Vodič za mentore

INICIJATIVE MLADIH & SUDJELOVANJE

Jeste li osoba koja radi s mladima, voditelj mladih, volonter u organizaciji koja se bavi mladima, službenik zaposlen u instituciji za europske programe za mlade, nastavnik, edukator, mentor ili jednostavno podrška ili resursna osoba koja želi pomoći mladim ljudima da razviju svoje vlastite inicijative?

Tada vas pozivamo da pogledate ovaj priručnik!

Kako biste nazvali aktivnost pomaganja mladim ljudima u pripremanju njihovog projekta? Možda ste koristili pojmove „pružati podršku", „savjetovati", „nadgledati", „pratiti", … a možda ste već čuli i riječ „mentorstvo" za ovakvu vrstu aktivnosti? Kakva je veza „mentorstva" i rada s mladima? Kako mi vidimo „mentorstvo" unutar Inicijativa mladih? Zašto su neki od nas mentori? Zašto želimo (želite) biti mentor?
Što znači biti mentor?

Na neki način „mentorstvo" znači otvaranje vrata mladima da pokrenu inicijativu, da budu aktivni, da pokazuju zanimanje, da brinu za svoje vlastite doprinose i razvoj, da učine svijet boljim mjestom…

Priručnik je napisao međunarodni tim autora za lokalno ili međunarodno korištenje!

Vodič za mentore možete besplatno preuzeti sa stranice :
www.salto-youth.net/participationpublications/

MENTORSTVO U INICIJATIVAMA MLADIH

Vodič za podržavanje sudjelovanja mladih

Vodič koji istražuje pojmove mentorstva, Inicijative mladih i sudjelovanja mladih, uključujući praktične alate i metode, savjete i informacije, mogućnosti i podršku za one koji potiču sudjelovanje mladih u Inicijativama mladih

„Ova publikacija ne odražava nužno službeno stajalište Europske komisije, SALTO-YOUTH Resursnog centra za sudjelovanje ili organizacija koje s njima surađuju.„

AGENCIJA ZA MOBILNOST I PROGRAME EU
SALTO-YOUTH PARTICIPATION RESOURCE CENTRE
Education and Culture
FAUT QU'ÇA BOUGE! BIJ
Młodzież
Edukacja i Kultura

www.SALTO-YOUTH.net/participation/

MENTORSTVO U INICIJATIVAMA MLADIH

Vodič za podržavanje sudjelovanja mladih

Mario d'Agostino, Jochen Butt-Pośnik, Milena Butt-Pośnik, Pascal Chaumette, Ülly Enn, Heike Hornig, Nerijus Kriauciunas
Autori

Buzz Bury
Suradnik

Henar Conde
Urednik i koordinator

Ova publikacija omogućena je uz podršku Europske komisije, Međunarodnog ureda za mlade francuske zajednice u Belgiji te poljske nacionalne agencije za program Mladi na djelu. Zahvaljujemo **Patriciji Brulefert** i **Sandrine Suel** na dragocjenoj podršci pri stvaranju ovog vodiča.
Posebne zahvale **Gisele Kirby** za konačnu provjeru teksta.

SALTO-YOUTH podrazumijeva...

… podršku ("**S**upport"), napredno učenje ("**A**dvanced **L**earning") i mogućnosti osposobljavanja ('**T**raining **O**pportunities") u okviru programa Mladi na djelu. Europska komisija stvorila je mrežu osam SALTO-YOUTH resursnih centara s ciljem poboljšanja provedbe programa Mladi na djelu, koji mladima pruža dragocjena iskustva neformalnog učenja.

Cilj SALTO-a je pružanje podrške europskim projektima programa Mladi na djelu koji se bave važnim pitanjima poput socijalne uključenosti, kulturne raznolikosti, europskog građanstva i aktivnog sudjelovanja, u regijama kao što su EuroMed, Jugoistočna Europa ili Istočna Europa i Kavkaz, s aktivnostima kao što su Inicijative mladih, osposobljavanja i aktivnosti suradnje te s informacijaskim alatima nacionalnih agencija programa Mladi na djelu.

SALTO-YOUTH u ovim europskim prioritetnim područjima osigurava resurse, informacije i osposobljavanje za nacionalne agencije i osobe aktivne u radu s mladima u Europi. Nekoliko resursa u navedenim područjima dostupni su na internetskoj stranici **www.SALTO-YOUTH.net**. Na stranici pronađite online Europski kalendar osposobljavanja (European Training Calendar), Alate za osposobljavanje i rad s mladima (Toolbox for Training and Youth Work), Online trenere u području rada s mladima (Trainers Online for Youth), poveznice na online resurse i mnogo više…

SALTO-YOUTH aktivno surađuje s ostalim akterima u području rada s mladima u Europi poput nacionalnih agencija za program Mladi na djelu, Vijeća Europe, osoba aktivnih u radu s mladima u Europi te organizatorima osposobljavanja.

SALTO-YOUTH resursni centar za sudjelovanje
www.SALTO-YOUTH.net/participation/

SALTO-YOUTH resursni centar za sudjelovanje (nalazi se u francuskoj zajednici u Belgiji) pruža podršku, informacije i osposobljavanje na temu sudjelovanja unutar transnacionalnih Inicijativa mladih (Podakcija 1.2 programa Mladi na djelu) i Demokratskih projekata mladih (Podakcija 1.3). Cilj mu je promicanje ovih podakcija i povećanje njihove vidljivosti na nacionalnoj i europskoj razini. SALTO-YOUTH resursni centar za sudjelovanje surađivao je s nacionalnim agencijama i osobama aktivnima u radu s mladima kako bi se razvila strategija mentorstva radi pružanja podrške i poboljšanja kvalitete projekata Inicijative mladih. Nadalje, SALTO-YOUTH resursni centar za sudjelovanje također pridonosi olakšavanju pronalaska partnera i osnaživanju mladih s ciljem razvoja projekata umrežavanja.

Kako bi ostvario svoje ciljeve, SALTO-YOUTH za sudjelovanje nudi sljedeće resurse:

- osposobljavanja za mentorstvo i vršnjačko obrazovanje
- osposobljavanja za upravljanje projektima umrežavanja
- godišnji časopis na temu sudjelovanja
- bazu podataka projekata
- biltene s najnovijim informacijama o sudjelovanju i mogućnostima
- niz gotovih metodoloških alata za organizaciju osposobljavanja
- pregled trenera i osoba za podršku na području sudjelovanja mladih

Za detaljne informacije posjetite mrežne stranice SALTO-YOUTH sudjelovanje mladih:
www.SALTO-YOUTH.net/participation/

Sadržaj

PREDGOVOR _10
UVOD _12

1. OTVARANJE VRATA ZA PODUZIMANJE INICIJATIVA _16

1.1 Vremenska prognoza za europsku politiku prema mladima _18
1.2 Neformalno obrazovanje i aktivno sudjelovanje _19
1.3 Inicijative mladih i ostvarivanje sudjelovanja _21
1.4 Mladi kao glavni ulagači _26
1.5 Kome je potreban mentor _27

2. ZRCALO MENTORSTVA _28

2.1 Što podrazumijevamo pod mentorstvom_30
2.2 Mentor u radu s mladima u Europi _30
2.3 Otkrijte mentora u sebi_32
2.3.1 Preispitajte svoje motivacije za mentorstvom _32
2.3.2 Promislite o vašem mentorskom stavu _33
2.3.3 Razjasnite vašu ulogu mentorstva _34
2.3.4 Utvrdite vaše sposobnosti i iskustva_35
2.3.5 Budite svjesni vaših granica i mogućnosti_37
2.4 Između mentorstva i neovisnosti_39

3. BI-CIKL MENTORSTVA _42

3.1 Put Inicijativa mladih _44
3.2 Mehanika bi-cikla mentorstva _46
3.3 Uspinjanje za volan bi-cikla mentorstva _49
3.4 Upravljanje bi-ciklom mentorstva_50
3.4.1 Motiviranje_50
3.4.2 Upoznavanje _53
3.4.3 Izgradnja odnosa _56
3.4.4 Utvrđivanje potreba i sposobnosti _58
3.4.5 Pružanje podrške _60
3.4.6 Evaluacija _62
3.4.7 Održavanje kontakata i povratna informacija _67
3.5 Izazovi na putu _70

4. UBRZANJE PREMA SUDJELOVANJU MLADIH _74

4.1 Učenje sudjelovanja _76
4.1.1 Osobni razvoj kroz progresivno sudjelovanje _76
4.1.2 Društveni razvoj kroz sudjelovanje zajednice_79
4.1.3 Planiranje puta od lokalnog do europskog _81
4.2 Uvjeti putovanja za sudjelovanje _82

5. DOBRI PRIMJERI IZ PRAKSE I JOŠ VIŠE _84

5.1 Razglednica iz Poljske: "Naših nekoliko minuta"_86
5.2 Razglednica iz Litve: "Videoknjiga recepata" _89
5.3 Razglednica iz Italije: "Inicijativa nakon inicijative"_92
5.4 Razglednica iz Njemačke: "Sudjelovanje… (Ne)moguća misija?"_95
5.5 Razglednica iz Francuske: "Protiv nasilja u školi"_98
5.6 Razglednica iz Estonije: "Ruralna informacijska mreža"_100
5.7 Razglednica iz Belgije: "Urbana umjetnička galerija"_103
5.8 Sažetak i perspektiva_105

6. ALATI BI-CIKLA _106_106

6.1 Nevidljivi mentorski inventar _108
6.2 Metode vizualizacije _114
6.3 Analiza potrebe za mentorom _116
6.4 Grupna ponašanja_119
6.5 Moje mentorske kompetencije_120
6.6 SWOT Analiza _121
6.7 Ocjenjivanje kvalitativnih kriterija _123
6.8 Upitnik za ocjenjivanje tijekom trajanja projekta _125
6.9 Nedovršene rečenice _127
6.10 Najviše mi se sviđa/najmanje mi se sviđa _128
6.11 Pokazatelji promatranja _130
6.12 Upitnik o samopoštovanju _131
6.13 Osobni dnevnik postignuća_132

MENTORSTVO S DRUGE TOČKE GLEDIŠTA _136
MLADI IMAJU RIJEČ: SAVRŠEN MENTOR JE… _139
PROMIŠLJANJE O PUTOVANJU_140
RJEČNIK BI-CIKLA _141
DOBAVLJAČI DIJELOVA BI-CIKLA _144
PROIZVOĐAČI BI-CIKLA I NAVIGATORI PUTOVANJA _147
IMPRESUM_150

Predgovor
Uvod

VRATA U SVIJET PODUZIMANJA INICIJATIVE
Vremenska prognoza za europsku mladešku politiku
Neformalno obrazovanje i aktivno sudjelovanje
Inicijative mladih i ostvarivanje sudjelovanja
Mladi kao glavni ulagači
Kome je potreban mentor

ZRCALO MENTORSTVA
Što podrazumijevamo mentorstvom
Mentor u radu s mladima u Europi
Otkrijte mentora u sebi
Preispitajte svoje motivacije za mentorstvom
Promislite o vašem mentorskom stavu
Razjašnjavanje vaše mentorske uloge
Utvrdite vaše sposobnosti i iskustva
Budite svjesni vaših granica i mogućosti
Između mentorstva i neovisnosti

BI-CIKL MENTORSTVA
Put inicijativa mladih
Mehanika bi-cikla mentorstva
Uspinjanje za volan bi-cikla mentorstva
Upravljanje bi-ciklom mentorstva
Motiviranje
Upoznavanje
Izgradnja odnosa
Utvrđivanje potreba i sposobnosti
Pružanje podrške
Održavanje kontakata i povratna informacija
Evaluacija
Izazovi na putu

Sadržaj

Impresum
Proizvođači bi-cikla i navigatori puta
Dobavljači dijelova bi-cikla
Rječnik bi-cikla
Razmišljanje o putu
Mladi ljudi imaju riječ: savršen mentor je...
Mentorstvo s druge točke gledišta

ALATI BI-CIKLA
Nevidljivi mentorski inventar
Metode vizualizacije
Analiza potrebe za mentorom
Grupna ponašanja
Moje mentorske kompetencije
SWOT analiza
Ocjenjivanje kvalitativnih kriterija
Upitnik za ocjenjivanje tijekom trajanja projekta
Nedovršene rečenice
Najviše mi se sviđa / najmanje mi se sviđa
Pokazatelji promatranja
Upitnik o samopoštovanju
Osobni dnevnik postignuća

DOBRI PRIMJERI IZ PRAKSE I JOŠ VIŠE
Razglednica iz Poljske: "Naših nekoliko minuta"
Razglednica iz Litve: "Videoknjiga recepata"
Razglednica iz Italije: "Inicijativa nakon inicijative"
Razglednica iz Njemačke: "Sudjelovanje… (Ne)moguća misija?"
Razglednica iz Francuske: "Protiv nasilja u školi"
Razglednica iz Estonije: "Ruralna informacijska mreža"
Razglednica iz Belgije: "Urbana umjetnička galerija"
Sažetak i perspektiva

UBRZANJE PREMA SUDJELOVANJU MLADIH
Učenje sudjelovanja
Osobni razvoj kroz progresivno sudjelovanje
Društveni razvoj kroz sudjelovanje zajednice
Planiranje puta od lokalnog do europskog
Uvjeti putovanja za sudjelovanje

Dobrodošli u "Mentorstvo u Inicijativama mladih"

"Čarolija stanuje u svakom početku, štiti nas,

govori kako da živimo"… tvrdi njemačka pjesma. Otvarate knjigu, njezin naslov je možda već privukao vašu pozornost ili vas je neobični miš možda naveo da pomislite: "O čemu se radi u ovoj knjizi?". Evo nekoliko riječi koje će vas uvesti u "Mentorstvo u Inicijativama mladih – Vodič za podržavanje sudjelovanja mladih. " Naslov zacijelo govori sam za sebe. On odražava naš napor da dođemo do zajedničkog razumijevanja na koji način pružiti podršku i savjet skupinama mladih ljudi koji provode projekte Inicijative mladih. Sama aktivnost "mentorstva" sve se više razvija unutar polja mladih i neformalnog obrazovanja, kako na nacionalnoj tako i na transnacionalnoj razini, no i dalje ne postoji jasna predodžba o tome kakva je ona u praksi, osobito kada je riječ o pružanju podrške specifičnim projektima poput Inicijativa mladih.

No, u ovom polju smo pronašli dražesnog "PACa" ("Personal Assistant of the Coach"), malo živahno stvorenje koje je vrlo znatiželjno i na svojim mišjim brkovima ima osjetljive antene. On će vas kao "osobni asistent mentora" pratiti kroz knjigu, dodajući čitanju još više boja i malo sunčeva sjaja.

Pa, neka vas PACo povede prvim koracima mentorstva u svijetu mladih.

Povratne informacije su dobrodošle:
participation@salto-youth.net

PACo

Osobni asistent mentora - Personal Assistant of the Coach

PACo te poziva na vožnju bi-ciklom mentorstva kroz sudjelovanje mladih te uživanje u putovanju Inicijativama mladih.

Predgovor

Inicijative mladih kroz svoje akcije velikom broju mladih ljudi omogućavaju da u svakodnevnom životu postanu dosjetljivi te da progovore o potrebama i interesima u njihovom lokalnom okruženju, ali i o glavnim pitanjima u svijetu. Iza akcije europskih programa „Mladi“ (2000.-2006.) i „Mladi na djelu“ (2007.-2013.) krije se omogućavanje razvoja kreativnosti kod mladih pružajući im mogućnost isprobavanja ideja kroz inicijative u različitim područjima života kao što su: umjetnost i kultura, socijalna uključenost, okoliš, zaštita naslijeđa, sudjelovanje mladih, europska svijest, ruralni razvoj, politike za mlade, zdravlje, borba protiv zlouporabe droga/opojnih sredstava, slobodno vrijeme mladih, borba protiv rasizma/ ksenofobije, jednake mogućnosti, mladi i sport, mediji i komunikacije te mnoga druga.

Inicijative mladih omogućuju mladim ljudima izravno i aktivno uključivanje u svoje lokalne zajednice te su stoga prava odskočna daska za sudjelovanje mladih.

Inicijative mladih: u srcu suvremene promjene

Želja mladih ljudi za sudjelovanjem u životu njihove četvrti, grada, naselja ili sela, kao i za njihovim mišljenjem o pitanjima od svjetske važnosti je bitna, te se mladi sve više i više uključuju. Međutim, u ovim oblicima uključenosti možemo primijetiti evoluciju. U usporedbi s njihovim prethodnicima, manje je rasprava, dugačkog objašnjavanja i beskrajnih razmjena političkih mišljenja. Metoda uključenosti sada je kreativnija te izravno povezana s evolucijom medija i globalizacijom.

Kod mladih postaje vidljiva osobita sklonost prema kreativnim oblicima uključenosti, kroz slike, glazbu, kazalište, digitalni razvoj, informiranje mladih, obrazovanje o zdravlju i zlouporabi droga, projekte na području okoliša te, na čelu s njima, socijalne akcije. Jednom Inicijativom mladih mogu se postići mnoge stvari poput otvaranja galerije umjetnosti u svrhu izlaganja djela mladih umjetnika različitog podrijetla i kultura, pokretanja novina ili lokalne radiostanice sa stavom, pokretanja stranice za raspravu, debatiranje ili ispovijesti svjedoka, izrade CD-a na pitanje od europske važnosti, organiziranje događanja/festivala u ruralnom okruženju, prijedloga nastavnih aktivnosti za djecu koje će im pomoći otkriti Europu…

Inicijative mladih: poveznica za političku i socijalnu Europu

Inicijative mladih predstavljaju ključnu podakciju unutar europskog programa Mladi na djelu kojom se mladima osigurava pronalaženje vlastitog mjesta u političkoj i socijalnoj Europi, kako bi se svim mladim ljudima omogućilo da se uključe u trenutno aktualna i buduća pitanja. Dopuštajući mladima da se uključe u zajednički

projekt, one nude konkretnu i živu uključenost, kroz koju se mladi dogovaraju oko ciljeva i zajedno postižu rezultate. One također mladima nude mogućnost da se okušaju u preuzimanju odgovornosti, pregovaranju među sobom i u njihovom okruženju, planiranju i promidžbi.

Podakcija Inicijative mladih je podakcija koja povezuje neko područje (u kojem mladi žive) sa zajedničkim interesom u europskom kontekstu. To znači da su ovi projekti na temu ili pitanje od zajedničke važnosti za mlade u Europi, u skladu s vrijednostima koje se u Europi zagovaraju te koje su prioritet. Pomoću Inicijativa mladih, mladima se pruža mogućnost da postanu akteri u vlastitom životu te predvodnici za budućnost. One pružaju platformu za predlaganje rješenja i poboljšanja na lokalnoj razini kroz stvaranje projekata ili alata te podižu interes mladih širom Europe. Štoviše, ova akcija nudi izvanredna sredstva za pružanje iskustva u odgovornosti, neovisnosti i uključenosti u korist zajedničkog interesa.

Inicijative mladih: učenje kroz iskustvo

Inicijative mladih predstavljaju važan alat za neformalno učenje i učenje kroz iskustvo. Glavna karakteristika ovih projekata je to što kao polazišnu točku uzimaju iskustvo koje mladi svakodnevno stječu.

Kroz Inicijative mladih, mladi dobivaju mogućnost stjecanja kognitivnih vještina (prikupljanje informacija o Europi, drugim kulturama, europskim institucijama…), socijalnih vještina i vještina međuljudskih odnosa (komunikacija, pregovaranje, skupne rasprave, zajedničko djelovanje, promicanje projekata, upoznavanje ljudi, slušanje, moć uvjeravanja…), etičkih vještina (otvorenost prema drugima, razvoj solidarnosti, poštivanje demokratskih načela ljudske slobode i jednakosti…), pragmatičkih i strateških vještina (popunjavanje obrasca za prijavu, poštivanje rokova, planiranje i provođenje akcije…) pa čak i političkih vještina u već spomenutom smislu (biti na raspolaganju zajedničkom interesu).

Inicijative mladih: pustolovina korak po korak

Vrijednost Inicijativa mladih ne počiva samo u kvaliteti ili uspješnosti izvedbe projekta. Ona prvenstveno počiva u bogatstvu projektnih procesa. Upravo je zbog toga ostvarivanje susreta i pregovaranje unutar skupine glavni prioritet onima koji pružaju podršku Inicijativama mladih. Pustolovina započinje kulturnom i socijalnom raznolikošću te odnosima između mladih žena i muškaraca, a ta se pustolovina može sagledati kao progresivan proces: komunicirati, prikupiti informacije, živjeti u zajedništvu, izraziti se, upotrijebiti maštu, razviti stvaralaštvo, provesti zajedničko djelo i promicati ga, preuzeti inicijativu, uključiti se, predati se i djelovati. Naravno, svjesni smo toga da svaki projekt može započeti na različitoj razini ovisno o mladima i kontekstu.

Gdje se u takvoj pustolovini nalazi „mentorstvo“? Pružanje podrške Inicijativi mladih ne može se improvizirati, već ono zahtijeva temeljitu pripremu. Namjena ovog priručnika je voditi one osobe koje su mentori u provođenju projekata mladih, dati natuknice, smjernice za samopromišljanje, prijedloge i praktične alate. Ako je to ono što tražite, pridružite nam se!

Majo Hansotte
službenik Međunarodnog ureda za mlade francuska zajednica u Belgiji

Uvod

UVOD

Zbog čega ovaj Vodič mentorstva?

Jednostavno zbog toga što vjerujemo da je potreban. Na polju neformalnog obrazovanja u području mladih sve je više očigledno da postoji potreba za lepezom metoda podrške i strategija kako bi se osiguralo aktivno sudjelovanje, kvaliteta standarda, prepoznatljivost, pa čak zdravlje i sigurnost.

Europski program Mladi na djelu već ima dobro uspostavljen sustav i razumijevanje "mentorstva" pomoću kojeg pruža podršku pojedincima koji provode projekte Europske volonterske službe. Stoga smo se zapitali bi li bilo moguće prenijeti sličnu vrstu podrške na projekte Inicijative mladih?

Nakon savjetovanja s velikim brojem stručnjaka iz prakse koji pružaju podršku Inicijativama mladih, smatrali smo da postoji nešto sasvim drugačije od mentorstva koje se odvija kod pružanja podrške Inicijativama mladih. Vjerujemo da mentorstvo najbolje opisuje odnos i aktivnosti koji su potrebni za pružanje pojedinačne podrške poput one u Europskoj volonterskoj službi. No, što je s

pružanjem podrške skupini mladih ljudi u projektu Inicijative mladih?

Pojam koji smo odabrali te oko čijeg smo se razumijevanja složili bio je "mentorstvo" (eng. coaching). Općenito, mentorstvo je shvaćeno kao proces u kojem se osobama i timovima pruža pomoć da daju najbolje od sebe te da im se olakša način učinkovitog djelovanja kao dijela tima.

Međutim, danas ova riječ ima šire značenje. Čak i unatoč tome što u različitim poljima pojam "mentorstva" ima mnoga značenja i tumačenja, mi smo ga identificirali kao jedan od načina povećanja kvalitete Inicijativa mladih, kao i rada prema stjecanju neovisnosti i prema aktivnom sudjelovanju.

Mentorstvo je relativno nov element u pružanju podrške radu s mladima te možda inačicu engleske riječi "coaching" u svom jeziku nikada ne biste upotrijebili za opis aktivnosti koju provodite. Trenere u sportu ili dobro plaćene konzultante u odijelima možete zamišljati kao one koji pomažu menadžerima da postanu konkurentniji, ali ne i onima koji rade ono što vi radite. Mislili smo na sve one osobe koje pružaju podršku projektima i inicijativama te bismo predložili da se savjetovanje, pomoć ili podrška koje one pružaju nazovu "mentorstvo".

Što je to što je zajedničko vama, osobama koje pružaju podršku Inicijativama mladih i ostalim "mentorima"? Možda zvuči iznenađujuće, no posao kojeg vi obavljate ima toliko toga zajedničkoga s poslom kojeg obavljaju mentori (treneri) u poslovanju ili sportu. Morate posjedovati iskustvo i vještine na kojima temeljite vašu podršku, jasnu sliku o promjeni koju želite postići sa skupinom kojoj ste mentor (od početka do kraja) te alate kojima ćete to postići. Vaša bi perspektiva također trebala biti dugoročne umjesto kratkoročne naravi; gotovo je nemoguće biti mentor skupini na jednom sastanku bez nadziranja i praćenja njezinog razvoja. Vidjet ćete također donosi li vaše mentorstvo plodove ili ne, te "igra" li vaš tim mladih bolje i "donosi li više pogodnosti" životnom tijeku svojeg projekta.

Na koji način stoga potaknuti mlade ljude da budu aktivni tijekom čitavog projekta? Na koji način pružiti potrebnu podršku u svakom koraku projekta? Koji su koraci mentorstva u projektu? Kako se nositi s izazovima između mentorstva i neovisnosti? Ovaj Vodič mentorstva osmišljen je kao priručnik, s ciljem pružanja praktične podrške osobama koje se aktivno bave mentorstvom u Inicijativama mladih. Nadamo se da ćete u ovoj knjizi pronaći neke odgovore na gore postavljena

Kome je namijenjen?

Ovaj vodič, "Mentorstvo u Inicijativama mladih", nekako je dospio u vaše ruke. Ili je naša promidžba bila neizmjerno uspješna ili ste imali očekivanja u vezi s naslovom, koji vas je naveo da se potrudite nabaviti ovu knjigu. U svakom slučaju, vi ste upravo prava skupina kojoj je ovaj materijal namijenjen!

Kada se međunarodni tim urednika prvi put sastao u Bruxellesu, na umu smo imali upravo nekoga poput vas: motivirane, aktivne osobe koje rade izravno s mladima, zar ne? Možda svoju ulogu pružanja podrške tim mladim ljudima ne shvaćate baš kao "mentorstvo". Možda imate motivaciju za mentorstvo ubuduće, zbog vlastitih iskustava koje ste stekli kao mladi, zbog potrebe koja postoji u vašoj organizaciji ili zbog profesionalnih ciljeva. Stoga, čitatelji kojima se obraćamo u ovoj knjizi su toliko raznoliki koliko i "krajolici" samog europskog

rada s mladima, počevši od mladih koji žele pružiti podršku vlastitoj Inicijativi mladih do odraslih stručnjaka koji žele proširiti svoje znanje i vještine u radu s mladima.

O čemu je riječ?

Ono što smo ovdje priredili svakako je drugačije od onoga što ćete pronaći u priručnicima o profesionalnom mentorstvu za menadžere i sportaše. To nije samo zbog područja u kojem radimo i okvira kojeg smo dali ovoj knjizi povezujući mentorstvo s radom s mladima. Ovaj priručnik se također razlikuje zbog našeg stava, koji ga ne čini samo zbirkom različitih i možda proturječnih elemenata. Autori se oko određenih vrijednosti mentorstva projektima mladih slažu: prvo, ono bi trebalo voditi k većoj neovisnosti i aktivnom sudjelovanju mladih, i drugo, učinak mentorstva ne bi smio zamijeniti ideje i interese mladih. Vidjet ćete da se ovaj "stav o mentorstvu" dalje razrađuje kroz čitavu knjigu.

Putovanje ćemo započeti prvim poglavljem "Otvaranje vrata za poduzimanje inicijativa" u kojem ćemo pobliže objasniti neke od ključnih pojmova koji se nalaze iza tema vodiča, kao što su Inicijative mladih i aktivno sudjelovanje. Pronaći ćete mišljenja o političkoj važnosti takvog aktivnog sudjelovanja mladih te ulozi koju ovdje ima mentorstvo.

S obzirom na to da se radi o priručniku kojemu je cilj pružiti praktičnu podršku osobama koje su aktivne u mentorstvu u projektima mladih, veći dio ove publikacije bavi se samim "mentorstvom" te prilagodbom različitih tehnika mentorstva na područje rada s mladima. Dok drugo poglavlje "Zrcalo mentorstva" pruža niz stajališta kojima se promišlja o ulozi mentora i onome što proizlazi iz posljedica mentorstva, treće poglavlje "Bicikl mentorstva" bavi se načinom na koji je moguće strukturirati mentorstvo te elementima i metodama koje treba sadržavati unutar okvira rada s mladima.

Nadamo se da ćete u ovom dijelu knjige već biti zavedeni idejom mentorstva u Inicijativama mladih. No, možda ćete se i dalje pitati kako optimizirati proces, na koji način dobiti najbolje iz Vaše mentorske prakse kako biste poboljšali aktivno sudjelovanje svake mlade osobe u Inicijativi mladih. Četvrto poglavlje "Ubrzanje prema sudjelovanju mladih" pomoći će Vam utvrditi različite dimenzije sudjelovanja, te će Vam dati nekoliko natuknica i savjeta o tome kako djelovati u konkretnim situacijama.

Brojni primjeri Inicijativa mladih te uz njih vezana mentorska iskustva predstavljeni su kao prikaz konkretnih projekata u petom poglavlju "Najbolji primjeri iz prakse i još više".

Pokušat ćemo pojasniti što je mentorstvo u stvarnosti te kako izgleda, kako bismo vas nadahnuli o tome što bi projekt Inicijative mladih mogao biti te kako biste učili iz naših vlastitih, dobrih i loših, praktičnih iskustava.

Napokon, kako bi ova knjiga bila i od praktične pomoći, šesto poglavlje "Alati upravljanja biciklom" uključuje niz odabranih metoda, tehnika i instrumenata koji se koriste u mentorstvu Inicijativama mladih, kako biste ih prilagodili kontekstu u kojem radite i osobama s kojima radite. Na kraju, no ne manje važno, željeli bismo zahvaliti svim osobama koje su uvelike pridonijele ovoj knjizi svojim mišljenjima, idejama i iskustvima. Hvala također 30-oro mladih osoba iz 12 europskih zemalja te mentorima

i sudionicima nacionalnih i međunarodnih seminara čiji su doprinosi uvršteni u različita poglavlja ovog vodiča, kao kvote iz intervjua i upitnika. Nadamo se da ćete uživati u čitanju Vodiča mentorstva te pronaći nešto što će koristiti vašem radu s mladima.

Ukoliko s nama želite podijeliti vaše mentorsko iskustvo, alate, metode, poveznice, dodatni materijal ili nam samo dati povratnu informaciju o ovom priručniku, molimo upotrijebite adrese koje prilažemo na posljednjoj stranici.

Vaš mentor(ski),
Urednički tim

Uvod

ini-cija-tiva

1. OTVARANJE VRATA ZA PODUZIMANJE INICIJATIVA

Budite aktivni!

Ne čekajte da drugi riješe vaše probleme! Pokažite interes! Pobrinite se za vlastite doprinose i razvoj! Saznajte kako možete učiniti svijet boljim…
Vrlo je vjerojatno da ste naišli na ovakvu vrstu krilatice više puta, s obzirom na to da su ovih dana, čini se, vrlo popularne. Pa oko čega toliko buke? Zašto je toliko važno biti "u akciji" i preuzeti inicijativu?

U ovom ćemo se poglavlju pozabaviti pojmovima "Inicijativa mladih" i "aktivno sudjelovanje" kako bismo započeli razmišljati o nekim od ovih temeljnih pitanja.
Zbog čega sudjelovati i što za mladu osobu znači biti "aktivan"? Na koji način upotrijebiti alate poput lokalnih i međunarodnih Inicijativa mladih kako bi osnažili aktivno sudjelovanje? I zašto je to uopće važno?

1.1 Vremenska prognoza za europsku politiku prema mladima

Topla fronta donosi vrući val motivacije i interesa na područjima sudjelovanja mladih i aktivnog građanstva…

Sudjelovanje mladih ljudi u javnom životu ne čini samo srž ovog vodiča, već je jedno od ključnih pitanja na području mladih u Europi općenito. Posljednje godine pokazale su naročit porast pozornosti prema pitanjima sudjelovanja mladih i aktivnog građanstva. Europska unija kao i Vijeće Europe dva su aktera s vjerojatno najvećim utjecajem na području politike za mlade na europskoj razini.

S jedne strane pozornost prema sudjelovanju mladih očita je u pogledu političke volje, kako naglašavaju različite deklaracije. *"Aktivno sudjelovanje mladih ljudi u odlukama i akcijama na lokalnim i regionalnim razinama od ključne je važnosti ukoliko želimo stvoriti društva veće demokracije, uključivosti i napretka"*, navodi Povelja Vijeća Europe o sudjelovanju mladih u lokalnom i regionalnom životu (revidirana verzija iz 2003.). Međutim, ovo nastojanje ne odnosi se samo na lokalnu razinu, već ima viši politički interes. Dana 14. i 15. prosinca 2001. godine čelnici Europske unije usvojili su Deklaraciju iz Laekena koja navodi kako Unija treba riješiti tri temeljna izazova. Jedan od njih je *"…na koji način građane, a prvenstveno mladež, približiti europskom dizajnu i europskim institucijama"*, koji ima vrlo ambiciozan, ali doista važan cilj.

Nadalje, od velike je važnosti što je Bijela knjiga Europske komisije "Novi poticaji za europsku mladež" (2001.) utvrdila sudjelovanje mladih kao jedan od prioriteta za djelovanje na području mladih u Europi. Razlozi tome su značajni demografski i sociokulturalni trendovi koji utječu na mlade u Europi. To se osobito odnosi na produljenje razdoblja "mladosti", potrebu za privlačenjem mladih radu u zajednici, kada, među ostalim, individualizam sve više i više postaje težnja društvenog razvoja, a interes mladih ljudi usmjeren na projektne umjesto na organizacijske mehanizme.

Unatoč tome što u stvarnosti, vrlo često, politički dokument ne mijenja mnogo u praksi, na polju mladih uvelike se naglašava obveza pridavanja daljnje pozornosti pitanjima koja navodi Bijela knjiga. Na području sudjelovanja mladih prije svega je potrebno spomenuti otvorenu metodu koordinacije (OMC, vidi Bijela knjiga "Novi poticaji za europsku mladež", 2001.) te upitnike koje je izradila Europska komisija.

Njihov cilj je utvrditi praktično djelovanje država članica u tri glavna područja:

- sudjelovanje mladih u životu lokalne zajednice,
- sudjelovanje mladih u institucionalnim sustavima predstavničke demokracije i
- obrazovanje s ciljem aktivnog sudjelovanja.

Prema rezultatima upitnika sustavi sudjelovanja su raznoliki, a među njima vijeća mladih, parlamenti mladih i organizacije mladih najčešće predstavljaju lokalne zajednice (Analiza odgovora država članica na upitnik Europske komisije o sudjelovanju i informiranju, 2003.).

Usto izvješće nastoji utvrditi prakse mentorstva za mlade u njihovim akcijama sudjelovanja te navodi da „…postoji naglasak na ulozi aktera na terenu, osobito onoj socijalnih radnika, koji djeluju kao ključni prenositelj informacija mladima o djelovanju i programima javne vlasti, pružajući im podršku u provođenju projekata i inicijativa te objavljujući i koristeći rezultate. Uz informiranje, aktivnosti vođenja i savjetovanja, pružanje podrške sudjelovanju uključuje usavršavanje, uključujući usavršavanje u upravljanju projektima, te razmjenu iskustva" (Ibid., str. 8). Na ovaj način, pa bilo i općenito, ono ipak daje neke smjernice za akcije mentorstva u projektima mladih.

Navedene političke aktivnosti kroz različite programe i akcije koje podržavaju nacionalne vlasti kao i Europska komisija dobivaju svoj praktičan učinak. Primjerice paneuropski program koji podržava aktivno sudjelovanje i neformalno učenje na području mladih.

Neformalno obrazovanje i aktivno sudjelovanje 1.2

Primjer dobre prakse zajedničkog djelovanja u obliku paneuropskog programa na području mladih potječe iz 1980-ih godina te od tada pokazuje značajan razvoj. U trenutku pisanja ovog vodiča, u tijeku je europski program pod nazivom Mladi (YOUTH)(2000.-2006.) čiji je cilj pružanje iskustava neformalnog učenja i mobilnosti za mlade između 15 i 25 godina, kao i pružanje podrške suradnji na području rada s mladima. Sa svojih pet akcija (Mladi za Europu, Europska volonterska služba, Inicijative mladih, Djelujmo zajedno i Sustavi podrške mladima), područje djelovanja unutar programa prilično je široko te uključuje aktivnosti usmjerene na pojedince (npr. Europska volonterska služba), kao i one koji pružaju podršku sudjelovanju skupina mladih. Inicijative mladih prvenstveno su akcija koja je osmišljena kako bi mladim ljudima pružila mogućnosti pridonošenja svojoj lokalnoj zajednici.

Inicijative mladih ne samo da žive u današnjim postignućima i pitanjima, već nastoje gledati naprijed kako bi poboljšale uvjete za budućnost. Europska komisija, u suradnji s ostalim akterima na području rada s mladima, pokrenula je razgovore o novom europskom programu za mlade pod nazivom Mladi na djelu koji je pokrenut 2007. godine. Inicijative mladih jedan su od načina pružanja podrške sudjelovanju mladih te su čvrsto usađene u novi program Mladi na djelu.

U ovoj inicijativi mladi imaju izbor usredotočiti se na potrebe svoje lokalne zajednice i svojih vršnjaka. Ukoliko se skupina želi uhvatiti u koštac s provedbom projekta u suradnji s jednom ili nekoliko skupina mladih na međunarodnoj razini, postoji mogućnost da im se pruži podrška za međunarodne Inicijative mladih.

„Inicijativu mladih shvaćam kao savršen način da se svijet pokuša učiniti boljim. Mnogi mogu pridonijeti društvu u kojem žive zahvaljujući ovoj akciji“, *Alex (18), Rumunjska*

Dok je cilj lokalne inicijative unijeti dašak Europe izričito lokalnim aktivnostima (bilo odabirom teme koja je od važnosti za ostale zemlje Europe ili dobivanjem inspiracije sličnim vrstama projekata iz drugih zemalja bez izravne suradnje), transnacionalna suradnja donosi dodanu vrijednost. Ona sjedinjuje lokalne aktivnosti (svaka partnerska skupina provodi ih u domaćem okruženju) kao i aktivnosti koje se ostvaruju u međunarodnom partnerstvu (razmjena vlastitih iskustava, proizvodnja zajedničkih materijala, organizacija međunarodnih događanja…).

Na taj se način radi o aktivnom djelovanju za Vašu lokalnu zajednicu, ali i o Vašem doprinosu ususret današnjoj Europi. Ovo možda zvuči pompozno, no za nekoga tko je uložio trud kako bi ostvario projekt u partnerstvu sa skupinom mladih iz druge zemlje, dijelio iste vrijednosti i ideale te nastojao donijeti promjenu kroz projektne aktivnosti, ovo vjerojatno ima veliko značenje i vrijednost.

Na koji način onda sve to funkcionira? Okvir paneuropskog programa osmislila je Europska komisija. Komisija je također odgovorna za učinkovitost programa na europskoj razini te su tako postavljeni i prioriteti, uvjeti i kriteriji. Prepoznavši područje sudjelovanja mladih kao visokopolitički prioritet te mogavši pronaći praktični način ostvarenja projekata Inicijative mladih unutar europskog programa Mladi, Europska komisija je 2003. godine također pokrenula SALTO resursni centar Inicijativa mladih s ciljem pružanja podrške Inicijativama mladih u odnosu na odgovarajuća usavršavanja, materijale i resurse. (Više informacija o SALTO Inicijativama mladih dostupno je na službenoj SALTO-YOUTH stranici http://www.salto-youth.net/)

U usporedbi s gore navedenim strukturama na europskoj razini, bliže mladima i osobama koje su aktivne u radu s mladima, i koji bi voljeli ostvariti svoje ideje kroz projekte inicijative, postoje nacionalne agencije. To su strukture u svim zemljama koje sudjeluju u programu koje pružaju informacije, savjetovanje vezano uz projekte, usavršavanje i ostalu podršku. Nacionalne agencije također nadgledaju financiranje i prijavu projekata. (Kontakte nacionalnih agencija možete pronaći na službenoj stranici Europske komisije http://europa.eu.int/comm/youth/index_en.html)

Inicijative mladih i ostvarivanje sudjelovanja 1.3

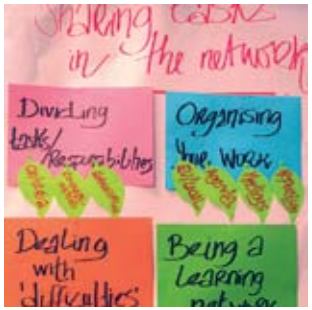
„Inicijativa mladih je način na koji se zanimljiva tema ili vrlo ozbiljan problem ističe i pokazuje ostalima, kako bi također promislili i učinili nešto u vezi s tim. Moje je mišljenje da Inicijative mladih pomažu razvijati inteligentniju i osjetljiviju generaciju, s obzirom na to da se čini kako se osobe koje su na takvom projektu radile ili mu prisustvovale vraćaju i ostaju uz njega koliko god je to duže moguće", *Jaana (19), Estonija*

Kao što je već rečeno, Inicijative mladih su sjajan alat za aktivno sudjelovanje mladih u svojim lokalnim stvarnostima. Ideja iza ovog koncepta je da mladi sami trebaju preuzeti inicijativu kako bi svoj život učinili boljim, riješili probleme oko sebe i odgovorili na svoje potrebe (unutar mogućnosti raspona svog djelovanja i utjecaja) umjesto da čekaju da netko to učini za njih. Većina Inicijativa mladih tako je izravno povezana sa životom lokalne zajednice, no neke od njih se odnose na regionalna, nacionalna i transnacionalna pitanja.

„Za mene je „Inicijativa mladih" prilika za mlade koji imaju ideje da ih ostvare. Što se tiče „aktivnog sudjelovanja", ono znači da ne čekaš druge da naprave stvari koje ti očekuješ da se naprave." *Tomasz Moleda (21), Poljska*

Niže prikazana shema prikazuje srž "aktivnog sudjelovanja" unutar Inicijativa mladih. Biti aktivan pojedincu daje moć utjecanja na svijet oko sebe i omogućuje mladim ljudima da upotrijebe kreativnost u radu na zajedničkim zadacima.

Koristi od aktivnog sudjelovanja mladih su mnogobrojne: utjecanje na ono što je mladim ljudima važno, stjecanje novih vještina i sposobnosti, izražavanje vlastite kreativnosti i interesa, rad u skupinama s vršnjacima koji dijele zajednička gledišta, oblikovanje odgovornosti za sebe zajedno s odgovornošću za lokalnu zajednicu i još mnogo toga.



„Inicijative mladih mladima pružaju priliku da steknu vještine i nauče metode koje se ne mogu naučiti u školi."
Dimitri (18), Estonija

„Kada sam dio radnog tima, osjećam se uključeno te svojim radom pridonosim izgraditi nešto veće",
Martin (18), Češka Republika

„Za mene je Inicijativa mladih način stjecanja novog iskustva, razvijanje mojih vještina te prvi korak k promjeni svijeta, počevši od svoje lokalne zajednice",
Baiba (18), Latvija

Postoji još nešto što je vrijedno spomenuti: prepoznavanje mladih kao aktivne i žive sile. U slučajevima u kojima mladi ljudi preuzimaju aktivnu ulogu kako bi pridonijeli svojim lokalnim okruženjima, ostali ih ne doživljavaju kao potencijalni izvor problema (što je obično slučaj u zajednicama u kojima je mladež pasivna), već kao vrlo važnu resursnu skupinu i partnera čije mišljenje treba shvatiti ozbiljno te s kojim treba raspraviti o pitanjima mladih.

Popis mogućih tema za Inicijative mladih nije ograničen; kreativnost i mašta mladih jedine su granice. One se mogu odnositi na umjetnost i kulturu, urbani ili ruralni razvoj, kolegijalno obrazovanje, jednake mogućnosti, rad s migrantima, rad s osobama s invaliditetom, starijima ili beskućnicima, ili razvijanje drugih interesa mladih ljudi. Osobit prioritet dan je inicijativama koje uključuju skupine mladih ljudi koji imaju manje mogućnosti zbog zdravlja, socijalnih, ekonomskih, geografskih ili kulturnih razloga.

Lokalne/regionalne/nacionalne Inicijative mladih

Kod ostvarivanja Inicijative mladih na lokalnoj razini, skupina mladih ljudi treba zajedno surađivati na izvršavanju njihove zajedničke ideje, koja s jedne strane odražava njihove vlastite interese, a s druge ima "utjecaj na lokalnoj razini" i "europsku dimenziju". Oba pojma često se koriste u radu s mladima u Europi, no što oni znače?

Utjecaj na lokalnoj razini

Mnogo je načina na koji mladi mogu biti aktivni i sudjelovati u životu svoje lokalne zajednice. Uspostavljanje njihovog vlastitog kluba mladih u susjedstvu, izrađivanje zidova za grafitere, organiziranje prijelaza za žabe ispod brzih cesta, angažiranje volontera za pomoć u kući starijim osobama, osmišljavanje kampanje protiv zlouporabe droga u školama i klubovima, pokretanje međunarodnih novina za mlade… to su samo neki primjeri akcija mladih poduzetih kao Inicijative mladih. Stoga je vidljivo da se oblici aktivnog sudjelovanja mogu razlikovati te razumjeti na različite načine. U četvrtom poglavlju "Ubrzanje prema sudjelovanju mladih" osvrnut ćemo se na različite definicije sudjelovanja, čimbenika koji na nj utječu te ulogu mentora koji osnažuju mlade za aktivno sudjelovanje. No prije toga trebali bismo pogledati što je to Inicijativa mladih.

Uistinu, jedan od načina sagledavanja lokalnog utjecaja je utvrditi na koji način ideja koju mladi žele razviti može donijeti koristi njihovoj lokalnoj zajednici. Njome će se nešto riješiti, pomoći će u rješavanju nekih lokalnih problema ili razviti život lokalne zajednice. To također znači da će mladi ljudi pokušati uključiti neke druge ljude i institucije u zajednički rad, primjerice vijeće lokalne zajednice, gradsko vijeće, općinu, škole, udruge, klubove mladih, crkvu, novine itd. Rješavanje pitanja koje je od važnosti za lokalnu zajednicu, kao i suradnja i združivanje lokalnih snaga kako bi se postigli ciljevi koji su bitni za lokalne zajednice - to je bit lokalnog utjecaja.

Različite Inicijative mladih očito imaju prilično različite načine izražavanja lokalnog utjecaja. Uspostavljanje baze mladih volontera da rade s djecom s teškoćama u razvoju i pružanje pomoći u organizaciji slobodnog vremena

već je bilo od golemog lokalnog utjecaja, s obzirom na to da do tada nitko u toj zajednici nije razmišljao o integriranju sposobnih mladih ljudi i djece s teškoćama u razvoju. Ne treba ni spominjati kako lokalni utjecaj mnogo ovisi o različitim stvarnostima i potrebama lokalne zajednice, no često se povezuje s pomaganjem skupinama ljudi koji se suočavaju s teškim situacijama. Sposobnost omogućavanja otvaranja novih mogućnosti u području kroz projekt Inicijative mladih svakako može imati veliki lokalni utjecaj.

