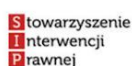


Podręcznik mentoringu w celu integracji społecznej i kulturowej migrantów

Project Number: 2020-1-PL01-KA204-081815





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Numer projektu: 2020-1-PL01-KA204-081815

Partnerzy

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej - *Poland*

European Association for Social Innovation - *Romania*

Kadin ve Genc Girisim Merkezi Dernegi - *Woman and Young Entrepreneurship*

Centre Association - *Turkey*

Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou - *Greece*

San Giuseppe Onlus – *Italy*

Aproximar - *Portugal*

Autorzy & współautorzy

Joana Portugal

Tatiana Morais

Teresa Sousa

Tiago Leitão

Dalia Mikulska (The Booklet)

Design APX

RISING Partners

Data publikacji

Luty 2022

Strona projektu

[RISING - Home \(rising-project.org\)](http://rising-project.org)

Facebook

[Rising Project - Publicações | Facebook](#)



Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej w ramach Programu E+. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Spis treści

PROJEKT RISING	4
WSTĘP.....	5
WYKAZ KLUCZOWYCH DEFINICJI I TERMINÓW	7
METODOLOGIA	8
MAPOWANIE POTRZEB.....	10
Rozdział I Mapowanie potrzeb.....	11
Lodołamacz I – <i>Cześć, Kotku (Hello Kitty)</i>	12
Lodołamacz II – <i>Co jest w torbie?</i>	13
Narzędzie I – <i>Mapa aktora</i>	15
Narzędzie II – <i>Analiza osobista</i>	17
Narzędzie III – <i>Osobowość, Umiejętności i zainteresowania</i>	18
IDENTYFIKUJ, KLASYFIKUJ I DOPASOWUJ	21
Rozdział II Identyfikuj, Klasyfikuj i Dopasowuj.....	22
Lodołamacz I – <i>Ja jestem</i>	23
Lodołamacz II - <i>M&M's</i>	24
Narzędzie I – <i>Ankieta Mentora/Podopiecznego</i>	26
Narzędzie II – <i>Piramida Masłowa</i>	27
Narzędzie III – <i>Oczekiwania i obawy</i>	28
ZAANGAŻOWANIE	31
Rozdział III - Zaangażowanie	32
Lodołamacz I – <i>Szybkie pytania</i>	33
Lodołamacz II – <i>Moje I.M.I.E jest</i>	34
Narzędzie I – <i>Analiza SWOT</i>	36
Narzędzie II – <i>Jakie kroki podjąć aby</i> ...	37
Narzędzie III – <i>Dotychczasowe osiągnięcia</i> ...	39
WDROŻENIE, REALIZACJA	41
Rozdział IV Wdrożenie, realizacja.....	42
Lodołamacz I – <i>Gra w imiona</i>	43
Lodołamacz II – <i>Ciepło i zimno</i>	44
Narzędzie I – <i>Międzykulturowy wieczór kulinarny</i>	45
Narzędzie II – <i>Opowiadanie historii [Storytelling]</i>	47
Narzędzie III – <i>Zaakceptuj mnie</i>	48

OCEŃ, SPRAWOZDAJ SIĘ, PONÓW	51
Rozdział V Oceń, sprawozdaj się i ponów.....	52
Lodołamacz I – <i>Świętuj zwycięstwa w swojej drużynie</i>	53
Lodołamacz II – <i>Dwie prawdy i jedno kłamstwo</i>	54
Narzędzie I – <i>Przeanalizuj swoje doświadczenie i określ kolejne kroki</i>	55
Narzędzie II – <i>Moment uważności</i>	56
Narzędzie III – <i>Żegnamy się ale nie rozstajemy</i>	58
Wnioski	60

Projekt RISING

Projekt **RISING** - doradztwo podnoszące motywację migrantów, to trzyletni projekt finansowany przez program Erasmus + Unii Europejskiej, który zakłada partnerstwo sześciu organizacji non-profit z całej Europy.

W celu opracowania skutecznych procesów integracji migrantów w społeczeństwie przyjmującym, konieczne jest wdrożenie skutecznych metodologii edukacyjnych i szkoleniowych, poprzez innowacyjne sposoby zwiększania motywacji uczestników. W ten sposób projekt zamierza włączyć motywacyjne korzyści mentoringu do programu szkoleniowego i edukacyjnego oferowanego migrantom. W szczególności, RISING będzie dążył do zapewnienia zestawu narzędzi, komplementarnych do już realizowanych projektów, aby pomóc mentorom zarówno w wypełnianiu ich ról jak i w zapewnieniu dodatkowego dla nich wsparcia.

Głównymi celami projektu są:

- Podnoszenie świadomości na temat znaczenia motywowania migrantów do dalszej edukacji;
- Zwiększenie liczby osób zainteresowanych przystąpieniem do programów mentorskich;
- Poprawa umiejętności mentorów zajmujących się migrantami, zwłaszcza w zakresie zachęcania migrantów do działania;
- Wzmocnienie umiejętności mentorów poprzez udostępnienie im niniejszego *Podręcznika* z zasobami do sesji mentorskich;
- Zwiększenie poziomu motywacji i zaangażowania wśród migrantów;
- Poprawa relacji między mentorem i podopiecznym, poprzez lepsze zrozumienie oczekiwań obu stron;
- Wzmacnianie organizatorów i ekspertów mentoringu, których działania na tym polu pozwolą na wykorzystanie proponowanych narzędzi.
- Poprawa umiejętności wśród pracowników i wolontariuszy partnerów poprzez zapewnienie im dodatkowego wsparcia (także teoretycznego) dla migrantów i mentorów.

Pierwszym rezultatem projektu RISING było opracowanie niniejszego *Podręcznika* narzędzi i zasobów dla mentorów, w tym historii sukcesów migrantów. *Podręcznik* ma na celu pobudzenie aktywności i podniesienie umiejętności obywatelskich, zwiększenie samoświadomości wśród migrantów poprzez mentoring, a tym samym rozpoznanie ich potencjału i, w dalszej perspektywie, odnalezienia miejsca w nowym społeczeństwie. Proponowane tutaj są działania z konkretnymi i dydaktycznymi tematami, żeby mentorzy mogli zrozumieć oczekiwania i obawy migrantów dotyczące otwartości społeczeństwa. Proponowane są także kroki w osiąganiu ich celów oraz ewentualnych przeszkód w ich realizacji. Taka "strategia" ma na celu wzmocnienie pozycji mentorów w identyfikowaniu problemów i pomaganiu podopiecznym w byciu inicjatorami zmian w poszukiwaniu rozwiązań. Równolegle do tych narzędzi, zbiór historii sukcesów zostanie również dołączony jako załącznik, aby lepiej wyposażyć mentorów w wiedzę o różnych perspektywach dotyczących wyzwań integracyjnych.

Wstęp

Projekt RISING ma na celu włączenie uzasadnionych korzyści mentoringu do programu szkoleniowego i edukacyjnego oferowanego migrantom. Będzie dążyć do opracowania i dostarczenia zestawu narzędzi, które mają wspierać mentorów w wypełnianiu ich ról i zapewniać dodatkowe wsparcie dla mentorów. Pierwszym rezultatem projektu RISING jest stworzenie niniejszego *Podręcznika* do wykorzystania przez mentorów podczas pracy z podopiecznymi, koncentrując się na ich motywacji i zaangażowaniu w trakcie trwania programu mentorskiego. Będzie to wzmocniać mentorów i wspierać ich w praktyce mentoringu, pomagając migrantom na ich drodze do integracji społecznej.

Podręcznik składa się z kompilacji narzędzi i lodołamaczy, które mentor może wykorzystać podczas programu mentoringu. Narzędzia i lodołamacze nie są oczywiście obligatoryjne, a stanowią jedynie proponowany punkt wyjścia do pracy mentora z podopiecznymi. Z jednej strony umożliwi to mentorom zrozumienie potrzeb i pragnień podopiecznych, a z drugiej strony zachęci podopiecznych do refleksji nad swoimi doświadczeniami i zidentyfikowania najważniejszych, dla ich integracji społecznej, kwestii. W tym *Podręczniku* niektóre ćwiczenia mogą być wykonywane w grupie, można je różnie modyfikować, więc do mentora należy wybór odpowiednich narzędzi i dopasowania ich do charakterystyki grupy.

Każdy rozdział przedstawia inny etap programu mentoringu:

- pierwszy etap - mapowanie potrzeb podopiecznego (Rozdział I);
- drugi etap - identyfikacja, klasyfikacja i dopasowanie (Rozdział II);
- trzeci etap - zaangażowanie (Rozdział III);
- czwarty etap – wdrożenie, realizacja (Rozdział IV);
- piąty etap - ocena, raportowanie, ponowienie (Rozdział V).

Dla każdego etapu zaprojektowano różne lodołamacze i narzędzia wspierające pracę mentora z podopiecznym. Dlatego rozdział I koncentruje się na pierwszym etapie programu mentoringu, w którym mentor (wraz z koordynatorem mentora) oceni to, jakie są podstawowe potrzeby podopiecznego, które należy wziąć pod uwagę podczas opracowywania sesji mentoringowych. Ten etap Mapowania potrzeb

podopiecznego jest kluczowym dla ustalenia celu sesji mentoringu oraz ustalenia tematów, struktury i metodologii sesji. Istnieje wiele narzędzi i lodołamaczy, które pasują do mapowania potrzeb podopiecznego, każdy rozdział tego podręcznika zawiera kilka lodołamaczy oraz trzy przykładowe narzędzia.

