas tika paveikts (fakti)?
- Kā es jutos mentoringā/ko piedzīvoju (emocijas)?
- Ko es iemācījos mentoringa laikā (apzināšanās)?
- Kā es piedzīvot izmantošanu nākotnē (transformācija)?⁷



7.2. Sadarbības noslēgums

Jauniešu-mentoru kustībā ir būtiski ne tikai noteikt sākumu un noslēguma termiņu, bet arī noslēgumu atzīmēt ar kādu īpašu darbību un/vai pasākumu. Tas var būt dalības Jauniešu-mentoru kustībā svinīgs noslēguma pasākums – ballīte visiem iesaistītajiem, kāds raksts vietējos medijos un sociālajos tīklos, kāda līdzdalības iniciatīva (dalībnieku oficiāla tikšanās ar pašvaldības darbiniekiem, mirkļa akcija (*flashmob*), dalībnieku veidota video sižeta ievietošana sociālo tīklu kanālos, u.c.), kopīgs noslēguma pārgājiens vai pikniks (tikai mentoriem vai kopā ar mentorējamiem). Noslēgumā dalībniekiem var tikt pasniegti apliecinājumi par dalību Jauniešu-mentoru kustībā, kā arī īstenoti jebkuri citi vietējai realitātei un iespējām atbilstoši pasākumi.

Padomi mentoringa attiecību noslēgumam:

- sagatavojiet noslēguma ziņojumu
- esiet gatavs reaģēt uz skumjām, neapmierinātību vai pat dusmām par attiecību beigām
- pārrunājiet ar iesaistītajām pusēm programmas laikā sasniegto
- pārrunājiet, kādi ir turpmākie nodomi izglītībā vai karjerā
- ieplānojiet īpašu pasākumu, lai neformālā vidē var pārrunātu plašākā lokā paveikto un svinēt sasniegumus
- informējiet par to, vai plānojas jauna programma, u.c.⁸



8. Turpinājuma pasākumi

Vienmēr būs mentori un mentorējamie, kas vēlēties darboties tālāk. Būtiski, ka Jauniešu-mentoruru kustība nodrošina jauniešiem šādu iespēju. Turpinājuma pasākumi var būt dažādi:

- mentoruru un mentorējamo dalība jaunā programmā;
- mentorējamo iesaiste Jauniešu-mentoruru kustība mentoruru lomā;
- kopīgi atpūtas pasākumi pēc kāda laika, lai atskatītos uz sasniegto no cita skatu punkta;
- līdzdalība informācijas izplatīšanā par Jauniešu-mentoruru kustību citiem jauniešiem, u.c.

Mentoringa partnerības beigas nenozīmē attiecību beigas. Bijušie mentorējamo un mentoruru ir lielisks resurss kādām iniciatīvām nākotnē. Tāpat kā jebkurā sadarbības tīklā, būtiski ir uzturēt saziņu ilgtermiņā (tie var būt speciāli organizēti nelieli pasākumi/aktivitātes vai vienkārši aktuālas informācijas izplatīšana kopīgā saziņas rīkā).

Veidi kā turpināt uzturēt saikni starp iesaistītajām pusēm ir dažādi. Piemēram, elektroniska ziņu lapa, kas tiek izsūtīta e-pastos; tematiska slēgtā Facebook grupa; kopīgas pusdienas reizi mēnesī visiem intresentiem; aicinājums piedalīties viena otra ideju un problēmu risināšanas sesijās; aicinājums piedalīties kopīgos sabiedriskos pasākumos, u.c.⁹



Izmantotā literatūra

1. Mentoring Guide, CarrerConnect

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Mentoring_Guide.pdf

2. Mentoring Guidelines, Manchester Metropolitan University,

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Mentoring_Guidlines.pdf

3. High School Teen MentoringHandbook , Government of Albert, 2007

<https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/mentorhandbook.pdf>

4. Guidlines for mentors,

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/people_development_-_mentoring.pdf

5. Mentoring guide. A Guide for Mentors, Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA, 2003

<https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>

Papildus literatūra:

1. I.Melne, "Inovātīva un praksē balstīta pedagogu izglītības ieguve un mentoru profesionālā pilnveide", Latvijas Universitēta, 2013

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Mentora_mape_inguna_melne.pdf

2. Peer Mentor Handbook , The Mentoring Partnership of Southwestern PA

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/2_Peer_Mentoring_Handbook-1.pdf

3. Building Relationships: A GuideforNew Mentors, The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory, 2007

<https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/effective-strategies-for-providing-quality-youth-mentoring-in-schools2.pdf>

Jautājumu gadījumā sazinieties ar biedrību "Jaunatnes līderu koalīcija" www.waytothink.lv, proj@inbox.lv, +37129209607. Būsim pateicīgi arī par komentāriem un atsauksmēm!