Europska dimenzija

Europska dimenzija je drugi važan element Inicijative mladih. Ima li inicijativa koja uključuje samo lokalne aktivnosti bez međunarodne suradnje europsku dimenziju? Ako da, kako? A ako ne, na koji je način izgraditi?

Nije lako (a možda je čak i nemoguće) dati "jedan pravi" odgovor. Međutim, jedan od načina na koji započeti razmišljati o tome je kroz postavljanje pitanja: je li tema naše Inicijative mladih samo lokalna ili se odnosi i na europska pitanja? Primjerice, kod Inicijative mladih koja se bavi okolišem, europska dimenzija se očituje u zaštiti okoliša, pitanja koje je od važnosti i koje je zajednički izazov bilo kojoj europskoj zemlji.

Uključuje li projekt Inicijative mladih kojem pružate podršku skupine mladih kojima je ograničen pristup mogućnostima, poput onih koje nude program Europske zajednice, te je li cilj Vaše inicijative izjednačavanje njihovih mogućnosti u društvu? Na primjer: mladi ljudi koje društvo često marginalizira zbog toga što su drugačiji (različite boje kože, različitih mentalnih i tjelesnih sposobnosti, različite kulture, različite seksualne orijentacije, različite religije…), ili su u ranjivom položaju (nemaju podršku obitelji, suočeni su sa siromaštvom, nižih profesionalnih kvalifikacija, suočeni s kriminalitetom i zlostavljanjem, ovisnošću o drogama, nezaposlenošću…), ili jednostavno zbog toga što žive u ruralnim ili udaljenim područjima s ograničenim pristupom informacijama. Ako je cilj Vaše inicijative bilo koja od ovih skupina mladih ljudi, tada to možete shvatiti kao europsku dimenziju jer je djelovanje koje stremi jednakim mogućnostima jedno od europskih prioriteta.

„Za mene je Inicijativa mladih način pokretanja nečeg zaista dobrog kako bismo promijenili društvo“,
Gianlucca (26), Italija

Osmislivši projekt, koriste li mladi metode i ideje koje su razvijene u drugim europskim zemljama? Primjerice, ako skupina Inicijative mladih radi na grafitima i namjerava koristiti metode razvijene u nekoj drugoj europskoj zemlji, to također može biti element europske dimenzije u ovom projektu. Zapravo gotovo bilo koja vrsta europske suradnje ili iskustava koji mladim ljudima pomažu uvrstiti nove elemente u svoju inicijativu može se shvatiti kao europska dimenzija projekta.

Temeljem ovoga, načelno možemo shvatiti europsku dimenziju kao dodanu vrijednost lokalnog projekta. Pokušajte na trenutak "izaći iz vlastitih cipela" te sagledati vašu lokalnu inicijativu "iz drugoga kuta" kako biste vidjeli koji su elementi povezani s europskim pitanjima, vrijednostima, prioritetima, temama itd. Na internetu zasigurno postoje mnogi materijali koji odražavaju europske trendove. Za više informacija o trenutnim europskim prioritetima mogli biste pogledati Europski portal mladih kojeg je pokrenula Europska komisija (vidi poveznicu na „Dobavljači dijelova bi-cikla“). No, možda biste radije prihvatili izazov pokretanja međunarodne Inicijative mladih od nule.

Transnacionalne Inicijative mladih

Ako vas upitaju da objasnite što su to transnacionalne Inicijative mladih, možda ćete imati poteškoća. Inicijative mladih često se prije svega definiraju svojim jasnim utjecajem na lokalnoj razini, stoga njihova povezanost s međunarodnim pitanjima može zvučati upitno. Transnacionalne Inicijative mladih, prema uvodu u okviru paneuropskog programa Mladi na djelu, temelje se na glavnim elementima lokalnih Inicijativa mladih, no sačinjavaju ih snažno međunarodno umrežavanje i suradnja.

„Inicijative mladih mogu biti lokalne ili se, usto što se odnose na lokalna pitanja, mogu provoditi u suradnji s mladima iz drugih zemalja“,
Maria (20), Poljska

Aktivnosti unutar transnacionalnih Inicijativa mladih osmišljene su kao projekti suradnje između lokalnih inicijativa mladih iz različitih zemalja, kod kojih svaki od partnera radi u korist lokalne zajednice. Drugim riječima, transnacionalna Inicijativa mladih je projekt u kojem mladi koji provode lokalnu aktivnost surađuju s međunarodnim partnerima koji imaju slične potrebe ili interese s ciljem dijeljenja i učenja iz drugih praktičnih primjera, metodologija itd.

Jedna od dodanih vrijednosti transnacionalnih Inicijativa mladih je to što mladi uče kako sudjelovati na europskoj razini. U idealnom slučaju, takvi projekti će mladima omogućiti razvijanje međukulturalnih sposobnosti, stjecanje iskustva komuniciranja na međunarodnoj razini, učenje kako raditi i donositi odluke unutar međunarodnih timova, dijeliti zadatke i odgovornosti s ljudima iz drugih zemalja. Sudjelovanje u takvim projektima pomaže u izgradnji samopouzdanja u preuzimanju aktivne uloge u svojoj lokalnoj zajednici i provođenju ideja razvijenih s vršnjacima iz Europe.

"Misli globalno, djeluj lokalno", ova dobro poznata krilatica primjenjiva je također na transnacionalne Inicijative mladih s obzirom na to da vrlo često primjeri dobre prakse iz drugih zemalja motiviraju mlade na pokretanje projekta kako bi promijenili lokalno okruženje i pokušali učiniti svoje živote boljima. Stoga se događa da dijeljenjem iskustava mladi postaju svjesniji stvarnosti u različitim zemljama i uče riješiti probleme koji se odnose na mlade ljude na inovativne načine.

„Smatram da Inicijative mladih za mlade ljude predstavljaju konkretnu mogućnost kojom se mogu usporediti sa suvremenim životom te s mladima njihove dobi koji dolaze iz drugih europskih zemalja“,
Claudio (24), Italija

Projekti transnacionalne Inicijative mladih koji se provode u suradnji s partnerima omogućuju mladim ljudima da primijene iskustvo europskih vršnjaka u svojoj lokalnoj stvarnosti, što je jedno od vrlo praktičnih objašnjenja na koji način transnacionalni projekti podižu razinu svijesti mladih ljudi o njihovoj ulozi u životu zajednice kao aktivnih europskih građana. Mladi zajedno sa svojim vršnjacima iz drugih zemalja traže zajedničke interese ili pitanja od važnosti te udružuju svoje napore kako bi promijenili svoje živote nabolje.

Lokalne/regionalne/nacionalne inicijative u usporedbi s transnacionalnim Inicijativama mladih

Inicijative mladih*	Transnacionalne inicijative mladih*
lokalna, regionalna ili nacionalna suradnja	međunarodna suradnja temeljena na načelima umrežavanja
međukulturni element nije nužno prisutan	međukulturni element je prisutan
može uključivati regionalnu ili nacionalnu mobilnost	može uključivati regionalnu, nacionalnu ili transnacionalnu mobilnost
projekt razvija temeljna skupina mladih iz jedne zemlje, međunarodni partner u projektu nije potreban	projekt razvijaju najmanje dvije skupine mladih iz različitih zemalja zajedno
teme/aktivnosti projekta odražavaju interese temeljne skupine te su usredotočeni na lokalna pitanja	teme/aktivnosti projekta su zajedničke i temelje se na interesima mladih ljudi iz različitih zemalja
kontinuirane lokalne aktivnosti sastoje se od nekoliko lokalnih događanja ili akcija	kontinuirane lokalne i međunarodne aktivnosti sastoje se od nekoliko događanja ili akcija
temeljna skupina preuzima vodstvo nad projektom	temeljne skupine iz svih uključenih zemalja dijele vodstvo nad projektom
odgovornosti i vlasništvo nad projektom dijele članovi temeljne skupine	odgovornosti i vlasništvo nad projektom dijele članovi svih partnerskih skupina
projekt prijavljuje temeljna skupina te, ako je uspješan, dobiva sredstva za njegovo financiranje	jedna od partnerskih skupina prijavljuje projekt za financiranje u ime svih uključenih partnera te, ako je uspješan, dobiva sredstva za financiranje te ih raspoređuje među partnerima prema prethodno dogovorenim uvjetima
dinamika skupine uglavnom se odnosi na temeljnu skupinu	dinamika nacionalnih skupina prati procese u međunarodnoj skupini kroz osobe koje su u stalnom kontaktu s partnerima

* Napominjemo kako bi se ova pravila mogla promijeniti u novom programu „Mladi na djelu“ koji će se provoditi od 2007. godine. Nove podatke provjerite u Vodiču za korisnike programa „Mladi na djelu“ na službenim stranicama Europske komisije: program/index_en.html

Ukratko, zapamtite da bi u lokalnim/ regionalnim/ nacionalnim i transnacionalnim Inicijativama mladih sami mladi trebali biti odgovorni za planiranje, provedbu i vrednovanje svoje projektne ideje te bi ona trebala biti od koristi za lokalnu zajednicu ili zajednice partnerskih skupina uključenih u projekt.

Ovaj vodič uglavnom se bavi načinom na koji pružiti podršku lokalnim/regionalnim/nacionalnim Inicijativama mladih, međutim zbog razlika ovih i transnacionalnih projekata kroz različite dijelove ovog vodiča predstavit ćemo te istaknuti široki raspon prijedloga transnacionalnih Inicijativa mladih.

1.4 Mladi kao glavni ulagači

S ciljem boljeg razumijevanja što aktivno sudjelovanje znači mladim ljudima i koja se značenja povezuju s pojmovima "Inicijative mladih" i "Aktivno sudjelovanje", intervjuirani su mladi iz različitih zemalja Europe. Usto što kroz vodič navodimo reprezentativne citate, voljeli bismo pobliže razmotriti mišljenja izražena tijekom intervjua, jer se time iznose gledišta mladih Europljana o glavnim temama kojima se ovaj vodič bavi. Smatramo da je intervjuirana skupina mladih sveobuhvatna svojim zemljopisnim podrijetlom, ali i svojim iskustvima u Inicijativama mladih. Neki od njih provodili su transnacionalne inicijative, neki imaju iskustva u inicijativama lokalne razine, dok drugi prethodno nisu imali veze s takvim projektima. Za mlade ljude koje smo intervjuirali tijekom pripreme ovog vodiča Inicijativa mladih znači mnogo stvari:

osobni razvoj, priliku za aktivnim djelovanjem, odgovornost prema dugoročnim idejama, želju za pružanjem pomoći drugima, razmjenu ideja, angažiranost, rad s drugima, stvaranje vlastitog svijeta prema vlastitim potrebama, poboljšanje položaja mladih, ostvarivanje vlastitih ideja iz snova, djelovanje za druge, iskušavanje novih putova i rješenja, neovisnost od odluka odraslih, zajedničke ciljeve i aktivnosti...

Suština ovih mnogobrojnih odgovora zajednička je svima, Inicijative mladih djelo su mladih ljudi poduzete od strane mladih kako bi u svojem bližem okruženju pridonijeli nečem novom ili nešto promijenili. Nadalje, kao što su mladi rekli, Inicijative mladih pružaju im priznanje kao partneru na europskoj razini u pitanjima mladih s obzirom na to da mladi, a ne lokalne vlasti ili škole, primaju financijska sredstva za ostvarivanje svojih ideja.

Još jedan aspekt kojeg mladi naglašavaju je poveznica između osobnog razvoja i razvoja u lokalnoj zajednici. Kao što su naveli, Inicijative mladih im pružaju priliku nešto promijeniti, pridonijeti izgradnji lokalnog života. Potrebu da nešto učine, da nisu pasivni, da se sami uhvate u koštac s problemima i teškoćama mladi prepoznaju kao aktivno sudjelovanje u javnom životu. Značaj utjecaja koji njihovo djelovanje ima na lokalnu zajednicu od velike je važnost: *"Mogu utjecati na svijet oko sebe"*, rekla je mlada osoba.

Aktivno sudjelovanje mladi shvaćaju kao višeslojnu strukturu (ovisno o položaju mladih). U nekim slučajevima, biti aktivan znači i ne sjediti kod kuće ispred televizora, već raditi nešto s drugima. U većini slučajeva aktivno sudjelovanje se izravno povezuje s projektima i izravnim sudjelovanjem članova skupine Inicijative mladih u svim fazama projekta. Biti potpuno svjestan važnosti i značenja djelovanja mladih za lokalne vlasti, odrasle i ostale mlade ljude koji žive u istoj zajednici i čije interese mladi pokušavaju predstavljati shvaća se posljednjom razinom aktivnog sudjelovanja.

Stoga, što se tiče (reklo bi se) idealističkih ideja i razumijevanja aktivnog sudjelovanja u Inicijativama mladih, čini se da postoji dobar sklad između stajališta mladih i politički definiranih ciljeva.

Kome je potreban mentor 1.5

U različitim fazama projekta Inicijative mladih mladi imaju priliku steći iskustvo i iskoristiti mogućnosti za učenje novih vještina u područjima kao što je rad u skupinama, komunikacija, upravljanje projektom, rješavanje problema, upravljanje konfliktnim situacijama, upravljanje financijama, prikupljanje financijskih sredstava, odnosi s javnošću i još mnogo toga. Popis je prilično impresivan te ističe golem potencijal Inicijativa mladih kao pedagoškog alata. Međutim, kako bi se osiguralo da se proces pretvori u dragocjeno iskustvo učenja, mladi će možda trebati dodatnu podršku. Razlog tomu mogu biti teškoće na koje nailaze tijekom projektnog procesa, ograničene vještine ili nedostatak prijašnjih iskustava.

„Smatram da je projekt teško samo započeti. Mislim da je kod pokretanja projekta savjet stručnjaka vrlo važan", *Mari (18), Estonija*

Nije teško biti aktivan kada si mlad i pun energije. No, rad na projektu unutar europskog programa zahtijeva više od energije i motivacije. Kako bi se zadovoljila određena pravila i odgovornosti poput pripreme proračuna, planiranja aktivnosti, poštivanja rokova i slično, potrebne su neke vještine i sposobnosti koje mladi možda ne posjeduju.

Nakon što započnu projektni proces, mladi će se možda suočavati s različitim izazovima. Kako zadržati skupinu na okupu? Kako motivirati vršnjake nakon što im dosadi i više nisu voljni pružiti pomoć? Kako upravljati novcem, prikupljati račune i projektne materijale, pisati izvješća, uvjeravati odrasle da ih podrže, komunicirati s lokalnim zajednicama i reagirati u kriznim situacijama? Ovo su samo neki od primjera situacija u kojima mladi vide potrebu za mentorom koji će im pomoći i pružiti podršku da krenu naprijed.

„Čitavo vrijeme realizacije našeg projekta imali smo osobu kojoj smo se mogli obratiti u slučaju bilo kakvog problema. Ta osoba nije preuzimala njegovu provedbu, već nas je u stopu pratila pružajući nam podršku i pomoć kada je to bilo potrebno."
Tomasz (21), Poljska

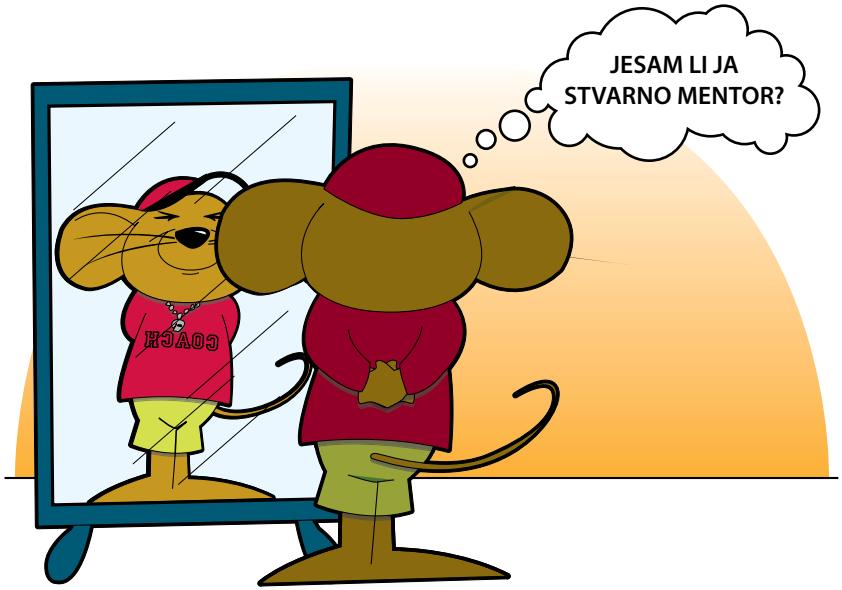
U većini slučajeva projekti Inicijative mladih dugoročni su projekti koji postavljaju dodatan izazov jer iz njih proizlazi dugoročna obveza za mlade. Mišljenje mladih je da je mentor osobito potreban kako bi pomogao s pripremom projekta, provjeravanjem je li sve u redu, kontroliranjem pravnih i financijskih pitanja kao i motrenjem dinamike skupine.

Može se dogoditi da mladi izraze potrebu za podrškom i pomoći jedino kada se suoče s problemom ili krizom tijekom realizacije projekta. Na primjer, najveći strah može biti taj da će se jedna od skupina jednoga dana razići zbog različitih razloga ili da neće biti sposobni pripremiti svu financijsku dokumentaciju sukladno pravilima ili očekivanjima pokrovitelja. Upamtite da ukoliko projekt ili skupina propadnu ili se raspuste, pravna odgovornost za projekt je najmanje na jednom članu skupine, a vjerojatno i na organizaciji koja joj pruža podršku. U takvim slučajevima je Vaša podrška kao mentora vrlo vjerojatno izuzetno dragocjena i dobrodošla.

Na kraju, no nimalo manje važno, uvijek imajte na umu da količina podrške koja je potrebna, naravno, ovisi o pojedinačnim situacijama i potrebama, međutim da isto tako uvijek treba poštivati samostalnost i neovisnost mladih..

poglavje 2

2. ZRCALO MENTORSTVA

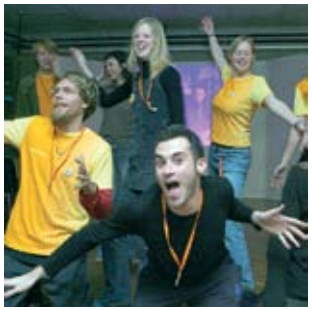


U ovom ćemo poglavlju podijeliti neka mišljenja i razmišljanja o **mentorstvu i ulozi mentora** u kontekstu rada sa skupinama mladih koji su voljni provoditi ili već provode projekte Inicijative mladih. Vjerujemo da su ta mišljenja također primjenjiva na sve projekte koje mladi provode sami, imajući podršku ili/i zajedno s resursnim osobama koje rade kao volonteri ili stručnjaci aktivni u radu s mladima.

Stoga ćemo vas pozvati da pogledate u zrcalo i upitate se:
"Zbog čega se želim baviti mentorstvom?" odnosno, "zbog čega želim biti mentor?" Mogu postojati različiti razlozi zbog kojih se želite baviti mentorstvom: neki od vas žele podržati mlade kako bi ostvarili svoj potencijal, drugi žele pružiti podršku mladima u stjecanju vještina uspješnosti. Bez obzira na to koji su vaši razlozi, svaki mentor u svakoj situaciji posjeduje osnovne uloge te bi trebao imati isti osnovni stav.

2.1 Što smatramo mentorstvom

Kao što smo već naveli u uvodu, iako "mentorstvo" nije nova aktivnost, njegov pojam se još uvijek rijetko koristi u kontekstu rada s mladima u Europi. Češće se koristi u područjima sporta ili profesionalnog poslovanja, a to su također područja koja će vam najprije pasti na pamet kada pomislite na mentorstvo. Svjesni smo opasnosti postavljanja očekivanja za pojam koji se koristi u različitim kontekstima (kao, na primjer, to što ste prvo pomislili na mentore u obrazovanju). No, iako mentorstvo u sportu, obrazovanju, poslovanju i životu sa sobom može donijeti vrlo različita iskustva, načela i ciljevi su obično jednaki. Mentorstvo su obično dijalog te aktivnosti usmjerene na oslobađanje potencijala skupina i pojedinaca. To je dijalog učenja i promjene. U isto vrijeme dijalog mentorstva je primjer na koji se način lako i brzo mogu razviti i postići promjene.



Možda svoje aktivnosti pružanja podrške mladima ne biste nazvali "mentorstvom". U ovom priručniku doista govorimo o nizu aktivnosti koje pružaju podršku mladima u provedbi Inicijativa mladih i projekata mladih kao o mentorstvu. Neke od tehnika koje se koriste u području rada s mladima u Europi potječu iz drugih područja mentorstva, no utjelovljuju specifične stavove i pristupe u području rada s mladima na europskoj razini.

Postoje organizacije civilnog društva koje pružaju usluge mentorstva za projektne skupine ili timove koji izvode određenu vrstu zadataka, no u okviru europskog programa Mladi na djelu uporaba mentorstva prilično je nova. Kao što smo napomenuli u uvodu, želimo dalje razvijati mentorstvo u ovom području s ciljem pružanja podrške kvalitetnijeg aktivnog sudjelovanja mladih. Ova nam situacija otvara vrata za definiranje onoga što mislimo kada koristimo pojmove "mentor" (eng. coach) i "mentorstvo" (eng. coaching). U isto smo vrijeme svjesni preuzimanja rizika kojim ne obuhvaćamo sve elemente aktivnosti, profila i specifičnih nacionalnih osnova ukoliko pokušamo definirati sadržaj procesa mentorstva i posla kojeg obavlja mentor. U najmanju ruku nadamo se kako će naši pokušaji opisivanja mentorstva biti dobar temelj za daljnje rasprave.

2.2 Mentor u radu s mladima u Europi

Znamo da ovu osobu ne definira ni profesionalna niti obrazovna podloga, kao ni aktivnosti koje ona provodi. Pa kako on ili ona izgledaju? Tko je mentor o kojem ovdje govorimo? Koliko mi znamo takva titula, profesionalna karijera ili sveučilišni studij ne postoje. Prema našem shvaćanju, mentori mogu biti volonteri ili stručnjaci, voditelji rada s mladima ili voditelji organizacija mladih, osobe koje su zaposlene u klubovima mladih ili službama za mlade. Oni mogu biti mladi ljudi koji imaju iskustva u provođenju Inicijativa mladih ili projekata te započinju širiti svoje znanje među drugima. Širom Europe različite zemlje, pa čak i regije, imaju vlastito razumijevanje rada s mladima ovisno o njegovoj strukturi, iskustvu i običajima te sociokulturnom kontekstu zemlje.

Mentora mladih možemo pokušati definirati prema onome što ta osoba radi s mladima. Pružajući podršku mladima na osobit način, ta osoba prije svega za cilj ima osobni razvoj mladih koristeći niz metoda ili stvarajući mogućnosti za sudjelovanje u različitim programima ili aktivnostima. Općenito to možemo smatrati neformalnim obrazovanjem. Sudjelovanjem u aktivnostima neformalnog obrazovanja mladi stječu samopouzdanje i iskustvo, uče raditi zajedno i preuzimati odgovornost za sebe i okruženje u kojem žive. Neformalno obrazovanje također je dobar prostor u kojemu mladi uče kako sudjelovati, jer se temelji na načelima samostalnog upravljanja i volonterstva, gdje moraju sami donositi odluke te preuzeti odgovornost za njihovo provođenje.

Ovo također znači da mentor mora imati iskustvo u radu s mladima i sposobnosti za praćenje skupina mladih i pružanje podrške njihovom sudjelovanju. Međutim, kada govorimo o uključenosti u proces Inicijative mladih i odnosu sa skupinom mladih koja provodi projekt, mentorov položaj može biti drugačiji.

Mentor je resursna osoba koja ostaje izvan Inicijative mladih, ali pruža podršku skupini mladih u provedbi njihovog projekta (na taj način, čak i ako je osoba fizički prisutna na mjestu gdje se mladi sastaju, njezin je položaj jasno drugačiji od položaja člana temeljne skupine). On ili ona povremeno rade s mladima izvodeći specifične zadatke koji se temelje na potrebama skupine (primjerice pružanje informacija, savjetovanje, održavanje radionice za usavršavanje).

Mentor je odgovoran za "proces mentorstva" te se rijetko uključuje u provedbu projekta mladih ili preuzima odgovornost za konkretne zadatke projekta. Mjesto, uloga i odgovornosti određuju specifičan odnos između osobe koja prati Inicijativu mladih te skupine mladih koja provodi projekt.

Drugi važan aspekt, na kojem se temelji rad mentora, je odnos s mladima. Ovo je najvažniji uvjet u procesu osnaživanja; u našem slučaju osnaživanja za veće sudjelovanje. Mentor ne treba nužno poznavati skupinu mladih koji provode Inicijativu mladih unaprijed, no ako je to tako, možda će na početku biti potrebno neko vrijeme za izgradnju pozitivnog odnosa sa skupinom. Također, mentor možda neće poznavati sve članove skupine, ali bi mogao upoznati one iz temeljne skupine. Što se tiče procesa Inicijative mladih (kao što je prikazano u trećem poglavlju "Bi-cikl mentorstva"), može se čak i dogoditi da mentorstvo ne započne na početku projekta Inicijative mladih, već u njegovoj sredini pa čak i prema njegovom kraju.

Napominjemo kako se svi do sada navedeni aspekti ne smiju shvatiti kao isključivi čimbenici. Ovo nije jedina definicija mentora u radu s mladima u Europi. Zavisno od situacije te razlike od projekta do projekta, uloga osobe koja prati skupinu mladih može se mijenjati. Dobro je biti svjestan toga s obzirom na to da to utječe na Vaš rad.

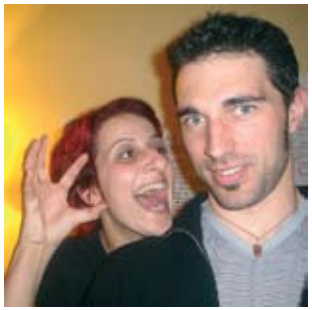
Uloga mentora u projektu inicijative mladih više je ona voditelja: ukazivanje na to gdje su teškoće na putu i predlaganje načina za njihovo rješavanje

2.3 Otkrijte mentora u sebi

Na trenutak pogledajte u zrcalo i upitajte se: tko sam ja kao mentor? Zašto se želim baviti mentorstvom? Koja je moja motivacija? Koji su moji interesi? Koji je moj stav prema mladima? Koje od mojih prijašnjih iskustava može biti od pomoći za moju praksu mentorstva sada i ubuduće? Koje su moje sposobnosti i mogućnosti u radu s ljudima? Koje su moje jake strane i moja ograničenja u radu s mladima? Koja mi uloga bolje odgovara ili u kojoj se bolje osjećam? Koji su moji vlastiti resursi kao mentora?

Možda je to previše pitanja ili možda nedovoljno! Otkrivanje tko smo kao osobe, kao ljudska bića, neprekidan je životni proces. Na isti način, otkrivanje tko smo kao „mentor" može biti stalan proces introspekcije tijekom našeg rada s mladima. Prije započinjanja bilo koje aktivnosti mentorstva, potrebno je postavljati pitanja i propitivati samoga sebe jer će nam to pomoći da se bolje upoznamo, otkrijemo svoju motivaciju, stavove, mogućnosti, granice, uloge. Da otkrijemo sebe kako bismo bili spremni otkriti druge.

2.3.1 Preispitajte svoju motivaciju za mentorstvom



Motivacija za pružanje savjeta i praćenje projekta mladih može proizlaziti iz velikog broja različitih smjerova. Početne ideje, financijski, prijateljski i osobni interesi ili institucionalni interesi ili motivi ovdje mogu imati ulogu. Važno je razjasniti vlastitu motivaciju na početku prije započinjanja procesa mentorstva u skupini mladih. U daljnjem ćemo tekstu zamijetiti kako je jedan od preduvjeta za uspješno i konstruktivno mentorstvo nepristranost i otvorenost mentora.

Idealistički interesi mogu biti čimbenik ako vjerujete da je tema na kojoj bi skupina mladih željela raditi iznimno važna i dragocjena za naše društvo, te ćete s potpunom predanošću inicijativi pružiti podršku.

Financijski interesi mogu biti u prvom planu ako uglavnom radite kao mentor te ovim radom morate osigurati svoju egzistenciju, ili možete također smatrati da je to od ekonomskog interesa za zajednicu ili vaše lokalno okruženje.

U slučajevima u kojima ste vi, kao mentor, na neki način već povezani sa skupinom, ili ste prijatelj s nekim od članova skupine, vaši motivi za mentorstvom skupine vrlo se vjerojatno temelje na ovom osobnom odnosu.

Međutim, "najopasnija" motivacija je ta ukoliko se institucionalni interesi ili nečiji vlastiti interesi nađu na prvome mjestu. Opasna je zbog toga što bi mentor mogao preuzeti ulogu upravljanja ili vodstva umjesto da pruži okvir i metode pomoću kojih skupina može slobodno krenuti naprijed i ostvariti

ciljeve i ideje na način na koji je to sama započela. Lako se može dogoditi da počnete manipulirati skupinom u smjeru vlastitih interesa, a da se glavne ideje i ciljevi skupine izgube.

Stoga, ako na početku, a nakon razjašnjavanja vaših osobnih interesa i motiva, primijetite da želite pratiti i podržati skupinu mladih većinom zbog toga što vi ili organizacija za koju radite očekujete da ćete profitirati s potencijalnim rezultatima projekta; u tom slučaju, kod mentorstva morate obratiti pozornost na to da se ne ponašate kao upravitelj ili učitelj. U takvim slučajevima bilo bi korisno imenovati osobne ili institucionalne interese otvoreno na početku te, ukoliko je to potrebno, uspostaviti dogovor kojim obje strane razumiju očekivanja.

Na kraju bismo zaključili: ako vam je vaša motivacija jasna unaprijed, tada je vaš put bez prepreka. Steći ćete pouzdanje i jasnu viziju, a skupina koju vodite od toga će imati velike koristi!

Nakon razmišljanja o vašoj vlastitoj motivaciji drugi važan korak je vidjeti kakav je vaš stav o pružanju mentorstva drugim ljudima.

Preispitajte svoju motivaciju za mentorstvom 2.3.2

Ako se na trenutak upitamo: kada sam posljednji put imao savjetovanje za sebe? Što mi je tijekom tog savjetovanja pomoglo, u čemu sam uživao? ili suprotno: što mi je zasmetalo?... Vrlo brzo nam postaje jasno da se ne sjećamo svrhe, kreativnih metoda i tehnika ili intervencija mentora, već pitanja poput: je li mentor bio predan i osjećajan, je li saslušao/saslušala moju priču ili je li mi otvoreno pružio/pružila savjet?

ne odustaj! Budi kao kap vode koja polako ali sigurno oblikuje stijenu. Radi na Sebi!

Stoga biste vi, kao mentor, prvenstveno trebali posjedovati vrlinu procjenjivanja unutarnjeg stava utemeljenog na povjerenju. Ovaj stav pokazuje vašu spremnost da aktivno slušate osobu koja je pred Vama, pokazujući interes za nju i predstavljajući se prije svega kao pojedinac.

Kako biste skupinu konstruktivno i uspješno vodili njezinim procesima, prvenstveno biste između skupine i sebe trebali stvoriti temelj pouzdanja. Za izgradnju ovog međusobnog povjerenja ključno je da vi, kao mentor, prihvatite i poštujete osobe koje sjede ispred vas. To znači, među ostalim, da biste trebali biti što je više moguće bez predrasuda i osuda.

Kao mentor trebali biste pokušati razumjeti i shvatiti svijet drugih osoba kroz njihove oči. Osjećaji i izražena iskustva su dopuštena i ozbiljno ih se shvaća. Prije svega biste trebali prihvatiti da su članovi Inicijative mladih vlasnici i stručnjaci projekta te da načelno oni znaju najbolje odgovore na svoja pitanja, kao i rješenja vlastitih problema. Vi ćete pružiti ohrabrenje, savjetovanje te im možda pomoći da slože misli, kada je to potrebno s vremena na vrijeme, no nikada ne smijete preuzimati odgovornost za osobe kojima ste mentor.

Prije nego što sam postao trener smatrao sam da voditi znači pustiti mlade da rade što god žele te djelovati kao pomoć kad zagusti. Sada vidim da je to mnogo složenije – za trenera to znači imati mnogo aktivniju ulogu – stvoriti dobro okruženje za moguće aktivnosti i inspiraciju

U svakom slučaju morat ćete se nositi s različitim stavovima. Morate biti sposobni prihvatiti različita mišljenja i razmišljati imajući u vidu niz disciplina. No, vi ste također čovjek te stoga vaš osobni položaj i osjećaji imaju ulogu u procesu mentorstva. Osobni problem mogu predstavljati prepreku vašoj empatiji. Što se tiče odnosa povjerenja između vas i skupine, važno je da u takvim trenucima utvrdite prepreke te možda zakažete drugi sas

Nakon postavljanja pitanja samom sebi i pronalaženja odgovora o stavu kojeg ćete zauzeti prema mladima kojima ste mentor, bit ćete u mogućnosti razjasniti svoju ulogu ili uloge koje ćete preuzeti tijekom procesa.

2.3.3 Razjasnite Vašu ulogu mentorstva

Svatko u svakodnevnom životu preuzima različite osobine, uloge i položaje. Mi smo susjedi, prijatelji, kompići, životni partneri, poslovni partneri, roditelji, sinovi, kćeri, kolege, šefovi, suradnici i mnogo više… Većinu ovih osobina i uloga poznajemo vrlo dobro, lako ih preuzimamo te smo dobro uvježbani i unutar njih se osjećamo pouzdano. Ako moramo preuzeti novu ulogu, moramo se na nju priviknuti. Na početku se povremeno možemo spotaknuti na ovom nepoznatom području jer se osjećamo nesposobno i nespretno. No nakon određenog iskustva gotovo sigurno brzo naučimo kako se osjećati sposobno unutar nove uloge.

Pa što to znači za vas, ako želite započeti kao mentor za samoorganizirane projekte mladih te im ponuditi svoju podršku i iskustvo? Kakvu osobinu i koju ulogu tada preuzimate? Jeste li prijatelj i partner skupini koja je upitala biste li ju savjetovali? Ili ste više učitelj i voditelj? Vidite li sebe kao kolegu ili zauzimate položaj starješine ili starije osobe?

Na ovo pitanje „razjašnjavanja uloge" lakše je odgovoriti ako se upitate što biste vi očekivali od osobe ispred vas da ste vi ti koji tražite savjet. Vrlo vjerojatno biste voljeli pronaći nekoga tko vas pozorno sluša, postavlja prava pitanja u pravom trenutku, tko vas razumije, no jednako tako kritički sagledava situaciju. To ne bi bila arogantna osoba koja misli da zna sve što je potrebno znati, već osoba koja se prepoznaje kao stručnjak s različitim kvalifikacijama.

Nadalje, ovisno o različitim okolnostima, kao mentora vas se može zatražiti da budete empatičan medijator, glasovit učitelj, diskretan savjetnik, osjetljiv i iskren kompić, učinkovit mentor; ukratko, poticajna osoba koja pomaže mladima da pomognu sami sebi i koja je uvijek diskretna osoba od povjerenja.

Ovaj široki raspon uloga i pristupa zahtijevaju fleksibilnost, kao i ponešto usavršavanja i iskustva. Vjerojatno ćete neke od ovih uloga poznavati iz svakodnevnog života i ako ćete aktivno slušati i promatrati prepoznat ćete prave trenutke u kojima se od vas traži da uskočite iz jedne u drugu ulogu ili spojite više njih.

Jednom kada ste sigurni koja je vaša motivacija te ste razmislili o vašem stavu u ulozi mentora, važno je znati koje biste sposobnosti i iskustva trebali posjedovati kada drugima postanete mentor.

Utvrdite Vaše sposobnosti i iskustva 2.3.4

"Ako mislite da možete ili mislite da ne možete, u pravu ste." Ovaj citat Henryja Forda vrlo jasno iskazuje kako je najvažnija stvar biti svjestan i vjerovati vlastitim mogućnostima. Vjera i osvještavanje vlastitih mogućnosti obično se javljaju i osnažuju stjecanjem sposobnosti kroz stjecanje iskustva. Iz ovih je razloga važno unaprijed razmisliti o vlastitim iskustvima i sposobnostima.

Koje znanje i iskustva bih trebao posjedovati kada bih drugima želio pružiti savjet i podršku na učinkovit i sposoban način? Je li dovoljno znati slušati o tuđim problemima i žalostima? Je li osnovni uvjet imati iskustvo u izgradnji i pokretanju vlastitog projekta ako želim pomoći drugima u razvoju njihovog projekta?

Ova i druga su pitanja koja biste se mogli zapitati ako razmišljate o tome da postanete aktivni kao mentor projekata mladih! Mogu postojati vrlo različiti oblici pitanja u raznovrsnim kontekstima u kojem je potrebno mentorstvo. Nije moguće definirati standard, iscrpno popisujući sve sposobnosti koje su mentoru potrebne za pružanje podrške projektima mladih, iako bi to bilo vrlo korisno.

Predložili bismo sljedeće kao popis idealnih mogućnosti, sposobnosti i iskustava. Možete se zapitati ispunjavate li ih ili ne, ili biste ih htjeli koristiti kao smjernice za ubuduće,

↘ stoga pogledajte u zrcalo…

Sposobnost	Što to znači…?!	DA/NE
STRPLJENJE	Naučio sam čekati dok drugi ne steknu vlastito iskustvo! Mogu promatrati procese u skupini i čekati rezultate koje će ostvariti!	
HUMOR	Mogu se smijati s drugima, ponekad i na svoj račun! U teškim situacijama, npr. ako je ugrožen opstanak motivacije u skupini, malo smisla za humor u pravo vrijeme može biti od velike pomoći.	
EMPATIJA	Mogu odgovoriti na tuđe osjećaje, poput ljutnje, straha, brige ili srama, a da se ne uplašim! Uvijek pokušavam razumjeti mišljenje osobe koja je preda mnom.	
SPOSOBNOST SAMOPROPITIVANJA	Znam koje su moje vrline i slabosti! Znam svoja ograničenja i znam se s njima nositi!	

Sposobnost	Što to znači…?!	DA/NE
POUZDANJE U SEBE	Stojim čvrsto na tlu! Nalazim se u okruženju u kojem se osjećam ugodno te osjećam veliku podršku svojih prijatelja i obitelji! Zbog toga imam ljude s kojima mogu razgovarati ako trebam promisliti o problemu s mentorstvom.	
ČVRST STAV PREMA KONFLIKTIMA I ODNOSIMA	Mogu riješiti konflikte i kritične situacije s drugima na pozitivan i konstruktivan način!	
ISKUSTVO U IZGRADNJI I UPRAVLJANJU PROJEKTOM	Već sam osmišljavao te pokretao vlastite projekte! Zbog toga skupini mogu ponuditi neke metode i alate o tome "kako" osmisliti svoj projekt.	
ZNANJE O PROCESIMA U SKUPINI	Prikupljam iskustva i zapažanja o tome kako skupine surađuju i koje procese redovito koriste! Ovo mi pomaže razumjeti osjećaje i reakcije sudionika u svakom koraku procesa.	
TEHNIKE KOMUNICIRANJA	Poznajem jednu ili više komunikacijskih tehnika, npr. „pojedinačne konzultacije orijentirane na osobu"! Ovo mi pomaže u moderaciji komunikacije skupine u teškim situacijama.	
METODE MENTORSTVA	Poznajem neke kreativne metode vizualizacije ili moderacije situacija i procesa! One su korisne radi strukturiranja ideja i mišljenja unutar skupine te pružanja podrške procesu donošenja odluka.	
VLASTITO ISKUSTVO U MENTORSTVU	Išao sam na savjetovanje tijekom razvoja projekta ili u drugoj situaciji! Ovo mi pomaže kako bih uvidio prednost ovog iskustva. Bilo je važno da mi netko „izvana", tko nije osobno uključen, pruži podršku kako bih strukturirao/strukturirala svoje ideje i mišljenja na drugačiji način.	
ISKUSTVO MENTORSTVA	Imam iskustva s mentorstvom skupina ili pojedinaca! Kroz ovo iskustvo sam naučio/naučila različito reagirati u različitim situacijama.	
STRUČNO ZNANJE	Posjedujem stručno znanje u različitim područjima, poput ……, koje mogu ponuditi drugima!	
OSOBNI KONTAKT S DRUGIM SAVJETNICIMA	Imam postojeću mrežu kontakata s ostalim stručnjacima na području savjetovanja, rada s mladima ili supervizije!	
PSIHOLOŠKE I PEDAGOŠKE VJEŠTINE	Imam iskustva u aktivnostima pružanja psihološke i pedagoške podrške!	
ETC.	……..	

Moguće je da ovaj popis nije konačan te biste ga mogli prilagoditi prema Vašim potrebama. Trebali biste ga shvatiti kao tehniku motivacije kojom biste unaprijed razmislili o vlastitim mogućnostima i granicama. Međutim, nije nužno zadovoljiti sve nabrojene zahtjeve. Ako možete odgovoriti "da!" na najmanje pola od gore navedenih tema, smatramo da ste već dobro pripremljeni da postanete mentor projektima mladih. Ako ste također voljni širiti svoja znanja i iskustva, ne postoje bolji preduvjeti koje biste mogli imati.

Uspoređujući nužnost razmišljanja o osobnim motivima i interesima, važno je izraditi jasnu sliku o vlastitim iskustvima i sposobnostima koje odgovaraju pružanju mentorstva skupini mladih. Ako otkrijete nedostatke koje biste željeli otkloniti, uvijek je moguće prikupiti nova iskustva i steći određeno znanje. Pravilna analiza resursa pojedinca je neophodna kako biste gore navedeni popis mogli iskoristiti na odgovarajući i točan način. Nemojte se precijeniti i pokušati interpretirati gore navedeni citat Henryja Forda na način da je dobro biti svjestan onih stvari koje možete, a osobito onih koje ne možete. Ako se u jednom trenutku nađete u situaciji mentorstva u kojoj se više ne osjećate ugodno, nemojte se sami ustručavati zatražiti savjet i smjernice.

Budite svjesni Vaših granica i mogućnosti 2.3.5

Unatoč porastu popularnosti, mentorstvo se ne bi trebalo shvaćati kao "svemoguće rješenje" za uspješnu izgradnju projekata. Tijekom mentorstva samostalno započetih projekata mladih moramo rukovoditi pojedinačnim ograničenjima skupine na vrlo osjetljiv način kako ne bismo narušili stvaralaštvo i aktivno sudjelovanje.

U kojim je onda situacijama bolje ne biti mentor u projektu mladih?

Osobna razina uključenosti: ***Od drveća ne vidiš šumu?!***

Može se dogoditi da ste izgubili potrebnu udaljenost od skupine kojoj želite biti mentor jer ste izgradili vrlo blizak odnos sa skupinom ili čak jer ste Vi dio skupine. Više nije moguće da sačuvate objektivan stav i niste u mogućnosti promijeniti ili prelaziti iz jedne perspektive u drugu. Ako se ovo dogodi u vrijeme kada je sama skupina u teškoćama, bilo bi preporučljivo savjetovati se s nekim izvana. No, u mnogim slučajevima je dostatno razmotriti različita mišljenja ili tuđa razmišljanja. To može značiti da s prijateljima ili kolegama raspravite o procesu mentorstva i Vašim osjećajima, što pomaže u širenju pogleda kako biste našli izlaz iz situacije.

Osobnost i izgled: ***Ako vam se ne sviđa izgled, promijenite ga!***

Sasvim je ljudski da su nam neke osobe atraktivnije od drugih. Ponekad srećemo osobe s kojima od prvog trenutka osjećamo određenu usklađenost. S druge strane, u kontaktu smo s novim

osobama i osjećamo nedefiniranu antipatičnost. Smeta nam ponašanje te osobe, možda nam se ne sviđa njegov ili njezin glas ili način na koji govori, no ne postoji konkretan razlog zašto nam se on ili ona ne sviđa. Također, unutar skupine koja želi mentorstvo mogu postojati jedan ili dva sudionika koji su Vam od prvog trena antipatični što Vam onemogućuje da objektivno sagledate stvari. U takvom slučaju možete pokušati analizirati Vaše osjećaje: "Što to izaziva negativne osjećaje i kakve to veze ima sa mnom?", a zatim se usprkos tome potruditi zauzeti nepristrano stajalište o tim sudionicima. Ako to ne upali, možda biste trebali razmisliti o tome da skupini preporučite drugog mentora.

Nedostatak stručnog znanja: ***O ovoj temi ništa ne znam!***

U nekim trenucima u procesu mentorstva nećete morati znati mnogo o temi ili sadržaju na kojem skupina radi. Često je puno važnije pružiti alate i metode strukturi procesa i izgladiti put donošenja odluka. Suprotno tome, ponekad se može dogoditi da se previše osobno uplićete. Osobito ako vam je tema na kojoj skupina radi vrlo poznata. Ukoliko bi skupina zatrebala stručni savjet vezano uz sadržaj projekta, vaš bi zadatak bio da kao mentor skupini ponudite imena i adrese stručnjaka. Ni više ni manje!

Metodologiji savjetovanja nedostaje raznolikosti: ***Ponestaje Vam ideja?***

Prije ili kasnije mogli biste doći do točke unutar procesa mentorstva kada ćete imati osjećaj da se ne možete prestati "vrtjeti u krug". Iznova postavljate isto pitanje i stalno dobivate slične i djelomično jednosložne odgovore. Koristiti drugu metodologiju razgovora ili savjetovanja u takvim situacijama može biti od velike pomoći, na primjer, korištenje vizualizacije vidi "Alati upravljanja Bi-ciklom") (1)).

Osobno stanje mentora: ***Imate vlastite probleme i brige?!***

Ako se Vi, kao mentor, suočavate s problemima i brigama, zacijelo ćete teško razvijati stvarni interes za zahtjeve skupine mladih. U svakom slučaju, u takvoj situaciji zamoliti skupinu za odgodu vašeg sastanka ima smisla. Za vaš pozitivan odnos sa skupinom također je preporučljivo da ste otvoreni te da izvijestite skupinu o razlozima odgode. Možete ih primjerice upitati: "Danas se ne osjećam dobro, možemo li se dogovoriti za drugi dan?"