Rozdział II koncentruje się na następnym etapie programu mentoringowego - określeniu oczekiwań, umiejętności oraz kompetencji podopiecznego, celem sprofilowania i dopasowania go do odpowiedniego mentora. Lodołamacze i narzędzia używane na tym etapie stanowią również odskocznice do dalszych prac opisanych w etapie trzecim - Zaangażowaniu.

W związku z tym rozdział III koncentruje się na trzecim etapie relacji między mentorem a podopiecznym, w której mentor będzie pracował z podopiecznym w taki sposób, aby zaangażować go w różne działania, co pomoże sukcesywnie wdrożyć cele ustalone na początku sesji mentoringu. W tej fazie mentor musi być cierpliwy, wyrozumiały i wspierający, aby dać podopiecznemu czas i przestrzeń na rozmowę o swoim pochodzeniu, problemach z którymi się boryka, lub wsparciu, którego potrzebuje.

Na etapie czwartym, dot. wdrożenia i realizacji, który jest głównym tematem Rozdziału IV, relacja między mentorem a podopiecznym jest dogłębnie rozwijana, a niektóre z celów ustalonych na początku, we wcześniejszym etapie programu mentoringowego, w tym momencie powinny być już osiągnięte lub zmodyfikowane.

Na koniec, rozdział V poświęcony jest ocenie procesu mentoringu, raportowaniu i potwierdzaniu tego, co działa, a co należy poprawić, a także decyzji, czy nie należy ponowić procesu, rozstrzygając pytanie o nowych celach do osiągnięcia, lub zweryfikować czy cele na ostatnim etapie nie będą wymagały więcej czasu i przedłużenia procesu na ich realizację. Warto zauważyć, że podczas procesu mentoringu taka ocena może sprawić, że podopieczny, a czasem nawet mentor, mogą stać się mniej otwarci lub mniej skłonne do przyznania się do słabości. W związku z tym istnieje kilka skutecznych kryteriów pomiaru wyników i zaangażowania do całego procesu. Na przykład ocena, czy sesje zostały uznane przez wszystkie strony jako pomocne; czy mentor i podopieczny spotkali się na czas; czy narzędzia i ogólnie przyjęta metodologia były proste i łatwe do zastosowania. Ponadto ewaluacji muszą podlegać różne wymiary szkolenia mentoringowego, takie jak: ewaluacja procesów relacji mentor-podopieczny lub relacji programowych oraz wyników tych relacji i programu w całości.

Aby wspierać mentora w jego/jej pracy z podopiecznym na różnych etapach każdy rozdział przedstawia różne etapy programu mentoringu, zapewniając konkretne narzędzia i lodołamacze. Każde narzędzie zostało stworzone w taki sposób, by z łatwością można było go dopasować i dostosować, aby było z największą korzyścią dla podopiecznego. W praktyce, zdecydowanie zaleca się dostosowanie narzędzi do indywidualnych warunków i potrzeb. W związku z czym podczas sesji mentoringu i pracy z podopiecznym ważne jest, aby mentor dostosowywał swoje podejście pod kątem kulturowym, etnicznym, płciowym i religijnym. Umożliwi to mentorowi rozważenie społeczno-kulturowo-religijnego pochodzenia podopiecznego oraz odpowiednie przystosowanie i dostosowanie narzędzi tak, aby sesje mentoringu były rozwijane zgodnie z wskaźnikami tożsamości podopiecznego i jego doświadczeniem. Co więcej, należy podkreślić, że te narzędzia i lodołamacze nie mogą mieć charakteru nakazowego, lecz stanowią sugestię dotyczącą punktu wyjścia do pracy mentora z podopiecznymi.

Przed zagłębieniem się w narzędzia i lodołamacze każdego rozdziału, przedstawiamy wykaz kluczowych definicji i terminów, użytych w tym podręczniku, w dalszej kolejności jest krótka sekcja dotycząca metodologii, zapewniająca wgląd do metod stosowanych przy modyfikowaniu narzędzi, celem przekształcenia ich w narzędzia włączające i przyjazne dla użytkownika.

Wykaz kluczowych definicji i terminów

W całym podręczniku do opisu narzędzi i etapu relacji mentor-podopieczny używane będą pewne kluczowe terminy. Przed użyciem wybranych kluczowych terminów i definicji należy pamiętać, że słownictwo i terminy powinny być dobrane starannie, tak aby tematy poruszane podczas sesji mentoringu były znane podopiecznym, bez obraźliwego, frustrującego, stereotypowego kontekstu itp. Na przykład podczas korzystania z narzędzi w tego podręcznika i pytając o hobby, ostrożnie rozszerzaj przykłady poza kontekst kulturowy mentora. Ponadto ważne jest, aby mentorzy starali się w miarę możliwości wykorzystać eurocentryczne poglądy podczas sesji mentoringowych, które mogą być potencjalnie szkodliwe dla sytuacji podopiecznego, jednocześnie reprezentując potencjalny brak szacunku dla sytuacji, pokonanych przeszkód lub historii podopiecznego. Dlatego zaleca się „delikatność” w doborze słów i tematów.

Jeśli chodzi o definicje i kluczowe terminy używane w podręczniku, obejmują one:

- **Podopieczny** – może to być dowolna osoba, która jest wdrażana w proces mentoringu tzn. otrzymuje mentoring, często nazywana „protegowanym”, jest chętna i zmotywowana do poświęcenia czasu i wysiłku na rozwijanie osobistych, społecznych i miękkich umiejętności wspierających proces integracji w kraju przyjmującym. Należy pamiętać, że w tym podręczniku narzędzia skupiają się szczególnie na podopiecznych ze środowisk migracyjnych i/lub uchodźczych.
- **Mentor** - to każda osoba, która chce wykorzystać swoje doświadczenie do modelowania pozytywnych zachowań w konstruktywny sposób i najlepiej na zasadzie dobrowolności wobec podopiecznego.
- **Koordynator mentora** - to osoba w organizacji, która odpowiada za koordynację mentorów oraz jest odpowiedzialna za stworzenie i koordynację programu mentoringu. Koordynator mentora może zorganizować procedurę, odpowiedzieć na ewentualne pytania i upewnić się, że obie strony czują się komfortowo z dopasowywaniem.
- **Mapowanie potrzeb** – w tym podręczniku za potrzeby uznajemy „potrzeby człowieka określające wrodzone psychologiczne składniki, które są niezbędne dla ciągłego rozwoju psychicznego, integralności oraz dobrego samopoczucia” (Deci i Ryan, 2000, s. 229). Z tej perspektywy jednostki mogą w pełni rozwinąć swoje umiejętności i możliwości, jeśli wszystkie ich podstawowe potrzeby zostaną zaspokojone (przynajmniej w pewnym stopniu) (Desmet i Fokkinga, 2020). Dlatego niezwykle ważne jest mapowanie potrzeb poszczególnych osób w celu ustalenia kluczowych celów sesji mentoringu.
- **Tożsamość** - w tym podręczniku przez identyfikację rozumiemy nie tylko identyfikowanie się, ale także umiejętność wyrażania tej identyfikacji na głos w grupie ludzi.
- **Klasyfikowanie** - w tym podręczniku za umiejętność klasyfikowania uważamy zdolność do wyartykułowania potrzeb, planów, myśli o sobie. Jest to niezwykle ważny etap w samoocenie i późniejszej samorealizacji.

- **Dopasowywanie** - w tym poradniku przez dopasowywanie rozumiemy ukończenie dwóch poprzednich etapów, bez których samo dopasowywanie nie mógłby się odbyć. Po sfinalizowaniu dopasowania podopieczny będzie miał okazję spotkania się ze swoim mentorem na pierwszym formalnym spotkaniu, podczas którego powinien być obecny również koordynator mentora.
- **Zaangażować** – w tym podręczniku przez zaangażowanie rozumiemy przekonanie drugiej osoby do zaangażowania się, zainteresowania i aktywności, w tym przypadku, w sesjach mentoringu. Aby nawiązać skuteczną relację mentoringową potrzebne jest włączenie podopiecznego w działania, co z kolei wymaga czasu, wysiłku i zrozumienia jego/jej potrzeb. W szczególności mentor będzie musiał poświęcić czas na zrozumienie doświadczenia, potrzeb i celów podopiecznego oraz wyjaśnienie podopiecznemu znaczenia ich współpracy w celu osiągnięcia wspólnego celu – poprawy życia podopiecznego i promowania jego/ jej integracji w społeczeństwie przyjmującym.
- **Procesy relacji [proces mentoringu]** – w tym podręczniku przez procesy relacji rozumiemy to, co się dzieje w relacjach mentor-podopieczny. Na przykład: jak często mentor-podopieczny się spotykają? Czy zbudowali wystarczające zaufanie? Czy jest jasny kierunek relacji mentor-podopieczny? Czy mentor lub podopieczny mają obawy dotyczące wkładu własnego lub drugiej osoby w relację?
- **Procesy programowe** – w tym podręczniku przez procesy programowe mamy na myśli np. ile osób jest zaangażowanych w ten proces? Na ile skuteczne są działania przewidziane w programie integracji podopiecznego/migranta? W niektórych przypadkach procesy programowe będą również obejmować dane pochodzące z sumowania pomiarów z poszczególnych relacji, aby uzyskać całościowy obraz tego, co idzie dobrze, a co nie.
- **Wyniki relacji** – w tym podręczniku przez wyniki relacji mamy na myśli ocenę, czy mentor i podopieczny osiągnęli wyznaczone cele? Należy wziąć pod uwagę, że do osiągnięcia uzasadnionych zmian celów w miarę rozwoju okoliczności mogą być potrzebne niektóre modyfikacje.
- **Wyniki programu** – w tym podręczniku przez efekty/wyniki programu rozumiemy ocenę, czy program na przykład poprawił integrację społeczną podopiecznego i włączenie go do społeczeństwa przyjmującego, czy też podniósł kompetencje i umiejętności podopiecznego w określonych obszarach.