Nedostatak vremena: ***Neočekivane obveze!***

Može se dogoditi da, tijekom mentorstva Inicijative mladih, shvatite da nemate dovoljno vremena za sastajanje sa skupinom. Možda zbog toga što skupina ima veću potrebu nego što ste prethodno mislili ili možda zbog toga što imate više posla nego što ste prije očekivali. Tada je također poželjno da budete otvoreni i iskreni prema skupini. Bolje je da skupini preporučite nekog drugog tko im može pružiti podršku, nego da brzate kroz kratke sastanke.

"Vrijeme mi predstavlja izazov. Dobar mentor treba uložiti vrijeme."

nije lako odoljeti iskušenju odradivanja projekta za mlade i donošenja odluka umjesto njih

Mentorovo mišljenje da je skupina došla do točke kada joj više ne treba savjetovanje:
Kad je gotovo, gotovo je!

Glavni cilj mentorstva projekata mladih koji su samostalno pokrenuti je pružanje podrške sudionicima tako da budu kreativni, organizirani i aktivni. Imajući u vidu ovaj cilj, glavni je zadatak mentora da je svjestan situacija i faza unutar procesa njihovog projekta, i gdje je bolje za skupinu da je samostalna i da ostane sama. Svakako je moguće da Vi, mentor, i skupina više ne osjećate jednaku predanost. Tada je bolje stati i prekinuti proces mentorstva. Vjerojatno biste mogli dogovoriti posljednji zajednički sastanak kako biste izbjegli napetosti, a dodatno biste mogli dogovoriti evaluacijski sastanak na kojem bi Vas kao mentora skupina izvijestila o daljnjim procesima i razvojima projekta od kada je mentorstvo prekinuto.

I tako, nakon svih ovih razmišljanja i razmatranja o motivaciji, stavovima, ulogama, sposobnostima i iskustvima, ograničenjima i mogućnostima… jeste li napokon otkrili nešto više o tome tko ste kao mentor? Zapravo, na ovo pitanje ne morate odmah odgovoriti. Otkrivanje sebe kao mentora, kao što smo rekli na početku ovog poglavlja, može biti vrlo dugačko putovanje. No, ako i dalje želite znati više o sebi i konkretnije o svojem „pristupu mentorstvu", pozivamo Vas da pogledate kraj ovog vodiča, **Alati upravljanja bi-ciklom - (2),** te popunite vježbu „Mentorski nevidljivi inventar". Možda će Vam ona pomoći u istraživanju i utvrđivanju mogućih područja učenja i razvoja koje možete poboljšati, kao i boljem razumijevanju svoje uloge mentora.

Između mentorstva i neovisnosti 2.4

Kada se već poistovjetite s ulogom mentora i otkrijete koje uloge pripadaju ovom poslu, lako ćete doznati da je biti mentor prekrasno iskustvo: imate priliku popraviti stvari koje biste u prošlosti radili na pogrešan način tako da drugima pomažete da ne padnu u istu klopku. Kao što ste vidjeli (kroz vlastito iskustvo tijekom studija ili profesionalnog razvoja), postoje mnoge klopke te pretpostavljamo da je dio Vaše motivacije da budete mentor za projekte mladih to što im želite pomoći da ne otkrivaju toplu vodu iznova. No, što ako oni to žele? I što ako neće uspjeti? Što se tiče osobnog razvoja, to bi moglo biti najbolje što bi im se dogodilo.

„Htjela bih da me mentor savjetuje i odgovori na pitanja, ali da mi ne kaže sve već radije da me motivira da sama potražim odgovore i ideje",
Maria (20), Poljska

Pa, što će se dogoditi ako ne uspiju? Što je s angažmanom organizacije u pozadini (možda tijela koje Vas plaća)? Koliko si oni ili vi možete priuštiti da iskustvo učenja završi neuspjehom, što čak može značiti i da se sredstva za projekt moraju vratiti? U sociologiji se doba mladosti često doživljava kao neka vrsta "moratorija": vrijeme kada mladi imaju produžetke za stjecanje iskustava bez potpune odgovornosti odraslih u smislu odgovornosti snošenja financijskih posljedica. Inicijative i projekti mladih savršen su alat za stjecanje takvih iskustava.

„Ne bih voljela da mentor preuzme naš projekt. Voljela bih osjećati da smo moja skupina i ja učinili sve sami, uz malo podrške“, *Pia (20), Finska*

Mladi su sposobni ostvariti svoje ideje i interese unutar okvira, te neuspjeh ne znači nužno osobni bankrot ili višegodišnju zatvorsku kaznu kao što je to možda slučaj u poslovanju "odraslih". Neuspjeh za mlade (to može biti sukob unutar skupine, potpuni pad motivacije članova ili organizacijska katastrofa nekog događanja) može biti izvor stjecanja znanja.

Kao mentora Inicijativa mladih vaš vrlo težak zadatak je pronaći ravnotežu između prava mladih da steknu vlastita (dobra i loša) iskustva, vaše motivacije mentora da budete od što veće moguće pomoći, te interesa pokrovitelja i organizacija koji pružaju podršku. Što je ovdje najveća vrijednost? Idealistički rečeno, naravno, neovisnost mladih. No realno govoreći, utjecaj spomenutih vanjskih čimbenika obično ima toliko snažan utjecaj da mladi ponekad postaju samo materijal kojeg organizacija i mentor koriste kao prednost u smislu financiranja aktivnosti, broja članova i slično.

Stoga ulogu mentora u ovom sustavu vidimo u medijatoru, nekome tko daje dovoljno prostora za razvoj mladih, pruža zaštitu od toga da ih se iskoristi kao instrument organizacijskih interesa te pazi na odgovarajuću količinu pružanja podrške koju je potrebno dodati resursima koje mladi sami posjeduju.

„Najbolji mentor trebao bi dopustiti skupini i meni da sami pronađemo put do cilja. Mentor bi time i mene trebao uvjeriti da smo neovisni u provedbi aktivnosti projekta. Mentor bi trebao biti putokaz, a ne vozač!“, *Anna (23), Poljska*

Pet načela mentorstva

Kroz naša iskustva i istraživanja identificirali smo pet univerzalnih načela mentorstva. Ona su sastavni dio procesa učenja i promjene. Njihovo svjesno korištenje kao načela promjene mogu omogućiti lakši i brži put k postizanju ciljeva.

1. načelo:

Resursi za obavljanje posla!

Načelno svi raspolažemo resursima kojima se nosimo s izazovima. Do teškoća dolazi jedino onda kada sami ne uspijevamo prepoznati te vještine i resurse. Identificiranje naših resursa pomaže nam da imamo povjerenja u svoje sposobnosti.

2. načelo:

Razumjeti sebe i promjenu!

Osviještenost izravno vodi k promjeni. Biti svjestan znači znati što se u meni, oko mene i kroz mene događa. To je ključna sposobnost za svakoga tko želi ostvarivati dobre rezultate.

3. načelo:

Preuzimanje odgovornosti!

Odgovornost proizlazi iz osviještenosti onoga što "jest" i što bi "trebalo biti". Povjerenje, savjesnost i odgovornost važne su sastavnice ostvarivanja dobrih rezultata svake aktivnosti.

4. načelo:

Imate izbora!

Ovo je uvijek primjenjivo! Koliko mogućnosti imamo ovisi o tome koliko smo svjesni i spremni preuzeti odgovornost. Razmišljajte izvan okvira i radite iza granica unutar kojih osjećate sigurnost.

5. načelo:

Prilike za stjecanje znanja!

To je temeljno načelo učenja! Uvijek postoji rizik kod iskušavanja nečeg novog što prije niste probali. Dobar rezultat u prethodno nepoznatom području možete ostvariti samo ako širite vidike svakom učinjenom pogreškom i svakim postignutim uspjehom. Prihvatite da ne postoje pogreške, već samo prilike za stjecanje znanja.

3. BI-CIKL MENTORSTVA

bi–cikl

Ne postoji jedinstven pristup, **mentorstvo je umjetnost.** Kako ne možemo definirati jedan profil mentora, tako ne postoji jedinstven način mentorstva, samo pojedinačni pristupi koji se općenito vode profesionalnom etikom. Međutim, postoji opći dogovor oko vještina koje su potrebne i načela koja treba poštivati.

U ovom poglavlju nećete pronaći gotove recepte, no moći ćete identificirati mnoge važne sastojke potrebne za mentorstvo. Projekti se ne mogu provoditi primjenjivanjem standardne metodologije "kako nešto napraviti", a isto vrijedi i za mentorstvo. No, možemo utvrditi neke glavne točke i trenutke kako bismo optimizirali iskustvo mentorstva te praktične alate koji se mogu koristiti u različitim koracima procesa mentorstva.

3.1 Put Inicijativa mladih

Projekti Inicijative mladih prate isti put kao i svi projekti: planiranje, provedbu i evaluaciju te, nadamo se, u budućnosti imaju određeni nastavak ili učinak. Proces Inicijative mladih organiziran je oko ovog poimanja.

Planiranje: u ovoj fazi skupina mladih zajedno radi na svojoj projektnoj ideji te je prilagođava formalnim, kvalitativnim i financijskim kriterijima Inicijativa mladih. Čitav projekt mora biti osmišljen i isplaniran te zadaci podijeljeni unutar skupine prije prijave projekta.

Transnacionalne Inicijative mladih treba planirati i osmisliti na način da uključuju sve skupine iz različitih zemalja. Također treba uravnotežiti podjelu zadataka.

Provedba: projekt treba provoditi prema onome što je planirano, opisano u projektu i potvrđeno u ugovoru. Sve promjene treba pratiti te ih mora prihvatiti najčešće davatelj sredstava ili tijelo koje odobrava projekt.

Evaluacija: vrlo je važno pratiti i vršiti evaluaciju projekta kroz čitavo vrijeme njegove provedbe, a ne samo na njegovom kraju. To pomaže mladima u praćenju tijeka projekta te razmjeni iskustva zajedničkog učenja. U praksi postoje različiti oblici praćenja projekta.

PACo SAVJETUJE

12 pitanja za planiranje projekta Inicijativa mladih

Kontekst i motivacija Zašto je ideja važna mladima? Zašto žele ostvariti projekt unutar Inicijativa mladih? Koji je kontekst projekta? Koja je osobna motivacija mladih?

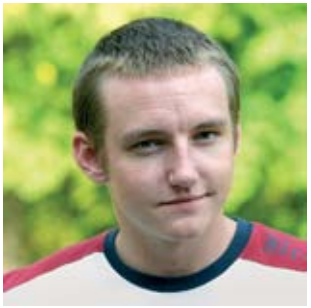
Ciljevi Koji su ciljevi ovog projekta? Što mladi žele postići ostvarivanjem projekta? Koje će promjene projekt donijeti i pomoću kojih sredstava?

Korisnici Tko će imati koristi od projekta? Tko su ljudi na koje će projekt izravno utjecati i koje će prednosti donijeti? Na koji način će inicijativa samim mladima donijeti koristi? Što se nadaju naučiti a što će im osobno pridonijeti?

Priprema Što treba poduzeti kako bi se pripremili za ostvarivanje ovih ciljeva?

Uključenost članova skupine Tko je i na koji način odgovoran za realizaciju projektne ideje? Mogu li joj svi članovi skupine posvetiti jednako vremena i energije? Postoji li vođa/vođe u skupini? Koje su uloge unutar skupine? Koji su komunikacijski kanali skupine tijekom projekta?

Mentorstvo Koja je uloga mentora i ostalih pružatelja podrške? Kada i kako će komunicirati? Koje su granice samoovisnosti prije traženja pomoći? Ako postoji informalna skupina kojoj treba organizacija za podršku, koja su sredstva komunikacije i suradnje? Kako se novac prenosi mladima i koji je postupak financijskog izvješćivanja?



Lokalni utjecaj Koji je utjecaj ovog projekta na život lokalne zajednice? Koji su drugi akteri ili/ i institucije već uključeni i voljni pomoći u realizaciji ove ideje? Tko bi također bio koristan za ostvarivanje projekta i za djelovanje s ciljem da ga se učini što je moguće korisnijim za lokalnu zajednicu ?

Europska dimenzija Koja je dodana europska vrijednost ovog projekta? Zašto bi se financirao kroz europske resurse, a ne lokalne fondove? Koja je europska dimenzija projekta?

Raspored aktivnosti Koje bi aktivnosti pridonijele postizanju ciljeva koje su mladi zacrtali? Tko je odgovoran za koji dio? Kada i gdje bi se točno te aktivnosti odvijale? Koji su rokovi?

Proračun Koji su troškovi vezani uz ovaj projekt? Koji su materijali i resursi potrebni? Koji su ostali očekivani resursi (u naravi ili novcu) potrebni za projekt te bi trebali biti uključeni u proračun?

Evaluacija Kako će se provoditi evaluacija projekta tijekom čitavog procesa? Na koji način će mladi provjeravati je li ostvareno sve prema planu te jesu li ostvareni ciljevi? Kojim sredstvima će pratiti rad skupine, učinak njihovog projekta na lokalnu zajednicu i razvoj svoje ideje?

Kontinuiranost Na koji način zamišljaju nastavljanje projekta? Koji bi se elementi trebali nastaviti i u kojim oblicima? Koji su sljedeći koraci nakon mogućeg zaključenja i uspješnog završetka njihovog projekta?

Sada ćete vjerojatno razumjeti kako Inicijativa mladih izgleda i kako kao mentor možete krenuti na ovaj put te njime nastaviti. S obzirom na to da nema identičnih Inicijativa mladih, ne postoje slični procesi podrške. No, ipak je moguće izdvojiti glavne faze procesa mentorstva koje su više ili manje prisutne u svim slučajevima mentorstva.

Jeste li spremni poći putem Inicijativa mladih? Možda vam zatreba prijevozno sredstvo, pa zašto ne jednostavni "bi-cikl mentorstva"?

3.2 Mehanika bi-cikla mentorstva

Svrha modela bi-cikla mentorstva (vidi sliku niže) ogleda se u osiguravanju vodiča za glavne faze mentorstva te će vam pomoći u upravljanju procesom mentorstva. Zbog čega koristimo nacrt "visokog bicikla" kako bismo opisali proces mentorstva? Ako pogledate konstrukciju visokog bicikla, vidjet ćete dva kotača: glavni, veliki kotač te mali kotač koji se nalazi kraj velikoga. Konstrukcija visokog bicikla pomoći će nam u razumijevanju kružnog procesa mentorstva, koji uključuje sljedeće faze:

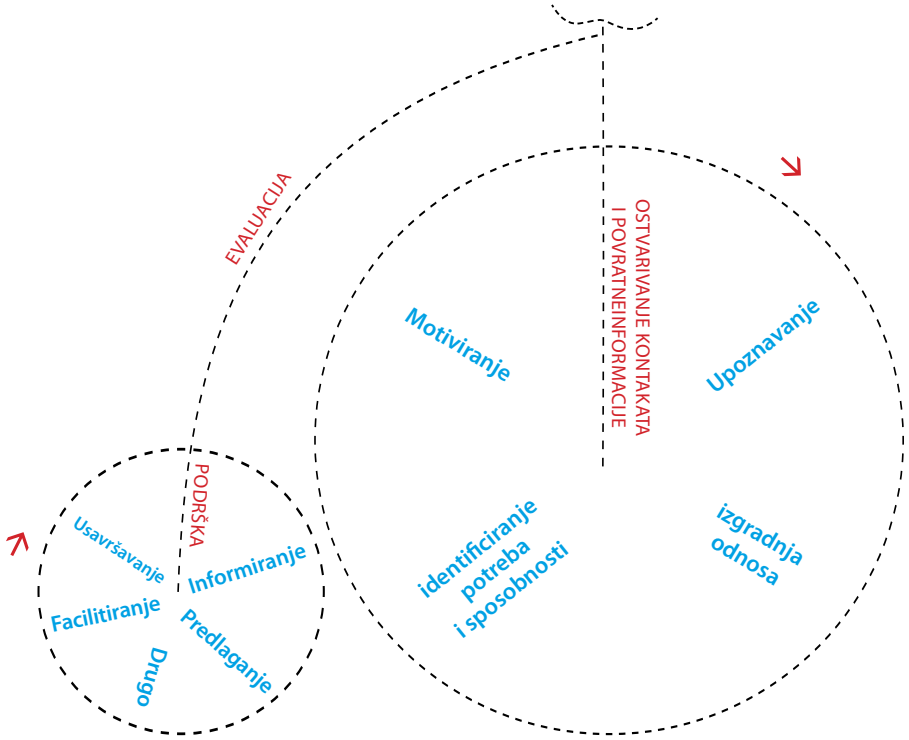
- motiviranje
- upoznavanje
- izgradnja odnosa
- identificiranje potreba i sposobnosti
- pružanje podrške
- evaluacija
- ostvarivanje kontakata i povratne informacije

Prema nacrtu, proces mentorstva Inicijative mladih radit će na sličan način kao i visoki bicikl: dva se kotača istovremeno okreću te utječu na međusobno kretanje. Veliki kotač predstavlja motivacijski i relacijski vid procesa mentorstva kao i promišljanje o sposobnostima pojedinaca skupine za upravljanje projektom. Mali kotač predstavlja dimenziju podrške mentorstvu. Podršku je moguće pružiti na mnogo načina ovisno o potrebama i sposobnostima koje su identificirane za specifičnu skupinu. Mali kotač predstavlja različite mogućnosti pružanja podrške, uključujući:

- informiranje
- predlaganje
- omogućavanje
- usavršavanje
- drugo

Evaluaciju bi trebalo provoditi tijekom čitavog procesa, a svako pružanje podrške trebalo bi temeljito analizirati te na odgovarajući način usvojiti strategiju mentorstva. A sada pogledajte nacrt u nastavku koji predstavlja različite faze procesa upravljanja bi-ciklom mentorstva, uključujući relacijske elemente velikog i mogućnosti pružanja podrške malog kotača.

Bi-cikl mentorstva



"Visoki bicikl" jedan je od prvih bicikala proizvedenih u 19. stoljeću.

No kako su svi ovi elementi povezani kod mentorstva u praksi? Što se zapravo događa tijekom svake od faza upravljanja bi-ciklom mentorstva?

Prije nego što je moguće identificirati polaznu točku, mladi prvenstveno moraju biti motivirani, inspirirani, te oduševljeni upuštanjem u Inicijativu mladih. Želja za ovakvim putovanjem može biti uzbudljiva, što samo po sebi može biti dovoljna motivacija za skupinu, no izazov često može motivaciju i usredotočenost učiniti suzdržanima. Ovdje nastupa mentor (eng. coach) te ovo za skupinu može imati važnu ulogu u razvoju i pružanju podrške. Još jedan važan čimbenik je želja i motivacija pojedinca da postane mentor. Ona može proizaći iz iskustva, usavršavanja te odlučnosti za pružanjem podrške mladima u ostvarenju njihovih snova i ispunjenju njihovog potencijala.

Tijekom faze upoznavanja mladi i mentor međusobno se upoznaju. Tijekom ove faze mentor saznaje više informacija o skupini (njihovu dob, prijašnja iskustva, interese, strasti itd.) te o njihovom projektu Inicijative mladih (glavna ideja, ciljevi, aktivnosti itd.).

Informacije se mogu prikupiti kroz susret s mladima, od organizacija koje pružaju podršku, institucije koja osigurava sredstva ili drugih. Za mlade je također dobro da saznaju koja su iskustva mentora te trenutna uključenost u aktivnosti. Faza upoznavanja je polazišna točka, a tijekom čitavog procesa mentorstva osobe se obično bolje upoznaju.

Izgradnja odnosa je faza uspostavljanja potrebe za mentorstvom i osiguravanja pozitivnog radnog odnosa među članovima skupine kao i odnosa između skupine i mentora. Za mentora i skupinu mladih važno je razjasniti koja su njihova očekivanja te gdje su moguće granice procesa i odnosa mentorstva. Korisno je znati uloge i odgovornosti tijekom procesa mentorstva. Dogovor oko komunikacije, suradnje i odgovornosti može olakšati proces održavanja kontakata živim.

Kako bi se identificirale potrebe i sposobnosti skupine mladih, potrebno je vrijeme i ulaganje. Tijekom ove faze mentor kroz promatranje procesa Inicijative mladih, razmjenu informacija sa skupinom mladih, postavljanje pitanja i korištenje drugih alata utvrđuje teške i meke vještine za poboljšanje te može pružiti savjet o metodama i načinima mogućeg razvoja. Ova se faza neprestano ponavlja, s obzirom na to da proces Inicijative mladih sam po sebi dugo traje te se tijekom životnog tijeka projekta pojavljuju nove potrebe.

Kako bi odgovorio na utvrđene potrebe skupine kao i one pojedinaca, mentor na primjereni način treba odrediti različite načine pružanja podrške mladima u procesu razvoja projekta. Pogledajte mali kotač modela "bi-cikla": on navodi informiranje, predlaganje, facilitiranje, usavršavanje i … drugo. U mentorstvu ne postoje ključne sastavnice specifičnih metoda. Ovu fazu mentorskog ciklusa bolje je promatrati kao kombinaciju akcija, znanja i vještina koje su na raspolaganju mentoru. No odluka o korištenju jedne ili druge utvrđene metode za pružanje pomoći mladima ovisi o iskustvu i sposobnostima mentora, kao i o sklonostima skupine koja koristi usluge mentorstva.

Osim gore opisanih faza, u mentorstvu postoje važni elementi koji se ne mogu izdvojiti kao posebna faza jer se provlače kroz čitav proces mentorstva. To su evaluacija, održavanje kontakta i povratna informacija.

Evaluacijska faza služi za pregled, s jedne strane, ciljeva i ishoda projekta, a s druge ciljeva i ishoda učenja. To je također trenutak za pregled samog mentorskog procesa. Mentor može primiti povratnu informaciju o svojem radu s ciljem poboljšanja svoje uspješnosti u budućem radu. Sa skupinom se može dogovoriti da se mentorski proces nastavi aktivnostima praćenja zaključaka projekta, no za to je potrebna jasna potvrda i dogovor obiju strana (mladih i mentora). Štoviše, ako su mladi zaista uživali te stekli znanje kroz Inicijativu mladih i iskustvo mentorstva, zašto ne bi postali mentori? Uistinu ih se može potaknuti da postanu "vršnjački" mentori drugim mladim osobama koje žele razviti vlastite Inicijative mladih. A tada se bi-cikl mentorstva ponovno pokreće snagom samih mladih mentora vršnjaka!

Održavanje kontakta i povratna informacija između skupine i mentora služi praćenju

procesa od početka do kraja s ciljem održavanja odnosa kao i utvrđivanja potreba za poboljšanjem.

Intenzitet mentorskog procesa također će ovisiti o vremenu koje se provodi s mladima tijekom procesa inicijative mladih. Smatramo da mentor koji provodi više vremena s mladima ima intenzivniji odnos s njima te im time može učinkovitije pružiti podršku. Ovo je vjerojatno istina, no to ne trebate shvatiti kao općenito pravilo. Sjetite se da, kada govorimo o osobnim odnosima, "kvaliteta" je često puno važnija od "kvantitete"!

Uspinjanje za volan bi-cikla mentorstva 3.3

Postoji li idealan način pružanja mentorstva? Jedinstven model za sve skupine i različite projekte Inicijativa mladih u različitim zemljama? To bi bilo upravo savršeno, zar ne? No ipak, kao što smo već primijetili, intuitivno bismo odgovorili: "Ne", on ne postoji. Svaka skupina i tema toliko su specifični da jedan pristup načinu pružanja mentorstva općenito u Inicijativama mladih ne postoji. Naravno, uzevši cjelokupno iskustvo koje su mentori iz cijele Europe prikupili u radu s određenom vrstom mladih te kolekciju specifičnih potreba projekata Inicijative mladih općenito, više ili manje možemo napraviti okvir osnovnih elemenata idealne podrške. No, kao što je to uglavnom sa svim idealima u našim životima, oni ne odgovaraju stvarnosti. Oni uvijek ovise o određenoj skupini, kontekstu, situaciji, potrebi, vremenu, složenosti, ciljevima, motivaciji i još mnogo toga.

„Mentor bi trebala biti osoba koja nije uključena u čitav proces, već samo kada se pojavi problem kojeg tim ne zna riješiti.“, *Rasa (18), Litva*

Kada započeti? Jednostavan odgovor je: kada je to potrebno. Nekim mladim ljudima mentorstvo je potrebno od samog početka, možda i prije nego što osmisle projektnu ideju. Treba im netko tko će ih potaknuti, osnažiti i omogućiti im da ostvare mogućnosti zajedničkog rada. Ako su mladi već samostalni i organizirani, možda će im mentorstvo trebati u daljnjim fazama njihovog projekta kada stvari po naravi postanu složene…

„Naš mentor je samo promatrao… i davao natuknice o tome kako ovo ili ono poboljšati“, *Gintaras (20), Litva*

Što činiti? Sličan jednostavan odgovor bi glasio: što god je potrebno. Prije svega, pokušajte izgraditi povjerenje i odnos. Ovo su temelji rada s ljudima. Važno je biti iskren i realan kod davanja obećanja i ostvarivanja napretka. Ako vam mladi doista vjeruju, s vama će slobodno podijeliti svoje probleme i nedoumice. Slušajte sami sebe i budite iskreni oko svojih ograničenja. Probajte osigurati siguran prostor i dopustite mladima da ga sami ispune onim što je njima najvažnije.

Biti dobar mentor jednako je bilo čemu dobrome što radite u vašem životu. Morate biti uvjereni da ono što radite ima smisla i svrhu. Štoviše, ono što je prema mišljenju mladih čije smo mišljenje tražili potrebno za mentorstvo jest: strast, potreba za stalnim razvojem samoga sebe, potreba da se učini promjena, vjera u mlade, strpljenje, mnogo razumijevanja i vremena za mlade. Glavni alat u radu mentora je osobnost i iskustvo; dobar mentor mora uživati poštovanje i povjerenje mladih.

Čini se kao prilično težak posao… Što mentor dobiva zauzvrat? Prije svega dobit ćete sebe, zadovoljstvo zbog obavljenog posla i znanje o različitostima koje čine živote mladih. Nadalje, s obzirom na to da rad s mladima može biti stalan izvor učenja, razvijat ćete se kao osoba. Kako živimo u vremenu stalne promjene, ne postoji jedan, stabilan svijet odraslih, a rad nije samo prenošenje iskustva i znanja mlađim generacijama, već učenje jedno od drugih i zajedničko sudjelovanje u projektima koji su izgrađeni oko onoga što zovemo „život".

3.4 Upravljanje bi-ciklom mentorstva

Kako upravljati bi-ciklom mentorstva? Uzimajući u obzir nedostatak jedinstvene metodologije "na koji način" upravljati vožnjom mentorstva, možda to nije tako jednostavno kao upravljati pravim biciklom. No, ipak ćemo vam ponuditi neku vrstu "priručnika s uputstvima", temeljem našeg praktičnog rada i iskustva s mentorstvom, kako bismo vam pomogli da se uspnete i upravljate bi-ciklom mentorstva, a za to nam je potrebno ponovno pogledati različite faze dvaju kotača bi-cikla.

3.4.1 Motiviranje

„Najteže je zajedno započeti i završiti", *Ilja (24), Estonija*

„Za mene je savršen mentor ona osoba koja nikada ne prestaje govoriti da ništa nije nemoguće, ako pokušaš, doći će vrijeme kada ćeš uspjeti!", *Baiba (18), Latvija*

Kako smo istaknuli u drugom poglavlju "Zrcalo mentorstva", prvi važan čimbenik je želja i motivacija pojedinca da postane mentor, a to može proizaći iz iskustva, usavršavanja i odlučnosti za pružanjem podrške mladima u ostvarivanju njihovih snova i ispunjenju njihovog potencijala. Ako ste sami motivirani, tada ste spremni motivirati druge. No kako to učiniti? Nije lako, znamo.

Prvo pokušajte otkriti koja je motivacija i inspiracija mladih te trenutak za upuštanje u Inicijativu mladih: što vole, što trebaju, koje ih stvari ili osjećaji čine živima, što ih inspirira da zajedno rade na projektu, zašto na ovu temu i zašto u ovom razdoblju njihovih života. Tada je često izazov održati ovu motivaciju i usredotočenost tijekom čitavog životnog tijeka projekta.

Možda je zacrtane ciljeve projekta teško postići te zbog toga mladi osjećaju manje ushićenja nego na početku. Vaša je uloga tada održati motivaciju skupine s početka sve do kraja projekta te ih potaknuti da pronađu rješenja za ostvarivanje svojih ciljeva. Sjetite se da Vaša uloga mentora kojom razvijate i gradite motivaciju može biti od ključne važnosti za uspješan projekt!

Što je motivacija?

Jednostavno rečeno, "motivacija" je ono što pokreće ljude". Motivacija je ono zbog čega ljudi žele učiniti nešto dobro, za sebe, za svoje prijatelje, školu, posao i obitelj. Motivirane osobe su sklone činiti nešto dobrovoljno, s ushitom, usmjerenjem i timskim duhom. Skloni su dati sve od sebe.

Pa zašto je onda važno pomoći mladima i održati motivaciju tijekom čitavog procesa Inicijative mladih? Motivirani mladi ljudi lakše će prihvatiti izazov i ostvariti svoj potencijal, njihov vlastiti ushit će ih voditi k uspješno obavljenom poslu. Motivacija će im dati osjećaj ushićenja i ispunjenosti energijom, zbog nje će surađivati na rješavanju problema, prihvatiti odgovornost i promjenu te izvesti zadatak na visokoj razini.

Maslow i Herzbeg su dva teoretičara motivacije (o tome će biti riječi u "Rezervnim dijelovima bicikla"). Pogledajmo što oni kažu na koji je način to primjenjivo kada je riječ o motiviranju mladih koji sudjeluju u Inicijativama mladih.

Maslowljeva teorija izvedena je iz njegove "hijerarhije" potreba. On je smatrao kako su ljudi motivirani za poduzimanje radnje kako bi zadovoljili različite potrebe:

- fiziološke potrebe: zadovoljavanje gladi, žeđi itd.;
- potreba za sigurnošću: emocionalna sigurnost i zaštita od fizičke opasnosti;
- potreba za pripadanjem: zadovoljavajući odnosi s drugima;
- potreba za samopoštovanjem: osjećati se dobro sam sa sobom i biti prepoznat zbog svojih postignuća;
- potreba za samoostvarenjem: rasti i razvijati se na način koji pruža osobno ispunjenje.

Herzbergova teorija temelji se na "stvarima koje uzrokuju zadovoljstvo" te "stvarima koje uzrokuju nezadovoljstvo". Cilj je utvrditi područja unutar podjele na ove dvije glavne smjernice i raditi ususret izgradnji i povećanju područja zadovoljstva te razjašnjavanju područja nezadovoljstva.

Ove teorije su kroz godine, kao što je to često slučaj, proširivane, razvijane, iscrpljivane, odbijane i izazivane, no i dalje se pokazuju iznimno dragocjenima kao vodič i alat kada govorimo o vlastitoj motivaciji i motivaciji drugih.

PACo SAVJETUJE

Motivacija u transnacionalnim Inicijativama mladih

U transnacionalnim Inicijativama mladih jak motivacijski čimbenik je mogućnost suradnje s mladima iz drugih kultura i zemalja te možda čak i mogućnost posjete i upoznavanja s njima. Istovremeno suradnja s osobama iz drugih kultura može biti izazov. Vaš cilj kao mentora je pomoći mladima da iskuse pozitivnu suradnju (primjerice osigurati nastavu u međukulturnom okruženju, svijest o kulturnoj raznolikosti…), zbog koje će se osjećati kao da izgrađuju druge međunarodne projekte (poput organiziranje Razmjene mladih nakon provedbe transnacionalne Inicijative mladih).

Što činiti u praksi?

Imajte na umu da je svatko drugačiji te nije nužno savršen odraz modela koje su opisali Maslow i Herzberg. Općenito govoreći, kako biste motivirali ljude pokušajte osigurati da proces mentorstva pruža što više sljedećih elemenata što je više moguće.

Upotrijebite niže navedenu tablicu kako bi Vam pomogla **utvrditi motivacijske čimbenike** koji Vam mogu pomoći u mentorstvu Inicijative mladih.

Elementi koje treba razmotriti	Za mentora	Za mlade
Sigurno, zdravo okruženje	npr. radni prostor (ured)	npr. dobro mjesto za sastanke
(fizičko)	npr. supervizija i linijski menadžment za mentora	npr. prostor za razgovor, osobe koje slušaju (možda ugovor/ sporazum unutar skupine), izgradnja snažne skupine
Okruženje podrške	npr. konstruktivne i pozitivne povratne informacije uprave i kolega	npr. preuzimanje odgovornosti i pokazivanje povjerenja od strane mentora, zajednice i drugih
(emocionalno)	npr. vremenska posvećenost skupini i procesu mentorstva, svijest o vlastitim mentorskim sposobnostima kao i o ograničenjima	npr. svijest o sposobnostima skupine i pojedinaca, utvrđivanje kratkoročnih i dugoročnih postignuća
Pozitivan odnos, utemeljen na poštivanju i podršci	npr. odobrenje uprave, plaća	npr. potvrde, nagrade, lokalno priznanje (tisak/medijska pokrivenost)

Upotrijebite modele i razmislite koje su vaše motivacijske potrebe kako bi proces mentorstva bio uspješan. Tada učinite isto za mlade, stavite se u njihov položaj: što bi vas ushitilo i motiviralo da se radi o vašoj skupini i vašem projektu? Važno je sjetiti se da je vaš zadatak biti mentor skupini i projektu, a s ostalim demotivirajućim čimbenicima osim ovih bit će se teško nositi.

Kako bismo zaključili, uvijek imajte na umu praćenje i razmišljanje o tri različite razine motivacije: Vaše motivacije zbog koje ste mentor te mentor ovom specifičnom projektu, motivaciji skupine s početka projekta, te konačno o motivaciji kroz mentorski proces za sve koji su uključeni.

U ovoj fazi mentorskog procesa Vaš je zadatak steći dovoljno jasnu sliku o skupini i socijalnoj i psihodinamičkoj stvarnosti njezinih članova, kao i njihovim projektnim idejama Inicijative mladih. Trebali biste usredotočiti svoje aktivnosti na izgradnju povjerenja i pouzdanog odnosa između članova skupine, ali i skupine i vas. No kako to postići? Kako se međusobno upoznati? Kako postati upoznat s projektnom idejom? Kako izgraditi povjerenje, uspostaviti odnos koji izgrađuje temelj produktivnoj suradnji, a ne prići preblizu i sabotirati jasnu funkciju mentora što je u prvu ruku pratiti, a ne biti mentor u projektu Inicijative mladih?

Upoznavanje skupine

Tko je skupina mladih s kojima ćete raditi? Koliko ih je? Od kada se poznaju? Čime se bave u životu? Što su do sada zajedno radili? U kojoj su fazi procesa skupine? Koje su moguće prepreke za uspjeh vašeg mentorstva uzimajući u obzir obrazovnu ili psihološku pozadinu mladih?

Kako vaše mentorstvo može biti stalna borba s pronalaženjem pravog pristupa (npr. pronalaženje pravih riječi, pristupa, metoda…) koji bi omogućio proces razmišljanja/ djelovanja kod mladih, trebali biste poznavati prepreke koje su usađene u socijalnu stvarnost i karaktere mladih osoba. Pokušajte dobiti što više informacija na početku vašeg mentorskog procesa kako biste imali jasnu sliku o mladim ljudima s kojima ćete raditi i zadacima koji će se prema tome poduzeti.

„Osobna mentalna mapa“

Kako biste mladima pomogli da razmisle o slici sebe samih i kako biste saznali njihove najdublje želje, snove i strahove, predlažemo vam korištenje metode **"osobne mentalne mape".** Ona se općenito koristi za ilustriranje zadatka, projektne ideje ili međuovisnosti različitih aspekata problema; počevši s pisanjem što je kraće moguće definicije, ideje, problema… u sredini velikog papira, a zatim imenovanjem pod-problema, marginalnih ideja ili dijelova definicija na grane počevši od zadane središnje točke. Kako je "osobna mentalna mapa" ime osobe (vas/mlade osobe) koje se nalazi u sredini, a grane vode k aspektima ove osobe poput "životni san", "želim postati", "dobro se snalazim u", "bojim se", "pripadam obitelji" itd., to otprilike izgleda ovako:

Osobna mentalna mapa moćan je alat za promišljanje o samome sebi, upoznavanje drugih te resursno naklonjenom radu s mladima.

Ovo razdoblje međusobnog upoznavanja važan je temelj za relativno snažan odnos koji će, nadamo se, biti produktivan i koristan kako za mentora tako i za skupinu. To je prilika za mentora da upozna glavne karakteristike i igrače u skupini: tko vodi, tko ima ideje, tko je najstrastveniji u odnosu na projekt, tko je najpredaniji, tko je šaljivdžija i još mnogo toga.

Osim toga, sjetite se da međusobno upoznavanje znači pružanje mogućnosti mladima da upoznaju i vas. Koja su Vas iskustva ondje dovela, kakva ste osoba, kojim ste se aktivnostima bavili u mladosti, za koje biste se vrijednosti borili… o svemu što žele znati i što vi želite reći može se razgovarati tijekom ovog prvog dijela procesa upoznavanja. Upravo ovdje oboje morate odlučiti "klapa li", ako si vjerujete najmanje onoliko da zavrtite čitavu priču, ako se možete slagati. Također, u ovoj točki mentorstvo može doći do kraja prije nego je uopće započelo.

U **"Alatima upravljanja bi-ciklom" (3)** pronaći ćete popis koji će vam pomoći u formaliziranju procesa "upoznavanja" te vođenju "dnevnika" svih Inicijativa mladih kojima ćete pružiti podršku tijekom vašeg praktičnog mentorskog života.

Upoznavanje s projektnom idejom

Kao što je već istaknuto, ne morate nužno biti stručnjak na području aktivnosti ili projekta skupine. No, kako biste bili dobar mentor, zasigurno morate razumjeti o čemu se radi u projektu, koji su ciljevi, koji su financijski i organizacijski zahtjevi, potrebe za kadrom i volonterima te o ostalim aspektima koji su dio upravljanja projektom.

Kako biste jasnije vidjeli o čemu se radi u projektu ili aktivnostima, predlažemo Vam da pratite "8 upitnih riječi" (Laswell):

Što?	Projektne aktivnosti i opis
Zašto	Potrebe na koje projekt odgovara, motivacija
Za koga?	Ciljne skupine
Tko?	Projektna skupina, partneri
Čime?	Potrebnim resursima, proračunom
Kako?	Metodama, realizacijom
Gdje?	Mjesto/a održavanja aktivnosti
Kada?	Raspored

Mladi imaju velike probleme vjerovati da oni mogu biti partneri u svijetu odraslih

Ovdje je pozornost usmjerena na projektnu ideju i na svih osam pitanja (ili više ako je potrebno) trebali bi odgovoriti mladi. Ovim Vam je omogućeno strukturiranje i vizualizacija najvažnijih aspekata planiranog projekta, što već može postati dio Vašeg mentorstva!

Neki će od Vas možda pomisliti: "Nakon svih naših iskustava, projekt je projekt te stoga iz mentorskog gledišta nije toliko važno o čemu se u projektu radi". Na neki način imate pravo. Projekti prolaze kroz vrlo slične životne cikluse, slične probleme i slične zadatke postavljene pred mlade koji ih pokušavaju ostvariti. Međutim, projektni ciklusi, problemi i zadaci postavljeni su pred različite skupine mladih. Stoga, koliko su ljudi drugačiji toliko su drugačiji i projekti. Dakle, ukoliko želite steći povjerenje skupine i dati im najbolje od sebe, u smislu razumijevanja, pružanja podrške i povratnih informacija, važno je upoznati skupinu i projekt što je bolje moguće.

PACo SAVJETUJE

Projektna ideja transnacionalnih Inicijativa mladih

- Stvaranje zajedničkog razumijevanja oko projektne ideje u transnacionalnim projektima može biti veći izazov zbog kulturalnih razlika, stvarnosti i konteksta u kojima mladi žive, različitih iskustava i udaljenosti između skupina kao i ostalih komunikacijskih barijera.

- Idealno bi projektna ideja trebala proizlaziti iz komunikacije i dogovora svih uključenih skupina. Prilično često ona dolazi kao prijedlog jedne od skupina, a u tom slučaju vrijedilo bi osigurati prostor za ideje i razumijevanje ostalih partnerskih skupina kako bi se uključile.

- Pobrinite se da mladi dijele i razmjenjuju glavna pitanja s partnerima, poput: koje je razumijevanje projektne ideje svakog od partnera? Zašto žele raditi na ovom projektu? Koje su poveznice s njihovim lokalnim stvarnostima? Imaju li svi uključeni partneri zajedničko viđenje projekta? Ako da, koje? Ako ne, odgovaraju li njihova različita viđenja zajedničkom projektu i kako se nositi s tim različitostima?

- Također je važno biti svjestan da različite zemlje mogu imati različita računovodstvena i financijska pravila. Stoga je dobro pojasniti pravila od samog početka projekta.

- Potaknite mlade da ostale partnerske skupine informiraju o razinama aktivnosti, poštivanju rokova i postignutim zadacima kako bi osigurali učinkovitost. Možda bi online dnevnik događaja, chat-sobe, web-forumi i online sastanci mogli pridonijeti poboljšanju komunikacije.

- Potpisivanje sporazuma kojim se navode odgovornosti i raspodjela zadataka svake partnerske skupine može biti način osiguravanja obveze svih skupina da pridonesu projektu kao i izbjegavanja mogućih nesporazuma.

3.4.3 Izgradnja odnosa

Kada se skupina mladih nađe kako bi zajedno izgradili i razvili projekt Inicijative mladih, ono što se među njima odvija, osim samog projekta, je dinamika skupine. Izgradnja odnosa u osnovi znači upravljanje dinamikom skupine, odnosno upravljanje interakcijama između članova skupine, kao i između skupine i Vas.

U ovoj će fazi možda biti potrebno razmisliti o ponašanjima u skupini. Na primjer, s kojim ćete se ponašanjima skupine suočiti tijekom procesa Inicijative mladih? Koji stil mentorstva skupine je primjenjiv kod takvih ponašanja? U **„Alatima upravljanja bi-ciklom" (4)** pronaći ćete tablicu koja će vam pomoći da identificirate ponašanja i predložite ideje za poboljšanje odnosa unutar skupina mladih.

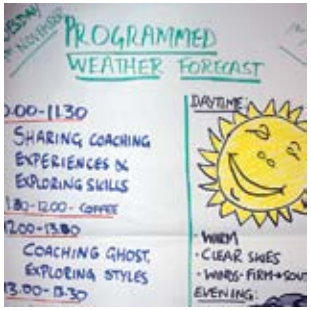
U praksi, cilj je osigurati povoljno okruženje u kojem se i skupina i projekt mogu razvijati. Kako biste osigurali povoljno okruženje, trebat ćete razviti svoje vještine "promatrača" i "komunikatora". Trebali biste moći razumjeti verbalne i neverbalne signale i znati što se događa sa svakim od članova kako biste od skupine izvukli najbolje i prilagodili se različitim stilovima komunikacije. Među ostalim, morate paziti kako biste izbjegli negativne stavove koji sprječavaju članove skupine da se slobodno izraze.

Porterova ljestvica

Model **"Porterove ljestvice"** može biti koristan pri identificiranju različitih stilova komunikacije i odabiru onih koji potiču osobe da se izraze i komuniciraju.

Aktivnosti	Savjeti za mentora	Alat	Mogući odgovori mentora
Postavljanje pitanja	Tijekom sastanaka poticati mlade da razmisle i postave pitanje o tome što treba / što je postignuto... Neka sami postavljaju pitanja.	Jednostavno preformulirajte. Kada netko prestane pričati, potaknite ga da kaže više ponavljajući ono što je rekao.	"Znači niste osigurali sufinanciranje tamo gdje ste očekivali, jeste li se zapitali zbog čega?"
Davanje odgovora	Prvo potaknite mlade da sami pronađu odgovore.	Jednostavno preformulirajte. Nemojte se bojati tišine, do mogućih odgovora moglo bi se doći nakon nekog vremena razmišljanja.	"OK…pa, kao što kažete, neće biti lako pridobiti gradonačelnika da se pojavi na ovom događanju. Na koji način mislite da bi se mogao upoznati s događanjem kojeg organizirate na početku vašeg projekta?"

Rješavanje problema	Prvo se pobrinite da svi čuju tuđe mišljenje o problemu. Vodite raspravu i potaknite ih na predlaganje mogućih rješenja. Ako je potrebno, sami predložite rješenja, no pustite mladima da vode svoje rasprave.	Zrcalno preformulirajte. Iskažite osjećaj za koji smatrate da druga osoba pokušava izraziti.	"Ako dobro razumijem, postoje dva različita mišljenja o trenutnoj situaciji. Oboje mislite da ste u pravu i osjećate se bespomoćno jer vas drugi ne razumiju. Možete li predložiti načine rješavanja ovog problema pa ćemo ih svi zajedno raspraviti?"
Interpretiranje	Pokušajte izvesti zaključak kod dugih rasprava koje se vrte u krug. Pripazite da kod interpretiranja ne dođe do osjećaja frustracije ako se pogrešno protumače. Probajte biti što nepristraniji.	Preformulirajte i sažmite. Radite bilješke i preformulirajte koristeći vlastite riječi.	"OK, zabilježio/la sam sve što ste upravo objasnili. Htio/htjela bih proći kroz to kako bih provjerio/la jesmo li sve shvatili i provjerio/la ima li nešto što nije jasno…"
Razumijevanje	BBudite empatični i pokušajte prihvatiti druge onakvima kakvi jesu. Pokušajte se osloboditi predrasuda što je više moguće.	Slušajte i preformulirajte. Neka se mladi osjećaju opušteno kako bi mogli izraziti svoje unutarnje osjećaje.	"Kažete da trenutno imate problema te se zbog toga ne možete uključiti u projekt onoliko koliko biste željeli"
Izražavanje mišljenja	Bilo da je pozitivno ili negativno, Vaše mišljenje će vjerojatno utjecati na mišljenje mladih, jer se ono što kažete (kao referentna osoba) može uzeti zdravo za gotovo.	Jednostavno nemojte to raditi!	Izbjegavate rečenice poput: "Nećemo raditi u ovom području s obzirom na to da lokalna zajednica nije zainteresirana za vaš projekt …"



S tim ciljem možemo pretpostaviti da će vam neke sociopsihološke vještine koje su korisne u međuljudskoj interakciji pomoći u razumijevanju procesa dinamike skupine; ovo će vam u kombinaciji s komunikacijskim vještinama omogućiti da iskoristite ovo znanje kako biste pomogli članovima skupine da upravljaju svojim težnjama i nose se s promjenom i uspjehom u svojim projektima. No, najčešće će Vaša učinkovitost u izgradnji dobrog odnosa sa skupinom ovisiti i o čimbenicima koji su povezani s iskustvom, vašom sposobnošću da slušate, promatrate i uspostavite dijalog, u kombinaciji s otvorenim duhom i sposobnošću nošenja s različitim osobnostima.

Nadalje, izgradnja i održavanje sigurnog odnosa punog povjerenja tijekom vremena kojeg ćete zajedno provesti osigurat će da obje strane, skupina i vi, zajedno učite i postignete proces osobnog razvoja.

pokušajte upoznati skupinu što je više moguće – tko su?, koji su njihovi problemi?
Što žele postići u životu?, Koje su njihove sposobnosti?

3.4.4 Utvrđivanje potreba i sposobnosti

Možete pretpostaviti da kako biste vodili projekt Inicijative mladih, prije svega postoji ključna potreba: financiranje. Imate pravo, kako bi se većina projektnih ideja ostvarila, potreban je novac. No novac nije jedina potreba, a često niti najvažniji element razvoja projekta. Što je još potrebno za ostvarivanje Inicijative mladih? Vrlo je važno da otkrijete kojim sposobnostima i mogućnostima članovi skupine već raspolažu te koje treba razviti kako bi se postigli ciljevi projekta. Nemojte brinuti ako otkrijete da skupini nedostaju neke osnovne sposobnosti za ostvarivanje određenog zadatka vezanog uz projekt. Kroz Inicijativu mladih imat će ih priliku razviti, a vaši zadaci mentora pomoći će skupini identificirati vlastite ciljeve učenja koje trebaju ostvariti tijekom projekta.

Kako biste u ovoj fazi procesa mentorstva pružili podršku skupini, prije svega morate znati koji cilj postići i koje je vrijeme potrebno za njegovo postizanje (1). Zatim trebate otkriti koje su sposobnosti skupine dostupne i koje su još potrebne za ostvarenje cilja (2). Na kraju, no ne manje važno, vrlo je bitno identificirati ekonomske, strukturalne, materijalne i ljudske resurse koje biste upotrijebili za postizanje cilja (3). Niže su navedeni primjer i shema namijenjeni kao alat za praktično korištenje.

Cilj (1)	**Sposobnosti koje su potrebne skupini (2)**	**Financijski, strukturalni, materijalni i ljudski resursi izvan skupine (3)**
Elektronička i multimedijska publikacija o pitanjima vezanima uz mlade. Izraditi u 3 mjeseca.	- vještine web-dizajna - novinarske vještine - vještine odnosa s javnošću - organizacijske vještine - vještine timskog rada - komunikacijske vještine	*Financijski resursi* Proračun potreban za izradu web-stranice (800 €) *Strukturalni resursi* Radionica s dostupnim računalima i telefonom, stroj za fotokopiranje *Materijalni resursi* Papir, digitalna kamera, CD-i, softveri (Photoshop, Quark Xpress…) *Ljudski resursi* Mentor , stručnjak informacijsko-telekomunikacijske tehnologije (ITT)

OJednom kada ste razjasnili koje ciljeve treba ostvariti, te potrebne vještine i dostupne resurse (globalno gledajući), morat ćete utvrditi koja je odgovarajuća podrška koju ćete pružiti. Zajedno s mladima morat ćete razjasniti sljedeće:

(a) koje sposobnosti je potrebno razviti kako bi postigli cilj projekta, ali i pojedinačne ciljeve učenja

(b) koju strategiju uspostaviti za razvoj potrebnih sposobnosti

(c) kome je namijenjena strategija

(d) mjesta i prostori koje je potrebno posjetiti

(e) raspored održavanja aktivnosti

(f) koje su osobe za pružanje pomoći pri razvoju potrebnih sposobnosti

(a) Što	(b) Kako	(c) Za koga	(d) Gdje	(e) Kada	(f) S kim
Naučiti kako izraditi internetsku stranicu	Tečaj kojeg organizira ITT stručnjak (naknada za stručnjaka700 eura) + radionica o timskom radu u organizaciji mentora + vršnjačko učenje za vještine odnosa s javnošću	Za dvije osobe uključene u projekt	U glavnoj sobi udruge	Tijekom mjesec dana	Mentor može pružiti podršku skupini u pronalaženju ITT stručnjaka

Ovo je sam o primjer za određeni projekt i određenu skupinu. Prema određenom broju zadataka kojeg skupina utvrđuje, predlagat ćete različite strategije za pružanje podrške skupini.

Na kraju, ali ne manje važno, ova faza može biti izvrstan trenutak za utvrđivanje ciljeva učenja skupine i/ili pojedinaca: koje vještine već posjedujete i koje biste željeli steći ili poboljšati kroz projekt? Raspodjela zadataka može se učiniti prema sposobnostima koje članovi skupine(a) već posjeduju, ali i prema vještinama koje bi voljeli razviti. Primjerice, ako se radi o transnacionalnoj Inicijativi mladih, a zadatak je izraditi internetsku stranicu, skupina koja ima više iskustva u web-dizajnu može sama predložiti da izradi i razvije internetsku stranicu, ili jedna od skupina koja ima manje iskustva u ovom području može preuzeti ovaj zadatak kako bi poboljšala svoje vještine web-dizajna. Vaša je uloga ovdje potaknuti mlade da nauče jedni od drugih i pruže međusobnu podršku u razvoju novih vještina. Vršnjačko učenje ima važnu ulogu u ovom procesu te ga treba upotrijebiti kao alat koji mlade vodi prema neovisnosti i sudjelovanju mladih.

pružanje mentorstva mladima znači biti blizu njih, biti otvoren za njihove potrebe i probleme. Ponekad to samo znači biti pri ruci

3.4.5 Pružanje podrške

Nakon što ste utvrdili što je skupini potrebno za ostvarivanje projekta, morate procijeniti vlastite sposobnosti kako biste pružili podršku bilo pojedinačnim ili skupnim potrebama.

Tijekom procesa Inicijative mladih možda će vam trebati posebne sposobnosti kako biste kao mentor zadovoljili posebne potrebe mladih. Općenito, najpotrebnije vještine vezane su uz:

„Voljela bih da mentor… sa mnom dijeli svoje ideje i znanje…", *Miriam (17), Malta*

Informiranje

Može se dogoditi da u određenom trenutku mentorskog procesa mladi zatraže konkretnu informaciju vezanu uz provedbu projekta, npr. aspekte upravljanja projektom, kontakte za financijska sredstva. Ne morate nužno biti stručnjak u ovom dijelu, no dati odgovor na ovo od ključne je važnosti. Nije sramota ne znati, no upotrijebite vašu sposobnost kako biste im pomogli pronaći izvore informacija i po mogućnosti na mladima ostavili odluku o tome hoće li ih iskoristiti ili ne.

„Ne bih voljela da mi mentor daje gotove ideje, već da me potakne da sama razmislim, razvijem vlastite vještine. Da ne nameće svoja rješenja, već da pita kako ja nešto vidim…", *Maria (20), Poljska*

Predlaganje

Ovo znači stvaranje mogućnosti za mlade kako bi sami pronašli odgovore i neku vrstu usmjerenja ili rješenja za složenije i teške situacije. To također može uključivati usmjeravanje kroz savjete iz prethodno stečenih iskustava. Vaša uloga ovdje, zajedno s mladima, je razjasniti situaciju i utvrditi sve mogućnosti koje su otvorene za donošenje odluke. Na ovaj način se također ističu moguće posljedice svake mogućnosti te motivi, a u svrhu donošenja konačne odluke. Najvažnije je to da bi mladi trebali donijeti konačnu odluku, čak i ako ona ponekad ne odgovara mišljenju mentora.

Facilitiranje

U određenim trenucima procesa mentorstva od vas kao mentora će se tražiti ili ćete odlučivati o preuzimanju uloge facilitatora. Facilitiranje može biti korisno kada ste odgovorni za strukturiranje procesa rada, a skupina mladih popunjava njegov sadržaj. To se može dogoditi tijekom sastanaka,

planiranja procesa evaluacije ili rješavanja konflikata unutar skupine. U ovom smislu facilitiranje također implicira moderaciju. Možete koristiti različite alate i metode: među ostalim, postavljati određena pitanja, praviti vizualne bilješke i zapisnike kako bi saželi rezultate koje je skupina postigla. Važno je ostati što nepristraniji, ne ulazeći u sadržajno područje, već ostati odgovoran za strukturiranje procesa.

„Kod realizacije Inicijative mladih skupini i meni bilo je najteže postići i koordinirati različite interese i nositi se s raznolikošću skupine“ ,
Sonia (27), Portugal

Usavršavanje

Kako biste poboljšali uspješnost rada skupine, možete upotrijebiti metode usavršavanja ili omogućiti održavanje usavršavanja. Cilj aktivnosti usavršavanja može biti usmjeren na osobni razvoj (npr. samosvijest, upravljanje rokovima, vještine planiranja…), poboljšanje uspješnosti rada skupine (npr. timski rad, podjela zadataka i odgovornosti, upravljanje konfliktima…), ili biti tematski usmjeren (npr. međukulturalno učenje, pitanja ravnopravnosti spolova…). Prema vašoj preporuci aktivnosti usavršavanja možete voditi vi ili vanjski mentori (mogućnosti usavršavanja u institucijama, udrugama, poduzećima…).

„Usavršavanje i priprema pomogli bi nam da ostvarimo naš projekt s većim uspjehom nego što smo to učinili“,
Vytas (22), Litva

Drugo

Osim ovih sposobnosti, postoje također mogućnosti ili uloge koje možete koristiti tijekom procesa mentorstva. Te uloge su manje konkretne, no i dalje su važan element mentorstva. Primjerice, razmislite o ulogama analizatora potreba, promatrača, izazivača, timskog radnika, animatora itd.

U **"Alatima upravljanja bi-ciklom" (5)** pronaći ćete alat koji bi Vam mogao pomoći u razmišljanju o vlastitim stavovima, znanju i vještinama mentora kako biste pružili podršku određenom projektu Inicijative mladih.

PACo SAVJETUJE

Što mentor radi?

- pomaže preispitati svjetonazor mladih s ciljem otvaranja novih mogućnosti za djelovanje;
- pomaže mladima utvrditi stvarne interese i sposobnosti kojima raspolažu;
- sluša, postavlja pitanja, promatra i razmišlja;
- utvrđuje područja poboljšanja i planove djelovanja za njihov razvoj;
- prati mlade u procesu razvoja motivacije i izaziva ih na postizanje njihovih ciljeva;
- radi s mladima kako bi dobili odgovore na svoja pitanja i brige;
- istražuje dostupne mogućnosti i omogućuje skupini da vidi rezultate koje je postigla;
- postavlja snažna, provokativna pitanja koja dotiču unutarnju mudrost i stvaralaštvo mladih.

3.4.6 Evaluacija

Evaluacija je sastavni dio modela bi-cikla mentorstva. U procesu mentorstva ne smije se zanemariti osiguravanje dobrog napretka projekta u svojim različitim fazama te pružanje pomoći u donošenju odluka za potrebna poboljšanja, kao i provjeravanje sa skupinom odgovara li samo mentorstvo njihovim potrebama. Što se tiče osobnog razvoja mladih, evaluacija pruža mogućnost postavljanja ciljeva učenja za svaku od mladih osoba uključenih u projekt (također i za mentora), preispitivanja tih ciljeva u različitim trenucima procesa i konačno razmatranja koja ste znanja, vještine i sposobnosti svi stekli kroz proces.

Kod evaluacije Inicijative mladih trebali biste uzeti u obzir tri komplementarna elementa: skupinu, projekt i mentorstvo. Za svaki od njih treba postići glavni opći cilj: utvrditi granice i potrebe poboljšanja te privući pozornost k pozitivnim postignućima. Na ovaj način Inicijativa mladih može se stalno poboljšavati i u odnosu na projektne aktivnosti i strategiju mentorstva.

No, naravno, potrebna je konačna evaluacija koja preispituje sve različite aspekte Inicijative mladih i razjašnjava proces završetka mentorstva.

Za koga evaluirati

Za mlade, Vas, instituciju/e koja/e osigurava financijska sredstva, organizaciju/e koja/e pruža/ju podršku, lokalnog/e (međunarodnog/e) partnera/e, pokrovitelje, općinu… ili čak lokalnu zajednicu. Imati na umu za koga evaluirate pomoći će Vam pri utvrđivanju odgovarajućih metoda za korištenje. Naglašavanje važnosti postavljanja evaluacijske strategije od početka projektnog procesa (utvrđivanje konkretnih trenutaka provođenja evaluacije tijekom projektnog procesa, odabir metoda itd.) pomoći će u poboljšavanju projektnih strategija i aktivnosti koje se poduzimaju u svrhu budućeg planiranja. Ovo također znači biti odgovoran za način na koji se troši javni i/ili privatni novac.

Kada i zašto provoditi evaluaciju

Iako se naglasak na evaluaciju često postavlja na kraj "bi-cikla mentorstva", ona bi se zapravo trebala provoditi u različitim trenucima procesa, kao kontinuirani proces sam za sebe (potpomognut stalnim povratnim informacijama). Zamislite da biciklom krećete na jako dugačak put: možete voziti bez prestanka sve do kraja putovanja ili zastati na putu kada nešto krene po zlu, primjerice kada vam pukne guma; ili možete zastati u različitim trenucima Vašeg putovanja kako biste provjerili je li sve u redu, jesu li gume napumpane, osjećate li se dobro itd.

Što se tiče evaluacije, vaš zadatak mentora je utvrditi trenutke i načine evaluacije na temelju potreba skupine, vaše vlastite potrebe kao osobe koja pruža podršku, organizacija koje pružaju podršku i tijela koja osiguravaju financijska sredstva. Bilo bi također dobro podijeliti i raspraviti s mladima potrebu i važnost evaluacije.

Primarna evaluacija	Na početku mentorskog procesa	Svrha ove evaluacije je analizirati hoće li Vam ciljevi i planirane aktivnosti omogućiti postizanje glavnog cilja i dati jasan uvid u to jesu li ciljevi i aktivnosti realni, ostvarivi i mjerljivi. To je prilika za razjašnjavanje ciljeva skupine, pojedinaca i mentora.
Srednjoročna evaluacija	U sredini mentorskog procesa	Svrha ove evaluacije je potvrđivanje da su ciljevi i sredstva odabrana za njihovo postizanje primjerena. Ona vam također omogućuje prilagođavanje mentorstva prema rezultatima srednjoročne evaluacije, da potvrdite smjer, dostignuća i izazove srednjoročne točke procesa i projekta. To je prilika za identificiranje i proslavu već postignutih ciljeva.
Konačna evaluacija	Na kraju mentorskog procesa	Svrha ove evaluacije je potvrđivanje da su početni ciljevi i aktivnosti postignuti. Evaluacija pruža priliku za procjenu učinkovitosti projekta, procjenu njegove učinkovitosti ubuduće i izgleda za trajanje njegovih rezultata. Evaluacija bi također trebala pružiti povratne informacije o mentorstvu u utjecaju na mlade (npr. jesu li stečene nove vještine).
Evaluacija praćenja zaključaka	Nakon neodređenog razdoblja provedbe mentorskog procesa	Svrha ove evaluacije je mjerenje dugoročnog učenja, razvoja i utjecaja mentorskog iskustva i projekta. To je prilika za istraživanje postignuća koja slijede provedbu projekta te prenosivih vještina i upotrijebljenih sposobnosti.

Ova tablica može vam pomoći identificirati neke konkretne mogućnosti provođenja evaluacije i razumijevanja njihove važnosti.

Kao što vidite, evaluacija je potrebna čitavim upravljanje bi-ciklom mentorstva, te se stoga ne bi trebala smatrati zasebnom fazom procesa. Korist kontinuiranog provođenja evaluacije za vas i skupinu počiva u identificiranju i reagiranju na svakodnevne potrebe procesa i projekta. To uključuje zaključne riječi ili sastanke, svakodnevne rasprave o projektu, redovite povratne informacije… što će vama i skupini omogućiti mjerenje uspjeha ili neuspjeha mentorskog procesa.

Što evaluirati

Unutar projekta Inicijative mladih utvrdili smo tri zasebna područja procesa evaluacije: projektni proces, mentorski proces i proces učenja. Sada ćemo pokušati razumjeti što znači evaluirati svaki od tih područja te predložiti neke odgovarajuće alate i metode koje možete pronaći u dodacima ovog vodiča.

1 – Evaluacija projektnog procesa

Kako biste evaluirali sam projekt, prvo biste trebali procijeniti situaciju u danom trenutku ("polazišna točka"); tada odlučite koje ciljeve želite postići u zadanom vremenu "t"; zatim učinite ponovnu procjenu situacije u drugo vrijeme "t+1" te konačno izmjerite razliku između ove situacije i "polazišne točke", uzimajući u obzir ciljeve koji su na početku zacrtani.

Kako biste to učinili, morate se moći pozvati na pokazatelje, odnosno elemente koji Vam omogućuju mjerenje razlike u odnosu na kvantitativna i kvalitativna odstupanja. Na primjer, ako je cilj povećati broj osoba koje će imati koristi od akcije, broj osoba koji sudjeluje bit će jednostavan pokazatelj. Međutim, ciljevi su često složeniji (primjerice, poboljšati razinu javne svijesti o pitanjima zaštite okoliša) te je stoga teže utvrditi, primijeniti i izmjeriti pokazatelje.

Kako biste "pratili" projektni proces, trebali biste organizirati sastanke s mladima, od kojih se neki bave razvojem projekta, dok će drugi predstavljati mogućnost za praćenje tijeka događanja. Zahvaljujući stalnom pružanju povratnih informacija tijekom planiranih sastanaka možete facilitirati sinergijom unutar skupine i pomoći da projekt napreduje. Neki sastanci će poslužiti kao "svjetla upozorenja", ključne točke projektnog procesa, preuzimajući oblik djelomičnih redovitih evaluacija koje često zahtijevaju modifikacije koje semogu utvrditi korištenjem SWOT analize (vidi opis metode u "Alati za upravljanje bi-ciklom" (6)). Upamtite da koju god metodu odaberete, vrlo je važno da je skupina aktivno uključena u njezino razmatranje.

U "Alatima za upravljanje bi-ciklom" (7-8) pronaći ćete neke upitnike koji bi Vam mogli pomoći u prikupljanju informacija o projektu i skupini tijekom planiranih sastanaka.

2 – Evaluacija mentorskog procesa

Kod prikupljanja pokazatelja koji će vam pomoći u prilagodbi strategije mentorstva, važno je raspolagati pravim alatima. Međutim, ne postoje čarobni alati, samo jednostavni načini bilježenja skrivenih dimenzija, stvari koje nisu isprva očite, ponekad simuliranih ili onih koje se nalaze ispod površine poput osjećaja, početaka demotivacije, dobrostanja ili asimilacija itd.

Evaluacija mentorskog procesa trebala bi biti otvorena i interaktivna. Cilj je započeti raspravu o nečemu s čime se skupina još nije bavila, na primjer: učinkovitošću sastanaka s članovima skupine, odnosu s Vama, vašoj dostupnosti, vašoj ulozi i uključenosti u projektu, metodama koje koristite za „pružanje“ podrške skupini, samoj evaluaciji itd.

Kako biste potaknuli raspravu, možete započeti neke rečenice koje bi mladi trebali nadopuniti prema svojim osjećajima, mišljenjima ili prijedlozima, poput: Osjećam da…, Sretan sam kada… Nemam… Predlažem…, Volio/voljela bih…, Ne volim…itd. ili poput: Tri stvari koje su mi se najviše svidjele su… Tri stvari koje su mi se najmanje svidjele su… Ako ove metode želite upotrijebiti na pravilan način, pojašnjene su u "Alatima za upravljanje bi-ciklom" (9-10).

3 – Evaluacija procesa učenja

Često se događa da nakon završetka projekta evaluiramo projektne ishode, odnosno, jesu li početno planirani ciljevi ostvareni ili ne, no ne pridajete mnogo pozornosti onome što je naučeno kroz uključenost u takvo iskustvo (bez obzira jesu li konačni ishodi pozitivni ili ne). Može se dogoditi da se previše bavimo rezultatima samog projekta, a ne razvojem procesa. No naša iskustva su pokazala da, neovisno o tome je li projekt uspješan ili ne, uvijek postoji ishod učenja koji se ne smije zaboraviti ili zanemariti. Kod evaluacije uspješnosti procesa ishode učenja također treba uzeti u obzir kao iskustvo osobnog razvoja.

Evaluacija procesa učenja može se podijeliti u dva dijela: učenje članova skupine i učenje Vas kao mentora. Iskustvo i vještine koje mladi stječu postavljanjem projekta Inicijative mladih obično se nazivaju ključnim ili prenosivim vještinama koje uključuju, među ostalim, rad s drugima, samosvijest, komunikaciju, rješavanje problema, neovisnost, prilagodljivost. Iako teško mjerljive, njihove posljedice su neprocjenjive, pa tako i u svrhe profesionalnog ulaganja.

U **"Alatima za upravljanje bi-ciklom" (11)** pronaći ćete popis pokazatelja koji vrednuju Vaša zapažanja u smislu profesionalnog razvoja članova skupine. Oni odgovaraju ciljevima koje je postavio mentor kao što su: razvoj motivacije i entuzijazma, osnaživanje, razvijanje neovisnosti, izgradnja samopouzdanja, promjena socijalnog ponašanja, razvoj građanstva itd.

Ako želite da mladi evaluiraju sami sebe, primjerice u odnosu na samopouzdanje i vještine interakcije s drugima, možete upotrijebiti "Upitnik samopouzdanja" koji se nalazi u **"Alatima za upravljanje bi-ciklom" (12)** čija je svrha utvrditi slabe i jake točke koje mogu poslužiti kao ciljevi učenja za osobni razvoj tijekom napretka u odvijanju projekta.

Kako bi se utvrdilo koji su zapravo zaključci učenja izvedeni iz projekta, ali i kako bi se zajamčilo ostvarivanje postavljenih ciljeva projekta, potrebno je da srednjoročna i konačna evaluacija sačinjavaju ključni dio projektnog procesa. Koja je vaša uloga mentora u ovome?

„Mentor bi mogao ukazati na nedostatke našeg projekta jer ponekad osobe koje su intenzivno uključene ne analiziraju ono što rade“,
Kadri (18), Estonija

Mišljenje i povratna informacija mentora? Zašto ne? U nekim zemljama uloga mentora također se povezuje s konkretnijim mapiranjem stečenih vještina i sposobnosti, u čemu je mladima možda potrebna određena podrška, a zacijelo im je potrebna povratna informacija. Na primjer, u Velikoj Britaniji, British Council je razvio model Osobnog dnevnika postignuća (eng. Personal Record of Achievement (PRA)) kojim se osigurava dokaz o iskustvima i razvoju mladih u sudjelovanju u projektu Inicijative mladih. **(vidi "Alate za upravljanje bi-ciklom" (13).** To može biti dragocjen alat u odnosu na priznanje i akreditaciju stečenih vještina.

Da zaključimo, evaluacija je konstruktivan i stalan proces kojem treba pozitivno pristupiti. Ona pokazuje dinamičku narav projekta i pripadajućih mu akcija (mogućnost prilagodbe projekta, temelj za prenošenje informacija o ishodima projekta…). Ona može pomoći u jačanju suradnje između Vas i skupine mladih (jačanje povjerenja, osnaživanje timskog rada…). Jednako tako prilika je da iz svojih vještina izvuku najbolje (da ih dijele, prepoznaju…).

Bi-cikl mentorstva u transnacionalnim Inicijativama mladih

PACo SAVJETUJE

U projektima s međunarodnim partnerima, "upoznavanje" drugih skupina uključenih u projekt može biti težak i dugotrajan proces, no iznimno dragocjen za osiguravanje dobre suradnje. Bilo bi također dobro znati o mentoru/ima uključenima u rad druge/ih skupine/a mladih, ako postoje, te zajedno planirati strategije mentorstva. Ako se skupine iz zemalja nikada prije nisu srele, možete im savjetovati da organiziraju sastanak na samom početku projekta, kako bi se skupila 2-3 voditelja projekta svake partnerske zemlje. To bi bila prilika za učenje o prijašnjim iskustvima drugih te lokalnim aktivnostima svojih organizacija, kao i osiguravanje da sve skupine imaju razumijevanje projektne ideje. Zajedno razmotrite sljedeća pitanja: zašto žele raditi na ovom projektu (a ne nekom drugom)? Koja je poveznica između projektne ideje i potreba i interesa svake skupine? Koja je poveznica između projektnih aktivnosti i njihovih lokalnih zajednica?

"Izgradnja odnosa" u transnacionalnim projektima oduzima više vremena jer zajedno rade različite kulturne i nacionalne skupine. Kada radite kao dio šireg tima, važno je znati koja su očekivanja uključenih partnera prema samom projektu, prema njihovoj suradnji kao međunarodnog tima i prema strategijama mentorstva i sposobnosti mentorstva. S partnerima koji su uključeni trebali biste redovito komunicirati i, ako je potrebno, postaviti realistične okvire za pružanje podrške svim skupinama. Budite iskreni prema partnerskim skupinama kada razgovarate o ograničenjima Vaše mentorske prakse u slučaju da ne postoje mentori koji izravno pružaju podršku drugim skupinama.

Kada "utvrđujete potrebe i sposobnosti" u transnacionalnom projektu, trebali biste osigurati da se u obzir uzmu različiti konteksti i stvarnosti zemalja uključenih u projekt. Stvaranje projektne ideje s drugim zemljama može biti vrlo zabavno, no njezina provedba prema različitim potrebama i interesima lokalnih skupina može predstavljati izazov. Ohrabrujte mlade čiji ste mentor na razmjenu specifičnih potreba skupine s partnerima, kao i na identificiranje zajedničkih potreba mreže. Također radite s njima na identificiranju sposobnosti različitih partnera i traženje mogućnosti za vršnjačko učenje među različitim skupinama.

When it comes to "pružanju podrške" transnacionalnoj Inicijativi mladih, jedna od glavnih točaka koje treba razmotriti je kako komunicirati unutar međunarodnih timova. Komunikacija se ne događa sama po sebi, već je treba potaknuti i organizirati. U ovom smislu možete pomoći skupini da razvije komunikacijsku strategiju zajedno sa svojim partnerima: Kada komunicirati? Kako komunicirati? O čemu izvijestiti druge skupine? Tko to radi? Slanje redovitih e-maila, organiziranje virtualnih sastanaka kroz chat-forume, imenovanje osobe koja je odgovorna za komunikaciju s partnerima u svakoj skupini, postavljanje dnevnog reda o tome koga izvijestiti o čemu… mogu se predložiti kao korisni alati za poboljšanje komunikacije među skupinama.

U odnosu na 'evaluaciju' vrlo je važno pobrinuti se da se provede evaluacija dviju različitih razina aktivnosti: lokalne aktivnosti u partnerskim zemljama i međunarodne aktivnosti kao mreže.

Skupinu biste također trebali poticati da provedu evaluaciju kako zajedno rade kao međunarodni tim: jesu li učinkovito komunicirali? Jesu li se sve skupine osjećale dijelom mreže? Što su naučile jedne od drugih? Mogli biste također potaknuti skupinu da razmisli o svojoj međukulturalnoj svijesti prije i poslije iskustva umrežavanja. Konačni evaluacijski sastanak koji uključuje sve partnere mogao bi se organizirati unutar projekta. To bi mogla biti prilika za skupinu da evaluira projekt, ali i proslavi svoja postignuća kao tima, a možda i isplanira aktivnosti praćenje zaključaka provedbe i buduću suradnju.

Održavanje kontakta i povratna informacija 3.4.7

Uz sve prethodno opisane ključne elemente: motiviranje, upoznavanje, izgradnju odnosa, utvrđivanje potreba i sposobnosti, pružanje podrške i provedba evaluacije, postoje određeni zadaci ili aktivnosti koje ćete vi, mentor projekta Inicijative mladih, morati stalno provoditi, tj. tijekom čitavog mentorskog procesa. Ti stalni zadaci s jedne strane su vezani uz održavanje redovitog kontakta sa skupinom mladih i s druge uz pružanje povratnih informacija tijekom čitavog procesa inicijative mladih.

„Kritika mentora treba biti konstruktivna... Ne bi mi se sviđalo njezino/njegovo kritiziranje bez prijedloga za poboljšanje."
Palmir (23), Danska

Što se tiče **održavanja kontakta,** ono uključuje stalnu komunikaciju u razmjenu informacija između Vas i članova skupine. Za vas je važno da imate ažurirane informacije o situaciji u skupini, razvoju projekta, odgovore na pitanja koja se odnose na mlade koji provode projekt. Za mlade je također bitno da znaju kada ste dostupni ako se pojavi potreba za mentorstvom.

Vezano uz **povratne informacije,** važno je stvoriti prostor za davanje i primanje povratnih informacija za skupinu mladih i vas kao mentora. Biti u mogućnosti promatrati proces Inicijative mladih sa strane može vam dati priliku za prijenos učinka projektnog procesa skupini/pojedincima kako bi ga koristili i iz njega učili, a time i priliku za podizanje razine svijesti o procesu skupine i omogućavanje da poboljšaju svoj radni učinak. Istovremeno možete upotrijebiti povratne informacije mladih kako biste poboljšali vlastitu mentorsku praksu.

Kako biste povratnu informaciju učinili što produktivnijom i korisnijom, imajte na umu da bi povratna informacija koju dajete trebala biti od pomoći osobi/ama koja/e je prima/ju. Kako bi bila od pomoći, povratna informacija koju dajete skupini ili pojedincima mora biti takva da skupina ili pojedinac: razumije informaciju, može je prihvatiti i učiniti nešto s informacijom. Uvjerite se da povratna informacija koju dajete služi samo potrebama osobe/a koja/e je prima/ju, a ne vašim vlastitim potrebama; u suprotnom bi mogla prouzročiti obrambene reakcije skupine koja je prima što bi teško rezultiralo izmjenama projektnog procesa.

Kako dati povratnu informaciju

PACo SAVJETUJE

- 1. Povratnu informaciju je potrebno dati u vidu specifičnih, vidljivih aktivnosti ili ponašanja te učinka na projektni proces i projektne rezultate.
- 2. Vaše razumijevanje, reakcije i mišljenja vezana uz projektni proces ili specifična ponašanja članova skupine trebaju se predstaviti kao takva, a ne kao činjenice.
- 3. Pobrinite se da se povratna informacija koju dajete odnosi na relevantni uspjeh izvedbe, ponašanje i ishode, a ne na skupinu mladih ili pojedince kao osobe.
- 4. Ako se vaša povratna informacija odnosi na područje uspješnosti izvedbe, tada bi trebala uključivati raspravu o tome što se smatra "visokom", a što "niskom" razinom izvedbe, te o specifičnim ponašanjima koja pridonose ili ograničuju potpunu učinkovitost ili postignuće.
- 5. Kod razgovora o problematičnim područjima pokušajte potaknuti skupinu na otkrivanje načina poboljšanja uspjeha izvedbe te ponudite prijedloge ako je to potrebno. Razgovor bi mogao dovesti do uspostavljanja postupaka ili akcijskog plana za postizanje rješenja.

- 6. Kada dajete povratnu informaciju, trebala bi biti usmjerena na moguća poboljšanja te imati jasnu evaluacijsku svrhu (a ne biti isključivo opisna). Ipak, važno je izbjegavati pojednostavljene prosudbe o "dobrom" i "lošem" te uspostaviti jasne kriterije za procjenu.
- 7. Povratna informacija koju dajete trebala bi se baviti onim pitanjima nad kojima skupina ili pojedinac mogu imati određenu kontrolu, a može uključivati i pokazatelje na koji se način povratna informacija može upotrijebiti za poboljšanje ili planiranje alternativnih aktivnosti.
- 8. Izbjegavajte pojmove koji uzrokuju emocionalne reakcije i obrambeno ponašanje, ali u slučaju ako naiđete na takve reakcije riješite ih sami umjesto da pokušate uvjeravati, raspraviti ili podastrijeti dodatne informacije.
- 9. Povratnu informaciju pružite na način koji odražava prihvaćanje skupine/ pojedinaca kao osobe/a vrijednih truda te prava te osobe na različitost.
- 10. Obično je povratna informacija najučinkovitija ako se daje što je to prije moguće nakon određenog događaja (iako je neke aspekte uspješnosti izvedbe pojedinca bolje raspraviti u četiri oka).

No, kako omogućiti "održavanje kontakta" i "pružanje povratne informacije" u praksi tijekom čitavog procesa? Općenito, ako se primjenjuje mentorstvo, tada se ono odvija u obliku sastanaka između mentora i mladih. To se obično događa na mjestu koje je odabrao mentor (često tamo gdje mentor radi), ili mentoru poznatom mjestu, ili onome kojeg je već koristio. Savjetujemo Vam da se redovito sastajete s mladima kada krene provedba projektnih aktivnosti kako biste vidjeli kako se projekt razvija. Svi ti sastanci pružaju mogućnosti kojima možete pomoći skupini u primjeni zajednički dogovorenih temeljnih pravila (točnost, provjera provodi li se projekt prema rasporedu itd.).

Važno je da sastanci budu neslužbeni kako mentor ne bi izgledao važno već, možda zbog toga što ćete trebati redefinirati parametre, razjasnite svoju ulogu i provjerite jesu li mladi postigli zacrtane ciljeve projekta na učinkovit način. Ovo jednostavno možete učiniti na način da održite sastanak u vašem uredu (ako ga imate) ili bilo kojem drugom uobičajenom mjestu te razgovarate sa skupinom o tome kako projekt napreduje, vidljivo držeći mapu s imenom skupine i naslovom projekta koja odiše službenošću! Ovakav administrativni detalj ne koristi samo za igrokaz, već je dio smjernica učinkovitog mentorstva. Vaša mapa s projektom mora biti ažurna i sadržavati detalje koji prikazuju kako se skupina razvija, kakav je raspored i koje zadatke treba izvesti.

Sastanci stoga predstavljaju mogućnosti dobivanja povratnih informacija od skupine podsjećajući ih što se dogodilo tijekom prvog sastanka kada ste se (mentor i skupina) dogovorili na zajedničko upuštanje u putovanje Inicijativom mladih. Ako ste dogovor formalizirali sporazumom, bit će vam lakše pozvati se na njega te možda redefinirati Vašu ulogu ili, što je važnije, uloge i odgovornosti mladih!

Upamtite da sastanci sa skupinom također mogu biti mogućnost za upravljanje dinamikom i radom s ciljem postizanja njezine povezanosti. Vaš bi cilj, među ostalim, trebao biti izgradnja njihovog samopouzdanja, pružanje pomoći u rješavanju konfliktnih pitanja (ako postoje) te usmjeravanje energije na pozitivne čimbenike projektne skupine i njihovog okruženja.

„Mentor treba pomoći u pružanju informacija, podrške i savjetovanja… Sviđa mi se redovito održavanje sastanaka s mentorom“,
Vytas (22), Litva

Sastanci s mentorom

PACo SAVJETUJE

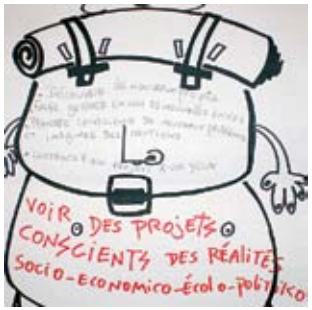
Koju ulogu preuzeti?

- Odredite cilj svakog sastanka
- Facilitirajte raspravu između članova (npr. pitanjima, prijedlozima itd.)
- Postavite pitanja i pustite da članovi odgovore
- Držite red u raspravi
- Vratite skupinu "u red" kada je potrebno
- Pomognite pojasniti značenje određenih intervencija ako se čine zbunjenima
- S vremena na vrijeme izvedite zaključak rečenog ili učinjenog
- Pobrinite se da je skupina uključena u odlučujuće zadatke i raspodjelu zadataka
- Bez sprječavanja mladih u izražavanju različitih stajališta ili mogućih konflikata, usmjeravajte raspravu prema ciljevima sastanka ili provjeravajte ugrožava li tijek sastanka
- Pobrinite se da se sastanak odvija svojim tijekom
- Izvedite zaključke sastanka, na kraju sastanka napravite kratku evaluaciju

Kakav stav zauzeti?

- Pozorno slušajte sve članove skupine
- Poštujte ideje i pojedince
- Prvo pokušajte shvatiti, a zatim biti shvaćeni
- Pružite jednake mogućnosti različitim stajalištima o kojima skupina treba prosuditi i koje treba ispitati
- Nemojte brzati sa zaključcima o članovima i mišljenjima

3.5 Izazovi na putu



Izazovi i problemi u tijeku projekta i mentorskog procesa u određenom se trenutku mogu činiti najvećom katastrofom. Jedino kroz njihovo razmatranje i evaluaciju te katastrofe mogu pomoći u identificiranju tehnika rješavanja problema i stavljanju naglaska na osobni razvoj i učenje.

Zamislite da postoji knjiga na Vašoj polici "Odgovori na sve moguće probleme na koje mladi mogu naići u Inicijativama mladih: vodič za mentora". Kad god bi naišli na prepreku u projektu, pravo rješenje bilo bi Vam na dohvat ruke…, a to bi bilo dosadno, zar ne? No to nije moguće! Ipak, u ovom dijelu ćemo pokušati ponuditi određenu podršku i smjernice za moguće izazove s kojima biste se mogli suočiti.

Rješenja prepreka i dalje bi trebala otkriti projektna skupina sama za sebe uz Vašu podršku i dobro mentorstvo, uz prilagodbu vrlo specifičnim projektnim uvjetima. Doista je očito da kao što su mladi, njihova iskustva, vještine i sposobnosti te okruženje u kojem provode projekt vrlo raznoliki, tako su raznolike i potrebe i prepreke vezane uz njihove projekte.

Međutim, vrlo općenito može se reći da su teškoće u projektu povezane sa samom temeljnom skupinom (npr. motivacijom, svijesti, vještinama, međuljudskim odnosima) ili vanjskim uvjetima (npr. uvjetima u kojima se projekt provodi, promjenama i potrebnim prilagodbama, potrebom za upravljanje odnosima s javnošću, lobiranjem i financijskim resursima). Oboje navedeno zasigurno ima međusobni utjecaj jedno na drugo. Stoga ćemo u tekstu niže detaljnije pogledati koje su moguće prepreke.

Postavljanje projekta... analiza potreba, ciljeva

U mnogim priručnicima za upravljanje projektima naglašava se da projekt počinje idejom. To je važno u onoj mjeri u kojoj se moramo prisjetiti i pobrinuti se da ideje i dalje prvenstveno dolaze od strane mladih. U projektu Inicijative mladih sve započinje s mladima (temeljne skupine), njihovom motivacijom i idejama, a jedna od prvih prepreka s kojima se mladi mogu suočiti je to što jednostavno nema dovoljno ljudi kako bi počeli s realizacijom projekta Inicijative mladih.

Načini pronalaženja novih članova skupine kreativni su i raznoliki onoliko koliko i sami mladi. Postoje primjeri postavljanja oglasa u lokalne novine ili izvođenje uličnih performansi, među ostalim, s ciljem privlačenja pozornosti ostalih ljudi iz lokalne zajednice. Ponekad se na prvom mjestu nalaze dobitak i pozornost, dok drugi put možda želite biti na čisto s time koje su prednosti uključivanja u projekt.

Ono što je mladima možda teško je osnivanje skupine sa zajedničkim razumijevanjem temelja i svrhe projekta te njegovih ciljeva. Često se događa
da u procesu planiranja odmah težimo ka glavnim aktivnostima (koje su puno konkretnije i lakše

ih je smisliti), nego da radije prvo završimo s analizom potreba. Ipak, važno je izbjegavati različita shvaćanja osoba u skupini o tome koji su projektni ciljevi i kako ih postići, a time i zaobići nesporazume u kasnijim fazama projekta. Prije svega, čitava skupina trebala bi uzeti vremena za postavljanje projektnog temelja. Ovdje se djelomično radi o tome da se uzme u obzir to da se motivacije mladih koji postaju dio temeljne skupine projekta dijele te da su slične.

Identificiranje resursa

Nakon definiranja svih vrsti resursa potrebnih za projekt, ljudski resursi (uključujući i one unutar skupine mladih) od najveće su važnosti i imaju prioritet. Tek nakon njih promatramo vanjska sredstva koja su potrebna za projekt.

No, razmislimo na sekundu… što mladi vide kao prepreke?

"Nedostatak znanja, osobito vezano uz financijska pitanja", Baiba (18), Latvija

Uistinu, ako postoje određeni problemi u upravljanju projektom kojih se mladi najviše boje, tada su to financijski aspekti projekta: kako znati sve cijene i izračunati proračun, kako pronaći dostatna sredstva financiranja iz različitih izvora, kako izvješćivati o troškovima i kako biti pravno odgovoran za upravljanje financijama.

Jasno je da je potrebno određeno znanje kako biste bili u mogućnosti identificirati financijska pitanja projekta, a vi, kao mentor, možda već posjedujete neke vještine koje ste stekli prijašnjim iskustvima koje bi mogle pomoći u pružanju podrške mladima u ovom području. Osim toga, za pružanje podrške u financijskim pitanjima projekta važno je uvesti ideju, stoga biste vi mogli biti dragocjen resurs u identificiranju ciljeva i kanala za odnose s javnošću, marketing i (zašto ne) lobiranje za dodatnu financijsku pomoć i upravljanje financijama.

„Jedan od većih problema je nedostatak novaca. Moguće je tražiti podršku različitih zaklada, no projekti obično također zahtijevaju vlastito financiranje“, *Mari (18), Estonija*

Nadalje, mladima bi možda trebala podrška i savjetovanje u pravnim pitanjima. Možda je za projekt potreban najam nekog vrlo skupog materijala ili profesionalne usluge. U tim slučajevima

Upravljanje skupinom i vremenom

U današnjem društvu postoji sveopći nedostatak vremena i stvarnost pokazuje kako su vrlo često one mlade osobe koje započnu projekt Inicijative mladih također uključene i zauzete aktivnostima za mlade, studijem ili poslom. Osim motivacije, pravilna raspodjela uloga često je odlučujući čimbenik količine vremena i truda koje smo spremni posvetiti projektu… Zbog toga su upravljanje skupinom i vremenom postala važna pitanja realizacije projekta.

U početku, kada je ideja svježa, a motivacija visoka, raspodjela zadataka projektnoj skupini ne bi smjela predstavljati teškoću. Iskustvo pokazuje, doduše, da u mnogim projektima poštivanje dogovorene raspodjele zadataka i rasporeda njihove provedbe postaje veliki izazov kako projekt napreduje. Stoga uzimanje ove „realnosti“ u obzir tijekom početnog planiranja raspodjele zadataka i rasporeda provedbe može biti od pomoći.

"Zadatke treba delegirati tako da ne moram sve napraviti sama. No, i onda kada svi imaju zadatak i dalje je važno da se tim osjeća kao tim i da svatko zna svoju ulogu. Da sam ja vođa tog projekta, problem bi mi predstavljalo kako organizirati skupinu i kako biti dobar vođa", *Kadri (18), Estonija*

Ili zašto ne biste identificirali moguće rizike koji se mogu dogoditi kako biste bili spremni prilagoditi se promjenjivim uvjetima?

Skupini bi također moglo pomoći ako s jedne strane kalendar projektnih aktivnosti nije prenatrpan ili predetaljno isplaniran (jer, unatoč dobroj volji, imati vremena za sastanke i posvetiti se projektu primjerice jednom tjedno u stvarnosti može biti vrlo teško), a s druge, vrijeme održavanja sastanaka odredite već u pripremnoj fazi projekta kako bi svi unaprijed mogli organizirati svoje vrijeme.

Što je projektni proces duži, raznolikijih aktivnosti ili je veća temeljna skupina, to postaje važnije imati dobru koordinaciju nad projektom u cijelosti. Po mogućnosti, projektom bi trebao/li koordinirati član/ovi skupine mladih. Slično tome, mentorstvo je još jedno osjetljivo i prilično izazovno pitanje. Ovo bi isto mogla biti tema koja zahtijeva i nalaže podršku i povratne informacije mentora tijekom čitavog projektnog procesa.

"Problem s kojim smo se susreli radeći na mom drugom projektu bio je taj što je jedna osoba preuzela sav posao na sebe te nije dijelila informacije i obveze s drugima. Najteže je to što ta osoba "pati od veličine", ne želi slušati što drugi misle i radi sve kako je njoj po volji", *Jaana (18), Estonija*

Pojavila se prepreka... a što sad?

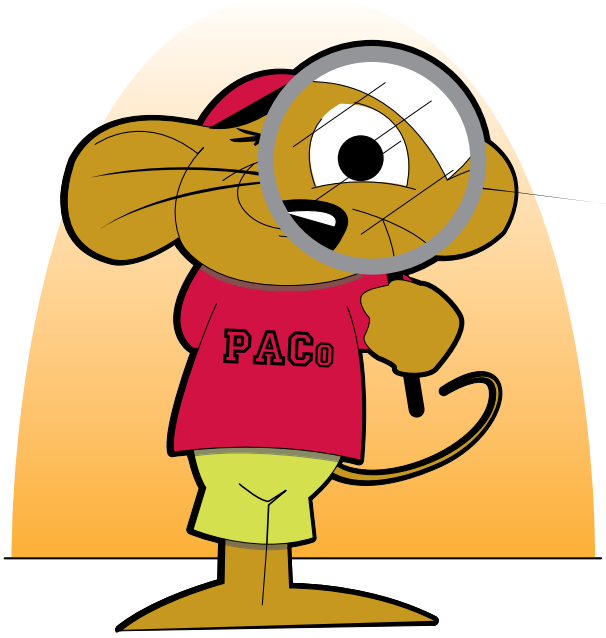
Ovaj se vodič temelji na shvaćanju da projekt mladih za mlade osobe može biti dragocjeno iskustvo čak i ako proces nije tekao glatko i bez problema. Može se dogoditi primjerice da se zacrtani zadaci ne provedu kako su članovi skupine dogovorili te se pojave nesuglasice.

A možda se i određene osobe odluče povući iz projekta te nema dovoljno ljudskih resursa kako bi se projekt priveo kraju. Može se također dogoditi da se usred procesa uključe nove osobe te projekt krene novim smjerom koji baš i ne odgovara onima koji su u projekt uključeni od početka.

U stvarnosti projekt se od početka planira bez razmišljanja o potencijalnim promjenama koje se mogu dogoditi tijekom projektnog procesa. Tako se može dogoditi da su u nekim situacijama nesuglasice prilično velike te da ste skupini potrebni kao medijator kako biste pomogli facilitirati evaluaciju trenutne situacije i planiranje koraka koje ubuduće treba poduzeti.