Metodologia

Aby zagwarantować, że przedstawione lodołamacze i narzędzia są wystarczająco włączające i odpowiednio dobrane do każdego etapu programu mentorskiego, narzędzia i lodołamacze zostały zbadane i ocenione podczas indywidualnych warsztatów walidacyjnych, które odbyły się z udziałem osób ze środowisk migracyjnych, mentorów, ekspertów w zakresie płci, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Każdy partner odbył rundę konsultacyjną z tymi ekspertami, aby zebrać informacje zwrotne w celu zaprojektowania narzędzi i lodołamaczy oraz ich pilotowania. Dlatego też narzędzia i lodołamacze zostały zaprojektowane i pilotowane w ścisłej współpracy z ekspertami wywodzącymi się z migracji, których pomysły, komentarze i opinie zostały wysłuchane i uwzględnione w projektowaniu narzędzi i lodołamaczy, biorąc pod uwagę warunki na poziomie kraju partnerów projektu (Grecja, Włochy, Turcja,

Polska, Portugalia i Rumunia); biorąc pod uwagę pochodzenie migrantów, tło społeczno-kulturowe oraz podejście wrażliwe na płeć i religijność.

Rezultat takiego warsztatu walidacyjnego został przedstawiany w każdym rozdziale z lodołamaczami i narzędziami przedstawianymi jako punkt wyjścia dla każdego mentora do rozwijania swojej pracy z podopiecznymi. Należy pamiętać, że narzędzia i lodołamacze przedstawione w każdym rozdziale zostały opracowane dla każdej fazy programu mentoringu. Jak wspomniano wcześniej, zachęcamy mentorów do modyfikowania i dostosowywania każdego z narzędzi i lodołamaczy do środowiska społeczno-kulturowego podopiecznego i społeczności przyjmującej. Na koniec, jak wspomniano powyżej, należy pamiętać, że te narzędzia i lodołamacze nie mają charakteru nakazowego, lecz stanowią sugestię dotyczącą punktu wyjścia do pracy mentora z podopiecznymi.



Rozdział I

Mapowanie potrzeb

Rozdział I

Mapowanie potrzeb

Na tym etapie procesu mentoringu podstawowe znaczenie ma mapowanie potrzeb podopiecznego i określenie, co on naprawdę chce rozwinąć i osiągnąć podczas sesji z mentorem. Aby spojrzeć na mentoring jako proces pomocy, etap ten ma na celu ustalenie odpowiednich i realistycznych celów, w oparciu o potrzeby osoby mentorowanej (PIA, 2017). Potrzeby podopiecznego powinny obejmować konkretne kwestie i interesujące tematy do omówienia, które w naturalny sposób wynikają z sesji mentoringu (PIA, 2017).

Rozmawiając z podopiecznym o jego potrzebach, należy podkreślić, że z reguły potrzeby odgrywają kluczową rolę w ludzkim dobrobycie, rozwoju, źródle sensu i przyjemności (lub niezadowolenia) (Desmet i Fokkinga, 2020). Zatem mapowanie potrzeb podopiecznego na początku procesu mentoringu stanowi podstawę do identyfikacji celów mentoringu. Należy pamiętać, że motywację można łatwo stracić, gdy cele procesu mentoringu nie są celami podopiecznego i/lub nie uwzględniają jego potrzeb (MPATH, 2017), dlatego mentorzy powinni zidentyfikować pomysły i perspektywy możliwego wsparcia podopiecznego w rozwoju ich umiejętności i wiedzy, w oparciu o ich potrzeby (PIA, 2017).

Identyfikacja potrzeb i określenie celów odbywa się w oparciu o samoocenę występu i kompetencji podopiecznego. Aby lepiej rozpoznać potrzeby i ustalić odpowiednie cele, mentorzy mogą również wprowadzić pewne strategie i działania, a mianowicie: wywiady motywacyjne, zajęcia w czasie wolnym oraz przekazać informację zwrotną na temat pomysłów podopiecznego. Takie działania umożliwiłyby wykorzystanie pełnego potencjału uczenia się pozaformalnego do mapowania potrzeb podopiecznego i walidacji każdego etapu procesu mentoringu, jeśli cel jest osiągnięty. W celu ustalenia priorytetów przyszłych działań, mentorzy mogą organizować własne podejście i materiały (jeśli będzie to konieczne), aby zidentyfikować potrzeby i zadania podopiecznego oraz opracować cele podopiecznego, biorąc pod uwagę poziom jego wykształcenia, obszary zainteresowań, styl uczenia się, funkcje osobiste, poznawcze i społeczne oraz dostępne zasoby (MPATH, 2017). Poniżej znajdują się różne narzędzia, które służą osiągnięciu wyznaczonych celów i które są przedstawione w kolejnych sekcjach.

Lodołamacz I – Cześć, Kotku (Hello Kitty)

Ten lodołamacz można dostosować zarówno do grupy osób, jak i ograniczyć tylko do dwóch osób. Należy pamiętać, że niektórzy podopieczni mogą uznać ten lodołamacz za nieco inwazyjny, zwłaszcza jeśli są to nieśmiałe lub introwertyczne osoby. Niemniej jednak, ten lodołamacz ma wesprzeć podopiecznego, jednocześnie wywołując w drugiej osobie emocje. Ta krótka gra „na rozgrzewkę” polega na zaangażowaniu obu stron. Dwie osoby próbują się nawzajem rozśmieszyć, a docelowo przełamać obcość i poznać się. Pomóc zrelaksować się i poznać nieformalnie. Ta aktywność wyzwala empatię i pozwala lepiej zrozumieć podopiecznego, ponieważ pozwala mentorowi postawić się na jego miejscu, jednocześnie wywołując w drugiej osobie emocje. Ten lodołamacz działa również na motywację, ponieważ opiera się na pozytywnych uczuciach i emocjach, które w korzystny sposób wyznaczają początek doświadczenia mentorskiego, motywując mentora i podopiecznego do przełamania lodów i pójścia naprzód.



Rozdział I | Lodołamacz 1

Cześć, kotku!

1. Przygotuj miejsce do gry, wyznaczając linię na środku pokoju za pomocą taśmy maskującej
2. Mentor i podopieczny muszą stać po przeciwnych stronach linii na podłodze
3. Mentor i podopieczny na zmianę zachowują się jak kotek lub szczeniak
4. „Kotek” nie może się uśmiechać ani zaśmiać się
5. „Szczeniak” musi przywitać się z kotkiem na wszelkie możliwe sposoby i spróbować wymusić uśmiech u kotka lub rozśmieszyć go
6. Szczeniak nie może przekraczać linii na podłodze, wszystko inne jest dozwolone
7. Kiedy „kotek” się uśmiechnie lub zaśmieje się, to automatycznie staje się „szczeniakiem” i musi przejść na drugą stronę linii.



KA204-06B80AE6

a) Jak stosować ten lodołamacz?

- Przygotuj miejsce do gry, wyznaczając linię na środku pokoju za pomocą taśmy maskującej;
- Mentor i podopieczny muszą stać po przeciwnych stronach linii na podłodze;
- Mentor i podopieczny na zmianę zachowują się jak kotek lub szczeniak;
- „Kotek” nie może się uśmiechać ani zaśmiać się;
- „Szczeniak” musi przywitać się z kotkiem na wszelkie możliwe sposoby i spróbować wymusić uśmiech u kotka lub rozśmieszyć go;
- Szczeniak nie może przekraczać linii na podłodze, wszystko inne jest dozwolone;
- Kiedy „kotek” się uśmiechnie lub zaśmieje się, to automatycznie staje się „szczeniakiem” i musi przejść na drugą stronę linii.

W przypadku mentoringu grupy podopiecznych, ćwiczenie można dostosować w następujący sposób: mentor może stworzyć dwie grupy o tej samej liczbie uczestników. Jedna to grupa „szczeniąt”, a druga to

grupa „kociąt”. Następnie należy postępować zgodnie z zaleceniami opisanymi powyżej. W przypadku gry zespołowej – należy kontynuować, aż pozostanie tylko jeden „kotek”, który będzie zwycięzcą. Zwycięzcą pozostaje osoba, która najdłużej utrzyma powagę i nie da się rozśmieszyć. Można rozszerzyć grę, zamieniając rolę „kotków” w „szczeniaków” – i zagrać w to ponownie; lub można zebrać zwycięskich „kotków” w drużynę, i zobaczyć, która z drużyn utrzyma dłużej poważne miny.

b) Czego się uczymy?

Ta aktywność przełamująca lody, pomaga podopiecznemu i mentorowi w spontanicznej kreatywności i produktywności, a także pomaga w nawiązaniu więzi między podopiecznymi.

c) Wskazówki dla mentora

Aby zmaksymalizować potencjał tego lodołamacza, ważne jest, aby uczestnicy dobrze się bawili i czuli się ze sobą komfortowo.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Upewnić się, że wszyscy są gotowi do aktywności;
- Upewnić się, że poziom energii poszczególnych osób/grup jest wysoki;
- Upewnić się, że osoby/grupy czują się komfortowo i swobodnie, angażując się w to działanie.