No, ne paničarite! Upamtite da su prepreke često dobra iskustva koja mogu zbližiti skupine i koja služe kao izazov njihovim sposobnostima rješavanja problema.

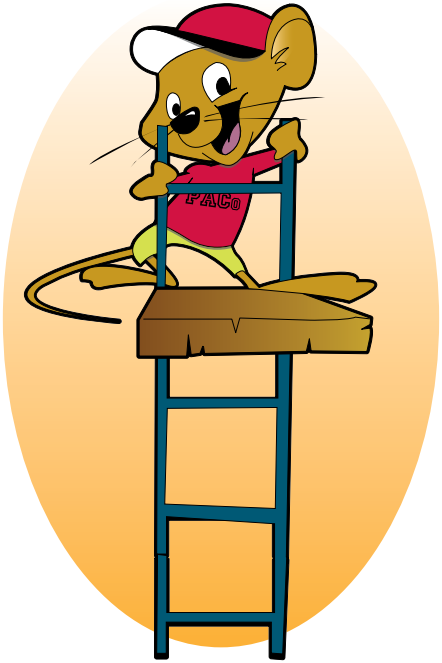
Promatrajući probleme, do sada se može činiti kako je postavljanje Inicijative mladih prilično riskantan posao… pa srećom u stvarnosti projekt čini nešto više, kako vodič navodi. Istaknuvši neka od pitanja koja predstavljaju izazov procesu u mnogim projektima Inicijative mladih, očigledno je da ne postoje rješenja „krojena po mjeri". Ponavljamo kako se rješenja često temelje na vrijednostima i stavovima osoba koje su uključene. Stoga možda odlučite da kroz vaše iskustvo u različitim mentorskim projektima stvorite vlastitu zbirku dobih i onih ne tako dobrih praktičnih rješenja i alata za rješavanje problema. A zatim ih stavite na policu s knjigama kao podsjetnik na ono što ste naučili iz vaših prethodnih iskustava kada Vam zatreba u budućnosti…


PACo

4. POVEĆANJE BRZINE

ZA SUDJELOVANJE MLADIH

sud-
je-
lovanje



U motivaciji Europske komisije da odabere "aktivno sudjelovanje" kao prioritet Inicijativa mladih jasno prepoznaje vrijednost koja će omogućiti mladim ljudima da postanu aktivni građani te također daje konkretan odgovor na jednu od glavnih tema Bijele knjige o politici za mlade. Spomenutom akcijom uveden je nov pristup aktivnostima za mlade kako bi se jamčilo najveće moguće sudjelovanje mladih, kako na lokalnoj tako i na međunarodnoj razini.

Kada govorimo o sudjelovanju mladih, koristimo različite pojmove: "sudjelovanje", "uključivanje", "aktivno sudjelovanje", "proaktivno sudjelovanje", itd. U ovom tekstu nećete naći nove definicije sudjelovanja, već neke od misli i pristupa vezanih uz tu temu. Kako kao mentor možete pridonijeti povećanju aktivnog sudjelovanja svake pojedine mlade osobe u aktivnostima koje se provode unutar projekata Inicijative mladih? Kako možete potaknuti mlade ljude da uključe svoju lokalnu zajednicu u realizaciju svojeg projekta? U ovom ćemo vam poglavlju pomoći da prepoznate osobne i društvene dimenzije sudjelovanja mladih, te što vi, kao mentor, možete učiniti kako biste vodili proces sudjelovanja u Inicijativi mladih.

4.1 Učenje sudjelovanja

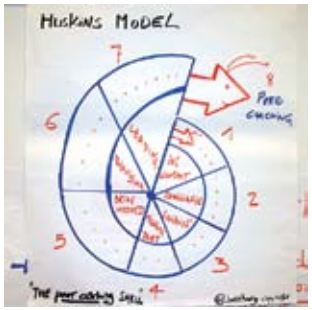
Kada govorimo o sudjelovanju mladih u Inicijativama mladih, tada govorimo o dvije različite dimenzije sudjelovanja: sudjelovanju na osobnoj razini te sudjelovanju na razini zajednice.

Prva se dimenzija, **sudjelovanje na osobnoj razini,** odnosi na potencijal mladih ljudi da donose odluke u svakoj od faza projekta. Radi se o poticanju mladih ljudi da preuzmu odgovornost za svoje postupke, a s vremenom i za svoje živote, te se stoga odnosi na osobni razvoj mlade osobe.

Druga se razina, **sudjelovanje na razini zajednice,** odnosi na doprinos mladih ljudi zajednici (lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj ili međunarodnoj), u smislu ideja i energije. Govorimo o davanju glasa mladima, a time i o nekoj vrsti moći u društvu. Tako se ona odnosi na društveni razvoj mladih osoba.

Kako bi se osiguralo aktivno sudjelovanje mladih ljudi u Inicijativama mladih, važno je uzeti u obzir obje dimenzije njihovog sudjelovanja. Upravo tu uloga mentora u pružanju podrške konkretnim inicijativama mladih (kako na pojedinačnoj tako i na grupnoj razini) igra odlučujuću ulogu.

4.1.1 Osobni razvoj kroz progresivno sudjelovanje



Yudjelovanjem u Inicijativama mladih jasno se potiče osoban razvoj mladih ljudi koji uče kako donositi odluke te kako biti autonoman.

John Huskins (1996) opisuje različite stupnjeve sudjelovanja u donošenju odluka koje za sobom povlače različite razine osobnog uključenja mladih osoba u aktivnosti mladih. Ovaj pristup nazvan "Model za razvoj projekta" ("Curriculum Development Model" (CDM)) može se primijeniti na proces progresivnog uključivanja mladih ljudi u vodstvo Inicijative mladih, od zavisnosti do nezavisnosti grupe u realizaciji projekta (u donošenju odluka, odgovornosti, autonomiji).

Prikazat ćemo sudjelovanje mladih ljudi pomoću slike školjke koja je podijeljena u sedam progresivnih etapa (vidi sliku lijevo). Svaki od krugova spirale odgovara ovoj progresiji u sedam etapa, što znači da će se proces neprestano ponavljati u beskrajnoj spirali poučavanja. Huskins je to objasnio na sljedeći način: tijekom etapa od 1 do 4 vi ste kao mentor prvenstveno tu "za" mlade ljude, u etapi 5 dolazi do značajne promjene kada počinjete djelovati "s" njima, u etapi 6 mladi sami vode aktivnosti, a u etapi 7 je "na" njima da preuzmu vodstvo ili kolegijalno poučavanje na sebe.

Nadalje, dodali smo još jednu etapu Huskinsovom modelu: etapa 8 bi bila kada bi mladi, nakon sudjelovanja u Inicijativi mladih, sami postali mentori drugim mladim ljudima koji rade na razvoju projekata.

Primjer modela za razvoj projekta (Curriculum Development Model)

Etapa 1 prvi kontakt

Mladi ljudi testiraju svog budućeg mentora: što nam ova odrasla osoba može ponuditi? Možemo li mu/joj vjerovati? *Primjer: grupa vam predstavlja svoju ideju organiziranja umjetničke galerije, zanima ih hoćete li im pomoći te u kojoj biste mjeri bili uključeni u projekt.*

Etapa 2 upoznavanje

Grupa i mentor se postupno upoznaju, uče o samoj ideji projekta, bave se jedni drugima: započinje dijeljenje i povjerenje! *Primjer: grupa i vi redovito započinjete sastanak razgovarajući o detaljima projekta, dijeleći ono što jedni drugima možete ponuditi…*

Etapa 3 druženje

Grupa i mentor grade odnos, razjašnjavaju očekivanja s obje strane, slažu se oko uloga i odgovornosti, postavljaju pravila suradnje i komunikacije. *Primjer: redovno s povjerenjem razgovarate s grupom; kažete im da očekujete od njih da su odgovorni za projekt i za sebe same, grupa vam kaže da očekuju od vas da ih savjetujete u slučaju različitih mogućnosti i načina te da ste na raspolaganju ukoliko se pojave problemi, ali da ne preuzmete ulogu voditelja projekta. Mladi ljudi počinju iznositi mišljenja kako postaviti galeriju, testiraju ideje te traže vaše odgovore…*

Etapa 4 sudjelovanje

Mladi ljudi se upoznaju s procesom sudjelovanja baveći se projektnim aktivnostima koje su se razvile iz njihovih interesa i potreba. *Primjer: otvorenje galerije ste uglavnom vi organizirali temeljeći ga na idejama i mišljenjima grupe. Mladi sudjeluju u otvorenju te započinju prikupljati ideje za daljnji razvitak galerije…*

Etapa 5 uključivanje

Mladi počinju aktivno sudjelovati u planiranju i provođenju aktivnosti, mentor ostaje u pozadini, ali je uvijek dostupan u slučaju da ga/ju se pita za savjet ili podršku. *Primjer: grupa je odgovorna za planiranje i organizaciju sljedeće izložbe, naprave raspored za sljedeće mjesece, rasprave s vama teme za sljedeće izložbe te na kraju sami donesu odluku; traže vas da im pomognete u traženju kontakata mladih umjetnika iz susjedstva, sakupljaju ideje kako promovirati sljedeće otvorenje te ih dijele s vama…*

Zašto "kolegijalno učenje" unutar Inicijative mladih?

"Konzultacije s ljudima koji su već sudjelovali u Inicijativi mladih meni bi i mojoj grupi pomogle da još bolje realiziramo naš projekt."
Gintaras (20), Litva

Kolegijalno je učenje, tj. učenje od kolega ili vršnjaka, važan alat koji se koristi u Inicijativama mladih kako bi se razvio učinkovit sustav poučavanja bez utjecaja odraslih osoba koje rade s mladima. Mladi ljudi vode projekt od početka do kraja te izvlače dobit iz podrške iskusnijih kolega; to je ono što se može nazvati kolegijalnim poučavanjem. Promoviranje kolegijalnog poučavanja te njegovo korištenje kao obrazovnog pristupa je zanimljivo iz različitih razloga: jeftino je, podržava sudjelovanje mladih kroz neformalno obrazovanje te smanjuje barijere između mentora i mladih u smislu olakšavanja razumijevanja i komunikacije kroz neposrednost. Ukoliko ste sudjelovali u procesu projekta Inicijative mladih, tada vršnjacima možete ponuditi blisku podršku, budući da ste već iz vlastitog iskustva upoznati s procesom Inicijative mladih. ▶

▶Drugi mladi ljudi učili bi iz vašeg iskustva. Vaša uloga ne bi bila da im govorite kako da provedu projekt, već da ih saslušate, podijelite iskustva i vidite kako možete pridonijeti grupi vlastitim iskustvima.

Postati mentor može biti izazov, ali istovremeno i velika mogućnost za nastavak učenja i dijeljenja iskustva. Podrška projekata Inicijative mladih može postati proces učenja o životu i vama samima. Zahvaljujući vlastitom iskustvu možete poučavati svoje vršnjake na "nevidljiv" način, a prepuštajući grupi da vodi projekt onako kako želi; točno ono što ste vi željeli kada ste imali vlastitog mentora!

Kao i u svakom drugom procesu, možete se susresti s neočekivanim preprekama i teškoćama tijekom gore opisanih etapa, ali to će vas iskustvo osnažiti te ćete biti ponosni što u praksi možete primijeniti znanje stečeno u vlastitom projektu, kako biste pomogli novoj grupi u realizaciji njihove vlastite Inicijative mladih. ▶

Etapa 6 organiziranje

Mladi ljudi preuzimaju odgovornost za planiranje i vođenje aktivnosti, sami organiziraju aktivnosti; mentor se postupno udaljuje od grupe, ali je uvijek tu ukoliko je potreban. *Primjer: grupa provodi istraživanje u lokalnoj zajednici kako bi pronašla potencijalne umjetnike koji bi se uključili u nadolazeće izložbe, dizajniraju pozivnice za sljedeće otvorenje te ih dijele po susjedstvu, pripremaju prostor galerije (scenografija, svjetla, itd.), odgovorni su za proračun (kupnja materijala, računi)…*

Etapa 7 vođenje

Mladi ljudi su potpuno neovisni u donošenju odluka te u svojim postupcima, preuzimaju vodstvo ili se bave kolegijalnim poučavanjem: mentor im više nije potreban! *Primjer: grupa preuzima potpunu odgovornost za pripremu i otvorenja nadolazećih izložbi (podjela zadataka, kontakti s umjetnicima, kontakti s lokalnom zajednicom, vođenje proračuna, međusobna podrška…) te za evaluaciju cijelog projekta i pisanje završnog izvješća. Preuzimaju odgovornost za druge, kao i sa sebe; na vama je da grupi kažete doviđenja!*

Etapa 8 kolegijalno poučavanje

Nakon etape vođenja mladi su spremni preuzeti ulogu kolegijalnog poučavanja temeljeći ju na vlastitom znanju, vještinama i iskustvu koje su stekli tijekom procesa sudjelovanja u Inicijativi mladih. To je razlog uključivanja ove važne sljedeće etape u model i kružni oblik školjke. *Primjer: tijekom posljednje izložbe neki su od posjetitelja predložili da bi bilo dobro uključiti starije osobe u aktivnosti kako bi im se prikazala moderna umjetnost te kako bi se usporedila gledišta različitih dobi, a time i promoviralo međugeneracijsko razumijevanje. Mlado vodstvo umjetničke galerije hrabri ih da dodatno razviju ideju i prijave se Inicijativi mladih kako bi dobili novčanu pomoć. Nude pomoć novoj grupi mladih u procesu prijave kao i u pripremi i provođenju njihove Inicijative mladih, ukoliko bude potrebno.*

(Model prilagođen prema CDM-u, John Huskins, 1996)

Vjerujemo u ovaj proces postupnog sudjelovanja unutar pristupa donošenja odluka budući da on osigurava razvitak autonomije mladih ljudi. No više od svega vjerujemo u princip uključivanja mladih od samog početka. Trebate uključiti grupu u cjelokupan proces, od samog početka do kraja, kako biste im dali osjećaj vlasništva. Na etape od 1 do 4 se ne treba u svakom slučaju gledati kao na djelovanje "za" mlade (kao što tvrdi Huskins), već "s" mladima, ukoliko ih se postupno hrabri da preuzmu odgovornost. Taj pristup znači da se projekt ne provodi za mlade, čak niti s njima, već da ga oni provode sami.

Ovaj se model može koristiti kako bi se pribavili dokazi o promjeni mladih u učenju i ponašanju koji su nastali kao rezultat provođenja Inicijative mladih. Unatoč tome na njega se ne treba gledati kao na strog i jedinstven model postupnog sudjelovanja u projektima mladih. Ne trebaju sve grupe koje sudjeluju u Inicijativi mladih slijediti sve etape po redu koji je gore predstavljen. Dok se etape od 1

do 3 (od "prvog sastanka" do "socijalizacije") primjenjuju na sve grupe mladih ljudi, etape od 4 do 7 ("sudjelovanje" do "vođenje") razlikuju se ne samo među pojedinim grupama, već i među pojedincima unutar grupe.

Na primjer, jedna grupa kao cjelina mogla bi skočiti s "druženja" na "uključivanje" (budući da su općenito gledano dovoljno samostalni da planiraju i organiziraju projektne aktivnosti), ali unutar grupe može postojati jedna ili više osoba koje još uvijek trebaju proći etapu "sudjelovanja", dok drugi mogu ići izravno na "organiziranje" ili čak "vođenje" (na primjer, voditelj mladih s velikim iskustvom u vođenju projekata).

Očito je da započinjanje na jednoj ili drugoj etapi progresije ovisi o stupnju samostalnosti/nesamostalnosti mladih u određenoj Inicijativi. Trebate paziti na svaku osobu posebno kako biste osigurali da svi napreduju unutar njegove/njezine razine sudjelovanja. Cilj nije da sve grupe aktivno sudjeluju na istoj razini, već da svatko napreduje sukladno njegovoj/njezinoj osobnoj situaciji kao polazištem. Svaka grupa je svemir za sebe i treba se "poučavati" uzevši u obzir posebnosti njezinih članova.

▶ Željet ćete da projekt uspije, budući da će uspjeh grupe biti također i Vaš uspjeh!

"Ukoliko bih započela i realizirala projekt unutar Inicijative mladih, željela bih podršku temeljenu na konkretnim i praktičnim primjerima. Željela bih nekoga tko je sudjelovao u Inicijativi mladih i tko nam može reći kako su to radili, koliko ima papirologije i koliko su vremena trošili na nju. Nekoga tko nam može reći je li projekt dobar ili ne te kako da praktično radimo s njime."*Pia (20), Finska*

Društveni razvoj kroz sudjelovanje zajednice 4.1.2

Inicijative mladih otvaraju kanale za aktivno sudjelovanje ne samo grupe koja sudjeluje u Inicijativi, već i unutar lokalne zajednice ili čak na međunarodnoj razini.

Društveni se razvitak mladih može ojačati sudjelovanjem u Inicijativi mladih u smislu njihovog uključenja u nju te kroz priznanje koje dobivaju od lokalne zajednice. Inicijativa mladih može se razviti unutar male ili velike zajednice: na lokalnoj razini među stanovnicima grada, na nacionalnoj razini među stanovnicima nekoliko regija ili na europskoj razini povezujući zajednice iz različitih zemalja. U svakom kontekstu možemo prepoznati stupanj društvenog sudjelovanja koristeći različite pokazatelje koji nam pomažu izmjeriti stupanj uključenja mladih osoba u danoj zajednici.

Uistinu postoje različite razine sudjelovanja u lokalnoj zajednici. Sljedeća skala će nam pomoći u razumijevanju **koraka sudjelovanja zajednice** u društvu putem Inicijative mladih.

↙ Razine sudjelovanja

Uzet ćemo primjer Inicijative mladih koju organizira "studentska organizacija" za druge mlade u lokalnoj zajednici. Ideja projekta je organizirati kazališnu predstavu na temu "svi različiti, svi jednaki" koja cilja na mlade ljude te promiče toleranciju i europsku svijest.

Nesudjelovanjem opisujemo kada mladi ne sudjeluju u aktivnostima od društvenog I kulturnog utjecaja u zajednici. *Primjer: mladi iz lokalne zajednice ne sudjeluju u kazališnoj predstavi koju organizira "studentska organizacija" budući da nisu obaviješteni o njoj, ne zanima ih kazalište ili ne mogu platiti ulaznicu.*

Do manipulativnog sudjelovanja dolazi kad sudjelovanje mladih koristi netko drugi (društvo, osobe koje rade s mladima, mentori…) u vlastite svrhe, koje su često sakrivene iza drugih ciljeva. *Primjer: nekoliko imigranata iz susjedstva je pozvano da glumi u predstavi "svi jednaki, svi različiti". Ravnatelj lokalne škole, koji nedavno nije prihvatio prijavu za upis jedne muslimanke, također je pozvan. U stvarnosti bi vodstvo kazališta voljelo da on dobije otkaz te je njihov cilj da skrene pažnju na taj slučaj putem kazališne predstave. U toj situaciji mladi imigranti sudjeluju u aktivnosti bez da su svjesni njezine skrivene svrhe.*

Razina sudjelovanja je kada mladi odluče sudjelovati u konkretnoj aktivnosti kroz svoju prisutnost. *Primjer: za vrijeme kazališne predstave "svi jednaki, svi različiti" grupa mladih iz susjedstva odluče sudjelovati kao publika. U ovom slučaju mlada publika koja je sudjelovala u predstavi nije bila uključena u pripreme i implementaciju događanja.*

Korak savjetodavnog sudjelovanja je kada mladi odluče sudjelovati u konkretnoj aktivnosti kroz svoju prisutnost. *Primjer: za vrijeme kazališne predstave "svi jednaki, svi različiti" grupa mladih iz susjedstva odluče sudjelovati kao publika. U ovom slučaju mlada publika koja je sudjelovala u predstavi nije bila uključena u pripreme i implementaciju događanja.*

DO aktivnog sudjelovanja dolazi kada mladi ljudi iz zajednice doprinose projektu vlastitim idejama i sami odlučuju, uključeni su u donošenje odluka te imaju odgovornost prema projektu i ostalim članovima grupe. *Primjer: grupa mladih iz susjedstva organizira zajedno sa "studentskom organizacijom" kazališnu predstavu dijeleći odgovornost u smislu priprema, implementacije te evaluacije uspješnosti predstave u danoj zajednici.*

Općenito je slučaj da što je viša razina sudjelovanja, to je veća motivacija zajednice da doprinese projektu. Bez obzira koja ciljna skupina iz susjedstva sudjeluje u postignuću Inicijative mladih, treba joj dati mogućnost da sama odlučuje i doprinosi projektnim aktivnostima svojim znanjem, iskustvima i kompetencijama.

Općenito je slučaj da što je viša razina sudjelovanja, to je veća motivacija zajednice da doprinese projektu. Bez obzira koja ciljna skupina iz susjedstva sudjeluje u postignuću Inicijative mladih, treba joj dati mogućnost da sama odlučuje i doprinosi projektnim aktivnostima svojim znanjem, iskustvima i kompetencijama.

Kada poučavate u Inicijativi mladih, trebate imati na umu da postoji neprestana potreba za otkrivanjem potreba i kompetencija, kako središnje grupe (vođa mladih) tako i ciljane grupe (zajednice), kao i za ispitivanjem vaše vlastite pozicije prema uključivanju mladih, ovisno o stupnju autonomije koji su grupa i zajednica dosegli korak po korak. Bitno je ne zamijeniti središnju ili ciljanu grupu ukoliko nisu kompetentni, već im pomoći da osvijeste što je potrebno u svakoj etapi projekta te ih podržati u razvoju novih vještina.

Planiranje puta od lokalnog do europskog 4.1.3

Sudjelovanje: lokalno ili europsko? Zasigurno svi mladi ljudi nemaju iste mogućnosti i prilike da sudjeluju na jednakoj razini. Vaša uloga kao mentora je da prepoznate maksimum pojedinačnih razina sudjelovanja i podržite njihov postupan razvitak. Nije važno hoće li mlada osoba dostići najvišu razinu "vođenja ili kolegijalnog poučavanja" (kao što je opisano u etapi 8 modela školjke) niti je važno da dosegnu visok europski utjecaj, već je važno da stvorite samopouzdan prostor za učenje za svaku mladu osobu i svaku grupu.

Za aktivno sudjelovanje mladih u društvu potreban je kako osobni tako i društveni kontekst sudjelovanja predstavljen u ovom poglavlju. Osobni razvitak temelji se na učenju vještina potrebnih za sudjelovanje te na donošenju odluka unutar same grupne inicijative. Društveni razvitak bavi se sudjelovanjem i preuzimanjem odgovornosti unutar zajednice. Dobra ravnoteža između oba aspekta, tj. s jedne strane iskustva učenja mlade osobe kao pojedinca te mladih ljudi kao tima, te s druge strane utjecaja projekta na zajednicu, doprinijet će visoko kvalitetnoj Inicijativi mladih.

Vođenje Inicijative mladih daje mladim ljudima iskustvo "aktivnosti" djelovanjem i reagiranjem na općenite europske brige na lokalnoj razini, pruža im osjećaj ponosa zbog ostvarenja nečega pozitivnog na lokalnoj razini te, kao moguću posljedicu toga, osjećaj da žele nove izazove poput početka suradnje na međunarodnoj razini.

Učiti kako biti građanin kroz lokalnu Inicijativu mladih, ali posebice kroz međunarodno iskustvo, je prvi korak u postupnoj internalizaciji zajedničkih odgovornosti postajanja građaninom, ne samo naše regije ili zemlje, već i Europe i svijeta.

4.2 Uvjeti putovanja za sudjelovanje

Razmišljajte o Inicijativi mladih kao o putovanju "cestom sudjelovanja". Vi ste mentor i vozite "mentorski bi-cikl" s grupom mladih koji rade na projektu Inicijative mladih. Vozite iza njih, ne preblizu, ali niti predaleko. Dovoljno daleko da niste previše prisutni na njihovom putu, ali dovoljno blizu da ste ovdje kada god je to potrebno. Uz cestu će vam na raspolaganju biti različita "odmorišta". Putovanje bi moglo biti prilično dugačko te stoga možete odlučiti kada i gdje da stanete kako biste obnovili energiju za nastavak putovanja. Kako biste podržali grupu s kojim se vozite, energiju možete dati u obliku povećanih ↘ kompetencija koje su potrebne da biste nastavili (znanje o cesti koju pratite, društvene vještine kako biste komunicirali s ljudima na putu, itd.), u obliku ↘ mogućnosti ili resursa potrebnih na putovanju (hrana i piće, karta, itd.) ili u obliku ↘ motivacije kako biste nastavili do kraja (izazovi, entuzijazam, itd.).

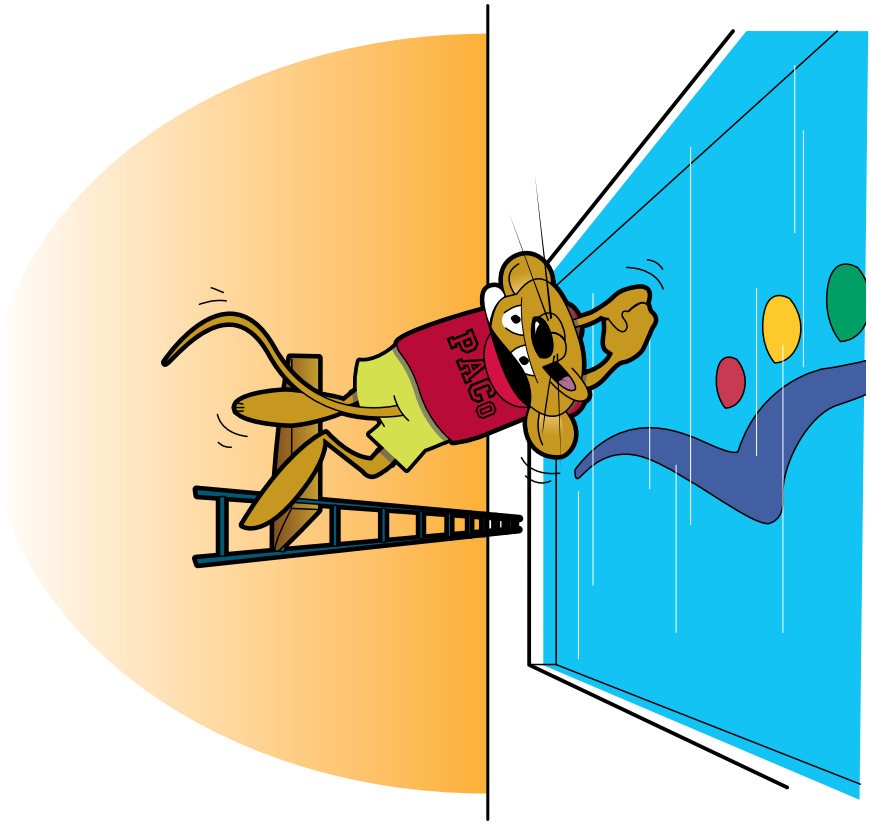
Ova se tri elementa smatraju glavnim uvjetima za sudjelovanje u Inicijativi mladih:

- Kompetencije: znanje, vještine i stavovi kako bi se sudjelovalo i donosilo odluke.
- Mogućnosti: snaga da se donesu odluke te resurse učini dostupnima.
- Motivacija: spremnost da se preuzme aktivna uloga u životu zajednice.

U projektima Inicijative mladih kombinacija gore spomenutih uvjeta razlikuje se u svakoj fazi procesa. Zbog toga je dobro gledati na sudjelovanje mladih kao na dugotrajan proces tijekom kojeg će mladi ljudi steći iskustvo sudjelovanja, razviti kapacitet da sudjeluju, a njihova motivacija za sudjelovanjem će i dalje rasti. Vaša uloga kao mentora treba težiti povećanju razine sudjelovanja mladih tako što ćete raditi u tri smjera: pratiti proces osobnog razvitka mladih ljudi, otvoriti im različite mogućnosti i prilike kako bi stekli iskustvo sudjelovanja, te ohrabriti mlade da zauzmu aktivnu ulogu u svome životu.

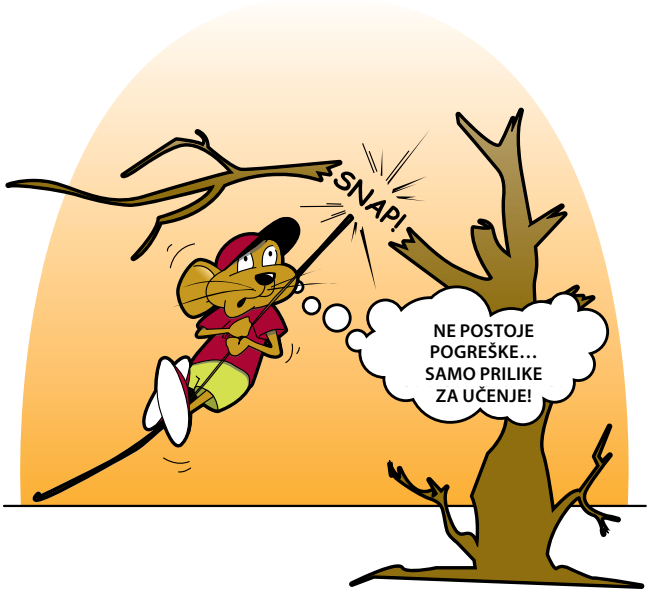
↘ "Aktivno sudjelovanje je kada svi mladi ljudi sudjeluju i aktivni su u projektu. Kad bih imala neku ideju, ne bi mi se svidjelo da mi moj mentor okrene leđa te da me ne sasluša ili me ne razumije.
Miriam (17), Malta

Vraćajući se modelu razina sudjelovanja, znači različitom uključivanju ljudi u stvaranje i provođenje odluka koje utječu na njihov život, Inicijative mladih bi trebale biti u samom vrhu sudjelovanja budući da su ti projekti pripremljeni, vođeni i ocijenjeni od strane mladih. U stvarnosti mladi obično ne sudjeluju na istoj razini sudjelovanja od početka do kraja procesa u Inicijativi mladih. No još uvijek ima načina da i kao mentor podržite svaku grupu prema autonomiji i sudjelovanju mladih, bez obzira na kojoj se razini sudjelovanja ona najugodnije osjeća. Ponovno treba naglasiti da individualan pristup treba prilagoditi određenoj grupi u konkretnoj situaciji.


PACO

pra-
ksa

5. DOBRI PRIMJERI IZ PRAKSE I JOŠ VIŠE



U ovom ćete poglavlju naći europski kaleidoskop sedam različitih primjera projekata iz sedam europskih zemalja. Ove priče govore o različitim projektima i iskustvima mentora. Upoznat ćete različite grupe mladih iz različitih sredina, s vrlo različitim idejama te također s vrlo različitim potrebama. Ova mala kompilacija primjera pokazuje vrlo široku raznolikost projektnih mogućnosti te mogućih situacija u kojima se mogu naći mentori.

Ljudi koji su savjetovali i podržavali sljedeće grupe susreli su mlade ljude u različitim fazama njihovih projekata. U tim predstavljenim slučajevima, kada je podrška bila više sporadična, naći ćete opis primjera skiciranih s gledišta promatrača te pisanih u trećem licu, kako bi se komentirali mogući uspjesi, ali i pogreške i porazi. U drugim slučajevima, u kojima je mentor grupe bio prisutan kroz cijeli proces, primjer je opisan iz perspektive mentora.

Prije nego što počnete s čitanjem, predlažemo da imate na umu različite metode sudjelovanja koje smo predstavili u prošlom poglavlju. Temeljeći se na tome, razmislite u kojem su trenu postignuti ciljevi podrške najviše razine sudjelovanja, kako mladih ljudi koji sami vode projekt tako i mentora koji podržava grupu samo kao savjetnik.

5.1 Razglednica iz Poljske: "Naših nekoliko minuta"

napisala Milena Butt-Pośnik

Ideja projekta

Grupa mladih ljudi iz gradića na jugoistoku Poljske pripremila je projekt nazvan "Naših nekoliko minuta". Naslov se odnosi na osjećaj koji su imali, da kao grupa imaju jako malo vremena da naprave nešto zajedno prije nego što postanu "odrasli", opterećeni poslom, odgovornostima te osobnim obvezama u životu.

Gradić u kojem žive ne nudi mnogo mogućnosti za provođenje slobodnog vremena izvan kuće i škole. Stopa nezaposlenosti veoma je visoka i obitelji mladih ljudi koji su pripremili ovaj projekt imaju ekonomske i društvene teškoće. Svi inicijatori projekta su učenici iste srednje škole gdje su stvorili "Učenički klub neovisnih umjetnosti". Glavni cilj ovog kluba bio je da stvori prostor za samorazvitak te aktivnosti koje mogu konkurirati gledanju televizije i ljenčarenju.

Kao što su rekli, svi mogu biti članovi njihovog kluba: voljeni ili nevoljeni, premršavi ili predebeli, veliki i mali, talentirani i oni koji to nisu, sretni ili nesretni, marljivi ili lijeni učenici. Željeli su stvoriti "svijet alternativa" gdje će se moći izraziti. Ideja u vidu projekta Inicijative mladih došla je kao potreba za daljnjim razvojem njihovog kluba te je motivirala druge mlade ljude da otkriju svoje talente i skrivene želje. Dakle, ideja se pojavila kao potreba da izvuku ljude iz njihovih životnih kutaka.

Inicijatori

Najaktivniji članovi "Kluba neovisnih umjetnost" došli su na ideju sudjelovanja u Inicijativi mladih. Ukupno devet mladih ljudi, u dobi od 14 do 25 godina, stvorilo je projekt. Budući da nisu imali iskustva u pripremi projekata te prijavama za novčanu pomoć, knjižničar iz njihove srednje škole ponudio im je podršku i pomoć u stvaranju i pisanju projekta. Školska knjižnica bila je mjesto na kojem se grupa najčešće sastajala.

Ovi su mladi ljudi već od prije bili poznati u svojoj lokalnoj zajednici, budući da su organizirali večeri poezije, izložbe, proslave Valentinova te razne aktivnosti s osobama s invaliditetom iz njihova gradića. Ravnatelj škole je zajedno s učiteljima pomogao grupi da kreira i pošalje projekt nacionalnoj agenciji za Mlade u Poljskoj. Održali su 14 sastanaka prije nego što je prijava bila spremna za slanje.

Raspored i metodologija

Projekt je planiran na pet mjeseci, ali je kasnije produljen zbog promjena u programu te zbog promjena unutar grupe mladih.

Tijekom prvog mjeseca započele su pripreme i prve aktivnosti. Upitnik čiji je cilj bio prepoznati opće

potrebe i interese mladih, a nije mogao biti realiziran zbog nedostatka novca, bio je napravljen i podijeljen mladima iz gradića. Rezultati su pokazali četiri glavna

područja rada: umjetnost, arhitektura, elektronika i računala te strani jezici.
Prva je faza bila puna entuzijazma. Mladi su bili vrlo motivirani i sretni što su uspjeli dobiti stipendiju. Suradnja sa školom bila je odlična, kao i suradnja unutar grupe inicijatora. Školski savjetnik, koji je preuzeo ulogu mentora mladih, učinio je puno toga za grupu, uz to što je bio kontakt osoba za suradnju s nacionalnom agencijom.

Tijekom drugog mjeseca započela je implementacija. Tada su se pojavili i prvi problemi: konflikt između koordinatorice i savjetnika. Grupa inicijatora je ulogu koordinatorice projekta dodijelila mladoj pjesnikinji. Jednog je dana koordinatorica nazvala nacionalnu agenciju sa žalbom da savjetnik previše utječe na projekt te da ne dopušta mladima da djeluju slobodno, kao što bi trebali sukladno principima Inicijativa mladih. Prvi telefonski razgovor koji je nacionalna agencija obavila sa savjetnikom i drugim članovima grupe pokazala je drugačije shvaćanje problema. Grupa je obećala da će eventualne probleme prvo raspraviti unutar sebe te naći zajedničko rješenje.

Nacionalna je agencija, kao mentor, provela sljedeća tri koraka:

Prvi korak: e-mailovi i telefonski razgovori

Za nekoliko je dana nacionalna agencija dobila pismo od grupe u kojem ju obavještavaju o promjeni koordinatora projekta. Istoga dana nacionalna agencija prima pismo od koordinatorice da je zbog manipulacija savjetnika grupa bila prisiljena odbiti ju kao koordinatoricu projekta. Telefonski razgovor s obje strane te medijacija među njima nije do kraja razjasnila situaciju. U ovoj fazi se činilo da je glavni razlog konflikta savjetnikovo uključivanje.

Drugi korak: sastanak s cijelom grupom u uredu nacionalne agencije

Budući da su informacije bile kontradiktorne, pozvali smo cijelu grupu u nacionalnu agenciju na sastanak kako bismo raspravili moguće solucije. Grupa je nastupila jedinstveno protiv koordinatorice, budući da su je doživjeli kao izdajnika jer je obavijestila nacionalnu agenciju o konfliktu. Korištene su različite metode kako bi se prepoznao izvor konflikta unutar grupe te kako bismo našli moguće rješenje. Raspravljali smo o motivaciji članova grupe da zajedno rade te smo raspravili posljedice mogućih rješenja. Na kraju je grupa dogovorila kompromis da daju još jednu šansu koordinatorici. U ovoj se fazi činilo da je glavni razlog konflikta odnos između grupe i koordinatorice, budući da grupa nije željela da ih koordinira osoba koju ne poštuju i kojoj ne vjeruju. Savjetnik nije bio prisutan na ovom sastanku. Svi članovi grupe imali su vrlo dobro mišljenje o ulozi savjetnika te o važnosti pomoći koju im on pruža u njihovom akcijskom planu.

Treći korak: sastanak s cijelom grupom u njihovom gradu

Koordinatorica nije ispunila ono što je bilo dogovoreno kompromisom te je grupa tražila daljnju podršku. Prvi razgovori s koordinatoricom su pokazali da je osjećala ogroman pritisak jer ju se promatra te zbog nedostatka povjerenja od strane članova grupe. Grupa je odlučila da bi zbog otežane

komunikacije te količine prisutnih emocija bilo bolje da aktualna koordinatorica preuzme odgovornost koordinacije jednog dijela, a ne cijelog projekta. Savjetnik nije bio prisutan na sastanku.

Rezultati projekta

Projekt je ispunio svoj cilj: mladi su ljudi stvorili prostor za svoje talente i kreativnost. Gradić je postao mjesto na kojem su mladi mogli bolje provoditi svoje slobodno vrijeme. Sve aktivnosti koje su planirane u rasporedu su i ostvarene. No, prva koordinatorica je napustila grupu i nikada se nije vratila, pa načelo da svatko može biti aktivni član Kluba nije ostvareno.

Mentorski pristup

S mojeg stajališta, kao jake točke mentorskog pristupa navela bih sljedeće: ozbiljno shvaćanje problema, postavljanje granica, osiguravanje da mladi sami donose odluke, predlaganje mladim ljudima alternativna rješenja te analiza koristi i nedostataka danih strategija; zajedničko sučeljavanje sa središtem problema (sukoba) i ostavljanje završne odluke u rukama mladih, te stvaranje sigurnog prostora za zajedničku razmjenu mišljenja i potreba. Kao slabe točke mentorskog pristupa navela bih sljedeće: nerazumijevanje lokalnog konteksta i važnosti prisutstva odrasle osobe u prepoznavanju grupe od strane lokalnih vlasti, nedovoljno određene uloge unutar grupe te neshvaćanje ključne pozicije savjetnika mladih.

Od samog početka ova je grupa imala podršku različitih odraslih osoba: učitelja, knjižničara i roditelja, te na kraju i službenika nacionalne agencije. Najproblematičnije područje je više bilo vezano uz njih kao grupu nego na neki vanjski problem. Glavna potreba za mentorom odnosila se na rješavanje sukoba, komunikaciju, grupnu dinamiku te na *team-building*. Sam projekt je donio nove i nepoznate izazove pred mlade ljude: kako raditi zajedno kao grupa? Kako se ponašati prema članovima grupe koji ne poštuju pravila? Kako komunicirati s odraslima? Čiju stranu zauzeti u slučaju konflikta između savjetnika i članova grupe? Kako se nositi s osobnim sukobima i krizama prijateljstva? Kako razjasniti nejasnoće i sumnje?

Mislim da bi za ovu grupu bilo izvrsno da su imali *team-building* ili vježbe vezane uz grupni rad koje bi im pomogle da se bolje upoznaju iz perspektive zajedničkog rada u timu u trajanju od više mjeseci. Štoviše, mladima bi pomoglo da su imali mentora koji nije pripadao grupi ili je dolazio iz organizacije za pružanje podrške. Nedostajala im je podrška nekoga tko nije bio uključen u projekt.

Razglednica iz Litve: "Videoknjiga recepata" 5.2

napisao Nerijus Kriauciunas

Ideja projekta

Glavna ideja Inicijative mladih "Žuto-zeleno-crveno" je bila stvaranje videoknjige recepata. Mladi su ljudi željeli skupiti recepte tradicionalnih jela koje pripremaju ljudi iz različitih kultura koji žive u Litvi, te napraviti od njih video.

Ono što je "pokretalo" mlade za vrijeme trajanja ovog projekta je mogućnost putovanja zemljom, susretanje ljudi iz drugih kultura, igranje videom, isprobavanje novih i zanimljivih jela, kao i zabava tijekom ljetnih praznika. Zapravo ih je motivirala klasična formula: novo iskustvo, izazov i zabava. No projekt im je također pružio mogućnost da pokažu drugim mladim ljudima da je moguće napraviti nešto zanimljivo dok istovremeno skrećete pažnju na kulturnu raznolikost oko sebe. Štoviše, mogućnost iskušavanja neformalnog obrazovanja je također bila važna, iako toga nisu u potpunosti bili svjesni.

Svi su sudionici živjeli u Vilniusu, glavnom gradu Litve, koji često slavi kulturnu raznolikost, ali joj ne pruža dovoljno pažnje ili ju dovoljno ne cijeni u svakodnevnom životu.

Inicijatori

Oko 30 ljudi je sudjelovalo u ovoj Inicijativi mladih, dok su njih 6-7 bili glavni koji su je i iznijeli. Dob je varirala od 16 do 18 godina, kao i njihovo iskustvo. Za gotovo sve njih ovo je bio prvi kontakt s programom Mladi na djelu. Do ovog projekta mladi su se znali kao prijatelji s kojima je bilo dobro zabavljati se i izlaziti. Inicijative mladih su im dale mogućnost da se upoznaju kao kolege u poslu te se to ispostavilo kako sasvim drugačije iskustvo. Nekima od njih je sudjelovanje u projektu povećalo samopouzdanje, dok su drugi uvjereni da bi radije bili prijatelji, nego zajednički vodili projekt.

Raspored i metodologija

Startna točka projekta je bila potraga za zajedničkom idejom. Tijekom te prve faze ja sam, kao mentor, koristio neke od tehnika kreativnog mišljenja koje su pomogle da nađemo dovoljno originalne i kreativne ideje. Nakon pronalaska zajedničke ideje bilo je važno poredati sve glavne aktivnosti i zadatke koji su se morali provesti tijekom projekta. To je pomoglo u planiranju konkretnih faza projekta, kada smo koristili tehnike sudjelovanja.

Nakon pronalaska ideje i planiranja konkretnih koraka, mladi su započeli s popunjavanjem prijavnice. Imali su sastanke u kojima su raspravljali o dijelovima prijavnice, dijelili odgovornosti i ispunjavali je. Ja sam čitao to što bi oni napisali u prijavnicu te sam im slao svoje komentare natrag e-mailom.

Nakon što su dobili stipendiju, mladi ljudi su imali sastanke na kojima su planirali projektne aktivnosti, dijelili zadatke i odgovornosti. Bilo je važno prvo isplanirati sve posjete u različitim regijama u kojima žive ljudi iz različitih kultura, složiti se s njima oko sastanaka te prepoznati dostupne i potrebne resurse. Mladi su sve planirali i odlučivali sami, s nešto konzultiranja sa mnom preko telefona. Tijekom konzultacija pokušao sam razjasniti opcije, ali finalnu odluku bi donijeli sami mladi ljudi.

Tijekom prvog vikend posjeta pokušali smo kombinirati *team-building* aktivnosti i snimanje filma. Za *team-building* koristio sam nekoliko metoda temeljenih na principima eksperimentalnog učenja. Te aktivnosti su pokazale određena neslaganja unutar grupe te slabe točke u njihovom zajedničkom radu. Negativna strana jer bila da neki od ljudi unutar grupe nisu znali mnogo o projektu, budući da su ih pozvali da se priključe kratko prije prvog posjeta. Tijekom tog posjeta sudjelovao sam i u snimanju filma. (Iako nisam prisustvovao ostatku snimanja, bio sam ugodno iznenađen kada sam, tijekom zadnjeg predstavljanja filma, vidio koliko su ljudi iz različitih kultura uspjeli uključiti u video!).

Tijekom nekih od sljedećih vikend posjeta koristio sam eksperimentalno učenje kao način odgovora na konkretne potrebe mladih ljudi u grupi. U jednoj od prvih faza projekta otišli smo na noćni izlet kako bismo se bolje međusobno upoznali. Sredinom projekta otišli smo na izlet brodom kako bismo raspravili probleme vezane uz spol, budući da se činilo da je to jedna od važnijih tema unutar grupe. U oba slučaja sam predlagao ono što se činilo da grupa treba, a mladi su sami odlučivali hoće li prihvatiti izazov ili ne.

Jedna od glavnih prepreka sudjelovanju nekih članova grupe bio je novac. Kako je financiranje projekta bilo odgođeno, mladi su morali sami financirati svoje sudjelovanje u posjetima, a u nekim su slučajevima još dodatno platili kako bi pokrili troškove za druge ljude koji su sudjelovali u projektu. S točke učenja, tu su trošili više vremena kako bi radili na sufinanciranju.

Najteža faza projekta bila je u jesen kada je trebalo završiti pripremu videoknjige te organizirati njezinu prezentaciju. Glavni problemi su bili početak školske godine, sudjelovanje u drugim školskim aktivnostima te nedostatak motivacije. Moja uloga ovdje se sastojala u postavljanju pitanja kako bi se razjasnio njihov interes i želja za nastavkom projekta.

Tijekom završne faze projekta mladi su sudjelovali u dva vikend seminara. Jedan se više fokusirao na međukulturalno učenje, a drugi na stvaranje ideja i planiranje. Tijekom vikenda o međukulturalnom učenju ja sam pripremio radionice i radio s njima kao mentor. Za drugi vikend sam im pomogao naći dva mentora koji su radili s njima.

Tijekom faze evaluacije projekta održali smo dva evaluacijska sastanka. Mladi su koristili neke od evaluacijskih alata kako bi razmislili o iskustvu Inicijative mladih te ocijenili rezultate. Tijekom evaluacijskih sastanaka pripremili su završnu prezentaciju projekta, a ja sam sudjelovao kao gost.

Treba spomenuti da je zbog kašnjenja zadnje faze projekta bilo potrebno pomaknuti kraj projekta. Završnu verziju filma su montirali profesionalci u suradnji s mladim ljudima, kojima su pružili mogućnost da nauče nove vještine. Nisam koristio videofilm kao ishodište evaluacije, ali on je mogao biti izvrstan alat za tu svrhu.

Tijekom vremena za pripremu izvješća, savjetovao sam voditelju grupe kako da pripremi dijelove izvješća vezane uz financije i aktivnosti. Kako smo zajedno slali završna izvješća nacionalnoj agenciji, bilo je važno da se složimo oko promjena u projektu.

Rezultati projekta

U najvećoj mjeri je postignut glavni cilj projekta, budući da je projekt trebao biti od koristi i samim inicijatorima. Tako je i bilo. Možda sam proizvod Inicijative mladih, videoknjiga recepata, nije najbolje kvalitete, ali sam proces je bio važan za osobni razvoj mladih ljudi. Kroz ovaj projekt oni su ojačali svoju motivaciju da zadrže zanimanje za druge kulture te i ubuduće aktivno sudjeluju u sličnim aktivnostima.

Godinu dana nakon završetka ove Inicijative mladih, nekoliko mladih je vodilo projekt multilateralne razmjene mladih s glavnom temom "Kultura". Lokalna zajednica je bila uključena u neke od aktivnosti tog međunarodnog projekta te je sudjelovala u završnoj prezentaciji projekta.

Ova Inicijativa mladih je bila korisna ne samo za mlade ljude koji su izravno bili uključeni u projekt, već i za druge ljude. Tijekom jednog od prvih posjeta jednom gradiću "rodila" se nova Inicijativa mladih koja je provedena godinu dana nakon ovog projekta. U toj novoj Inicijativi mladih sudjelovali su neki od mladih ljudi iz Inicijative o videoknjizi recepata. Sudjelujući u Inicijativi mladih drugi put, mladi su bili aktivni u savjetovanju, inspiraciji te davanju kreativnih prijedloga svojim vršnjacima.

Mentorski pristup

Između metoda i tehnika koje sam koristio u ovoj Inicijativi mladih najbolje su bile tehnike kreativnog mišljenja te aktivnosti eksperimentalnog učenja. Prilično dobrima su se pokazale i aktivnosti jačanja grupnog rada te alati evaluacije.

Moja je uloga mentora bila važna u vrlo ranoj fazi projekta kada su mladi tražili ideju i pripremali prijavu. U završnoj je fazi bilo važno motivirati mlade da završe projekt te ih potaknuti da uspješno završe izvješće kako bi ispunili svoje obveze.

Bez mene kao mentora ova bi Inicijativa mladih bila drugačija, no teško je reći kakva bi bila, ako bi uopće i postojala…

5.3 Razglednica iz Italije: "Inicijativa nakon Inicijative"

napisao Mario D"Agostino

Ideja projekta

Projekt koji opisujem ne odnosi se na jednu Inicijativu mladih, već na dvije, koje su slijedile jedna drugu. Ideja je ovih inicijativa bila da se razviju mogućnosti mladih ljudi na području gdje nije bilo politike za mlade niti organizacija koje se bave mladima ili centara za mlade, pa samim time nije bilo nikakvih aktivnosti za mlade.

1995. godine bio sam socijalni radnik odgovoran za centar za mlade s invaliditetom te istovremeno mladi aktivist u "Youth Express Networku", od isključivanja iz društva do integracije. Zahvaljujući "Youth Express Networku" imao sam mogućnost sudjelovati na dugoročnom programu osposobljavanja koji se održavao u Europskom centru mladih u Strasbourgu. Sudionici tog osposobljavanja došli su iz cijele Europe s idejom što bi mogao biti projekt mladih. Projekt koji sam ja imao na umu je bio da se izgradi centar za mlade u mom rodnom gradu Tivoliju (60 000 stanovnika, predgrađe Rima) kako bismo ponudili mladima mogućnost da budu kreativni, aktivni, te da promiču kulturu sudjelovanja mladih među drugim mladim ljudima i političarima.

Inicijatori

Zahvaljujući informacijama i vještinama koje sam stekao tijekom osposobljavanja u Strasbourgu te podršci Youth Express Networka, počeo sam širiti što sam naučio u grupi mladih koji su živjeli u Borgonuovu, društveno podčinjenom predgrađu Tivolija. S entuzijazmom sam rekao grupi da kao europski građani imamo mogućnost izraziti naše pravo da smo aktivni i kreativni, te da iznad svega imamo priliku razviti projekt Inicijative mladih kroz program Mladi na djelu.

Tako sam započeo sastanak u centru za mlade s invaliditetom gdje sam radio s grupom mladih u dobi od 15 do 19 godina, a koji su bili snažno motivirani da zajedno sa mnom realiziraju svoj projekt. To je bio početak mog iskustva kao mentor u projektu Inicijative mladih.

Raspored i metodologija

Inicijativa nakon inicijative, ovo su bile različite faze cijele projektne ideje:

Prva etapa: Inicijativa mladih "Pismo Europi"

Nakon nekoliko sastanaka u siječnju 1996. grupa se konačno složila oko zajedničke ideje za projekt. U ovoj etapi sam kao mentor dao sve od sebe da ne utječem na njihov izbor, ali da im dam podršku da razjasne ideju projekta. Njihova ideja je bila da naprave film koji bi prikazao njihovu životnu situaciju. Daleko od toga da su htjeli postati poznati glumci; njihov cilj je bio da se zajedno dobro zabave, a da u isto vrijeme upoznaju ostale, kao što su mladi ljudi, lokalni političari i europske organizacije mladih,

sa svojom realnošću. Napisali smo projekt i na kraju poslali prijavu nacionalnoj agenciji odgovornoj za program "Mladi za Europu".

Suočili smo se s mnogobrojnim teškoćama, budući da su nas tek 6 mjeseci nakon slanja prijave obavijestili da je projekt odobren, a financijska podrška je stigla godinu dana kasnije. Bilo je vrlo teško za mene kao mentora toliko dugo održati njihovu motivaciju na visokoj razini, te je bilo veoma stresno podržavati grupu bez ikakva alata i novca. Kako bilo, nisam ih mogao napustiti u tom trenutku. Naposljetku, krajem 1997. film s naslovom "Pismo Europi" bio je gotov i napravljeni su titlovi na engleskom i francuskom. Film je bio dokumentarac koji je uključivao jaku optužbu društvene i kulturne situacije mladih ljudi koji žive u tom predgrađu.

Grupa je odlučila unajmiti kinodvoranu kako bi pokazala svoj film građanima i političarima. Njihova namjera je također bila da organiziraju forum o problemima mladih s lokalnim političarima, kao mjesto gdje bi tražili političare da ih podrže u osnutku udruženja mladih, gradnji centra za mlade te u razvoju lokalnog vijeća mladih. Tog dana kino je bilo prepuno (s iznimkom političara). Kasnije sam shvatio da je potreba održavanja foruma s političarima bila više moje potreba, nego potreba grupe. Nakon završetka filma grupa je pričala o svom iskustvu te je pozvala i druge mlade ljude da im se pridruže u stvaranju organizacije mladih te traženju centra za mlade.

Druga etapa: Organizacija mladih "Slobodni mladi grad"

Osmero novih, snažno motiviranih mladih ljudi pridružilo se grupi nakon Inicijative mladih "Pismo Europi". 1998. su napokon uspjeli osnovati svoju organizaciju mladih nazvanu "Slobodni mladi grad", ali nekoliko mjeseci kasnije u organizaciji je ostalo samo njih šestero, od kojih je dvoje bilo iz prvotne grupe. Dugo vremena je njih šestero pokušavalo organizirati manje aktivnosti za druge mlade ljude i djecu, no bilo im je teško održati organizaciju na životu bez priznanja i podrške lokalnih vlasti.

Treća etapa: Inicijativa mladih "Od kreativnosti do sudjelovanja"

In 2001, after a big crisis among the members of the group, the organisation realised a local Youth Initiative project entitled 'From Creativity to Participation' supported by the YOUTH National Agency, and once again with my volunteer support as a coach.

2001. godine, nakon velike krize među članovima grupe, organizacija je realizirala lokalnu Inicijativu mladih nazvanu "Od kreativnosti do sudjelovanja" koju je podržala nacionalna agencija za program Mladi na djelu, dok sam im ja još jednom volontirajući pružao podršku kao mentor.

U 8 mjeseci tijekom projekta grupa od 15 mladih ljudi iz organizacije "Slobodni mladi grad" realizirala je nekoliko aktivnosti, poput koncerata, filmskih foruma o situacijama mladih ljudi, nastupa mladih umjetnika, okruglih stolova o politici za mlade i sudjelovanju mladih te radionica kazališta, tradicionalne glazbe, interkulturalnog rada, glumljenja klaunova te snimanja videa. Iznajmili su staru tvornicu koja je postala centar za mlade s vlastitim vodstvom tijekom trajanja projekta. Ovog puta sam siguran da su ciljevi projekta, poput motiviranja mladih da budu aktivni te političara da podrže politiku za mlade, bili ciljevi koje je postigla grupa, a ne ja. Moja uloga mentora više se svela da podučim grupu vođenju projekata kako bi poboljšali svoju mogućnost i autonomiju da sami vode ovaj projekt.

Rezultat projekta je bio videodokumentarac o kojemu su raspravljali s gradonačelnikom tijekom javne konferencije. Inspirirani Bijelom knjigom o politici za mlade Europske komisije te Kartom sudjelovanja Vijeća Europe (Card of Participation), mladi su zatražili od gradonačelnika da im omogući otvaranje centra mladih i podrži lokalno vijeće mladih. Tada je gradonačelnik preuzeo obvezu da plaća najam centra 10 mjeseci i podrži mlade ljude kako bi našli zajednički način za razvitak politike za mlade.

Četvrta etapa: Centar mladih "Zajednica mladih Tivolija"

2002. godine organizacija mladih imala je 250 članova. Zamolili su me da nastavim davati podršku grupi u traženju sponzora kako bi ostvarili centar mladih koji sudjeluje u zajednici. Upravo tada je regionalno zakonodavstvo osnovalo fond za povećanje sudjelovanja mladih. I organizacija i ja gledali smo kako nam se ostvaruje prvotni san. Organizacija je konačno dobila ekonomsku podršku da centar mladih započne s radom, s ciljem promicanja aktivnog sudjelovanja mladih u gradu Tivoliju.

Rezultati projekta

Činjenica da danas postoji centar mladih koji promiče sudjelovanje je rezultat procesa koji je trajao više od 7 godina zahvaljujući programima "Mladi za Europu" i "Mladi".

Danas šest ljudi u dobi od 25 do 30 godina koji su pripadali originalnoj grupi i organizaciji mladih "Slobodni mladi grad" rade s mladima u različitim organizacijama u regiji. Ja trenutno kao mentor vodim grupu mladih iz grada s 100 000 stanovnika s juga Italije, u kojemu ne postoji organizacija ili centar za mlade.

Mentorski pristup

U početnoj sam fazi projekta prije svega radio na tome da širim informacije o europskim mogućnostima te da motiviram grupu da realizira nešto za sebe i lokalnu zajednicu mladih. U toj sam fazi s grupom dijelio brige i osjećaje, preuzeo sam na sebe ulogu vođe grupe i voditelja projekta. Tada sam bio mlad i vjerojatno više socijalni radnik i aktivist nego mentor. Ono što pitam sebe i vas je, je li po vašem mišljenju ispravno da se ciljevi mladog socijalnog radnika prenesu na grupu mlađih ljudi. Mislite li da sam manipulirao grupom ili sam im pružio priliku?

U drugoj fazi grupa je tražila autonomiju i identitet, pa su neki stariji članovi, nažalost oni koji su društveno i ekonomski bili u nepovoljnijem položaju, napustili grupu, dok su joj se mlađi pridruživali. Bilo mi je teško ne priključiti se grupi u ovoj fazi, prije svega zato što su odlazili mladi ljudi za koje sam mislio da mogu na važan način pridonijeti grupi. Davao sam im podršku samo onda kad su je od mene tražili. Ponekad se pitam bi li bilo bolje da smo prisutniji kao kolege? Što vi mislite?

U trećoj fazi mladi su mi dolazili na konzultacije o problemu sudjelovanja mladih ljudi u aktivnostima koje su promicali. Tražili su da im pružim podršku u realizaciji lokalnog projekta Inicijative mladih. Ovog puta sam kao mentor pomagao u komunikaciji među članovima grupe, dijelili smo ciljeve i

strategije vezane uz projekt, poučavao sam ih vođenju projekata, pomagao sam im prepoznati svoje pojedinačne kompetencije i djelovao sam kao mentor. Ovo je bila faza za koju sam osjećao da mi bolje odgovara, možda zato što su me zbog toga i trebali.

Četvrta faza je za mene značila kraj moje uloge kao mentora. Stavio sam na raspolaganje svoje znanje i kompetencije organizaciji mladih, barem što se ticalo traženja sponzora kako bi se realizirao demokratski participativni centar mladih. Nažalost, nakon primitka novčane podrške regije uprava organizacije nije uspjela u stvaranju participativnog menadžmenta centra. Jedini koji su ga vodili bili su predsjednik, potpredsjednik, blagajnik i tajnik koji su svi radili i s mladima.

Sada pitam sam sebe i vas: je li moguće da grupa mladih manipulira mentorom?

Dva videa dokumentiraju ovo iskustvo: "Pismo Europi", snimljen 1996. godine, te "Od kreativnosti do sudjelovanja", snimljen 20012. Kopiju možete zatražiti putem e-mail adrese riodago@tiscali.it .

Razglednica iz Njemačke: "Sudjelovanje... (Ne)moguća misija" 5.4

napisao Jochen Butt-Pośnik

Ideja projekta

Na mom radnom mjestu osobe koja radi s mladima unutar velike organizacije mladih, moram s vremena na vrijeme nalaziti dodatna sredstva financiranja kako bismo nadoknadili rezanja redovitih sredstava koje dobivamo od strane države ili regije. Istraživajući, našao sam mogućnost stipendiranja projekata za poboljšanje društvenog sudjelovanja mladih ljudi, koji nude najviše 10.000€ za projekte koji ciljaju na ugovore između mladih i političkih predstavnika, lokalnih vlasti te čak privatnih kompanija.

Za moje udruženje sam razradio ideju za projekt "Sudjelovanje… (Ne)moguća misija" kako bih stvorio okvir za lokalne grupe mladih koje bi razvijale takve ugovore te realizirale projekte sukladno njihovim lokalnim potrebama. Naš ured bi napravio CD-ROM s materijalima i alatima za vođenje projekata i osposobljavanje koji bi pratili lokalne projekte, dok bi lokalni projekti radili ono što je potrebno da se poboljša situacija u njihovim zajednicama.

Inicijatori

Kada sam napisao prijavu, nije bilo jasne potrebe za mladim ljudima kojima bih odgovarao, nego se više radilo "o osjećaju da će to biti potrebno" te o fokusu na interese organizacije za koju sam radio. Napravio sam letke i proširio informacije o projektu među lokalnim grupama našega udruženja

kako bih motivirao mlade da sudjeluju u projektu ukoliko bude odobreno financiranje. I… bilo je! Dobili smo dopuštenje, moju upravu je veselio ekstra prihod, a ja sam imao dodatni osjećaj da mogu kombinirati moje interese za motiviranjem moje ciljne grupe za rad na projektu s potrebama svoje organizacije. Tako da sam, iskreno rečeno, inicijator bio ja, a ne mladi ljudi.

Raspored i metodologija

No dogodilo se to da se i tri mjeseca nakon objavljivanja stipendije (uključujući i novca za lokalne projekte) činilo da nitko nije zainteresiran. Što sad? Još uvijek sam mislio da je naša prvotna ideja ispravna i dobra i imao sam osjećaj da bi se mladi ljudi trebali uključiti u planirani projekt. Korist za njih bila bi velika, barem smo tako mislili. Mogli bi bolje zastupati svoje ideje, možda riješiti neke od lokalnih problema, naučiti kako se nositi s obećanjima političara; sve dobri rezultati, no nekako se činilo da mladi ljudi nisu zainteresirani. Uz to, korist koju bi naša organizacija imala vrijedila bi dodatnog truda: dodatni prihodi, bolji kontakti s mladim volonterima te još nešto, možemo to nazvati reputacija, odnosno uspjeh koji bi se mogao prikazati u javnosti.

Vođenje u ovakvim uvjetima je u opasnosti da postane prljav posao. Sve ste više i više fiksirani na to da nađete bilo koga tko bi realizirao vašu projektnu ideju. Koje su potrebe mladih za vođenjem? Sigurno ne predlaganje da se njihovi problemi riješe sudjelovanjem u projektu. Naravno, ne prodajete ideju svima. Ni jedno sudjelovanje nije održivo i nema dobrog uključenja mladih ukoliko se ne slaže s njihovim vlastitim interesima i potrebama. Pokušavao sam uvjeriti ljude ovdje, plasirati komentar o koristima projekta ondje, pokušavao sam stvoriti atmosferu u kojoj bi mladi ljudi počeli razmišljati o prilikama za sebe ukoliko budu sudjelovali u "mojem" projektu. Hoće li se upustiti u to na kraju… Nisam bio siguran.

Možda ću morati napisati izvješće o projektu koristeći malo više mašte ili vratiti nešto novca, ili jednostavno ocijeniti da se moj planirani projekt nije temeljio na potrebama, već na (nedovoljno procijenjenim) predviđanjima dinamike. Teško je donijeti takav zaključak, pogotovo kad vam je posao povezan s uspjehom ovakvih poduhvata, no bolje i ovako, nego učiniti mlade ljude alatom svojih ideja. Ja ne bih želio da se prema meni odnosilo kao prema "sirovom materijalom u korist osobe koja radi s mladima", te mi je to bio jasan odgovor na pitanje koliko bih daleko mogao ići s korištenjem svoje uloge mentora u ispunjavanju vlastitih ideja s mladima s kojima bih radio.

Rezultati projekta

ANakon još dva mjeseca odjednom su sudionici jednog od mojih seminara počeli pokazivati zanimanje za mogućnosti projekta. Ti mladi ljudi s kojima sam ranije radio neko vrijeme smislili su vlastite ideje i prepoznali potrebe za ovaj projekt. Slali bi mi SMS usred noći i pitali me o pravilima stipendiranja. Vjerujem da ne bi tako postupali da sam ih "natjerao" da naprave projekt!

Organizirali smo niz od četiri seminara kako bi podržali lokalne projekte koje su vodili mladi volonteri. Oni su se temeljili na njihovim potrebama na lokalnoj razini, na primjer renoviranju sobe za mlade

u sjedištu njihovog udruženja ili stvaranju atraktivnih opcija za lokalne mlade ljude za provođenje slobodnog vremena tijekom ljetnih praznika. Za pružanje podrške moja je organizacija razvila CD-ROM s ček-listom i materijalima za provođenje lokalnih projekata i volonterski rad u odborima za mlade u našoj organizaciji.

Problemi s kojima su se suočili u provođenju lokalnih projekata bili su i još uvijek jesu ogromni, te se realno čini da ti projekti nemaju najviši prioritet u njihovom radu u udruženju. Kako bilo, neki od njih su isprobali kako je raditi na projektu, iskusili su kako je sudjelovati u projektu i (barem se nadam) puno su naučili. Imali smo prvu veliku javnu prezentaciju projekta koja je dokazala da mladi cijelu tu stvar itekako vide kao svoje pitanje interesa.

Mentorski pristup

Pretpostavljam da je mnogo osoba koje rade s mladima u sličnoj poziciji: pokušavaju naći ravnotežu između interesa organizacije i interesa mladih ljudi. U većini slučajeva vaš je profesionalni uspjeh temeljen na promicanju "uspješnih" projekata ili aktivnosti za mlade. Za dobivanje javnog novca s jedne strane trebate svoje projektne ideje, a s druge strane uključenje mladih ljudi; no je li nužno pod svaku cijenu spojiti to dvoje?

Gdje je granica kod koje započinje manipulacija te vaša mentorska podrška koristi mlade ljude kako bi ispunila potrebe organizacije? Lako ju je definirati pomoću nedostatka posvećenosti od strane mladih i vaše nečiste savjesti. Ukoliko realno sagledate vašu ulogu unutar grupe mladih i shvatite da ste jedini motivator i jedina osoba koja preuzima odgovornost; ako slušate svoj glas dok radite s mladima i jedino što čujete su pokušaji uvjeravanja… tada napravite korak unatrag i ponovno se zamislite nad svojom ulogom!

Mentorstvo sa stavom okrenutim k aktivnom sudjelovanju mladih vodi k izvrsnim rezultatima, a vi se još uvijek čiste savjesti možete pogledati u ogledalu…

5.5 Razglednica iz Francuske: "Protiv nasilja u školi"

napisao Pascal Chaumette

Ideja projekta

"R.A.S au bahut" je dramatizirana debata na temu nasilja u školama. Cilj ove serije skečeva je borba protiv nasilja u osnovnim, srednjim i visokim školama. Inovativan aspekt ovog projekta je taj da je "R.A.S au bahut" interaktivni performans, što znači da tijekom nastupa dolazi do neprestanog mijenjanja između gledatelja, glumaca i medijatora.

Što se događa? Scenu prvo izvedu glumci igrajući uloge nadglednika ili učitelja koji je žrtva nasilničkog čina. Kada scena završi, glumci se "zamrznu" , dakle ostanu stajati u svojim ulogama dok medijator traži od publike da nađu rješenja. Kako se ideje oblikuju, tako medijator postepeno prepoznaje dvoje ili troje mladih ljudi koji shvaćaju o čemu se radi te ih traži da dođu na pozornicu i odglume ne samo svoju ulogu, već i onu napadnutog učitelja… Ostaje na mladima da na pozornici riješe konflikt na najpravedniji mogući način.

Kroz ove skečeve učenici srednjih škola ili studenti mogu sudjelovati u otvorenim raspravama o temama poput verbalnog nasilja, iznudama, krađi i sličnim problemima s kojima se svakodnevno mogu susresti te pokušati zajedno naći rješenje takvih problema.

Inicijatori

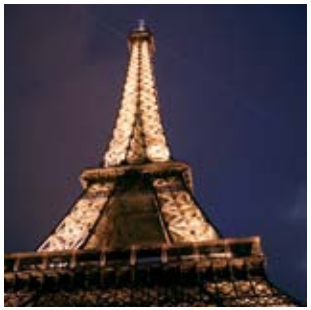
Projekt je iniciralo pet mladih osoba u dobi od 18 do 25 godina, koje je vodila mlada žena koja je preuzela ulogu koordinatorice. Svi su oni bili nezaposleni, ali su voljeli glumu i kazalište. Borili su se da nađu bilo kakve poslove, a s ovim su projektom ciljali na mlade koji su svakodnevno žrtve nasilja u školama. Koordinatorica i njezini prijatelji su svjedočili ovakvom tipu nasilja te su željeli napraviti kazalište sa svrhom.

Raspored i metodologija

S odličnom idejom poput ove nije trebalo mnogo da se uvjere ljudi iz lokalne zajednice za potrebom razvoja jednog takvog projekta te njegovog dobrog učinka koji bi imao u školama. Samo se radilo o "postavljanju" projekta, na primjer govorenju ljudima o njemu, naglašavanju vještina koje već postoje u grupama, dakle "dobra volja" već postoji, radi se samo o nedostatku sredstava.

Kada je koordinatorica došla na naš prvi sastanak, predstavila je projekt bez ijedne napisane riječi! Trebali smo raditi na skici i samim time na strukturiranju projekta. Zajedno smo sve raspravili u detalje, a kako ja nisam ništa znao o njoj, ona je napravila svoju "mrežnu mapu": praktičan alat koji se može koristiti kako bi se prepoznalo postojeće znanje koje može doprinijeti projektu, bilo da je osobno, profesionalno ili nešto drugo.
Nakon toga smo radili na svim aspektima organizacije, a najviše smo se usredotočili na načine pronal-

aska potrebnog financiranja. Morali smo se nositi s odbijenicama izvora financiranja; to je bilo teško doba kada smo morali prevladati sumnje i oklijevanja.



Rezultati projekta

Projekt je započeo prije pet godina i još postoji! U smislu prepoznavanja, grupa je dobila prvu nagradu u državi za inicijative koje vode mladi ljudi.

Koordinatorica i njezini prijatelji pokrenuli su udrugu: Trac'n'Art Théâtre. Ona je ravnateljica i nastavlja svoj rad na ovom projektu između ostalih aktivnosti koje se bave brigom za mlade ljude (AIDS, droga…).

Stotine srednjih škola i fakulteta tražili su ih da glume za njih: postoji duga lista čekanja za performans ove grupe, a rezultati ovog projekta su izvanredni! To nije iznenađenje, budući da "etika" ovdje ne dolazi od strane nastavnika ili roditelja, pa čak niti od strane glumaca na pozornici. Zbog načina na koji su uključeni, poruka dolazi od samih mladih ljudi!

Mentorski pristup

Moj glavni cilj kao mentora ovih mladih ljudi bio je da pokrenemo projekt i organiziramo grupu, započnemo proces vođenja projekta koji će nam dozvoliti da radimo prema utvrđenim koracima i postignemo cilj. Vidjevši da smo motivirani i uvjereni u uspjeh projekta, ali malo izgubljeni kada se radi o papirologiji i administrativnim detaljima, moja uloga je bila i da stvorim sinergiju između grupe i potencijalnih partnera. Na taj način smo mogli podijeliti odgovornosti, a svakoj osobi je bilo jasno što treba raditi nalazeći se unutar općeg okvira pokretanja projekta. Temeljeći se na njihovim različitim vještinama, grupa je sama odlučivala tko će što raditi.

Bilo je važno da grupa ne odustane od ideje ili da ju obeshrabri količina papirologije i administrativnih izazova s kojima su se susreli. Prvi koraci bilo kojeg projekta su apsolutno odlučujući za konsolidiranje tima te ih sve treba primijetiti, podcrtati i čak proslaviti! Tijekom naših tjednih sastanaka moj je cilj bio u smislu vođenja tima racionalizirati ono što su radili i držati sve na okupu tako da imaju jasnu sliku kako napreduju s projektom. Ovaj se pristup očito isplatio budući da su mi članovi grupe rekli da su se osjećali kao da grade slagalicu, a istovremeno su oni bili jedan od dijelova te slagalice.

Budući da sam ja sam znao vrlo malo o kazališnom svijetu, morao sam zatražiti pomoć stručnjaka za stvari poput analize potreba te posebice za pronalaženje jeftinijih materijala. Moja ideja je bila usuglasiti tehničke ideje i team-building, budući da vjerujem da se lakše koncentrirati na "ljudsku" stranu stvari kada su riješeni svi tehnički problemi.

Moja je uloga uglavnom bila pokretanje općih procedura. Nije bilo potrebe za provjeravanjem ciljeva ili sadržaja, već uglavnom za radom na načinima za razvitak projekta. Sama grupa je zapravo već imala veliki kapacitet za autonomiju, kao i vještine potrebne za vođenje projekta, no postojala je potreba za vodičem koji bi im pokazao kako strukturirati etape projekta. To je uloga koju sam ja preuzeo.

5.6 Razglednica iz Estonije: "Ruralna informacijska mreža"

napisala Ülly Enn

Ideja projekta

Ovu Inicijativu mladih vodila je grupa mladih ljudi iz lokalnog kluba mladih u jednom prilično zabačenom dijelu južne Estonije. U biti to je jedno od onih mjesta u kojemu bi mogli jadikovati da je premalo, predaleko od centra regije i kao takvo prilično dosadno za život mladih. Iznimka je da je u tom malom selu suradnja između različitih generacija na razvoju zajednice prilično dobro funkcionirala. Na primjer, mjesni klub mladih je pokrenut uz jaku podršku mjesnih vlasti, a događaji u klubu mladih bili su veoma popularni među lokalnim stanovništvom. Na jednom od sastanaka mjesnog kluba mladih javila se ideja za novi projekt: grupa mladih aktivnih u klubu odlučila je doprinijeti dizanju svijesti mladih te zanimanju za aktivno sudjelovanje u drugim udaljenijim selima njihove regije.

Inicijatori

TIdeju za projekt donijeli su mladi aktivni u mjesnom klubu mladih od njegova osnutka, te su samim time imali više iskustva u aktivnostima na lokalnoj razini. Kako bi otvorili grupu i uključili druge zainteresirane ljude, poslali su pozive putem e-mail grupe kluba mladih te je na kraju 14 mladih ljudi, većinom u dobi od 15 do 19 godina, počelo dalje razvijati ideju za projekt. Budući da se radi o malome selu, svi oni su se prilično dobro poznavali.

Projekt je ciljao na uključivanje mladih koji su živjeli u različitim selima u regiji, kako bi postali svjesniji svojeg potencijala za aktivno sudjelovanje te da započnu nešto u svojem domaćem okruženju. Naglasak projekta je stavljen na mlade ljude s idejom da ukoliko bude uspješan, da će cijela zajednica dugoročno od njega imati koristi.

Raspored i metodologija

Projekt je planiran u trajanju od 12 mjeseci. Tijekom uvodne faze predstavljena je ideja projekta na regionalnom radiju kako bi se dobio veći publicitet (tijekom tjedan dana su rađeni različiti intervjui i interaktivne igre kao dio radijskog programa kako bi se privukla pažnja mladih) te su slani ciljani dopisi prema lokalnim vlastima u regiji.

Sljedeća se etapa sastojala od organizacije događaja namijenjenih dizanju svijesti u različitim selima. Održano je ukupno 6 takvih događanja koji su okupili više od 200 mladih osoba. Program događanja je sadržavao i uvod u projekt i mjesni klub mladih, informativne sastanke o tome kako osnovati mjesni klub mladih, kako inicirati projekte za mlade te gdje naći financijsku podršku za aktivnosti na mjesnoj razini, kao i radionicu o preprekama mjesnog sudjelovanja mladih te nešto zabave (sportske igre i disko). Tijekom svakog sastanka sakupljale su se ideje za daljnje inicijative te je započelo

stvaranje liste kontakata regionalne informativne mreže mladih koja se sastojala od mladih ljudi iz različitih sela.

Rezultati događanja organiziranih u selima kao i veliko finale proslijeđeni su čelnicima lokalnih vlasti. Kada govorimo o rezultatima projekta u smislu proizvoda, napravljeno je sljedeće: internetska stranica s korisnim materijalima za one koje zanima mjesno sudjelovanje mladih te informativna knjižica o mjesnim klubovima mladih.

Tijekom cijelog procesa grupu inicijatora je podržavao koordinator mjesnog kluba mladih. Uz to, u Estoniji su sve središnje grupe Inicijative mladih, koje se financiraju unutar programa Mladi na djelu, također uključene u evaluacijski trening sredinom semestra koji organizira nacionalna agencija. Samim time je dio mentorstva pružila i sama nacionalna agencija.

Iako se taj trening inače održava sredinom projektnog procesa (kako bi se podigla kvaliteta projekata putem evaluacije sredinom semestra i u daljnjim fazama projekta), šteta je što se trening za ovu grupu održao samo mjesec dana prije kraja njihovog projekta.

Vezano uz moju ulogu mentora, kao osoba koju je na projekt postavila nacionalna agencija, ona je uključivala uglavnom podršku u evaluaciji iskustva tijekom treninga (uključujući pomoć u rješavanju nesporazuma između središnje grupe i mjesnog mentora, prepoznavanje glavnih točaka za učenje zajedno s mladima, itd.), kao i konzultacije putem telefona i elektronske pošte nakon treninga, kako bi im pružio podršku u završnim aktivnostima i pisanju izvješća projekta.

Rezultati projekta

Općenito se može reći da su mladi ostvarili svoj glavni cilj: uspjeli su u podizanju svijesti kako započeti nešto na mjesnoj razini u malim selima te je kao rezultat toga formirano nekoliko mjesnih klubova mladih. Također su kroz događanja unutar projekta privukli pažnju javnosti na probleme mladih.

Uz to korist od projekta može se također mjeriti velikim iskustvom učenja unutar središnje grupe mladih. Projektni proces je bio prilično dugačak i ne baš lagan te su se stoga mladi susreli s nekoliko izazova:

- teškoće vezane s osobom za rad s mladima u mjesnom klubu mladih. Postalo je jasno da mladi i koordinator imaju različita stajališta oko realizacije projekta. Kako je službeno ta osoba bila i odgovorna za projekt, to je stvorilo raspravu prilično nabijenu emocijama oko vlasništva nad projektom.
- skroman interes (a u nekim od radionica projekta čak i arogantno i ometajuće ponašanje) mladih ljudi iz ciljne grupe. Općenito mladi u selima su dočekali projekt vrlo toplo, ali u nekim od sela nisu uspjeli u ostvarivanju kontakata s mjesnim mladim ljudima.

Kao rezultat tih teškoća neki su od članova grupe izgubili motivaciju za nastavak projekta. Tako je stvarna realnost projekta bila ta da se pokušavalo doseći planirane ciljeve te stvoriti pozitivan mjesni utjecaj na sudjelovanje mladih u prilično udaljenim selima koristeći vlastito iskustvo kao dobar primjer, a uz to su se među ostalim morali boriti s izazovima vezanim uz timski rad te utjecaje lokalne zajednice.

Mentorski pristup

Ovaj se projekt vodio u okruženju u kojemu su mladi inicijatori imali mnogo ljudi i institucija kojima su se mogli obratiti za mentorstvo: svoj lokalni klub mladih, mjesne vlasti i nacionalnu agenciju. Iz primjera je vidljivo da je grupa u nekim aspektima morala biti spremna naći najbolje rješenje kako bi projekt bio realiziran. To je trebalo napraviti neovisno o mentorstvu.

Šteta je da se trening održao tako kasno, budući da je jasno vidljivo da je pružio grupi prilično sigurno i ugodno okruženje za ocjenjivanje procesa njihovog projekta, kao i za prepoznavanje onih momenata u kojima je bilo jasno vidljivo da im treba nadgledanje i pomoć nekoga izvan projektnog procesa. Tijekom treninga su korištene različite metode: stvaranje reklama kako bi se naglasile najvažnije točke projekta; omogućavanje grupnih rasprava kako bi se prepoznala iskustva u učenju u smislu stečenih vještina, stavova i znanja; radionice temeljene na forum-kazalištu pokušavaju prepoznati rješenja za probleme koje su iskusili članovi središnje skupine tijekom projekta; stvaranje mapa dostignuća i rezultata grupne inicijative na osobnoj i grupnoj razini. Nakon treninga mentorstvo je uglavnom uključivalo konzultacije putem telefona i elektronske pošte.

Priča o ovom projektu završava prilično dobro, budući da su postignuti glavni ciljevi te su mladi ljudi stekli vrijedno iskustvo učenja. Bez mentorstva bi projektni proces vjerojatno bio drugačiji i možda ne toliko težak za središnju grupu. Drugi način sagledavanja Inicijative mladih je da priznamo da je Inicijativa mladih prilično sigurno okruženje za isprobavanje vlastitih mogućnosti te razumijevanje vlastitih pogrešaka u vođenju projekata, te se u tom svjetlu sve odvijalo savršeno za tu grupu u tom određenom projektu.

Nakon ovog projekta neki od mladih ljudi koji su pripadali središnjoj grupi uključili su se u formiranje grupa mladih za nove projekte unutar okvira programa Mladi na djelu, poput nove Inicijative mladih te nekoliko Razmjena mladih.

Razglednica iz Belgije: "Urbana umjetnička galerija" 5.7

by Henar Conde

Ideja projekta

Ovo je priča o projektu grupe mladih umjetnika iz različitih zemalja i okruženja koji su dijelili zajednički san: stvaranje mreže europskih umjetnika urbane kulture te prostor za umjetničku razmjenu na području Bruxellesa gdje bi partneri i lokalna zajednica mogli realizirati svoje projekte. Ideja o stvaranju projekta pojavila se kada je ova grupa mladih umjetnika po prvi put dobila priliku da postavi izložbu u udruženju mladih u Bruxellesu, glavnom gradu Belgije. Bili su zaduženi za organizaciju otvorenja, prodaju slika i drugih umjetničkih predmeta, primanje posjetitelja… Kakvo bogato iskustvo! Zašto ne bi stvorili prostor u kojemu bi mogli razmjenjivati svoje vlastite umjetničke ekspertize, učiti jedan od drugoga, biti autonomni, biti kakvi jesu? Zašto ne bi ostvarili njihov zajednički san stvarajući projekt s drugim grupama mladih ljudi u Europi?

Kako je grupa bila sastavljena od mladih ljudi iz različitih zemalja, u svakoj su zemlji stvorili mrežu mjesnih umjetnika. Svi su zajedno odlučili pokrenuti umjetničku galeriju u Bruxellesu gdje bi mladi umjetnici iz različitih zemalja mogli doživjeti iskustvo stvaranja svojeg vlastitog dijela i pokazati ga javnosti.

Inicijatori

Promotori projekta bili su iz 6 različitih zemalja, svi nastanjeni u Belgiji, ud dobi od 22 do 25 godina. Svi su bili strastveni ljubitelji urbane umjetnosti i kulture te budući da toj vrsti umjetnosti nedostaje priznanja i često ju ne razumiju javnost i institucije, odlučili su pokrenuti projekt s ciljem da urbanu umjetnost učine poznatijom i cjenjenijom u svom okruženju.

Dvoje inicijatora u Bruxellesu su tada bili studenti, a ostali su bili nezaposleni, pa su predložili sebe kao koordinatore projekta. Na temelju mreže mladih umjetnika u različitim zemljama, tih četvero mladih ljudi prijavilo se u Belgiji za projekt Umrežavanja (međunarodna Inicijativa mladih), s partnerima iz Francuske, Španjolske, Češke i Belgije. Odobreno im je financiranje!

Zašto su željeli napraviti ovaj projekt? S jedne strane su ga radili za sebe, kako bi razvili svoje umjetničke i osobne vještine; s druge strane su ga radili za svoju mrežu, kako bi razmijenili prakse i ekspertize te stekli priznanje za svoj rad. Osim toga, budući da ne postoji galerija posvećena urbanoj umjetnosti u Bruxellesu, željeli su napraviti ovaj projekt i za lokalnu zajednicu (susjede, mjesnu zajednicu, škole i uslužne djelatnosti) kako bi urbanu umjetnost učinili vidljivijom i poznatijom u susjedstvu. Dugoročno gledano, njihova je konačna ambicija bila da postanu autonomno kulturalno poduzeće, kako bi se uključili u tržište rada.

Raspored i metodologija

Projektna se ideja rodila u glavama mladih godinu dana prije nego što im je odobreno financiranje. Sam projekt je trajao godinu dana, no oni su ga planirali nastaviti i nakon tog perioda.
Podjela zadataka napravljena je na temelju kompetencija i motivacija svakog od članova grupe: pisanje prijave, stvaranje internetske stranice, administrativna pitanja, komunikacija, grafika, traženje budućih partnera te traženje prostora za pokretanje galerije i organizaciju izložbi. Svi su partneri trebali pripremiti portfolio o udruženju i svojem umjetničkom radu. Svaki je član grupe trebao naći ulogu koja mu/joj je najbolje odgovarala, no svatko od njih je trebao imati općenitu viziju zadataka kako bi bolje surađivali na projektu.

Prvo što je grupa trebala napraviti je pronaći prostor za svoje aktivnosti. Sljedeći korak je bio vezan uz komunikaciju; stvaranje e-mail adrese, internetske stranice vezane uz aktivnosti, ime i logo kako bi se osigurala prepoznatljivost i vidljivost projekta. Tada je implementiran program aktivnosti: otvorenje galerije, rađenje plakata i pozivnica, kontakti sa susjedstvom, promicanje budućih aktivnosti, itd.

Rezultati projekta

Projekt je ostvario svoj cilj: otvorenje prve izložbe bilo je krcato posjetiteljima, a takve su bile i nadolazeće izložbe! Bili su prisutni lokalni partneri i novi umjetnici iz susjedstva. Stvoreno je mnogo novih kontakata. Na kraju svake izložbe napravili su kratke časopise, a na kraju projekta su planirali izdati i završnu knjigu u kojoj bi bili navedeni svi umjetnici koji su sudjelovali u projektu. Nekoliko osoba je iskazalo interes za kupovinom nekih od umjetničkih djela, a nova međunarodna umjetnička atmosfera proširila se susjedstvom.

Projekt je donio izravnu korist središnjoj grupi koja je koordinirala projektom u Belgiji te umjetnicima partnerima, no također i velikom broju drugih umjetnika i amatera koji su predstavili svoj rad u galeriji. Stvaran broj osoba koje od njega imaju koristi je težak za izračunati, budući da nije utjecao samo na lokalnu zajednicu u Bruxellesu, već i u zemljama partnerima.

Mentorski pristup

Nažalost, grupa nije imala mentora koji bi joj pružao redovnu podršku tijekom provođenja projekta te stoga nije dobivala pomoć kada bi se pojavljivali problemi. Kako realizirati projekt? Kako pretočiti ono što piše u prijavi u praksu? Pisanje prijave, planiranje budžeta, to je lagano. Možete to naučiti zahvaljujući vašem obrazovanju, no kako započeti konkretan projekt u stvarnom svijetu? Postoji "Vodič za korisnike" za teoretska pitanja, no ne postoji vodič o tome kako se nositi s praktičnim problemima, a to je ono što im je nedostajalo.

Štoviše, međunarodni aspekt ovog projekta donio je dodatne teškoće razvoju grupe, poput komuniciranja između partnerskih grupa, nošenje s različitim očekivanjima i interesima grupa, zadataka i raspodjele budžeta, uključivanja partnera i drugo. Za te slučajeve bi im osoba za podršku bila od velike pomoći.

Vrlo je vjerojatno da bi im prisutnost mentora tijekom pripreme i implementacije projekta pomogla da se nose s nesporazumima unutar grupe koordinatora te s partnerima, a vjerojatno bi pomoglo i u nekim od tehničkih vještina koje su nedostajale grupi, poput knjigovodstva. Možda bi ohrabrio grupu da održe motivaciju tijekom težih faza kada se činilo da se stvari ne odvijaju onako kako su ih na početku planirali. No iako nisu imali podršku mentora, uspjeli su se nositi s teškoćama koje su susreli i definitivno su puno naučili.

Pomoću mentora se općenito mogla izbjeći frustracija koju je grupa osjećala, no ovako su stekli samopouzdanje i nove umjetničke vještine, kao i nove kompetencije vezane uz vođenje projekata, komunikaciju, logistiku, administraciju, dizajn, publicitet i mnoge druge. To je također bilo sjajno međunarodno iskustvo: učenje rada u međunarodnom timu, dijeljenje znanja i ideja… Mentorstvo ovdje vjerojatno ne bi imalo utjecaja na rezultate projekta, budući da je on završio veoma uspješno, no bilo bi veoma korisno tijekom samog procesa, što su nam potvrdili i mladi korisnici financiranja!

Sažetak i perspektiva 5.8

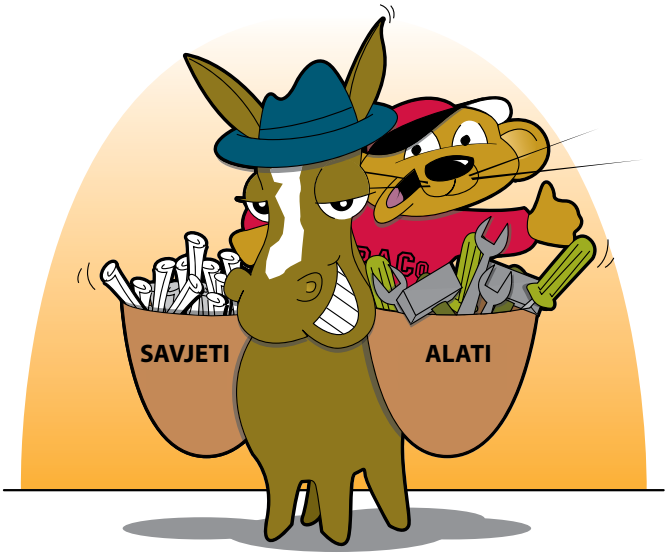
AKao što ste vidjeli, predstavljene priče se teško mogu nazvati najboljim primjerima iz prakse naših mentora. Ideja je bila da s vama podijelimo složenost svakog slučaja te moguće načine (koji nisu uvijek bili uspješni i pravi!) podrške tim inicijativama. Vjerujemo da možemo učiti i mnogo toga dobiti iz međusobnih iskustava, čak ako su se ta iskustva pokazala kao neuspjesi.

Nadamo se da ovih sedam primjera pokazuju da je podrška mentora u projektima mladih vrlo vrijedna ne samo kako bi povećala kvalitetu, poboljšala proces i uspjeh projekata, već i (iznad svega) iskustvo učenja mladih ljudi. Ne znamo na koji način bi projektni rezultati bili drugačiji bez prisutstva mentora, ali zasigurno možemo dati priliku mladima koji žele započeti svoje vlastite projekte. Možemo ih pokušati motivirati ukoliko zapnu u procesu te im pružiti metode da nastave i slijede svoje ideje.

Jasno je da je najvažnija stvar koju mentor treba imati na umu da samoinicijativu te aktivno sudjelovanje prepusti što je više moguće mladima!

alati

6. ALATI BI-CIKLA



Za uspješno mentorstvo nije dovoljno "imati volje", postavljati prava pitanja u pravim trenucima te biti u mogućnosti zamisliti se u nečijoj tuđoj koži. Mentorstvo znači dosegnuti postavljene ciljeve i naći zajedno rješenja u zajedničkom grupnom procesu. Zadatak je otkriti sve postojeće resurse te ih učiniti mogućim za korištenje i dostupnim drugima.

Za stvaranje tog procesa potrebni su vam alati i instrumenti koji će vam pomoći vizualizirati važne aspekte, upoznati grupu s kojom ćete raditi, prepoznati vaše vlastite kompetencije i resurse kao mentora, ocijeniti projektni i mentorski proces, zamisliti se nad vještinama koje su mladi usvojili te čak razjašnjavati zbrkane misli i strukturirati ih. Postoji potreba za modelima objašnjavanja, savjetodavnom metodologijom i interventnom tehnologijom. U ovom ćete poglavlju pronaći različite alate i instrumente koji bi vam mogli pomoći u vožnji Mentorskog bi-cikla na najefikasniji način za sudjelovanje, vodeći računa o kreativnosti i različitim načinima izražavanja svakog pojedinca.

6.1 Nevidljivi mentorski inventar

ALAT BI-CIKLA 1

Koristite ovaj alat kao model pomoći za samoocjenjivanje koji vas vodi u podršci te stavlja izazove pred vaš razvoj u ulozi mentora. Pomoći će vam da istražite koji vam mentorski stil bolje odgovara, kao i da razumijete različite uloge koje mentor može imati dok podržava projekte mladih ljudi.