Czego należy unikać:

- Unikać nastawienia oceniającego;
- Pośpiechu z wykonaniem tej aktywności - nie spiesz się i bądź cierpliwy, dostosuj się do rytmu i osobowości drugiej osoby.

Lodołamacz II – Co jest w torbie?

Ten lodołamacz może być dostosowany do wielu i różnorodnych uczestników. Na przykład, pracując z osobami z doświadczeniem migracyjnym, warto wcześniej przygotować się do tej aktywności i poprosić podopiecznego o przyniesienie przedmiotów reprezentujących jego/jej pochodzenie społeczno-kulturowe. Ta aktywność może być również zmodyfikowana i dostosowana do zajęć indywidualnych, małych lub większych grup. Ten lodołamacz to prosty sposób na zaangażowanie ludzi i dobrą zabawę w procesie poznawania się. Każda drużyna otrzymuje punkty za wszystkie nazwane przedmioty, które ma przy sobie. Ten lodołamacz promuje empatię poprzez zabawę.



Co jest w torbie?

Ta aktywność składa się z 3 kroków:

- **Krok 1** - Zadanie wstępne
Mentor daje podopiecznemu papierową torbę i tworzy listę 10 rzeczy, które podopieczny może mieć w swojej torbie:
 - ✓ Lista powinna zawierać około 7 zwykłych rzeczy (na przykład telefon komórkowy, gumka do włosów, długopis, szminka lub balsam do ust, wizytówka innej osoby, bilet na przejazd komunikacją miejską lub przedmioty reprezentujące pochodzenie społeczno-kulturowe osoby podopiecznej)
- **Krok 2** - Mentor daje podopiecznemu kartkę i długopis, aby śledzić jego/jej zdobyte punkty. Mentor losowo podaje nazwy pojedynczych przedmiotów.
 - ✓ Jeśli podopieczny ma nazwany przedmiot, to wyjmuje go z torby i wstaje.
 - ✓ Za każdy przedmiot, o którym wspomniał mentor i który rzeczywiście znajduje się w torbie podopiecznego, mentor otrzymuje jeden punkt;
 - ✓ Za każdy przedmiot, o którym wspomina mentor, ale go nie ma w torbie podopiecznego, jeden punkt jest przyznawany podopiecznemu.
- **Krok 3** - Kto zdobędzie najwięcej punktów, wygrywa!



a) Jak stosować ten lodołamacz?

Ta aktywność składa się z trzech kroków.

Krok 1 – Zadanie wstępne

- Mentor daje podopiecznemu papierową torbę i tworzy listę 10 rzeczy, które podopieczny może mieć w swojej torbie:
- Lista powinna zawierać około 7 zwykłych rzeczy (na przykład telefon komórkowy, gumka do włosów, długopis, szminka lub balsam do ust, wizytówka innej osoby, bilet na przejazd komunikacją miejską lub przedmioty reprezentujące pochodzenie społeczno-kulturowe osoby podopiecznej).

Krok 2 - Mentor daje podopiecznemu kartkę i długopis, aby śledzić jego/jej zdobyte punkty. Mentor losowo podaje nazwy pojedynczych przedmiotów.

- Jeśli podopieczny ma nazwany przedmiot, to wyjmuje go z torby i wstaje.
- Za każdy przedmiot, o którym wspomniał mentor i który rzeczywiście znajduje się w torbie podopiecznego, mentor otrzymuje jeden punkt;
- Za każdy przedmiot, o którym wspomina mentor, ale go nie ma w torbie podopiecznego, jeden punkt jest przyznawany podopiecznemu.

Krok 3 – Kto zdobędzie najwięcej punktów, wygrywa!

- W przypadku mentoringu z grupą podopiecznych, ćwiczenie można dostosować w następujący sposób: podopiecznych można podzielić na 3-6 osobowe zespoły; każdemu z uczestników wręczamy papierową torbę. Postępujemy jak wspomniano powyżej (zgodnie z zaleceniami opisanymi w krokach 1 i 2).

b) Czego się uczymy?

Ta aktywność dzięki kreatywności pomaga nam lepiej się poznać. Obejmuje ona również inne umiejętności, takie jak umiejętności gry lub umiejętności społeczne, a jeśli jest to wykonywane w grupie, umiejętności budowania zespołu.

c) Wskazówki dla mentora

Aby zmaksymalizować potencjał tego lodołamacza, mentor musi mieć pewność, że wszyscy aktywnie uczestniczą w grze, a główny cel działania został osiągnięty, czyli: dobra zabawa podczas dzielenia się szczegółami dotyczącymi każdego uczestnika. Mentor może również dzielić się informacjami o sobie, wykorzystując obiekty do ujawniania zabawnych faktów ze swojego życia.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Upewnij się, że używasz atrakcyjnego i przykuwającego uwagę słownictwa.

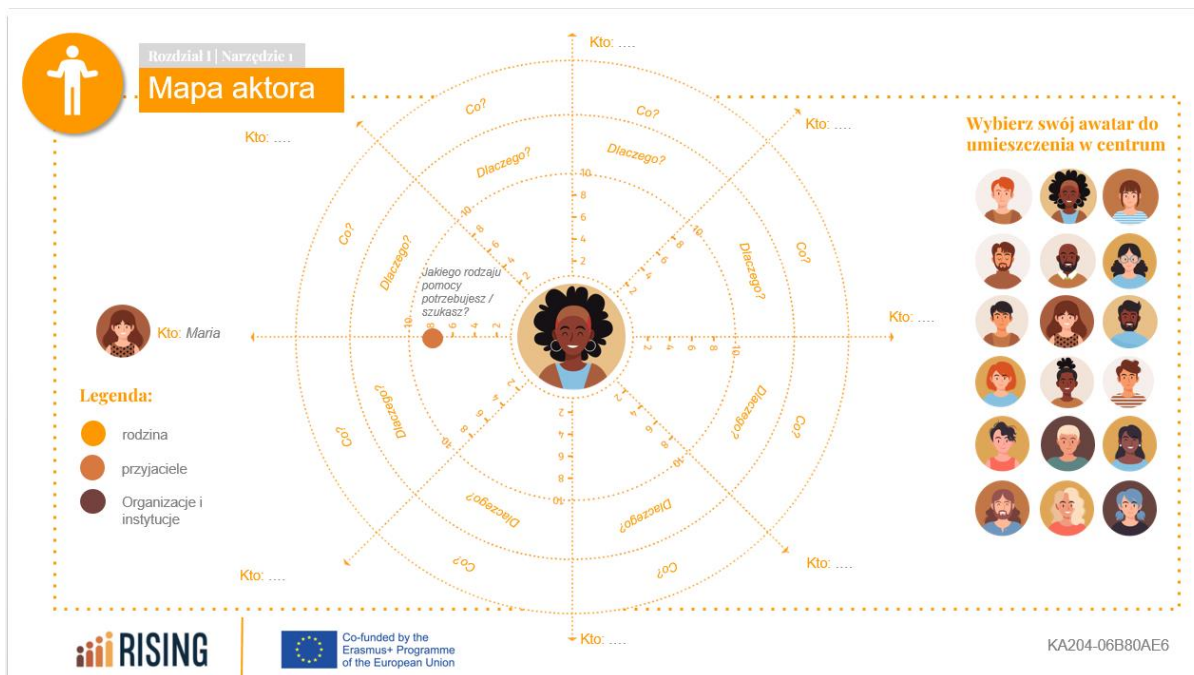
Czego należy unikać:

- Unikaj używania w grze zbyt dziecięco słownictwa. Jeśli podopieczny nie jest dzieckiem, może to go zniechęcić do udziału.

Narzędzie I – Mapa aktora

Mapa aktora to narzędzie, które promuje wizualną prezentację kluczowych osób i/lub organizacji, które mogą być przydatne lub pomocne do rozwiązania lub odpowiedzi na konkretną potrzebę podopiecznego. Zazwyczaj Mapa aktora obejmuje trzy etapy: przygotowanie, wdrażanie i ewaluację. Mapa Aktora to narzędzie, które ułatwia wizualizację wyznaczania celów procesu mentoringu, a także ułatwia mapowanie potrzeb podopiecznego. Narzędzie to ma na celu zidentyfikowanie, kto może pomóc głównemu aktorowi, „podopiecznemu”, w osiągnięciu jego/jej celu, poprzez identyfikację jego potrzeb i celów (Miolo, 2021; MOBi; Passaporte). Działanie to wymaga zidentyfikowania aktorów, relacji między tymi aktorami a podopiecznym, a także określenia, gdzie, kiedy, dlaczego występują określone sytuacje i jakie czynniki są niezbędne, aby mogły wystąpić. Tymi agentami mogą być ludzie, środowiska, produkty, łączniki (Borba i in., 2013, za: Miolo, 2021).

Narzędzie tu prezentowane promuje empatię i motywację, ponieważ podkreśla rolę potencjalnych aktorów, którzy mogą pomóc podopiecznemu osiągnąć jego cele. Skłania podopiecznego do rozpoznania znaczenia innych osób i szeroko rozumianej sieci w danej kwestii. Promując empatię i motywację, to narzędzie sprawia, że podopieczny nie czuje się samotny w procesie osiągania swoich celów. Stworzona mapa pomoże mu/jej zweryfikować, którzy z aktorów najbardziej pasują do zaspokojenia konkretnej potrzeby.



a) Jak stosować to narzędzie?

Aby zastosować narzędzie, wykonaj następujące kroki:

- Zapewnij podopiecznemu kolorowe pisaki do wypełnienia jego/jej mapy, aby reprezentować osoby, które miałyby być przedstawione na ich mapach;
- W centrum znajduje się awatar osoby, który będzie reprezentował podopiecznego, podczas wypełnienia mapy;
- Podopieczny powinien zastanowić się, czego potrzebuje na tym konkretnym etapie swojego życia;
- Podopieczny wypisuje imiona głównych aktorów, którzy mogą mu pomóc w osiągnięciu jego/jej celów, oraz znaczenie każdego z nich. Podopieczny powinien zidentyfikować członków rodziny, przyjaciół i/lub instytucje, które mogłyby mu pomóc w osiągnięciu celów;
- Podopieczny musi określić poziom ważności każdego aktora w procesie osiągania celów;
- Podopieczny musi szczegółowo opisać, dlaczego i w jaki sposób każda nazwana osoba może mu pomóc;
- Aby dalej eksplorować uzyskane informacje, podopieczny musi umieć tworzyć legendy kolorów i wyróżnić je w ramce w lewym dolnym rogu narzędzia (rodzina, przyjaciele i instytucje, które za potrzeby można wymienić na inne) (Odprawa Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019).

b) Czego się uczyliśmy?

Narzędzie to wspiera kreatywność, a także przygotowuje podopiecznego do poszukiwania i otrzymywania wsparcia.

c) Wskazówki dla mentora

Daj podopiecznym trochę czasu na rozmowę. Może to być dla nich okazja do przeanalizowania swojej obecnej sytuacji i zrozumienia swojego otoczenia. Ta czynność może być bardzo emocjonalna; dlatego ważne jest, aby być cierpliwym i szanować punkt widzenia podopiecznych.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Bądź cierpliwy, dostosuj się do rytmu podopiecznego podczas wyznaczania kolejnych aktorów, okrašania ról i przypisywania im ważności;
- Tworząc mapę, zwróć uwagę na kontekst kulturowy, bądź wrażliwy na kwestie płci i, jeśli jest zgoda podopiecznego, także na SOGI [sexual orientation and gender identity; (pl) Orientacja seksualna i tożsamość płciowa].

Czego należy unikać:

- Nie przyjmuj postawy oceniającej;
- Nie wpływaj na wybór aktorów przez podopiecznego.

Narzędzie II – Analiza osobista

Narzędzie analizy osobistej umożliwia przeprowadzenie samooceny, żeby dowiedzieć się które umiejętności podopiecznego są najsilniejsze, a które wymagają dalszego rozwoju i/lub doskonalenia. Narzędzie to pomaga nieco lepiej poznać osobiste i zawodowe podopiecznego oraz jego doświadczenia życiowe (Check-in Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019). Narzędzie pozwala zmotywować podopiecznego, a także pomaga mu w realistyczny sposób zwizualizować, czego potrzebuje i co chce poprawić, jednocześnie motywując go do wyznaczania i dążenia do celu.

Rozdział I | Narzędzie 2

ANALIZA OSOBISTA

JESTEM / TOŻSAMOŚĆ <small>(wskaźniki tożsamości tj. płeć, SOGI, status migracyjny, wiek, pochodzenie etniczne, religia m.in.)</small>	PRZESZŁOŚĆ <small>(doświadczenie zawodowe / szkoleniowe)</small>	MOŻLIWOŚCI <small>(umiejętności zawodowe / osobiste)</small>	MYŚLĘ, ŻE <small>(co chcesz robić w swojej idealnej przyszłości?)</small>	KROKI <small>(jaki kroki powinieneś podjąć, aby osiągnąć idealną przyszłość?)</small>
Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj
Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj
Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj
Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj	Napisz tutaj

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Jak stosować to narzędzie?

Podopieczny musi wypełnić narzędzie, odpowiadając na następujące pytania samoanalizy:

- Jakie jest moje pochodzenie? Jakie są moje wyznaczniki tożsamości oraz tożsamość kulturowa? (Jestem/Tożsamość)
- Jakie jest moje doświadczenie zawodowe/szkoleniowe? (Przeszłość)
- Co umiem robić dobrze? Jakie są moje główne umiejętności? Jakie są moje główne umiejętności na poziomie zawodowym i osobistym? (Możliwości)
- Co chcesz robić w swojej idealnej przyszłości? (Myślę, że)
- Jakie kroki powinieneś podjąć, aby osiągnąć wymarzaną przyszłość? (Kroki)

b) Czego się uczymy?

To narzędzie pomaga pracować nad orientacją, wzmocnieniem i samopoznaniem. Ma na celu zachęcić podopiecznego do samoświadomości, samopoznania, do dokonania oceny cech i doświadczeń w odniesieniu do edukacji czy rynku pracy (Miolo, 2021). Pozwala to podopiecznemu i mentorowi lepiej określić kierunek, w którym podopieczny zamierza/chce iść w swojej wymarzonej przyszłości.

c) Wskazówki dla mentora

Daj podopiecznym trochę czasu na rozmowę. Ważne jest, żeby przeanalizowali swoją obecną sytuację i zrozumieli, co można zrobić z ich już istniejącymi kompetencjami. Spróbuj rzucić światło na ich osiągnięcia i wzmocnić pozytywne wyniki, żeby utrzymać motywację podopiecznych w tym zadaniu.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Skup się na pozytywnej informacji/mocnych stronach;
- Stosuj pozytywne podejście do braku szkolenia/pracy, podkreślając, że identyfikacja potrzeb doskonalenia jest dopiero pierwszym krokiem do osiągnięcia zamierzonych celów.

Czego należy unikać:

- Nie przyjmuj postawy oceniającej.

Narzędzie III – Osobowość, Umiejętności i zainteresowania

To narzędzie skupia się na osobowości, umiejętnościach i zainteresowaniach podopiecznego. Zapewnia podopiecznemu możliwość dogłębnej oceny samego siebie i swoich zainteresowań, jednocześnie dając mentorowi możliwość sprofilowania podopiecznego i zidentyfikowania głównych potrzeb i umiejętności podopiecznego. To narzędzie ma na celu pomóc mentorowi w identyfikacji osobowości, umiejętności i zainteresowań osoby mentorowanej za pomocą listy słów (Miolo, 2021). Przedstawione narzędzie jest podzielone na trzy główne sekcje z losowymi słowami i wyrażeniami dla podopiecznych, aby wybrać słowa, które ich zdaniem reprezentują jego/jej osobowość, umiejętności i zainteresowania. Wybór pomaga w autorefleksji na temat osobowości i głównych cech osoby

mentorowanej. To narzędzie promuje motywację, ponieważ pomaga zidentyfikować pozytywne cechy podopiecznego, rozpoczynając proces mentoringu poprzez zbadanie własnej sytuacji podopiecznego na podstawie pozytywnego przeglądu.

Rozdział I | Narzędzie 3

Osobowość, Umiejętności i Zainteresowania

Osobowość					Umiejętności		Zainteresowania (jakie są Twoje główne obszary zainteresowań?)
Tolerancyjny/a	Sensitive	Loyal	Ekspresyjny/a	Zorientowany/a na ludzi	Komunikatywność	Monitorowanie	Napisz tutaj
Konkurencyjny/a	Z poczuciem humoru	Poszukiwacz/ka przygód	Stanowczy/a	łatwo przystosowujący/a się	Planowanie	Analizowanie informacji	Napisz tutaj
Uprzejmy/a	Perfekcjonista/ka	Elastyczny/a	Dynamiczny/a	Godny/a zaufania	Prowadzenie	Zarządzanie ludźmi	Napisz tutaj
Artystyczny/a	Sprytny/a	Praktyczny/a	Ciekawy/a	Niezależny/a	Zarządzanie informacją	Zarządzanie projektami i zadaniami	Napisz tutaj
Opanowany/a	Nieustępliw/a	Zainteresowany/a	Towarzyski/a	Zabawny/a	Podjęmowanie decyzji	Sprzedawanie	Napisz tutaj
Zaangażowany/a	Impulsywny/a	Gorliwy/a	Oryginalny/a	Odpowiedzialny/a	Przewidywanie	Koordinacja	Napisz tutaj
Zachęcający/a	Intuicyjny/a	Zorganizowany/a	Energetyczny/a	Rozmowny/a	Rozwiązywanie problemów	Pomaganie innym	Napisz tutaj
Ciekawski/a	Emocjonalny/a	Empatyczny/a	Przekonujący/a	Racjonalny/a	Motywowanie innych	Badania	Napisz tutaj
Niezawodny/a	Wymagający/a	Pomysłowy/a	Entuzjasta/ka	Inne (określ):	Praca zespołowa	Inne (określ):	Napisz tutaj

RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

a) Jak stosować to narzędzie?

- Narzędzie jest przekazywane podopiecznemu;
- Wraz z listą umiejętności i cech osobowych, które pomogą im zastanowić się nad ich głównymi cechami, na przykład pamiętać, jakich słów użyli w swoim CV;
- Podopieczny musi określić swoje umiejętności i cechy osobowe na przedstawionej liście;
- Po ich znalezieniu osoba mentorowana jest proszona o zapisanie swoich obszarów zainteresowań, zaczynając od swoich cech (Miolo, 2021; MOBi, 2019;).

b) Czego się uczymy?