Upute:
Pročitajte navedene tvrdnje te zaokružite svoj odgovor za svaku od njih na obrascu za odgovore u tablici na sljedećoj stranici.

Odgovori:
U kojoj mjeri svaka od 40 tvrdnji opisuje vaše ponašanje, vrijednosti ili stavove? Zaokružite odgovarajuće slovo za svaku od tvrdnji koristeći sljedeće objašnjenje:
U = Uvijek
P = Ponekad
N = Nikada

Napomena: Za svaku od tvrdnji možete zaokružiti samo jedan odgovor.

Tvrdnje mentorskog inventara

1. Odgovornost za učenje i razvoj je uvijek na mentoru.
2. Kao mentor volim dijeliti svoje vještine i znanje tako što se uključujem.
3. Mentorstvo je pokazivanje puta drugima.
4. Ljudi najbolje uče kad preuzmu odgovornost i uključe se.
5. Ljudi trebaju mentore da im omoguće učenje te da ih usmjeravaju k uspjehu.
6. Učenje kroz rad s drugima je bitno za mentora i za one koji uče.
7. Mentori su bitni ukoliko se prenose stručnost i znanje.
8. Za svakoga je važno da se uključi tijekom cijelog procesa.
9. Mentor je prisutan kako bi osigurao da ljudi ostanu fokusirani i na pravome putu.
10. Sudjelovanje mentora je važan dio bilo kojeg tima.
11. Sudionici su odgovorni za učenje, mentor je tu samo kao podrška.
12. Mentor mora osigurati da svi imaju priliku potpuno se uključiti.
13. Mentor je samo prijateljskiji pojam za menadžera.
14. Kao mentoru mi je teško ne uključiti se.
15. Ukoliko su ljudi vozila i vozači, tada je mentor karta.
16. Mentor mora biti sposoban kreativno angažirati sve sudionike.
17. Mentor podsjeća sudionike na dogovorene ciljeve.
18. Mentor može motivirati i osigurati da grupa postigne više tako što se članovi vide kao dio te grupe.
19. Mentor je tu da drži sudionike za ruke.
20. Kada grupa učinkovito funkcionira, tada joj mentor nije potreban.
21. Mentor će imati više iskustva i znanja od ostalih sudionika.
22. Pripadanje grupi u potpunosti omogućuje mentoru da potpuno razumije grupnu dinamiku i proces učenja.
23. Mentor će podržati i motivirati grupu da prepozna buduće strategije.
24. Mentor treba dozvoliti grupi da preispita i ocijeni svoje vlastite aktivnosti.
25. Mentor ne bi smio dozvoliti grupi da odstupi od svojih ciljeva.
26. Mentorov unos ideja je jednako važan kao i onaj sudionika.
27. Mentor je tu da vodi dinamiku, a ne aktivnosti grupe.
28. Mentor će osigurati da svatko u grupi ima jednake mogućnosti da izrazi svoja gledišta.
29. Mentor će osigurati da se sastanci odvijaju u dobrom smjeru.
30. Grupa se ne može sastati ukoliko mentor nije prisutan.
31. Mentor može davati sugestije vezane uz proces, ali je grupa ta koja će donijeti odluku o pravcu u kojem ide i aktivnosti.
32. Proces je važniji od proizvoda.

33. Mentor može prvo pokazati grupi kako se zadaci mogu ispuniti prije nego što im dopusti da ih naprave sami.
34. Potrebe mentora su jednako važne kao i potrebe grupe.
35. Mentor će podržati grupu u promišljanju kako bi osigurao da grupa uči iz samog iskustva sudjelovanja.
36. Grupa sama izabire smjer u kojem ide i zadatke.
37. Mentor bi trebao potaknuti grupu da razmišlja izvan vlastitih okvira, da su kreativni u svladavanju izazova.
38. Rješavanje problema je odgovornost i mentora i sudionika.
39. Mentor će osigurati da je okruženje za učenje sigurno i produktivno.
40. Uloga mentora je da bude poput "muhe na zidu" i samo promatra.

Nevidljivi mentorski inventar – Obrazac za odgovore

1	U P N	2	U P N	3	U P N	4	U P N
5	U P N	6	U P N	7	U P N	8	U P N
9	U P N	10	U P N	11	U P N	12	U P N
13	U P N	14	U P N	15	U P N	16	U P N
17	U P N	18	U P N	19	U P N	20	U P N
21	U P N	22	U P N	23	U P N	24	U P N
25	U P N	26	U P N	27	U P N	28	U P N
29	U P N	30	U P N	31	U P N	32	U P N
33	U P N	34	U P N	35	U P N	36	U P N
37	U P N	38	U P N	39	U P N	40	U P N

Zaokružite svoje bodove prema *Bodovnom obrascu*. Odgovori koje ste zaokružili na Obrascu za odgovore trebaju biti na istom mjestu kao i oni na *Bodovnom obrascu*.

Nevidljivi mentorski inventar – Bodovni obrazac

1	2 3 1	2	3 2 1	3	3 2 1	4	3 2 1
5	2 3 1	6	3 2 1	7	2 3 1	8	2 3 1
9	1 3 2	10	1 2 3	11	3 2 1	12	2 3 1
13	3 2 1	14	3 2 1	15	2 3 1	16	2 3 1
17	2 3 1	18	2 3 1	19	1 3 2	20	1 2 3
21	1 3 2	22	1 2 3	23	3 2 1	24	3 2 1
25	2 3 1	26	1 2 3	27	2 3 1	28	2 3 1
29	2 3 1	30	1 2 3	31	3 2 1	32	3 2 1
33	2 3 1	34	1 2 3	35	2 3 1	36	3 2 1
37	3 2 1	38	2 3 1	39	3 2 1	40	2 3 1

Upute:
Zbrojite rezultate svakog stupca te napišite rezultat u odgovarajuću kućicu. Tada zbrojite dobivene rezultate i dobit ćete konačan rezultat.

UKUPNO	UKUPNO	UKUPNO	UKUPNO
Mentor koji daje upute	Mentor koji je uključen	Mentor koji vodi	Mentor koji sudjeluje

KONAČAN REZULTAT:

Rad s rezultatima

Kako biste dobili grafički prikaz rezultata vašeg mentorskog inventara, prebacite rezultate stupaca iz Bodovnog obrasca u donju tablicu. Možete upotrijebiti različite boje, pa ispunite stupce kako biste dobili graf poput ove ilustracije.

30				
25				
20				
15				
10				
5				
	Mentor koji daje upute	Mentor koji je uključen	Mentor koji vodi	Mentor koji sudjeluje

Interpretacija rezultata

Nevidljivi mentorski inventar je model pomoći u samoocjenjivanju koji se koristi kao vodič za podršku i ispitivanje vašeg razvoja kao mentora.

Najviši rezultat u Nevidljivom mentorskom inventaru iznosi 120 bodova. Rezultat iznad 100 bodova obično znači da koristite uravnoteženu kombinaciju mentorskih metoda i stilova te imate široko i napredno razumijevanje mentorskih metoda i tehnika. Svjesni ste važnosti mentorstva te toga da različiti sudionici i grupe imaju različite potrebe za učenjem i zahtijevaju različite pristupe.

Ukoliko vaš rezultat iznosi 60-100 bodova, to znači da dobro razumijete mentorske metode i tehnike, imate nešto iskustva, ali niste "profesionalan" mentor. S vremenom ćete uz samopromišljanje, trening, te s više mentorskog iskustva biti na dobrom putu da poboljšate svoju praksu i razumijevanje mentorstva.

Ukoliko je vaš rezultat manji od 60, to bi značilo da ste mentor novak. Vaše razumijevanje pojma te vaše iskustvo kao mentora je relativno novo. Rješavanje Nevidljivog mentorskog inventara mogao bi biti vaš prvi pozitivni korak da postanete mentor i razumijete njegove uloge.

Stupac s najvišim rezultatom može ukazivati na pristup koji vam je najpoznatiji i koji vam najbolje odgovara. Svakako je važno da se posvetite i onim područjima u kojima ste postigli niži rezultat kako biste prepoznali moguća područja učenja i razvoja vas kao mentora.

Zapamtite da će dobar mentor uvijek koristiti različite tehnike i metode, ovisno o potrebama. Dobar će mentor imati slične rezultate u svim stupcima.

Mentor koji daje upute

Ovaj mentorski stil i metode prilično se temelje na mentorstvu koje nudi smjer i ponekad vodi grupu u određenom ili željenom smjeru. Mentor djeluje kao putokaz u prepoznavanju mogućih ruta i prilika te će ponekad pokušati i uspjeti u tome da uvjeri grupu da odabere određenu rutu. Ovaj mentor jasno razumije da je lagano manipulativan pristup ponekad neophodan.

Mentor koji je uključen

Ovaj stil i metode su odlika mentora koji se osjeća kao član i dio grupe. Ovo više nalikuje kolegijalnom pristupu. Mentor će vjerojatno osjećati da je uložio u projekt jednako kao i grupa, te da stoga zaslužuje i jednak iznos nagrade. Ovo je slučaj kad je mentor u potpunosti okružen cjelokupnim grupnim procesom; uključen je, a istovremeno je i mentor. Ovdje se mentor razlikuje samo po tome što ima više vještina, iskustva ili razumijevanja područja ili teme.

Mentor koji vodi

Ovo su stil i metoda u kojima se mentor usredotočuje na podršku grupi ili pojedincu. Mentor je tu kako bi osigurao dobrobit sudionika tako što osigurava sigurno okruženje za učenje te vodi računa o tome da se grupni proces dobro vodi. Ovdje mentor podržava grupu na svim razinama, gotovo se u potpunosti brine o njoj te sprječava da se susretne s potencijalnim opasnostima.

Mentor koji sudjeluje

Ovo je stil i metoda u kojoj mentor dozvoljava grupi da nađe svoj vlastiti put, a pojedincima da si sami određuju što će raditi. Mentor će osigurati da grupa ima vlasništvo i autonomiju nad projektom i aktivnostima. Mentor je tu kao podrška i može davati prijedloge, ali sudionici sami donose završne odluke i biraju vlastiti put.

Mentorski akcijski plan

S obzirom na bodove Nevidljivog mentorskog inventara, kojoj mentorskoj metodi i stilu najviše naginjete (stupac u kojem ste postigli najviši broj bodova)?

.....

.....

S obzirom na bodove Nevidljivog mentorskog inventara, kojoj mentorskoj metodi i stilu najmanje naginjete (stupac u kojem ste postigli najmanji broj bodova)?

.....

.....

Za koji mentorski stil i metodu vjerujete da najbolje odgovara vašem razumijevanju Inicijativa mladih?

Koje strategije možete provesti kako biste dodatno istražili mentorsku metodu i stil u kojoj ste postigli najniži broj bodova?

Koje strategije možete provesti kako biste razvili uravnoteženiji mentorski pristup?

Koje prilike, u smislu podrške, osposobljavanja, resursa, konzultacija…, vam može ponuditi vaša matična organizacija, vaša nacionalna agencija, SALTO-YOUTH mreža, ostali kolege, itd. u smislu poboljšanja vaše mentorske svijesti i vještina?

Koje prilike vam nudi podrška Inicijativama mladih u poboljšanju vaše mentorske svijesti i vještina?

Moje obvezivanje vlastitom razvoju i razvoju drugih:

Tijekom sljedećih 6 mjeseci ja ću…

Podržavajući Inicijative mladih ja ću……

Želje su u redu, ali namjere su te koje su stvarne!

6.2 Metode vizualizacije

ALAT BI-CIKLA 2

Ovdje ćete naći dvije kreativne otvorene metode koje vam mogu pomoći da na početku vidite kakvu ste grupu dobili. Nadalje, upoznat ćemo vas s različitim metodama vizualizacije za praktičnu upotrebu tijekom mentorskog procesa.

Ogledalo

Za prvi kontakt s novom grupom možete sa sobom donijeti pravokutno ogledalo. Nakon prvog upoznavanja iznesite ogledalo (za početak sa stražnjom stranom okrenutoj grupi) i pitajte grupu: *"Što mislite, što držim u rukama?"* Budući da sudionici grupe sjede na različitim mjestima te stoga imaju različite poglede na vas, dobit ćete cijeli iz odgovora, poput "okvira za sliku", "sliku", "ploču" ili čak i "ogledalo".

Nakon kratkog promišljanja da se stvari mogu mijenjati ukoliko ih promatrate iz različitih perspektiva, okrenite ogledalo u pravi položaj (vodoravno) i pozovite grupu da se smjesti ispred ogledala, tako da vide sebe i sve ostale članove grupe. Ukoliko u tome uspiju, možete okrenuti ogledalo okomito i pozvati članove grupe da ponovno riješe isti zadatak, "da se postave ispred ogledala te gledaju sebe i druge…" Budući da im ogledalo daje manje prostora kada je postavljeno okomito, grupa će se morati stisnuti kako bi dobila "vanjski" pogled na sebe.

Bicikl

Nacrtajte bicikl na prezentacijsku ploču i objasnite: *"Za početak bih vas želio pozvati da napravite kratki eksperiment razmišljanja te da vam istovremeno objasnim kako ja radim… Zamislite da ovaj bicikl stoji ovdje u našoj sobi. Upravljač je učvršćen, pa ne može pasti ni na lijevo ni na desno. Može se kretati prema naprijed i prema nazad. Pedale su okomite, tako da je jedna okrenuta prema gore, a druga prema dolje. Vi vidite onu koja je okrenuta prema dolje. Sada zamislite da sam zavezao uže za pedalu koja je okrenuta prema dolje te da vučem uže pod kutom od 90° prema kraju bicikla"*. Tada nacrtajte uže na biciklu i postavite grupi pitanje: "U kojem smjeru će se bicikl kretati? Molim vas da kratko raspravite međusobno i recite mi vaš odgovor!"

Grupa će neko vrijeme raspravljati o odgovoru… Jednoglasno bi se trebali složiti da će se bicikl kretati prema naprijed. Sada iznesite sakriveni bicikl i učvrstite uže kao u prethodnoj priči. Zamolite jednoga od sudionika da pridrži bicikl, a drugoga da povuče uže. Na iznenađenje cijele grupe bicikl se kreće unazad.

Iskoristite ovu začuđenu atmosferu i ponudite grupi nove "naočale". *"Ono što sam želio pokazati ovim eksperimentom je veza između teorije i prakse. Postoje mnoge različite teorije vezane uz temu rada u timu i u grupi. No u praksi to izgleda sasvim drugačije – kao što smo vidjeli prije minutu…! Vezano uz tu činjenicu predlažem da ponekad pokušate promijeniti perspektivu i stajalište tijekom naše buduće suradnje. To će nam pomoći da sagledamo različite stvari s različitih strana."*

Najčešća i standardna metoda vizualizacije misli, percepcija i rješenja je napisati sadržaje na kartice. Teme i ciljevi pišu se pojedinačno na kartice kako bi se sortirali i naposljetku unijeli u novu strukturu.

Slično tome navikli smo stvarati shematske prezentacije na prezentacijskoj ploči kako bismo bolje razumjeli kontekst. U ovim je slučajevima od pomoći tražiti sudionike da nacrtaju svoje vlastite prezentacije, budući da je tada ljudima izvana lakše razumjeti tuđe misli te to često pomaže i osobi koja vizualizira svoje vlastite misli i ideje da ih dodatno razjasni.

Još jedna pouzdana metoda vizualizacije je stvaranje pomičnih slika od različitih materijala. Tako možete koristiti drvene figurice ili razglednice s različitim temama, likovima ili situacijama. Rad na podu nudi prednost igranja s udaljenostima. Pregled odozgora podržava udaljenu perspektivu, pogotovo kad se radi o ljudima koji su snažno vezani uz temu.

Slijedeći moto "slika vrijedi tisuću riječi", vizualizacije mogu pomoći tijekom mentorskog procesa kako bi razjasnile i strukturirale neke od elemenata projekta. Slika ima svrhu medijacije u komunikaciji. Vizualizacija nudi mogućnost udaljavanja te sagledavanja stvari s dozom humora.

No najvažnije od svega, srž mentorstva je otvoren i konstruktivan dijalog koji uključuje aktivno slušanje i pitanja koja podupiru samopromišljanje sudionika. Moguća opasnost vizualizacije je to što možete izgubiti stvarni kontakt s grupom ukoliko se, na primjer, više koncentrirate na estetiku slika nego na njihov sadržaj!

6.3 Analiza potrebe za mentorom

ALAT BI-CIKLA 3

Kada postajete mentor novoj grupi, prvo trebate sakupiti opće informacije o grupi, poput kontakata, strukture grupe, interesa grupe te profila aktivnosti. Osim toga, moglo bi biti od pomoći da sustavno analizirate mentorske potrebe, uključivši i motivaciju za mentorstvo te specifičnu ulogu koju ćete imati, kao i prepoznavanje izazova i resursa za svaki mentorski proces.

Ovdje ćete naći potpunu check-listu kako biste malo "formalizirali" fazu upoznavanja te analizirali potrebu za mentorom. Pomoći će vam kako biste imali pregled nad svim Inicijativama mladih koje ste podržavali tijekom vašeg mentorskog rada.

a. Opći podaci

Ime grupe / inicijative: .....

Ime kontakt osobe: .....

Adresa: .....

E-mail: .....

Telefon: .....

Način na koji najviše vole biti u kontaktu? .....

Organizacija koja ih podržava (ukoliko postoji): .....

Imena članova grupe: .....

Ostali opći podaci: .....

b. Struktura grupe

Koliko je ljudi uključeno? .....

Tip grupe? (Neformalna grupa/ podružnica organizacije/udruženja mladih…)

.....

Tko "vodi" grupu? (osoba zadužena za rad s mladima/ netko iz same grupe/…)

Kako donose odluke? Koja su njihova formalna pravila? (uprava/predsjedatelj/kolektiv…)

Koji je raspon godina članova?

Koliko je uključenih mladića, a koliko djevojaka?

Čime se članovi grupe bave? Rade li? (učenici, studenti, pripravništvo, poslovi, nezaposleni…)

Jesu li svi članovi volonteri ili je uključen i koji profesionalac?

Koliko se često sastaju?

Jesu li sami stvorili grupu ili su dio već postojeće strukture? ?

Očito postoje neki strukturalni razlozi za probleme unutar grupa, poput premalih ili prevelikih grupa (i kontradiktornih želja), širok raspon godina ili nejednak omjer spolova, koji mogu dovesti do nezadovoljstva nekih od članova grupe. Vi kao mentor također trebate biti sposobni prepoznati okruženje Inicijative mladih: koliko stresa bi mogla uzrokovati njihova društvena ili radna situacija, itd. Nezadovoljstvo također može uzrokovati neusklađenost između "službene strukture" i grupe, poput stroge hijerarhije koja može ići protiv interesa grupe.

c. Grupni interesi i profil aktivnosti

Koje su glavne aktivnosti?

Koji interesi (kulturalni ili socijalni interes/slobodno vrijeme/prijateljstvo/viša sila…) drže grupu zajedno?

Što žele raditi (projekt Inicijative mladih)?

Koji je vremenski raspon njihovih aktivnosti ili planiranog projekta?

Druge relevantne informacije vezane uz profil aktivnosti:

Bilo koja mentorska aktivnost treba i volju mladih da imaju mentora, npr. zašto bi bilo dobro da imaju mentora i zašto biste to trebali biti baš vi. Ukoliko ovi minimalni uvjeti nisu zadovoljeni, mentorstvo neće dovesti do željenih i konstruktivnih rezultata. Posebno je važno razjasniti motivaciju vanjskih elemenata, poput organizacija i osoba koje rade s mladima ("Želimo da naprave dobar projekt u korist naše organizacije.").

d. Analiza potrebe za mentorom I – Volontiranje i motivacija

Tko je napravio prvi korak u ovom mentorstvu? Sama grupa, organizacija koja ih podržava, osobe zadužene za rad s mladima ili ste to bili vi?

.....

Jeste li službeno preuzeli ulogu mentora? Ili imate drugu funkciju?

.....

Želi li grupa mladih imati mentora? Žele li vas za mentora?

.....

Hoće li vam platiti za mentorstvo? Hoće li mentorstvo biti dio vašeg trenutnog posla? Hoćete li volontirati kao mentor?

.....

Normalno, ne postoji samo jedan razlog zašto je mentor potreban. Kod prepoznavanja problema trebali bi biti u stanju prepoznati cijeli niz elemenata i njihovih veza kako biste uspješno pružili podršku.

e. Analiza potrebe za mentorom II – Prepoznavanje izazova

Kako sami mladi gledaju na potrebu za mentorom? Zašto misle da trebaju podršku mentora?

.....

Što žele postići, razviti pomoću vaše podrške?

.....

U kojim prije spomenutim područjima (npr. grupna struktura, grupni interesi…) vidite dodatne prepreke koje bi znatno mogle utjecati na proces mentorstva? U kojoj se mjeri one mogu uključiti u vašu mentorsku strategiju?

.....

Budući da je mentorstvo ograničeni proces u smislu vremena i utjecaja, vaš utjecaj je i treba biti također ograničen. Dakle, opći cilj u mentorstvu projekata mladih je da učinite to da je vaša podrška na samom kraju nepotrebna. Okretanje resursima pomaže u prepoznavanju jakih strana koje mogu koristiti bez stalne podrške vas ili bilo kojeg drugog mentora. .

f. Analiza potrebe za mentorom III – Prepoznavanje resursa

Koje jake strane, sposobnosti i resurse možete (kao mentor) prepoznati koje će vas ohrabriti da se ulovite u koštac s izazovima povezanima s mentorskim procesom?

.....

Što mislite, koje sposobnosti grupa već posjeduje ili treba dodatno razviti kako bi napredovala bez vas ili pomoći bilo kojeg drugog mentora?

.....

Grupna ponašanja 6.4

ALAT BI-CIKLA 4

Građenje odnosa tijekom projekta Inicijative mladih je općenito gledano proces koji ne prestaje. Mladi ljudi, kao ljudska bića koja dolaze iz različitih sredina i s različitim iskustvima, jesu, osjećaju i ponašaju se različito kada se nađu u interakciji unutar grupe ljudi. Koristite ovaj alat kako biste prepoznali neka od ponašanja u grupi koja se mogu pojaviti tijekom procesa projekta Inicijative mladih, te kako biste odabrali mentorski pristup koji će ojačati grupnu koheziju.

Grupna dinamika	Opis	Savjet za mentora
Suradnja	Suradnja jednog ili više članova grupe. Pozitivan stav.	Pokažite pozitivnu reakciju, koristite ju kao referencu. Sam projekt je oblik suradnje.
Natjecanje	Jedan ili više članova grupe međusobno se natječu.	Dozirajte stvari. Prepoznajte teškoću i ohrabrite ljude da govore o problemima. To može pozitivno stimulirati grupu.
Povlačenje	Netko se povlači od ostatka grupe.	Napravite neku vrstu "team-building" vježbe. Razgovarajte s tom osobom (dalje od grupe).
Žrtveno janje	Jedna se osoba krivi za sve stvarne i umišljene stvari koje su pošle po krivu. To pomaže grupi da prevlada osjećaj nesigurnosti.	Prepoznajte stvarne probleme i otkrijte zašto se događaju. Razgovarajte s grupom o njima jedan-na-jedan ili na grupnim sastancima.
Odbacivanje	Grupa usvaja osuđujuće ponašanje i odbacuje jednog od svojih članova.	Analizirajte problem i ponudite se kao medijator. Stvorite prostor u kojem svatko ima riječ i gdje ga drugi slušaju.
Bijeg	Grupa odustaje ili neki članovi ispadaju iz projekta.	Predložite ocjenjivanje sredinom semestra kako biste razgovarali o mentorstvu i održivosti projekta. Radite na njihovoj motivaciji.
Savez	Dinamika napredne podgrupe koja nekim ljudima dozvoljava da napreduju, dok ostali stoje u pozadini.	Potaknite one koji puno rade da delegiraju zadatke, a one koji nisu aktivni da pokažu više inicijative kako bi se postigla bolja ravnoteža.

Koalicija	Savez među članovima usmjeren protiv određenog cilja.	Potaknite otvorene rasprave s ciljem smanjivanja tenzija.
Izvan teme	Ljudi brbljaju o drugim stvarima (tijekom sastanaka).	Podsjetite ih oko čega su se složili na početku (pravila koja su zajedno donijeli). Usredotočite pažnju grupe na temu.
Vodstvo	Pojavljuje se vođa, tj. član grupe prepoznaje potrebu i pokušava odgovoriti na nju.	Nemojte izravno intervenirati. Ocijenite stil vodstva (karizmatičan, autoritaran, demokratski) i provjerite jesu li ostali zadovoljni novom ulogom ili im je svejedno.

6.5 Moje mentorske kompetencije

ALAT BI-CIKLA 5

Prije stvaranja mentorske strategije za određenu grupu mladih ljudi trebali biste prepoznati vaše vlastite kompetencije (jake i slabe strane) povezane s potrebama mentorstva za ovu određenu grupu. Probajte ispuniti ovu tablicu prepoznavajući znanja, vještine i stavove koje imate, te one koje možete razviti podržavajući određenu Inicijativu mladi sukladno njihovim potrebama i zahtjevima.

KAO MENTOR	Već jesam …	Moram razviti …
Moja znanja		
Moje vještine		
Moji stavovi		

Sljedeći alat vam može pomoći da razmislite o svojim vještinama i sposobnostima povezanima s određenim zadacima i ulogama mentora te da otvoreno kažete grupi na koji način ih možete, a na koji ne možete podržati.

KAO MENTOR	Dobar sam u…	Imam teškoća sa…	Nisam sposoban…
Informiranje			
Davanje prijedloga			
Omogućavanje			
Osposobljavanje			
Drugo; npr. medijacija, izazovi, timski rad, animiranje, itd.			

SWOT analiza 6.6

ALAT BI-CIKLA 6

SWOT je skraćenica za: Snage (Strengths), Slabosti (Weaknesses), Prilike (Opportunities), Prijetnje (Threats)

Koristite ovu metodu s mladima kako biste im pomogli prepoznati njihovu snagu i slabosti, prilike i prijetnje s kojima bi se mogli susresti tijekom projekta Inicijative mladih. Pomoću ovog alata im možete pomoći da se usredotoče na aktivnosti u područjima u kojima su jaki i gdje leže najveće prilike. Važno je ispitati i interni (snage i slabosti) i eksterni (prilike i prijetnje) okoliš kako bi se otkrili faktori koji mogu utjecati na projekt.

	Pozitivni	Negativni
Interni	Snage	Slabosti
Eksterni	Prilike	Prijetnje

Zapišite odgovore na sljedeća pitanja:

Snage:

- Što dobro radite? Koje su vaše najbolje vještine/mogućnosti?
- Koji relevantnim resursima imate pristup u svojem mjestu/gradu?
- Koje su vaše prednosti u usporedbi s drugim projektima/organizacijama u istom mjestu/gradu?
- Što drugi vide kao vašu jedinstvenu snagu?

Slabosti:

- Što radite loše? Što možete poboljšati?
- Koji resursi vam nedostaju u vašem mjestu/gradu?
- Koje su vaše nedostaci u usporedbi s drugim projektima/organizacijama u istom mjestu/gradu?
- Što drugi vide kao vaša najveća ograničenja?

Prilike:

- Gdje su dobre prilike s kojima se susrećete?
- Što se zanimljivog događa s u radu s mladima u vašem mjestu/gradu?

Prijetnje:

- S kojim se preprekama susrećete u vašoj organizaciji/u vašem mjestu/gradu?
- Je li lokalna zajednica skeptična ili odbacuje vašu projektnu ideju (susjedstvo, općina, vijeća mladih, škole…)?
- Hoće li vrijeme biti faktor koji bi mogao ugroziti uspjeh projekta? Jeste li vi, svi članovi grupe dostupni da jednako doprinosite projektu?
- Shvaćate li vi, svi članovi grupe/organizacije jednako projektnu ideju? Želite li postići iste ciljeve?
- Imate li potrebna novčana sredstva kako biste postavili projekt ili još tražite sufinanciranje?
- Može li koja od vaših slabosti ozbiljno ugroziti projekt?

Sagledajte ovo s vlastitog stajališta te sa stajališta ljudi s kojima radite. Nemojte biti skromni. Budite realni. Ukoliko vam to zadaje teškoće, pokušajte napisati listu vaših osobina i sposobnosti.

Provedba ove analize često prosvijetli ljude, kako u smislu onoga što se treba napraviti tako i u smislu sagledavanja problema.

Ocjenjivanje kvalitativnih kriterija 6.7

ALAT BI-CIKLA 7

Sljedeći alat možete koristiti u različitim trenucima mentorskog procesa kako biste ocijenili seriju kriterija kvalitete koji se odnose na posebnosti Inicijativa mladih. Naravno, možete prilagoditi kriterije ocjenjivanja određenoj grupi ili određenom projektu. Također može biti koristan za mjerenje napretka grupe zbog broja pokazatelja koji se smatraju veoma bitnim za visoku kvalitetu projekata Inicijative mladih.

Naslov projekta ..... **Datum** .....

Kriteriji ocjenjivanja	– –	–	– +	+	+ +
Aktivno sudjelovanje: Koliko su mladi ljudi uključeni u projekt? Pridonose li projektu svojim vlastitim idejama? Donose li sami odluke? Preuzimaju li odgovornost za projekt i ostale članove grupe?					
Lokalni utjecaj: Na koji način ovaj projekt uključuje ili je koristan za lokalnu zajednicu? U kojoj mjeri projekt sadržava svjesnost o drugima i obvezu prema društvu? Jesu li projektne aktivnosti povezane s mladima ili uključuju druge mlade ljude iz zajednice?					
Inovacija: Na koji je način ovaj projekt novo iskustvo za mlade ljude i/ili za lokalnu zajednicu? Na koji su način projektni proces i projektne aktivnosti novo iskustvo za grupu u smislu učenja?					
Europska dimenzija: Kako mladi ljudi postaju svjesni europskog kulturnog naslijeđa? Je li tema projekta od europskog interesa? Može li se lako prenijeti na druge mlade ljude u drugim zemljama? Pridonosi li europskom građanstvu?					
Partnerstvo (ukoliko postoji): Koliko je uključenje različitih partnerskih grupa u projektu? Dijele li svi partneri zajedničku viziju i pridonose li jednako projektu? Realiziraju li svi aktivnosti povezane sa zajedničkim ciljem? Komuniciraju li redovito?					
Proračun: Koliko je proračun uravnotežen? Jesu li svi troškovi vezani uz projektne aktivnosti? Jesu li svi izdaci opravdani? Je li ukupan iznos financiranja dovoljan za realizaciju projekta kako je prvotno planirano?					

Provedivost projekta: U kojoj mjeri projekt može biti proveden sukladno prvotnim planovima? Ispunjava li projekt određenu potrebu? Jesu li ispunjeni ciljevi koji su postavljeni na početku?					
Osobni/grupni izazov: Jesu li mladi ljudi pred sebe postavili izazov sukladno svome potencijalu na početku projekta? Koja je razina motivacije te stupanj osobnih i grupnih napora uložena kako bi se projekt ostvario?					
Grupna dinamika: Kako mladi ljudi grade odnose unutar grupe? Slažu li se međusobno? Rade li dobro kao tim? Komuniciraju li učinkovito?					
Ishodi učenja: Kako ovo iskustvo doprinosi poboljšanju ili stjecanju novih vještina? Koji su profesionalni ciljevi projekta? U kojoj će mjeri projekt pružiti nove vještine uključenim mladim ljudima?					
Kolegijalno učenje: Kako mladi ljudi uče jedni od drugih? Dijele li mladi unutar grupe iskustva, znanja i vještine? Pomažu li jedni drugima? Razvijaju li se nove sposobnosti pojedinaca dijeljenjem tih iskustava?					
Ocjenjivanje: Je li grupa sposobna da ocijeni samu sebe? Razmišljaju li mladi o onome što je postignuto? Prepoznaju li što još treba napraviti? Prilagođavaju li projekt prema rezultatima evaluacije?					
Nastavak: Na koji se način projekt može nastaviti i nakon isteka trajanja ugovora? Što se očekuje od projekta iz dugoročne perspektive?					

Kriteriji ocjenjivanja	– –	–	– +	+	+ +

Upitnik za ocjenjivanje tijekom trajanja projekta 6.8

ALAT BI-CIKLA 8

Vezano uz ocjenjivanje projekta i grupnog procesa uvijek postoji mogućnost korištenja pojedinačnih upitnika u bilo kojem trenu "mentorskog bi-cikla". Ovdje ćete naći jedan primjer upitnika za ocjenjivanje tijekom projekta, uključujući pitanja vezana uz važne elemente za funkcioniranje bilo koje grupe. Mogu djelovati kao da se podrazumijevaju ili se ponekad ponavljati, no oni dozvoljavaju da svi postanu svjesni različitih faza projekta te da razumiju projektni proces. Odgovori bi trebali ukazati na probleme vezane uz stupanj grupne kohezije.

Upitnik za ocjenjivanje tijekom trajanja projekta

GRUPNI RAD

Ciljevi i zadaci

Jeste li postavili ciljeve za stvaranje vašeg projekta?

. . . . . .

. . . . . .

Smatrate li da ste se svi složili s ciljevima grupe kod stvaranja projekta?

. . . . . .

. . . . . .

Smatrate li da je netko od vas drugačije shvatio te ciljeve?

. . . . . .

. . . . . .

Je li grupa ostvarila te ciljeve?

. . . . . .

. . . . . .

Koja je bila tvoja uloga u ostvarivanju tih ciljeva?

. . . . . .

. . . . . .

Je li grupa ispunila zadatke?

. . . . . .

. . . . . .

Smatrate li da ste mogli sve napraviti bolje? Kako i pod kojim uvjetima?

Metode rada

Koje ste metode koristili u stvaranju projekta?

Kako su ti se sviđale te metode? Tko ih je predložio?

Je li ti ovaj način rada pomogao da ispuniš svoje zadatke?

Sudjelovanje

Jesu li svi pridonijeli projektu?

Ukoliko ljudi nisu jednako sudjelovali, jesi li ti ili grupa to osjećali kao problem?

Kakva atmosfera vlada unutar grupe?

Smatraš li da je takva atmosfera dobra za suradnju i međusobno razumijevanje?

Kako grupa radi i kako se prilagođava?

Je li tvoja grupa imala neku vrstu strukture i organizacije?

Jeste li raspravljali o međusobnim zadacima prije nego li ste "pokrenuli" svoj projekt?

. . . . . .

. . . . . .

Jeste li osjećali tenzije? Prepreke? Zašto?

. . . . . .

. . . . . .

Nedovršene rečenice 6.9

ALAT BI-CIKLA 9

Koristite ovaj alat kako biste započeli raspravu s grupom ciljajući na ocjenjivanje različitih aspekata mentorskog procesa. To je neformalan način da se upoznate s mislima i osjećajima mladih ljudi kojima pružate podršku vezano uz vaš mentorski pristup: što im se sviđa, što im se ne sviđa, što bi voljeli promijeniti.

Osjećam se…	Sretan sam …
Nemam…	Ne sviđa mi se…
Želio bih…	Predlažem…

Upute za provedbu

1. Koristite dijagram ili projektor, napišite 5 ili 6 nedovršenih rečenica (vidi primjer u gornjoj tablici). Promijenite ih ili ih prilagodite sukladno vašim potrebama. Važno je da dozvolite mladima da sagledaju što se događalo te da daju prijedloge što treba napraviti u budućnosti.
2. Objasnite im da je ova vježba važna za uspjeh aktivnosti te da će se sve njihove ideje i prijedlozi ozbiljno shvatiti.
3. Dajte im 15 minuta da napišu moguće završetke fraza. To će pomoći onima koji se ne osjećaju dovoljno samopouzdanima da govore pred svima ili onima koji su sramežljivi.
4. Tražite od svakoga da glasno pročita dvije završene rečenice, dajte svakoj osobi najviše jednu minutu. (U slučaju manjih grupa dajte im da pročitaju sve rečenice).
5. Započnite raspravu o točkama koje želite raspraviti, započnite dvosmjernu komunikaciju s njima izbjegavajući uzajamno optuživanje i opravdavanje.

6.10 Najviše mi se sviđa / najmanje mi se sviđa

ALAT BI-CIKLA 10

Koristite ovaj alat kako biste ocijenili zadovoljstvo mladih ljudi mentorskim procesom. Upoznat ćete se s aspektima vašeg mentorstva koji se mladima najviše i najmanje sviđaju, onako kako ih oni sami vide.

Tri stvari koje ti se ↘ najviše sviđaju kod mentorstva:

1. .....

.....

.....

2. .....

.....

.....

3. .....

.....

.....

Tri stvari koje ti se ↘ najmanje sviđaju kod mentorstva:

1. .....

.....

.....

2. .....

.....

.....

3. .....

.....

.....

Dajte mladima desetak minuta vremena da razmisle i napišu što im prvo padne na pamet, nakon toga ih tražite da s drugima podijele svoje komentare. Sljedeći koraci mogli bi pomoći kod korištenja ovog alata u praksi.

Alat preuzet i prilagođen od: Foundation for Young Australians (Zaklada za mlade Australce) i Dr Colin Sharp, Flinders institut za javnu politiku i menadžment. (2000) – "Start do it yourself " priručnik za evaluaciju. Australija.

Upute za provedbu

1. Pitajte mlade ljude da kažu kako razumiju svoju ulogu i doprinos projektu.
2. Podijelite im radne listove i zamolite da sami napišu bilješke o svojem početnom mišljenju o mentorstvu, s naglaskom na tri stvari koje su im se najviše i najmanje svidjele.
3. Zamolite ih da podijele svoje komentare o onome što im se najviše svidjelo s grupom tako da ih šalju ukrug.
4. Omogućite opću raspravu o prioritetima kako biste saželi ključne stvari koje su im se najviše svidjele.
5. Izbrojite koliko se puta spomenula koja stavka kako biste vidjeli koje su najčešće i vjerojatno najvažnije stavke. Tada ponovno napravite popis počevši od stavke koja ima najviše glasova, nastavite sa sljedećom po broju glasova i tako redom.
6. Ponovite korake 3, 4 i 5 s odgovorima vezanima uz odgovore o stavkama koje su im se najmanje svidjele.
7. Ocjenjivanje je sada došlo do točke kada se uspoređuju i procjenjuju aspekti vašeg mentorstva koji se mladima najviše i najmanje sviđaju.
8. Opcionalno možete napraviti i kvantitativnu analizu.

Možete koristiti ovaj alat kako biste sakupili informacije o tome što grupa kojoj ste mentor osjeća o mentorskom procesu te je li taj proces pomogao ili pomaže provedbi projekta bez da utječe na integritet grupe. Alat vam također pomaže da ohrabrite mlade ljude da izraze svoje mišljenje o temi koja vas je spojila: projekt i mentorstvo.

6.11 Pokazatelji promatranja

ALAT BI-CIKLA 11

Kako biste ocijenili postignuća konkretnih ciljeva učenja, potrebno je odrediti pokazatelje, dugoročne i one srednjeg roka, koji će vam pomoći u promatranju grupe ili u kreiranju odgovarajućih prilagođenih upitnika. Ovdje ćete naći primjer tablice ciljeva i pokazatelja za praktičnu uporabu. U svakom slučaju predlažemo da ovaj alat prilagodite određenoj grupi.

Gore spomenuti pokazatelji temelje se na Etudes VVVSI (1995): Sitelle, Rigault-Villié Consultant, Francuska

Ciljevi	Pokazatelji
Mobilizirati, motivirati, potaknuti proaktivno sudjelovanje grupe	▪ Stupanj motivacije za projekt ▪ Sposobnost da se uključi u akciju ▪ Razina sudjelovanja (aktivno/pasivno) u akciji
Osnažiti vlasništvo	▪ Sposobnost da se donesu odluke i preuzme odgovornost ▪ Poštivanje uvjeta ugovora i obveza ▪ Stupanj inicijative
Razviti autonomiju	▪ Sposobnost rađenja odabira ▪ Sposobnost preuzimanja odgovornosti
Graditi samopoštovanje	▪ Samopouzdanje ▪ Svjesnost o vlastitom potencijalu ▪ Asertivnost (izražavanje mišljenja)
Razviti vještine rada u grupi	▪ Sposobnost da se bude dijelom grupe (integracija/ izolacija) ▪ Timski duh ▪ Stav prema drugima (agresivan / prijateljski) ▪ Tolerancija, samodisciplina, samokontrola
Razviti komunikacijske vještine	▪ Sposobnost javnog govorenja, komuniciranja s drugim ljudima ▪ Tečnost, sposobnost analiziranja
Dati značenje određenim vrijednostima	▪ Solidarnost s drugima
Vještine koje se mogu prenijeti na posao i zaposlenje	▪ Sposobnost učenja novih tehnika ▪ Sposobnost prepoznavanja tehničkih vještina i znanja stečenih tijekom projekta
Potaknuti mlade da misle o svojoj profesionalnoj budućnosti	▪ Stav prema budućnosti (pasivan/aktivan) ▪ Ideje o tome što sljedeće žele napraviti (traže li aktivno posao ili osposobljavanje?)

Upitnik o samopoštovanju 6.12

ALAT BI-CIKLA 12

Ukoliko je vaš cilj rad na osobnom razvoju mladih, tada možete koristit sljedeći alat. To je upitnik o samopoštovanju te ga treba napraviti tri puta u intervalu od 6 mjeseci. Razmišljajući o sebi te ispunjavajući donju tablicu, svaka mlada osoba može ocijeniti samu sebe prepoznavajući svoje slabe i jake točke koje su podijeljene u dvije kategorije: vlastita osobnost i odnos s drugima.

Kako bi opisao sebe, vezano uz sljedeće osobine?
Za svaki opis stavi kvačicu u stupac koji te najbolje opisuje...

Ja sam…	Jako	Prilično	Ne baš	Uopće ne
MOJA VLASTITA OSOBNOST				
Pouzdan				
Nepouzdan				
Sretan				
Ležeran				
Promjenjivog raspoloženja				
Prijateljski raspoložen				
Brzo se razljutim				
Preuzimam odgovornost				
Inteligentan i bistar				
Lijen				
Zaboravljiv				
Uvijek točan				
Sramežljiv				
Odvažan				
Suosjećajan				
Uvijek joker drugima				
Imam dobre ideje				
Brzo mi postane dosadno				
Izbjegavam težak rad				
Praktičan				

Smiren				
Energičan				
Dostojan povjerenja				
Kreativan				

MOJ ODNOS S DRUGIMA

Lako sklapam prijateljstva				
Dobro se slažem s odraslima				
Spreman na suradnju				
Dobar vođa				
Dobar u organizaciji sebe i drugih				
Dobar slušač				
Dobar timski radnik				
Puno pričam				
Brinem za druge				
Spuštam drugima				

Ja sam…	Jako	Prilično	Ne baš	Uopće ne

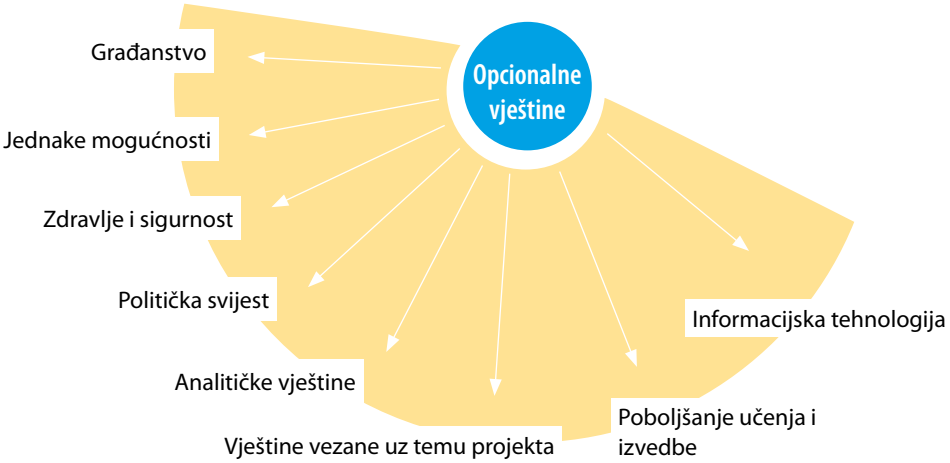
6.13 Osobni dnevnik postignuća (ODP)

ALAT BI-CIKLA 13

Možete koristiti ovaj alat kako biste pomogli mladima da prate te da imaju dokaz o svojim iskustvima i postignućima (znanjima, vještinama i razumijevanju) stečenima sudjelovanjem u Inicijativi mladih. Ovu je metodu razvio Connect Youth (British Council, UK) te se koristi kao alat za pružanje priznanja i potvrđivanje.
Dostupan je na **http://www.britishcouncil.org/connectyouth-youth-initiatives-record-cards.pdf**

ODP za Inicijative mladih naglašava da svi projekti za sobom povlače sudionike koji "koriste" i "razvijaju" određene vještine koje se smatraju temeljnim područjima vještina. Osim toga postoji i osam "opcionalnih područja vještina". Sudionici se potiču i od njih se očekuje da pokažu dokaz o razvoju svih šest "temeljnih područja vještina", kao i o dva izbora koji pripadaju u "opcionalna područja vještina". Vještine su sljedeće:

Osobni zapisnik postignuća (ODP)



Svako područje vještina ima cijeli niz ishoda učenja koji se mogu mjeriti i za koje se mogu imati dokazi, kao i bilješke, smjernice te prijedlozi kako promišljati s grupom o različitim područjima vještina. U nastavku ćemo prikazati sažetak smjernica za "temeljne vještine", a bilješke za "opcionalne vještine" ćete naći u ODP pretincu dostupnom na gore navedenoj internetskoj stranici.

Rad s drugima

Razmisli o tome kako radiš u grupi...

- Kako drugi reagiraju na tebe?
- Kako se drugi ponašaju u grupi? Što bi mogao napraviti da učiniš stvari učinkovitijima?
- Kako donosite odluke u grupi? Može li se taj proces poboljšati?
- Kako uključuješ druge u dio projekta za koji si odgovoran? Na koje pristupe ljudi najbolje reagiraju i zašto?
- Kako odgovaraš na izravne upute?

Razmisli o svojim osjećajima…

Samosvijest

- Jesi li nervozan zbog rada sa svojim kolegama? Zbog čega se osjećaš nervozno?
- Ukoliko se ne osjećaš nervoznim, osjećaš li se nekako drugačije? Što osjećaš i kako to utječe na tvoje ponašanje?
- Možeš li prepoznati svoje jake strane te područja koja ti baš ne leže?
- Kako se ponašaš u grupi te kako tvoje ponašanje utječe na ostale ljude u grupi?
- Kako te drugi vide?