Narzędzie to umożliwi mentorowi profilowanie podopiecznego, a ten staje się świadomy swoich umiejętności, zainteresowań, osobowości. Mentor i podopieczny mogą wspólnie pracować nad zorientowaniem podopiecznego (Miolo, 2021).

c) Wskazówki dla mentora

Ważne jest, żeby ułożyć działanie w przybliżonym do rzeczywistości kontekście/sytuacji (np. zmotywować podopiecznego do zidentyfikowania swoich cech z konkretnym celem, takim jak poszukiwanie pracy / przygotowanie CV itp.).

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- W końcowej dyskusji/informacji zwrotnej ważne jest, omówienie cech osobowych/umiejętności/zachowań, ale nie samego człowieka w osądającym kontekście;

Czego należy unikać:

- Nie atakuj, ani nie dewaluuj podopiecznego z powodu jego/jej osobistych cech/umiejętności/zainteresowań;
- Nie przyjmuj postawy oceniającej.



Rozdział II

Identyfikuj, Klasyfikuj i Dopasowuj

Rozdział II

Identyfikuj, Klasyfikuj i Dopasowuj

Celem tego rozdziału jest zebranie różnych narzędzi do oceny umiejętności i kompetencji podopiecznego, które pozwolą mentorowi poznać podopiecznego. Działania te przygotowują ich do dalszej pracy, opisanej w rozdziale III „Zaangażowanie” i następnych. W trakcie pracy z lodołamaczami i narzędziami mentor będzie mógł dogłębnie poznać oczekiwania, lęki, wybory podopiecznego będą działającą jako bariera lub jako potencjalna użyteczna umiejętność do osiągnięcia celów ustalonych na wcześniejszej fazie sesji mentoringu.

Postawa mentora podczas poznawania podopiecznego oraz ustanowienie relacji i wzajemnego zrozumienia między nimi ma kluczowe znaczenie dla wydobycia, nazwania i dobrego dopasowania cech podopiecznego, na czym nam tutaj bardzo zależy. Jak wskazali migranci, poproszeni o konsultację, lodołamacze i narzędzia powinny być dostosowane do migrantów i ich kultury, a nie odwrotnie. Np. nie wszystkie pytania (np. o sprawy osobiste) będą dobrze przyjęte lub nawet możliwe do nazwania a co dopiero do zrealizowania. Poniżej zaproponowane lodołamacze: "Kolejka" i "Gra M&M's" oraz narzędzia: "Ankieta Mentor/ Podopieczny", "Piramida Masłowa" i "Strach i oczekiwania" również mogą zawierać takie „pułapki” wynikające np. z szeroko pojętych różnic kulturowych, dlatego ważne jest, żeby przeprowadzić grupę przez wszystkie elementy z dużym wyczuciem a przede wszystkim wprowadzeniem w temat. W tej fazie podopieczni są proszeni o większe zaangażowanie, stawia się przed nimi nowe wyzwania i cele, na przykład lepsze poznanie siebie, rozpoznanie i wyrażenie swoich potrzeb, zastanowienie się nad sobą i swoimi dalszymi działaniami. Na tym etapie musimy zdać sobie sprawę, że niektóre osoby nie będą w stanie zidentyfikować i nazwać swoich potrzeb. Pomocne i konieczne może być pokazanie im przygotowanych przykładów, jak wykonać zadanie a na samym początku dobre wytłumaczenie samego zadania.

Lodołamacz I – Ja jestem....

Mentor prosi swoją grupę podopiecznych o ustawienie się w wyznaczonej linii (na podłodze) według określonego schematu, np. według wieku, miesiąca urodzin etc. Można zastosować inne kryteria, takie jak preferencje kulinarne, kolor ubrań itp. Celem tego narzędzia jest:

- Integracja grupy;
- Przełamanie bariery fizycznego kontaktu między podopiecznymi;
- Poznawanie innych podopiecznych;
- Obserwacja grupy przez mentora;

Ten lodołamacz wprawia grupę w ruch, pomagają się zrelaksować, pozbyć barier i stresu.

Rozdział II | Lodołamacz 1

Jestem...

1. Za pomocą sznurka lub taśmy malarskiej ułóż na podłodze linię na tyle długą, aby wszyscy podopieczni stanęli na niej w rzędzie – jedna osoba obok drugiej.
2. Poproś wszystkich, aby się ustawili obok siebie i określili następujące zasady:
 - nikt nie może mówić
 - jedynym sposobem komunikowania się jest komunikacja niewerbalna (bez użycia słów);
 - co najmniej jedna stopa każdej osoby musi przez cały czas dotykać liny lub taśmy;
 - zadaniem grupy jest ustawienie się w określonej kolejności, m.in. rosnąco od najmłodszego do najstarszego (rok, miesiąc, dzień);
3. Wskaż, na którym końcu powinna stać najmłodsza osoba, a na którym powinna stanąć najstarsza osoba.
4. Gdy grupa zakończy zadanie, zapytaj każdego podopiecznego w jego wieku, aby sprawdzić, czy wszyscy dobrze to zrobili.



18 lat 22 lata 26 lat 34 lata 36 lat

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Jak stosować ten lodołamacz?

Za pomocą sznurka lub taśmy malarskiej ułóż na podłodze linię na tyle długą, aby wszyscy podopieczni stanęli na niej w rzędzie – jedna osoba obok drugiej. Poproś wszystkich, aby się ustawili obok siebie i określili następujące zasady:

- nikt nie może mówić;
- jedynym sposobem komunikowania się jest komunikacja niewerbalna (bez użycia słów);
- co najmniej jedna stopa każdej osoby musi przez cały czas dotykać liny lub taśmy;

Zadaniem grupy jest ustawienie się w określonej kolejności, m.in. rosnąco od najmłodszego do najstarszego (rok, miesiąc, dzień).

Wskaż, na którym końcu powinna stać najmłodsza osoba, a na którym powinna stanąć najstarsza osoba. Gdy grupa zakończy zadanie, zapytaj każdego podopiecznego w jego wieku, aby sprawdzić, czy wszyscy dobrze to zrobili.

b) Czego się uczymy?

Integracja grupy, komunikacja niewerbalna.

c) Wskazówki dla mentora

To dość prosty lodołamacz, wymagający jedynie taśmy. Co więcej, ten lodołamacz można z łatwością zmodyfikować. Przydałoby się na początku zademonstrować zadanie, aby ułatwić podopiecznym zrozumienie i wykonanie zadania. Ponadto zadania mogą zostać rozszerzone m.in. na koniec osoba mentorowana może być zachęcana do zabrania głosu i w razie potrzeby obrony swojego stanowiska. Takie podejście pomoże podopiecznym w grupie otworzyć się. Będzie to miało wpływ na wszystkich podopiecznych. Zadania muszą oczywiście być podane w lekkiej formie, tak aby nikogo nie urazić, oraz żeby było jasne, że to tylko zabawa.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Przedstaw zadanie w lekkiej formie;
- Wyjaśnij, że to tylko zabawa;
- Uważaj na osoby, które odczuwają zbyt duży dyskomfort i wspieraj ich w razie potrzeby.

Czego należy unikać:

- Unikaj podziału według zagadnień, które mogą być politycznie lub religijnie nacechowane lub stereotypowe;
- Bądź świadomy wrażliwości, aby nikogo nie urazić.

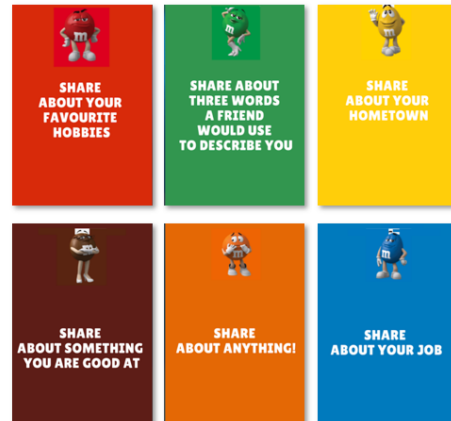
Lodołamacz II - M&M's

To narzędzie polega na wykorzystaniu czekoladek M&M's do ożywienia procesu wzajemnego zrozumienia podopiecznych. Każdy podopieczny jest zobowiązany, w oparciu o kolor czekoladek M&M's, opisać i podzielić się aspektem swojego życia z resztą grupy. Ciekawe będzie wtedy dowiedzieć się, ile rzeczy i co łączy różnych podopiecznych. Celem jest poznanie się grupy; poznanie każdego podopiecznego i jego/jej doświadczeń życiowych oraz wspieranie otwartości podopiecznego.



1. To narzędzie polega na wykorzystaniu czekoladek M&M's do ożywienia procesu wzajemnego zrozumienia podopiecznych. Każdy podopieczny jest zobowiązany, w oparciu o kolor czekoladek M&M's, opisać i podzielić się aspektem swojego życia z resztą grupy. Ciekawe będzie wtedy dowiedzieć się, co łączy, a co różni podopiecznych.
2. Przynies większą paczkę M&M's, aby nawzajem przedstawić uczestników grupy. Niech grupa usiądzie w kręgu. Podaj torbę i poproś podopiecznych, aby się poczęstowali, ale na razie nie jedli czekoladek M&M's. Kiedy torbka zatoczy pełne koło, każdy podopieczny ma opowiedzieć jedną rzecz o sobie za każdy M&M, który wziął. Odmianą może być przypisanie do każdego koloru pewnej liczby rzeczy, które podopieczny musi o sobie powiedzieć.