Razmisli o europskoj dimenziji svojega projekta…

Interkulturalna i globalna svijest

- Na koje načine možeš otkriti kako se mladi ljudi u drugim državama nose s problemom koji ste odabrali za svoj projekt?
- Kada razmišljaš o drugim načinima rješavanja istog problema, što misliš, koliko kulturalne razlike utječu na te različite pristupe?
- Imaš li popis podataka koje dijeliš sa svojim partnerima? Kako to radiš i kakav odgovor dobivaš na to (ukoliko ga dobivaš)? Kako se to slaže s tvojim prethodnim razmišljanjima?

Razmisli o cijelom nizu različitih osoba s kojima ćeš razgovarati prije i tijekom svojeg projekta…

Komunikacijske vještine

- Kako komuniciraš sa svojom vlastitom grupom te s partnerskom grupom (ukoliko ju imate)?
- Koje izvještaje ćeš morati napisati vezano uz projekt te koje informacije želiš proslijediti vezano uz to? Koje su ti vještine za to potrebne tako da drugi u potpunosti razumiju svrhu i vrijednost tvojeg projekta?

Razmisli o problemima s kojim se možeš susresti tijekom projekta…

Rješavanje problema

- Kako ćeš se nositi s tim problemima ukoliko do njih dođe?
- Koje vještine imaš, a da ti mogu pomoći u rješavanju problema?
- Koje nove vještine učiš, a da ti mogu pomoći u rješavanju drugih problema s kojima se još nisi susretao u drugim područjima tvojeg života?
- Možeš li prepoznati barem tri problema koja su te se izravno ticala za vrijeme projekta te ulogu koju si imao u omogućavanju pronalaska rješenja za njih?

Razmisli o načinima na koje možeš raditi redovite provjere…

Provjera i evaluacija

- Kada kreće s razvojem projekta, jesi li siguran da imaš jasne ciljeve o tome što ti osobno želiš dobiti iz njega i zašto?
- Ukoliko ju imate, kako možeš uključiti partnersku grupu u evaluaciju te što ćeš napraviti s povratnom informacijom?
- Možeš li prepoznati barem četiri načina na koje su ispunjeni ciljevi projekta te opiši svoju ulogu u njihovom postizanju?

okazi o gore navedenim vještinama mogu se predati u više formata, poput pisanog oblika, audiosnimke, crteža, multimedije i jednostavno, usmeno. Najvažnija stvar koju treba zapamtiti je da to treba zabilježiti na neki način kako bi se dozvolila kreativnost i izražavanje određene grupe mladih ljudi, uzevši u obzir njihove preferencije i sposobnosti izražavanja.

Dokaze tada obično potvrdi i ocijeni osoba zadužena za rad s mladima ili mentor koji grupi pruža podršku. Također postoji mogućnost da se cijela grupa uključi u ocjenjivanje, nešto kao kolegijalni pristup. Po završetku svatko dobiva potvrdu te ima portfelj dokaza o učenju. Portfelj bi trebao biti u vlasništvu mlade osobe koja ga je napravila. Stoga ukoliko mentor želi nadgledati proces učenja svakog pojedinca te završetak ODP-a, vođenje mentorskog zapisnika bit će neophodno. On se može voditi za svakog pojedinca posebno ili praćenjem napretka cijele grupe.

Nakon što završno ocjenjivanje bude gotovo, izrazito je korisno proslaviti postignuća u učenju sudionika. To se može napraviti kao večernja prezentacija ili ceremonija dodjele završnih certifikata, uključujući i lokalnu zajednicu koja je sudjelovala u projektu, susjedstvo, prijatelje, obitelj, pa čak i medije!

Korištenje ODP-a može uvesti novu dinamiku u mentorski proces: ono vas potiče i omogućava da se usredotočite više na učenje sudionika, nego na zadatak ili aktivnost. Kako bilo, morate biti svjesni da završavanje ODP procesa zahtijeva ogromnu količinu posvećenosti, podrške i vremena. Kao dodatak stvarnom projektu ODP se može pokazati kao težak i vremenski zahtjevan zadatak koji je dodatak već prilično zahtjevnom iskustvu. U tom ćete slučaju morati koristiti kreativnost u naglašavanju važnosti ODP-a i održavanju motivacije grupe da dođe do kraja procesa. Ukoliko započnete s grupom, vi ćete kao mentor također morati biti svjesni dodatnog vremena i obveze koje ćete morati uložiti s vaše strane.

Na kraju, no nikako manje važno je da trebate imati na umu da odabir OPZ-a kao alata za ocjenjivanje i evaluaciju mora biti odluka koju ste donijeli zajedno s grupom, a pojedincima unutar grupe treba dati mogućnost izbora da odbiju sudjelovati u njemu.

MENTORSTVO S DRUGE TOČKE GLEDIŠTA

Pa napokon... što znači mentorstvo "u praksi"? Nadamo se da je većina vas našla (barem) neke odgovore na to pitanje na stranicama ove knjige, i to zahvaljujući teoretskim i praktičnim objašnjenjima, alatima i metodama za korištenje, izjavama mladih ljudi i mentora, ili pak konkretnim primjerima.

Kao posljednji doprinos toj temi, ovaj će dio knjige ponuditi drugu točku gledišta mentorstva. Popis praktičnih savjeta za metode mentorstva na projektu donijet će vam novu perspektivu mentorskog posla.

Pa... pozivamo vas da nas pratite kroz novu mentorsku avanturu. Direktno iz prakse. Jednostavno ne možete promašiti!

Mentorske etape u Inicijativi mladih

*Intervju **Marie Rouxel,** a profesionalne mentorice, Francuska*

Metoda, ja?

Svaki projekt zahtijeva vlastiti mentorski stil: to je empirička metoda kojom prilagođavate sebe stvarnim potrebama. Kakogod, uspjela sam prepoznati etape mentorstva, uloge mentora tijekom svake od etapa te "alate" i "trikove" koje često koristim.

Metode mentorstva projekta

Etapa slušača

1. Razjasnite što zahtjev uključuje
Prva stvar koju radite je slušanje. Postavljajte pitanja, a tada slušajte kako se mladi izražavaju i pokušajte otkriti što se nalazi iza njihovog zahtjeva. Ponekad kada mladi ljudi govore o projektu, ono što zapravo žele je praksa…

Etapa pisanja

2. Pomognite preformulirati, zapišite ciljeve
Za neke je ljude gotovo nemoguće proći kroz ovu vrlo formalnu etapu u pisanom obliku. Bez da to radite umjesto njih, morate preformulirati, prevesti projekt u razumljiv jezik i pomoći im da ga sroče na papir.

Etapa ispitivanja

3. Provjera osobnih motivacija te "talenata" ili vještina
Važno je točno otkriti što očekuju od svojeg projekta. Jednostavna provjera vještina dopustit će vam da ponudite različite opcije osposobljavanja gdje su one potrebne.

Etapa kuhanja

4. Evaluacija načina pretočena u praksu: humana, materijalna i financijska
Iskustvo mentora bit će korisno u pomaganju stvaranja kompletnog popisa stvari potrebnih za provedbu projekta. Sjećam se mladića koji je želio pokrenuti organizaciju koja bi se bavila uslugom dostave u ruralnom području, ali uopće nije razmišljao o troškovima transporta!

5. Proučavanje sličnih projekata

Etapa ogledala

Voditelji projekta uvijek su uvjereni da rade nešto inovativno. Znanje mentora o lokalnom području može pomoći u dogovaranju sastanaka s drugim ljudima koji vode slične projekte. Pazite se reakcije koja bi mogla doći iz grupe: "Oni će ukrasti moju ideju za projekt" ili "Ma da, znam, ali oni ne znaju ništa o toj temi."

6. Prepoznavanje ljudi koji mogu pomoći te stvaranje mreže vještina

Etapa lovca na glave

Ideja je stvoriti mjesni "tko je tko" tako da možete koristiti dinamiku mreže kako biste povezali ljude koji rade na projektima sa "stručnjacima".

7. Stvaranje preliminarnog proračuna

Etapa kalkulatora

Dobra je ideja da napravite početni proračun "iz bajke" koji bi u potpunosti pokrivao sve troškove. Tada se prebacite na "idealni" proračun kojemu biste trebali težiti. Na kraju napravite optimistični proračun, koji lako možete doseći ukoliko sve ide prema planu. Posljednji korak se sastoji od stvaranja "pesimističnog" ili hiperrealističnog proračuna, koji pokazuje što mogu dobiti ukoliko se stvari neće odvijati prema planu. Sukladno napretku projekta, možete se okrenuti jednom od ovih proračuna (npr. "bajkoviti" za prezentaciju sponzorima).

8. Potraga za resursima

Etapa kopača zlata

Kada prezentiraju svoj projekt, mladi često imaju samo djelomičan ili pogrešan koncept mogućih izvora financiranja. Uloga mentora je da im pomogne pronaći put kroz džunglu mehanizama financiranja.

9. Utvrđivanje rasporeda

Etapa mjerača vremena

Prije svega mentor treba izbjegavati da ga ponese sindrom hitnosti. Morate biti sposobni reći ljudima koji žele predati prijavu za Inicijativu mladih u dva dana da trebaju promišljati o njoj tri ili četiri mjeseca. Uz to morate im pomoći da stvore akcijski plan, s redovnim sastancima kako bi se provjerilo kako aktivnosti napreduju.

10. "Testni" period

Etapa zaštitnika

Kako biste izbjegli velike pogreške, pogotovo kada govorimo o velikim projektima, korisno je stvoriti testne periode (ovisno o projektu) da vidite kako se stvari odvijaju te da, ukoliko je potrebno, dozvolite grupi da procijene situaciju i suoče se s realnim stanjem.

11. Komunikacija

Etapa glasnogovornika

Omogućite kontakte s medijima tako da, na primjer, održite sastanak s novinarom. Na primjer, mogli biste omogućiti da student zadužen za komunikaciju radi na promicanju projekta (konkretno, upoznati sponzore s projektom).

Etapa bla bla bla

12. Implementacija

Although it is best to keep your distance when the project is under way, and avoid any temptation to 'take over', the project group may like to have you around, if only for reassurance, during this implementation phase. It is also important to 'let them go' at some Etapa when you feel that the group can manage on their own.

Etapa kume

13. Evaluacija

For project groups, making a report is often considered as useless. However, whether carried out internally or with external partners, this Etapa is essential. The coach must ensure that any gaps between what was originally planned at the start of the project, and what actually happened, are evaluated. This Etapa may be extended as some kind of follow-up if the project goes on for a certain length of time.

Nekoliko "trikova"

Mentor nije Bog

Bilo da se radi o pitanju dostupnosti, potrebnim vještinama ili jednostavno prepoznavanju da je nekoliko glava pametnije od jedne, mentor mora znati što da prepusti drugima ili pozove nekoga u pomoć.

Kontakti

Imam pun adresar imena ljudi za koje znam i koji će biti spremni saslušati ljude koji rade na projektu. Nije dobra ideja pokušati preuzeti mjesto stručnjaka; projektna se grupa može okrenuti protiv vas ukoliko to napravite. Mentor može također koristiti svoj adresar kako bi ocijenio vlastito mentorstvo.

Test "Kakvu ću ja korist imati od toga?"

Postoji stari trik kada promatrate onoga tko je započeo projekt, da provjerite je li to stvarno njegov projekt i što očekuju da će on s njime dobiti (a ne roditelji, prijatelji i slično). Koji je njegov osobni projekt unutar kolektivnog projekta?

Ugovor

Trebate postići sporazum s grupom o njihovim ciljevima te načinu na koji će ih pokušati ostvariti. U praktičnom smislu nitko ne napušta moj ured bez da ima neku vrstu zadatka. Zauzvrat, na kraju sastanka pokušavam osigurati da moji posjetitelji odu s određenim informacijama ili obvezom o tome što ću ja raditi na našem sljedećem sastanku.

Konferencija

Radi se o dovođenju treće osobe u partnerstvo mentora i grupe kako bi se dobilo vanjsko mišljenje o načinu na koji projekt napreduje te da se ispitaju problematična područja.

Izlazi u slučaju nužde

Ovo je vodeća savjetodavna tehnika. Kada vidite da originalni projekt možda neće biti izvediv, tražite alternativna rješenja s grupom kako biste izbjegli da završite s neuspjehom. To može jednostavno značiti odgađanje projekta, smanjenje ambicija ili traženje drugog privremenog rješenja

Mladi ljudi koje su intervjuirali za ovaj vodič također su dali vlastito mišljenje o idealnom mentorstvu tako što su odgovorili na pitanje: "Za mene je savršen mentor…"

Uživajte u kolekciji nekih od dobivenih odgovora te se nadamo da ćete u njima prepoznati sebe! Dakle, za mene je savršen mentor…

"…netko tko ima dovoljno empatije da razumije različite osobnosti, pouzdan je, tko daje konstruktivnu kritiku. Netko tko je našao savršenu ravnotežu između autoriteta i neutralnosti, između promatranja i sudjelovanja. "	*Palmir (23), Danska*
"…netko tko ima jasnu viziju kako mi on/ona može pomoći, motivirati me, netko s kime je lako razgovarati "	*Jacek (24), Poljska*
"…pun podrške, osjećajan, s puno znanja i zabavan"	*Monica (25), Portugal*
"…onaj koji poštuje sudionike, stručnjak u svojem području, može pomoći s logistikom i organizacijskim poslovima na mjestu gdje se provode aktivnosti, diskretan i pun energije"	*Karen (18), Estonija*
"… je osoba koja mi uvijek pomaže shvatiti moje ideje, a ne mijenjati ih!"	*Tomasz (21), Poljska*
"…netko tko je uvijek spreman pomoći, tko je dostupan i spreman uvijek pružiti ruku, kad god ga trebamo."	*Rasa (18), Litva*
"…netko tko ima znanja, iskustva, viziju i energiju da s nama završi projekt, netko tko želi podijeliti sve što zna "	*Martin (18), Češka*
"…onaj koji daje savjete i odaje praktične trikove, daje kontakte, dijeli s nama teškoće i pogreške, ima dobar smisao za humor, pozitivno razmišlja…	*Sonia (28), Portugal*
"…netko tko nam pokazuje put"	*Krzystof (19), Poljska*
"…netko tko nije samo mentor, već i dobar prijatelj"	*Gianluca (26), Italija*
"…osoba otvorena uma, koja zna slušati, koja je fleksibilna (ali ne previše), smirena i energična. "	*Pia (20), Finska*
"… osoba koja pomaže učiniti potrebe i osjećaje konkretnima, koja pomaže u planiranju i vođenju projekta te je uvijek blizu kako bi dala podršku, savjet… "	*Marcin (26), Poljska*
"… pruža podršku, savjetuje, mudar je, iskusan, vješt…"	*Vytas (22) Litva*
"…svjetlost vodilja usred mračne šume!"	*Andy (27), Malta*
"… profesionalan, neutralan, diplomat i draga osoba kojoj mogu vjerovati"	*Ilja (24), Estonija*
"…osoba koja zna što reći i kada reći"	*Gintaras (20), Litva*
"…karta, a ne vozač!"	*Anna (23), Poljska*

S čime smo te sada ostavili, dragi čitatelju? S još jednim priručnikom na polici? S gomilom upitnika u glavi kojima su se pridružili još i novi? Kao što smo ustvrdili u različitim dijelovima ovog priručnika, nismo se našli u poziciji da samo sakupimo svu moguću mudrost koja leži neotkrivena u europskom radu s mladima, pomiješali ju i voilà: ponosno vam predstavljamo čudesnu mentorsku strategiju za aktivno sudjelovanje mladih!

Mentorska strategija za Inicijative mladih na kojoj se još radi je učinila od pisanja ovog vodiča težak posao. Mentorstvo u projektima mladih je relativno novo područje, s nizom različitih pristupa i dosadašnjih iskustava. U tom smo kontekstu mi, kao međunarodni tim ljudi aktivnih na različitim razinama europskog rada s mladima, pokušali pokriti širok spektar ovoga područja. Morat ćete sami zaključiti jesmo li u tome uspjeli ili ne.

Kako bilo, to što nismo uvijek mogli dati najbolje rješenje ne znači da nismo uspjeli u predstavljanju pozicije prema vrijednostima, strategijama i tehnikama mentorstva Inicijative mladih. Barem smo vas pokušali uvjeriti da nas slijedite u jednoj elementarnoj stavci: da mentorstvo Inicijative mladih treba voditi mlade prema većoj autonomiji, a ne prema većoj ovisnosti o podršci mentora. Mi vidimo vaš (i naš) zadatak takvim da učinite mentorstvo nepotrebnim za mlade ljude; tada znate da radite dobar posao kao mentor! Nadalje, vjerujemo u ono što nazivamo progresivnim sudjelovanjem te vjerujemo da mentori mogu igrati odlučujuću ulogu u njegovom razvoju.

Pa… jesmo li na početnoj točci stvaranja nove profesionalne sfere mentora mladih, s europskim proračunom za trošenje, mogućnostima zaposlenja za nezaposlene osobe koje rade s mladima te cijelim nizom priručnika kao što je ovaj koji čekaju da ih se objavi? Ne baš. Nije bez razloga da je kolegijalno poučavanje jedan od najčešće predlaganih načina mentorstva i pružanja podrške u Inicijativama mladih te ga promiču Europska komisija, SALTO-YOUTH mreža i nacionalne agencije zadužene za program Mladi na djelu. To naravno ne znači da ne biste trebali sudjelovati kao mentor u Inicijativama mladih zato što i sami niste mladi!

Ono što je proizašlo kao jedno od najvrednijih otkrića tijekom rada na ovom priručniku je da se mentorstvo Inicijative mladih odvija u uvjetima određene unutrašnje tenzije između dva pola: nastojanja za povećanjem aktivnog sudjelovanja te kvalitativnog aspekta toga da ste mentor koji je dobar i od pomoći. Rad na Inicijativi mladih znači imati pravo otkrivati nove načine, učiti kroz rad te učiti kroz pogreške. Biti dobar mentor znači postići kompromis između ta dva pola. To nije lagano, ali možemo na tome raditi!

Ukoliko vas je ohrabrilo ono što se pročitali u ovom priručniku, podijelite svoja viđenja s autorima, predložite nam literaturu, resurse ili materijale… molimo vas da stupite u kontakt s nama koristeći adresu elektronske pošte **participation@salto-youth.net** ili pošaljite razglednicu uredništvu na adresu navedenoj na zadnjoj stranici.

Trenutno prva osposobljavanja o mentorstvu u Inicijativama mladih u Europi organiziraju SALTO Resursni centar za Inicijative mladih, nacionalne agencije zadužene za program Mladi na djelu te neki od autora ovog priručnika **(www.salto-youth.net/a3courses/)**. Ukoliko želite surađivati s nama u organizaciji budućih seminara i osposobljavanja na ovu temu, molimo da nas kontaktirate.

Nadam se da ste uživali u našem radu te vam želimo puno sreće u budućem mentorstvu!

Urednički tim:

Buzz, Heike, Henar, Jochen, Mario, Milena, Nerijus, Pascal and Ülly

Kroz cijeli ovaj vodič promišljali smo o mentorstvu ("coaching") kao načinu pružanja podrške mladima u njihovim projektima Inicijative mladih. Zbog toga je u ovom vodiču netko koga zovemo mentorom u ključnoj poziciji. Realnost Inicijativa mladih je doduše puno kompleksnija, pa postoje ljudi koji mogu pomoći mladima u bilo kojem trenutku projektnog procesa u različitim ulogama.

Bacit ćemo kratki pogled na neke od ovih uloga kako bismo stvorili temelj za daljnje rasprave o tome tko i kako može biti pomoć mladima u njihovim inicijativama. Radeći tako nema smisla da ponovno otkrivamo kotač bicikla, pa ćemo iskoristiti ono što su europski kolege već razvili i što odgovara i našem poimanju stvari.

Mentor (coach)…

…je pojam koji se često koristi u različitim područjima (sportu, poslovanju) te opisuje osobu čiji je zadatak pružanje podrške grupi ljudi ili pojedincima kako bi se osigurala kvaliteta izvedbe. Tradicionalno se mentorstvo usredotočuje na bihevioralnu razinu, uključujući i proces pomaganja drugoj osobi da postigne ili poboljša određenu bihevioralnu izvedbu. Trenerske metode na ovoj razini primarno dolaze iz modela sportskog treninga, promičući svjesnost resursa i sposobnosti te razvoj svjesne kompetencije. Oni uključuju izvlačenje i jačanje ljudskih sposobnosti kroz pažljivo promatranje i povratnu informaciju, te omogućavanje djelovanja u koordinaciji s drugim članovima tima. Učinkovito mentorstvo ovog tipa promatra ljudsko ponašanje te daje savjete i vodstvo kako ga poboljšati u određenom kontekstu i situaciji.

U kontekstu Inicijativa mladih pojam se odnosi na osobu koja razvija odnos obostranog poštovanja i povjerenja sa središnjom grupom kako bi pomogla mladim ljudima da učinkovito rade kao tim i postignu ciljeve projekta. Mentorstvo u Inicijativama mladih znači podržavanje procesa rada u grupi, kroz cikluse dijaloga i aktivnosti, koji imaju za cilj ohrabrivanje grupe da ostvari svoj potencijal kroz autonomiju, učenje i promjenu. U svojim aktivnostima trener može stoga odabrati da informira, predlaže, omogućava, trenira, motivira… ali sve u dijalogu s mladim ljudima, budući da bez obzira koje se metode koriste ili koliko traje mentorski period u projektnom procesu, sve što mentor radi u Inicijativama mladih trebalo bi voditi do veće autonomije i aktivnog sudjelovanja mladih.

Za razliku od drugih oblika, ovakvo vođenje mladih tijekom Inicijative mladih ne događa se tijekom cijelog procesa, već kada bude potrebno ili kada ga mladi predlože kao odgovor na svoje potrebe. Ulogu mentora mogu imati i osobe koje inače imaju druge uloge, na primjer mlada osoba s velikim iskustvom u Inicijativama mladih može odlučiti da vodi svoje kolege, ali taj posao također mogu raditi i osobe koje se profesionalno bave mladima.

Mentor…

…Mentorstvo je strukturirani proces koji pruža osobno vodstvo i podršku nekome tko je mlađi, s manje iskustva ili novi u igri – u kojemu god kontekstu, ali najčešće u kontekstu obrazovanja, treninga i zaposlenja. Mentori djeluju kao prijatelji koji kritiziraju, ali ne osuđuju, predstavljaju uzor i izvor korisnih informacija i savjeta te preuzimaju zadatke trenera (pomažu u poboljšanju izvedbe).

Lynne Chisholm (u Mostovi priznanja – Promicanje priznanja u radu s mladima diljem Europe (Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe), Leuven 19-23 siječanj 2005, str. 47)

Mentorstvo je proces rada s "pojedincima" u smislu rada s njihovom cjelokupnom osobnošću kako bi ih se savjetovalo i/ili vodilo kroz određene životne promjene. Uključuje vođenje osobe kako bi ona otkrila svoje nesvjesne kompetencije te prevladala unutrašnji otpor i smetnje vjerujući toj osobi i potvrđujući njezine dobre namjere. Mentori pomažu oblikovati ili utjecati na osobna uvjerenja i vrijednosti na pozitivan način otkrivajući unutrašnju mudrost osobe, često kroz mentorov vlastiti primjer. Ovaj tip mentorstva često postane internaliziran kao dio osobe, pa vanjska prisutnost mentora više nije potrebna. Ljudi često nose "unutarnje mentore" kao savjetnike i vodiče kroz svoj život u mnogim situacijama.

Kolegijalna podrška…

…u kontekstu Inicijativa mladih je podrška mlade osobe koja podržava druge mlade osobe u njihovim iskustvima, znanju, motivaciji… Aktivnosti osobe koja pruža kolegijalnu podršku mogu biti u različitim oblicima ovisno o određenom kontekstu, potrebama mladih ljudi te vještinama osobe koja pruža podršku: razmišljanja o njegovom vlastitom iskustvu kao materijal za daljnje rasprave, korištenje metoda osposobljavanja kao podrška neformalnom učenju projektne grupe, itd.

Osoba koja pruža podršku…

…je općenitiji pojam koji se koristi kako bi se opisalo svakoga tko ima veze s grupom mladih koja provodi Inicijativu mladih te im pruža informacije i vodstvo. Može se reći da treneri, mentori, kolege, osobe koje rade na osposobljavanju… svi imaju ulogu pružanja pomoći mladima koji provode projekt Inicijative mladih, pa ih se može nazvati osobama koje pružaju podršku.

Učitelj…

…je riječ koja se tradicionalno koristi za osobe koje oblikuju, vode i sudjeluju u procesu učenja u školama,visokim školama, te – djelomično – na sveučilištu.

Lynne Chisholm (u Mostovi priznanja – Promicanje priznanja u radu s mladima diljem Europe (Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe), Leuven 19-23 siječanj 2005, str. 47)

Poučavanje se odnosi na pomaganje osobi da razvije kognitivne vještine i sposobnosti. Cilj poučavanja je općenito da se pomogne ljudima da razviju kompetencije i "vještine razmišljanja" bitne za područje učenja. Poučavanje se više usredotočuje na usvajanje općih kognitivnih sposobnosti, nego na određenu izvedbu u određenoj situaciji. Učitelj pomaže osobi da razvije nove strategije razmišljanja i djelovanja. Naglasak poučavanja je više na novom učenju nego na poboljšanju prošlih izvedbi (kao što je slučaj s trenerstvom).

Nepotrebno je naglašavati da ukoliko mladi ljudi imaju dobar odnos s nekim od učitelja svoje škole, da se učitelj može uključiti u projekt Inicijative mladih kao osoba koja pruža podršku ili poučava mlade posebnoj temi koja je vezana uz projektnu temu ili provedbu projekta.

Trener (trainer)…

…je riječ koja se tradicionalno koristi kada govorimo o osobama koje oblikuju, vode i sudjeluju u procesu učenja u sektorima početnog poslovnog osposobljavanja i dodatnog usavršavanja.

Lynne Chisholm (u Mostovi priznanja – Promicanje priznanja u radu s mladima diljem Europe (Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe), Leuven 19-23 siječanj 2005, str. 47)

Trener u ovom kontekstu je osoba koja ima ulogu instruktora tehnika ili vještina povezanih s određenom temom. U Inicijativama mladih može se dogoditi da mentor ili osoba koja radi s mladima preuzme ulogu trenera i provede aktivnost u određenoj točki projekta kada se čini da postoji potreba za razvojem određene vještine. Također se može dogoditi da mentor asistira mladima u traženju kontakta trenera ukoliko se čini da je to potrebno ili je grupa sama izrazila potrebu za razvojem svojih izvedbi kroz sudjelovanje u aktivnostima treninga.

Osobe koje rade s mladima…

…su ljudi koji rade s mladima u cijelom nizu neformalnih i formalnih konteksta, obično se usredotočujući na osobni i društveni razvoj kroz odnos jedan-na-jedan ili u grupnim aktivnostima. Njihov glavni zadatak mogao bi biti da omoguće učenje, ali je također moguće da osobe koje rade s mladima temelje svoj pristup na socijalnoj pedagogiji ili socijalnom radu. U mnogo slučajeva, ove se funkcije i uloge kombiniraju jedna s drugom.

Lynne Chisholm (u Mostovi priznanja – Promicanje priznanja u radu s mladima diljem Europe (Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe), Leuven 19-23 siječanj 2005, str. 48)

Osoba koja radi s mladima stvara dobrovoljne prilike za mlade ljude da uspostave odnose, odnose unutar kojih osoba koja radi s mladima traži angažman mladih u namjernom i svrhovitom procesu iskustva, promišljanja i učenja. Suprotno tome, mentori ne stvaraju dobrovoljne prilike; one već postoje u programu Mladi na djelu te na početku procesa mentor ne traži angažman, budući da su se mladi već sami angažirali oko projekta.

Iako ideja za Inicijativu mladih dolazi od samih mladih ljudi, oni se često okreću, ili im se to predlaže, nekom profesionalcu kako bi im on pružio daljnju pomoć i vodstvo – osobi koja radi s mladima. Ponekad će potreba za početak suradnje s takvom osobom biti motivirana zakonskim ili financijskim regulacijama, poput potrebe da se odrasli uključe u vođenje knjiga ili ugovorne postupke povezane s provedbom projekta. Ovisno o lokalnoj/nacionalnoj praksi rada s mladima, tipu institucije, itd., osoba koja radi s mladima može se uključiti u Inicijativu mladih na profesionalnoj ili volonterskoj bazi. Uobičajeno je da je ta osoba uključena u grupu tijekom cijelog projektnog procesa, čak i kada sama ima određene uloge u različitim etapama projekta.

Bibliografija

- APEL, Heino; DERNBACH, Dorothee; KÖDELPETER, Thomas; WEINBRENNER, Peter; (1998): *Wege zur Zukunftsfähigkeit - Ein Methodenhandbuch*. Stiftung Mitarbeit, Bonn.
- COLLEY, H. (2001): *Righting re-writings of the miyth of mentor: a critical perspective on career guidance mentoring*. British Journal of Guidance and Counselling, 29 (2) 177-198.
- COUNCIL OF EUROPE (1998): *Keys to participation – A practitioners' guide*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2000): *Keys to youth participation in Eastern Europe*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (1999) : *Participation and citizenship – Training for minority – Youth projects in Europe*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2001): *Youth cultures, lifestyles and citizenship*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2001): *Youth research in Europe: the next generation – Perspectives on transitions, identities and citizenship*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2002): *Can youth make a difference? Youth policy facing diversity and change*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2003): *T-Kit n. 8 – Social Inclusion*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2000): *T-Kit n. 3 – Project Management*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2000): *T-Kit n. 4 – Intercultural Learning*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2005): *Domino – A manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-Semitism and intolerance*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2005): *Revisiting youth political participation. Challenges for research and democratic practice in Europe*. Council of Europe, Strasbourg.
- DILTS, Robert (2003): *From Coach to Awakener*. Meta, California.
- DUBOIS, David L.; KARCHER, Michael J. (2005): *Handbook of Youth Mentoring*. Sage, USA.
- EMPLOYMENT SUPPORT UNIT (2000): *Mentoring young people: lessons from Youthstart*. ESU, Birmingham.
- EUROPEAN COMMISSION (2002): *A new impetus for European youth. White Paper*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2004): *Including all with the 'Youth' programme. An inspirational booklet*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- FISCHER-EPE, Maren (2002): *Coaching: Miteinander Ziele erreichen*. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.

- GAY, B. and STEPHENSON, J. (1998): The mentoring dilemma: guidance and/or direction? Mentoring and Tutoring, 6 (1) 43-54.
- HABERLEITNER, Elisabeth; DEISTLER, Elisabeth; UNGVARI, Robert; (2001): *Führen, Fördern, Coachen: so entwickeln sie die potentiale ihrer mitarbeiter*. Ueberreuter, Wien.
- HERZBERG, Frederick (1993): *The motivation to work*, Transaction, New Brunswick.
- MASLOW, Abraham (1987) : *Motivation and personality*, Longman, New York.
- PORTER, Lyman (1995): *Human Relations*. Dartmouth, USA.
- SCHULZ VON THUN, Friedemann (2004): *Das innere team in aktion. Praktische arbeit mit dem modell*. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- SKINNER, A. and FLEMING, J. (1999): *Mentoring socially excluded young people: lessons from practice*. National Mentoring Network, Machester.
- WILCOX, David (1994): *The guide to effective participation*. Delta Press, Brighton.
- YOUNG, Kerry (1999): *The art of youth work*. Russel House Publishing, Dorset.

Online izvori

- **http://europa.eu.int/comm/youth/index_en.html**

Internetska stranica za mlade Europske komisije koja sadržava informacije vezano uz mlade ljude (kao i rad s mladima te mladešku politiku) u Uniji, uključujući teme i dokumente vezane uz politiku za mlade , informacije o programu Mladi na djelu, pozive na natječaje i slično.

- **www.salto-youth.net/participationresources/**

Europska povelja o sudjelovanju mladih ljudi u mjesnom i regionalnom životu (od 2003. izmijenjena verzija) podijeljena je u tri dijela. Prvi dio pruža smjernice lokalnim i regionalnim vlastima kako da provode politiku koja se tiče mladih ljudi u cijelom nizu područja. Drugi dio nudi alate za sudjelovanje

- **http://europa.eu/scadplus/glossary/laeken_declaration_en.htm**

"Deklaraciju o budućnosti Europe" poznatu kao Deklaracija iz Laekena, 15.12.2001. usvojilo je Vijeće Europe te je poznata kao dokument koji je otvorio put velikim reformama u budućnosti Europske unije.

- **http://ec.europa.eu/youth/archive/whitepaper/index_en.html**

Bijelu knjigu o mladima (usvojena u studenome 2001.) inicirala je Europska komisija kako bi produbila suradnju u zajednici na korist i uz uključivanje mladih ljudi. Bijela knjiga ne pokriva samo situaciju mladih ljudi, već proučava i njihove brige i želje. Također pokušava odrediti akcijske smjernice za daljnji razvoj na temu mladih.

- **www.salto-youth.net/download/1508/sec_2003_465_en.pdf**

Analiza odgovora zemalja članica na upitnik Europske komisije o sudjelovanju mladih i podacima (od 2003.) predstavlja temeljne podatke o zakonodavstvu koje je na snazi u svakoj zemlji, glavne crte trenutne politike s primjerima dobre prakse kao i opise očekivanja na europskoj razini. Upitnike je inicirala Europska komisija u prijavama otvorene metode koordinacije kao rezultat Bijele knjige o mladima.

http://www.salto-youth.net

SALTO-YOUTH je skraćenica za Podršku, napredno učenje i mogućnosti osposobljavanja u sklopu europskog programa Mladi na djelu. Započeo je 2000., a danas čini mrežu 8 resursnih centara koji rade na područjima od europskih prioriteta na polju mladeške politike: daju resurse za rad s mladima i osposobljavanje, organiziraju osposobljavanja te aktivnosti za sklapanje kontakata kako bi podržali organizacije i nacionalne agencije unutar okvira programa Mladi na djelu Europske komisije te i izvan njega.

http://www.salto-youth.net/a3compedium

Ovdje ćete naći mnoge primjere projekata Inicijativa mladih rađenih u cijeloj Europi 2004. godine. Proučite ukoliko ste mlada osoba u dobi od 15 do 25 godina te tražite europske partnere kako biste pokrenuli međunarodnu Inicijativu mladih ili trebate samo inspiraciju za projektnu ideju.

http://www.coe.int/T/E/Cultural_Co-operation/Youth/

Stranica za mlade Vijeća Europe sadrži važne informacije u području mladih i institucija, uključujući prioritete mladeškog sektora, pozive za prijave za financijsku podršku, osposobljavanje i ostale materijale za podršku.

http://www.leargas.ie/youth/dwl/gi-guide.pdf

Vodič koji pruža informacije i smjernice grupama mladih i mladim ljudima kako da sudjeluju i vode projekt Inicijative mladih. Objašnjava što su grupna inicijativa i umreženi projekti te pruža alate za vođenje projekata i naglašava podršku koja je dostupna kako bi vam se pomoglo. Ovaj je vodič napravila Léargas Youth Work Service (YWS), Irska.

http://www.britishcouncil.org/connectyouth-youth-initiatives-record-cards.pdf

Zapisnik postignuća koji omogućava mladima da dobiju dokaz da su razvili niz znanja, vještina i razumijevanja kao rezultat sudjelovanja u projektu Inicijative mladih. Alat je dizajniran od strane Connect Youtha, British Council, UK.

http://europa.eu.int/youth/

Europski portal za mlade, pokrenut od strane Europske komisije, koji nudi informacije, vijesti i rasprave o Europi. Sadrži detaljne informacije na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini koji su predstavljeni pod naslovima poput Učenje, Rad, Volontiranje i razmjene, Prava mladih, Portali za mlade, Putovanje Europom, Podaci o Europi. Uz to možete poslati vlastite doprinose, sudjelovati u raspravama na forumu te postavljati pitanja stručnjacima u vlastitoj zemlji.

http://www.salto-youth.net/toolbox

Izvješće o SALTO osposobljavanjima "Inkluzija i grupne inicijative" koje su se održale 2002. nudi kolekciju metoda koje su korištene tijekom osposobljavanja te su predložene kao mogući alati kako bi se potaklo uključivanje u društvo mladih s manje mogućnosti kroz projekte Inicijative mladih. Osim za osposobljavanje, kolekcija alata bi mogla biti zanimljiv izvor drugih inspirativnih materijala, pa slobodno doprinesite i s nekim svojim.

Henar Conde (Belgija) *UREDNICA, KOORDINATORICA & AUTORICA*

Henar je radila za SALTO Resursni centar Inicijativa mladih u Belgiji od njegova osnutka 2003. do kraja siječnja 2006. Studirala je psiho-pedagogiju te trenutno radi na doktoratu na polju komparativnog obrazovanja. Tijekom svojeg rada za SALTO-YOUTH usredotočila se na Inicijative mladih, a posebice na promicanje sudjelovanja mladih i razvitak mentorskih strategija za projekte mladih. Organizirala je osposobljavanja te je bila odgovorna za publikacije o spomenutim temama. Sudjelovala je na „Osposobljavanju za mentore europskog programa Mladi" te se od tada strastveno bavi osposobljavanjima. Uvijek traži način za samorazvoj i nove izazove, kao što je i ova publikacija! Henar trenutno radi u Izvršnoj agenciji za obrazovanje, audiovizualna sredstva i kulturu Europske komisije.
Kontakt: **henar.conde@ec.europa.eu**

Ülly Enn (Estonija) *AUTORICA*

Ülly radi za estonsku nacionalnu agenciju za program Mladi na djeluod kada su započeli u 1997. Od tada je radila na svima akcijama programa, uključujući i Inicijative mladih. Ima MA iz socijalnog rada u istraživanjima te je specijalizirala rad s mladima i mladim ljudima s manje mogućnosti, a trenutno je odgovorna za inkluziju. Također je aktivno uključena u razvoj estonskog tijela za rad s mladima, uključujući i sudjelovanje u razvoju estonskog koncepta za rad s mladima te različitih tematskih radnih grupa na nacionalnoj razini. Također je autorica i lektorica publikacija. Ülly također radi kao mentorica u Estoniji, ali i na međunarodnoj razini, uglavnom na području društvene inkluzije i Inicijativama mladih.
Kontakt: **ully@noored.ee**

Pascal Chaumette (Francuska) *AUTOR*

Pascal je na čelu Međunarodnog razvojnog sustava (ID6), organizacije koja radi na području osposobljavanja te temama vezanima uz Europu sa sveučilištima, školama i organizacijama mladih. Diplomirani je politolog te je sudjelovao u Dugoročnom osposobljavanju (LTTC) i drugim edukacijama Vijeća Europe, ima iskustva s korištenjem europskih programa: strukturalni fondovi, Sokrat, Mladi,… Pascal je odgovoran za europski sektor Mission Locale of Roubaix (Francuska) koji se uglavnom bavi mladim ljudima s manje mogućnosti. Također je koordinator i utemeljitelj Europske mreže za prilike mladima **(www.yonet.org).**
Kontakt: **coripas@wanadoo.fr**

Mario D'agostino (Italija) *AUTOR*

Kao pedagog i "slobodan mislilac", Mario je stručnjak na polju neformalnog obrazovanja i društvenog "animiranja" od 1989. Njegova profesija socijalnog radnika dovela ga je do rada s djecom, mladima i odraslima koji dolaze iz različitih društvenih, kulturalnih i geografskih konteksta. Od 1993. je član Youth Express mreže koju je predstavljao od 1999. do 2003. kao član Savjetodavnog vijeća u Vijeću Europe i to kao potpredsjednik. Trenutno živi u Latini (Italija) te radi kao savjetnik za institucije i organizacije. Također je mentor za suradnju, umrežavanje, sudjelovanje, edukaciju o ljudskim pravima, interkulturalno učenje te problemima vodstva, a radi gotovo svugdje.

Kontakt: **riodago@tiscali.it**

Jochen Butt-Pośnik (Njemačka) *AUTOR*

Jochen Butt-Pośnik je slobodan mentor i voditelj projekata, uglavnom na polju inicijativa mladih, seminara za stvaranje kontakata i sudjelovanja mladih. Tijekom desetljeća volonterskog rada u inicijativama i projektima mladih naučio je gotovo sve o pogreškama koje se mogu dogoditi u takvim strukturama. Kao utemeljitelj i voditelj projekata neprofitne udruge "Profondo" suradnik je njemačke nacionalne agencije za program Mladi na djelu te radi u cijelom nizu drugih tijela na polju njemačkog i međunarodnog rada s mladima. 2002. godine je sa svojom udrugom izdao savjetodavnu knjigu za inicijative mladih "Was Geht " (može se prevesti kao "Što ima") – no nažalost na njemačkom.

Kontakt: **jochen.butt@freenet.de**

Milena Butt-Pośnik (Poljska) *AUTORICA*

Milena Butt-Pośnik radi na programu Mladi/Mladi na djelu u Poljskoj od 2001. Završila je MA sociologije. Kako je odrasla u malome selu, dobro razumije što znači imati manje mogućnosti te kako je teško za mlade osobe da ih povećaju. Pokušava koristiti ta iskustva i znanja kao koordinatorica Inicijativa mladih unutar poljske nacionalne agencije za program Mladi na djelu. U svome radu pruža podršku te radi kao mentor s mladima koji žele započeti ili već rade na Inicijativama mladih te je uključena u organizaciju i razvoj osposobljavanja i seminara Inicijativa mladih na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Završila je "Osposobljavanje za mentore europskog programa Mladi", i nacionalnu školu za mentore i trenere te želi dalje otkrivati putove neformalnog obrazovanja.

Kontakt: **milena251@wp.pl**

Heike Hornig (Njemačka) *AUTOR*

Od 1998. do 2002. Heike je radila za njemačku nacionalnu agenciju za program Maldi na djelu u Bonnu kao odgovorna osoba za Inicijative mladih unutar programa Mladi. Od 2002. godine radi kao slobodan nadglednik europskih volontera u Njemačkoj te uz to kao mentor u projektima koji se temelje na avanturističkom i eksperimentalnom učenju za mlade ljude i odrasle. Heike je socijalna radnica i outdoor mentorica na polju međunarodnog rada s mladima. U ljeto 2000. godine Heike je napisala i izdala metodički priručnik s naslovom "Mach" was draus…! " (može se prevesti kao "Iskoristi priliku!") za njemačku nacionalnu agenciju, sa savjetima za mlade kako planirati i razvijati projekte unutar okvira Inicijativa mladih. S vremena na vrijeme Heike još uvijek pruža podršku u razvoju Inicijativa mladih u Njemačkoj.
Kontakt: **heike@oimi.de**

Nerijus Kriauciunas (Litva) *AUTHOR*

Nerijus radi kao mentor od 2001. Završio je studij vezan uz poslovanje na Sveučilištu u Vilniusu te započeo MA iz područja obrazovanja odraslih. Do sada je bio uključen kao sudionik u Inicijativu mladih te je kao osoba koja radi s mladima pružao podršku grupama mladih ljudi koje su vodile Inicijative mladih. Za vrijeme volonterskog rada u litvanskoj nacionalnoj agenciji za program Mladi na djelu stekao je iskustvo u informiranju i konzultiranju mladih o Inicijativama mladih. Njegovi glavni interesi u radu s mladima su kulturna raznolikost te sudjelovanje mladih. Koristeći kreativne metode, interkulturalno učenje, eksperimentalno učenje te obrazovanje izvan prostora učionice, pruža podršku grupama mladih u stvaranju, vođenju i ocjenjivanju njihovih lokalnih i međunarodnih projekata.
Kontakt: **nercas@email.lt**

Buzz Bury (United Kingdom) *SURADNIK, LEKTOR*

Buzz ima preko 20 godina profesionalnog iskustva u radu s mladima te rada u zajednici, kako u praksi tako i u menadžmentu. Iskustvo je stekao u cijelom nizu aktivnosti, od promicanja zdravlja, rada u klubu i centru, osposobljavanju i razvoju projekata. S 10 godina međunarodnog iskustva stečenog u razmjenama, podršci volonterima te posebice podršci Inicijativa mladih, Buzz je sada slobodni mentor i savjetnik za edukaciju sa sjedištem na sjeverozapadu Engleske. Njegove su međunarodne aktivnosti sada u porastu te je nedavno završio sudjelovanje u „Osposobljavanju za mentore europskog programa Mladi“ u organizaciji SALTO-YOUTH Osposobljavanja i Suradnje te Interkulturalnog centra. Također se veoma aktivno bavi biciklizmom.
Kontakt: **mail@buzzbury.co.uk**

Impresum

Zagreb, svibanj 2012., Agencija za mobilnost i programe Europske unije

Prijevod: Ines Gašpert Junek, prof.

Lektura: Gnosis d.o.o.

SALTO-YOUTH Resursni centar za sudjelovanje ne odgovara za vjerodostojnost prijevoda.

SALTO-YOUTH Resursni centar za sudjelovanje (SALTO-YOUTH Participation Resource Centre)
www.SALTO-YOUTH.net/participation/

(Podrška, napredno učenje i osposobljavanje unutar programa Mladi na djelu 2007. - 2013.)
Bureau International Jeunesse, rue du commerce 20-22, 1000 Brussels, Belgium
Tel : +32 (0)2-219.09.06 or (0)2-227.52.75, fax : +32 (0)2-548.38.89
participation@SALTO-YOUTH.net

Autori: Mario d'Agostino, Jochen Butt-Pośnik, Milena Butt-Pośnik, Pascal Chaumette, Ülly Enn, Heike Hornig, Nerijus Kriauciunas
Suradnik: Buzz Bury
Urednik i koordinator: Henar Conde

Lektura: Buzz Bury, Gisele Kirby
Lay out: rzeczyobrazkowe.pl Tisak: CHROMAPRESS
PACo design: Rawthoughts
Slike: sudionici projekata, sudionici SALTO osposobljavanja te događanja programa Mladi na djelu. Posebno hvala Marcinu Kamińskom, Bartoszu Mielecki, Heike Hornig te Agnieszki Moskwiak za fotografije.

Ovaj dokument ne izražava nužno službeno stajalište Europske komisije, država članica ili organizacija koje surađuju s institucijama EU-a.

Reprodukcija te korištenje u nekomercijalne svrhe je dozvoljeno ukoliko se spomene izvore www.SALTO-YOUTH.net/participation/.

© SALTO-YOUTH Resursni centar za sudjelovanje, svibanj 2008.

www.SALTO-YOUTH.net/participationpublications/

SALTO-YOUTH
PARTICIPATION
RESOURCE CENTRE

Education and Culture

FAUT QU'ÇA BOUGE! BIJ

Młodzież

Edukacja i Kultura