CZERWONY: podziel się swoim ulubionym hobby
ŻÓŁTY: podziel się informacją o swoim rodzinnym mieście
NIEBIESKI: podziel się informacją o swojej pracy
BRAŹOWY: podziel się informacją o tym, w czym jesteś dobry/a
ZIELONY: podziel się informacją o tym, jakie trzy słowa użyli by twoje przyjaciele, żeby Cię opisać
POMARAŃCZOWY: podziel się informacją o czymkolwiek!



a) Jak stosować ten lodołamacz?

Przynies większą paczkę M&M's, aby nawzajem przedstawić uczestników grupy. Niech grupa usiądzie w kręgu. Podaj torbę i poproś podopiecznych, aby się poczęstowali, ale na razie nie jedli czekoladek M&M's. Kiedy torbka zatoczy pełne koło, każdy podopieczny ma opowiedzieć jedną rzecz o sobie za każdy M&M, który wziął. Odmianą może być przypisanie do każdego koloru pewnej liczby rzeczy, które podopieczny musi o sobie powiedzieć.

- **CZERWONY:** podziel się swoim ulubionym hobby;
- **ŻÓŁTY:** podziel się informacją o swoim rodzinnym mieście;
- **NIEBIESKI:** podziel się informacją o swojej pracy;
- **BRAŹOWY:** podziel się informacją o tym, w czym jesteś dobry/a;
- **ZIELONY:** podziel się informacją o tym, jakie trzy słowa użyli by twoje przyjaciele, żeby Cię opisać;
- **POMARAŃCZOWY:** podziel się informacją o czymkolwiek!.

b) Czego się uczyjemy?

Narzędzie pozwoli podopiecznym odkryć, ile tak naprawdę mają ze sobą wspólnych rzeczy lub upodobań, a czym się różnią.

c) Wskazówki dla mentora

Możliwą rekomendacją jest dostosowanie różnych elementów, które mają być dzielone z resztą grupy, w zależności od typu podopiecznych, żeby dzielenie się było jak najbardziej efektywne.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Bądź uważny i skup się na tym, o czym mówią podopieczni. To ćwiczenie może prowadzić do dzielenia się osobistymi informacjami.

Czego należy unikać:

- Nie osądzaj. Ważne jest, żeby podopieczny czuł, że może ci zaufać jako mentorowi.

Narzędzie I – Ankieta Mentora/Podopiecznego

Biorąc pod uwagę, że udana relacja mentoringu jest zorientowana na podopiecznego, a kierowana przez mentora, to narzędzie skupia się na autorefleksji podopiecznego na temat swoich umiejętności. Przydaje się do profilowania podopiecznych na podstawie odpowiedzi udzielonych w ankiecie, co ułatwi dopasowanie każdego podopiecznego do odpowiedniego mentora, aby osiągnąć satysfakcjonującą relację mentoringową. Właściwe dopasowanie mentora i podopiecznego pomoże się wzajemnie wzmacniać, a mentor będzie zachęcany do lepszego kierowania swoim podopiecznym i posiadania wszystkich zasobów i wiedzy, aby to zrobić; podopieczny będzie zachęcany do uczenia się, ponieważ poznaje siebie i swój potencjał pod opieką mentora.

Rozdział II | Narzędzie 1

ANKIETA MENTORA/PODOPIECZNEGO

PŁEĆ: Męska Żeńska Niebinarność Inne

WIEK:

POCHODZENIE ETNICZNE: Kaukaskie Afrykańskie Amerykańskie Azja/Pacyfik Hiszpańskie Inne

RELIGIA: Chrześcijaństwo Muzułmaństwo Hinduizm Buddyzm Judaizm Sikhizm Ateizm Inna

CECHY OSOBISTE: Szczęśliwy, Nieśmiały, Wycofany, Rozmowny, Przyjazny, Niepewny, Ciekawski, Pewny, Duchowy, Spokojny, Introwertyk, Współczujący, Zabawny, Zdrowy, Kreatywny, Energiczny, Spontaniczny, Poszukiwać przygód, Humorzysty, Przystępny, Ekstrawertyczny, Dyskretny, Rzykowny, Zorientowany na biznes, Empatyczny, Żywy, Intuicyjny, Namiętny, Żywy, Zarezerwowany, Refleksyjny

HOBBY I ZAINTERESOWANIA: Sztuki wizualne, Gry komputerowe, Podróże, Filmy, Muzyka, Wolontariat, Polityka, Czytanie, Sport, Fotografia, Inne

PROFESJONALNE ZAINTERESOWANIE / EKSPERT W DZIEDZINIE: Reklama i marketing, Sztuka i rozrywka, Prawo i spory sądowe, Administracja non-profit, Informatyka, Usługi finansowe, Wydawnictwa, Edukacja, Doradztwo, Opieka zdrowotna i medycyna, Inżynieria, Biznes i rozwój, Polityka, Nauka i Technologia

OPISZ TRZY RZECZY O SOBIE: np. coś wyjątkowego w Tobie; Twoje oczekiwania od tego programu mentoringu.



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Jak stosować to narzędzie?

Narzędzie dopasowuje mentora i podopiecznego na podstawie profilowania związanego z danymi osobowymi, hobby, umiejętnościami, pochodzeniem społecznym itp. Na początku podopieczny wypełnia ankietę dotyczącą różnych aspektów jego/jej życia, co tworzy tzw. profil. Udowodniono, że dopasowanie mentora i podopiecznego według określonych kryteriów zwiększa sukces udanego mentoringu, a podopieczny wykazuje większe zaangażowanie w proces mentoringu.

b) Czego się uczymy?

Narzędzie zachęca mentora i podopiecznego do dwustronnej współpracy w przyjaznej i zgodnej atmosferze, z uwzględnieniem preferencji i cech osobowościowych.

c) Wskazówki dla mentora

Oceń stopień dopasowywania, tj. czy lepiej będzie dopasować pary „mentor-podopieczny” w oparciu o hobby, czy biorąc pod uwagę dane osobowe. Co ważne, mentor i podopieczny poznają się podczas tego ćwiczenia znacznie lepiej i rozwijają relację mentorską.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

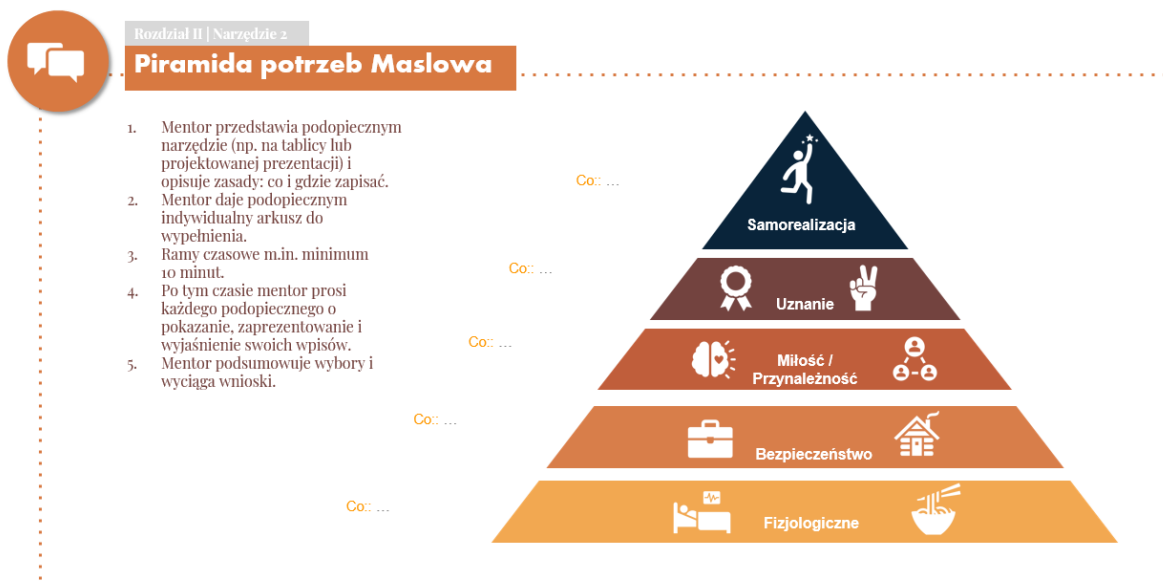
- Analizując odpowiedzi podopiecznego w ankiecie należy zachować przyjazne i otwarte podejście.

Czego należy unikać:

- Unikaj zadawania niewygodnych pytań; Nie naciskaj ani nie zmuszaj osoby mentorowanej do udzielenia odpowiedzi, jeśli czujesz, że dotyczą spraw zbyt osobistych.

Narzędzie II – Piramida Masłowa

Hierarchia potrzeb Masłowa jest prostym narzędziem do ujawnienia indywidualnych potrzeb podopiecznego, a zatem dobrym punktem wyjścia do dalszej pracy z podopiecznym. Jest to dobra podstawa do zrozumienia, jakie są potrzeby podopiecznego, i jak różnią się jego potrzeby, a co za tym idzie - poznanie podopiecznych. Zbierając informacje o podopiecznych mentor będzie w stanie ocenić, które z potrzeb należy uwzględnić podczas sesji mentoringu.



a) Jak stosować to narzędzie?

- Mentor przedstawia podopiecznym narzędzie (np. na tablicy lub projektowanej prezentacji) i opisuje zasady: co i gdzie zapisać.
- Mentor daje podopiecznym indywidualny arkusz do wypełnienia.
- Ramy czasowe m.in. minimum 10 minut.
- Po tym czasie mentor prosi każdego podopiecznego o pokazanie, zaprezentowanie i wyjaśnienie swoich wpisów.
- Mentor podsumowuje wybory i wyciąga wnioski.

b) Czego się uczymy?

Narzędzie to daje mentorowi możliwość poznania podopiecznego, co jest pomocne w dalszej pracy nad osiągnięciem wcześniej postawionych celów.

c) Wskazówki dla mentora:

- Upewnij się czy podopieczni zrozumieli instrukcje, najlepiej na początku wspólnie wypełniając część zadania jako przykład.
- Ważność roli mentora: wiele zależy od Twojej otwartej postawy oraz gotowości pomocy w wypełnianiu zadania.
- Powstałe materiały należy umieścić w widocznym miejscu, np. na tablicy, może to pomóc w utrwaleniu i dalszej pracy nad tym zadaniem lub może być pomocne później i np. odnieść się do nich podczas kolejnych sesji.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Sprawdź, czy podopieczni nie mają problemu np. z formułowaniem myśli w obcym języku, i w razie potrzeby pomóż im.
- W przypadku poważnych problemów z wypełnianiem piramidy, mentor może wypełnić wspólną piramidę na podstawie sugestii podopiecznych.

Czego należy unikać:

- Zmuszać podopiecznego do wypełnienia pozycji, których on/ona nie chce wypełniać

Narzędzie III – *Oczekiwania i obawy*

Podopieczni proszeni są o zapisanie/uporządkowanie w dwóch kolumnach swoich oczekiwań i obaw. Sam proces wypisania myśli na kartce papieru może być bardzo porządkujący. W ten sposób dana aktywność pomoże podopiecznemu zidentyfikować, nazwać i uporządkować swoje uczucia. Podczas wypełniania tego narzędzia podopieczny staje się bardziej świadomy i będzie kontrolował emocjonalne przeżycia w przyszłości. Co więcej, narzędzie to może również sprzyjać zmianie nastawienia podopiecznego. W rezultacie opisanie oczekiwań i obaw pomaga stworzyć w umyśle podopiecznego

swojego rodzaju przyjazną przestrzeń (np. lęki zostały zepchnięte na listę „obaw”, tworząc bezpieczną przestrzeń) lub taką przestrzeń, w której widzi się szereg oczekiwań.

Rozdział II | Narzędzie 3

Oczekiwania i obawy

1. Mentor rozdaje podopiecznym arkuszy z kolumnami. Mentor wyjaśnia zadanie i podaje przykłady. Mentor aktywnie pomaga podopiecznym w wypełnieniu arkuszy (jeśli jest to konieczne).
2. Jeżeli podopieczny niechętnie pisze, etap pisania na kartach można pominąć, a ćwiczenie może wykonać mentor, pisząc na tablicy, zgodnie z odpowiedziami podopiecznego. Jednak samodzielne wypisanie oczekiwań i obaw jest lepsze dla podopiecznego.

Czego oczekuję: ...

Czego się obawiam: ...

  KA204-06B80AE6

a) Jak stosować to narzędzie?

- Mentor rozdaje podopiecznym arkuszy z kolumnami, wyjaśnia zadanie i podaje przykłady.
- Mentor aktywnie pomaga podopiecznym w wypełnieniu arkuszy (jeśli jest to konieczne).
- Jeżeli podopieczny niechętnie pisze lub ma problemy z pisaniem w danym języku, etap pisania na kartach można pominąć, a ćwiczenie może wykonać mentor, pisząc na tablicy, zgodnie z odpowiedziami podopiecznego. Jednak samodzielne wypisanie oczekiwań i obaw jest lepsze dla podopiecznego.
- Wystarczy długopis i papier.

b) Czego się uczyamy?

Narzędzie to pomaga zidentyfikować potrzeby podopiecznego. Nazywając uczucia - podopieczny poznaje samego siebie. Wynik może być zaskakujący dla podopiecznego, ponieważ może to być pierwszy raz, kiedy on/ona myśli o swoich uczuciach, nazywa je i zapisuje.

c) Wskazówki dla mentora

- Może się zdarzyć, iż niektórzy podopieczni będą potrzebowali zachęty do rozwiązania tego zadania.
- Odpowiedzi podopiecznych mogą zostać wykorzystane do dalszych ćwiczeń (np. wypisane na kartach, przypięte do tablicy). Poproś podopiecznego o komentarze, utóż je

chronologicznie od najmniej ważnych do najważniejszych – w oparciu o instrukcje do narzędzia nr 2 Piramidy Masłowa.

- Możesz również połączyć oba narzędzia. Na przykład zapytaj podopiecznego, które obawy uniemożliwiają mu wypełnienie narzędzia II i jakie są jego oczekiwania (narzędzie III).

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Najlepiej jest trzymać się dość prostej formuły, a nie głęboko ustrukturyzowanych list;
- Możesz rozwinąć oczekiwania lub obawy;
- Możesz wskazywać na podobieństwa lub szukać wspólnych tematów czy doświadczeń.

Czego należy unikać:

- Nie stawiaj przed sobą celu wejść zbyt głęboko w lęki ludzi, jeżeli zauważasz opór/niechęć odpowiedzi.
- Unikaj wydawania publicznego (w grupie) osądu na temat strachu lub oczekiwań podopiecznych.



Rozdział III

Zaangażowanie

Rozdział III - Zaangażowanie

Po sfinalizowaniu dopasowania z mentorem, podopieczny będzie miał okazję spotkać się ze swoim mentorem na pierwszej formalnej sesji mentoringowej, podczas której powinien być obecny również koordynator mentora. Koordynator mentora może zorganizować procedurę w taki sposób, aby odpowiedzieć na ewentualne pytania i upewnić się, że obie strony czują się komfortowo z tym dopasowaniem w parę.

Aby zaangażować podopiecznego, mentor musi być cierpliwy, wyrozumiały i wspierający. Podopieczny powinien mieć czas i przestrzeń, aby porozmawiać o swoim pochodzeniu, problemach, z którymi się boryka, lub wsparciu, którego potrzebuje. Szczególny nacisk należy położyć na umożliwienie podopiecznemu refleksji nad swoją obecną sytuacją i potrzebami, zwłaszcza tymi bezpośrednio związanymi z integracją, np. uzyskanie statusu prawnego, nauka języka polskiego, rozwijanie umiejętności, znalezienie odpowiedniego zakwaterowania i pracy. W związku z tym podopieczny powinien być zaangażowany w otwartą dyskusję na temat swoich życzeń i celów oraz tego, jak chciałby współpracować z mentorem, aby je osiągnąć. Co ważniejsze, mentor musi pokazać podopiecznemu, że jest gotów poświęcić czas i wysiłek, aby mu pomóc. Podopieczny może być zaangażowany tylko wtedy, gdy ufa mentorowi i czuje że rozumieją się nawzajem.

Ponadto podopieczny powinien zastanowić się nad swoimi mocnymi i słabymi stronami, ponieważ świadomość tego jest kluczowa w określaniu planu pracy. W celu osiągnięcia lepszej integracji ze społeczeństwem przyjmującym oraz żeby osiągnąć skuteczne zaangażowanie podopiecznego, mentor powinien promować otwartą dyskusję na temat jego/jej potrzeb i życzeń oraz tego, jak najlepiej współpracować, biorąc pod uwagę okoliczności i indywidualne cechy podopiecznego.

Aby ułatwić zaangażowanie podopiecznego, mentor musi być cierpliwy; musi również być kreatywny i korzystać z narzędzi i lodołamaczy, które sprawią, że podopieczny będzie chciał lepiej poznać swojego mentora; osoba mentorowana musi mieć poczucie, że mentor jest naprawdę zainteresowany go/jej wspieraniem. Ostatecznym celem jest nawiązanie kontaktu, aby pomóc podopiecznemu otworzyć się i zaufać mentorowi. Jednocześnie podopieczny musi być w stanie ocenić obszary, w których mentor może go/ją wesprzeć. Korzystając z narzędzi, mentor może pomóc podopiecznemu rozpoznać jego potrzeby, życzenia i cele oraz zorganizować kroki do ich osiągnięcia. Poniżej wymieniono kilka przykładów przydatnych lodołamaczy i narzędzi w osiągnięciu zaangażowania, które obejmują:

„Szybkie pytania” i „Moje I.M.I.Ę. jest”, są lodołamaczami. Wprowadzono je żeby zwiększyć zainteresowanie obustronne mentora i podopiecznego w celu budowania wzajemnego zaufania a docelowo dobrej współpracy; a także promowania wymiany doświadczeń, świadomości kulturowej i empatii.

"Analiza SWOT", "Mapa drogowa" i "Motywacja", są ważnymi narzędziami dla mentora i podopiecznego, pomagają zidentyfikować silne i mniej silne cechy podopiecznych oraz potencjalne trudności, z którymi będą musieli się zmierzyć. Narzędzia te są również przydatne do powiązania potrzeb i życzeń podopiecznych, które należy podjąć w tym procesie. Dodatkowo, narzędzia te mogą nawet promować poczucie zaufania u podopiecznych i pomóc im zmotywować się do współpracy z mentorem, żeby osiągnąć wyznaczone cele.

Lodołamacz I – Szybkie pytania

„Szybkie pytania” to proste narzędzie do rozwijania dyskusji na różne tematy, począwszy od prostych pytań, a skończywszy bardziej skomplikowanymi. Lodołamacz pozwala zarówno mentorowi, jak i podopiecznemu odpowiedzieć na te same pytania, co sprzyja procesowi poznawania się nawzajem, dzieleniu się perspektywami, podobieństwami lub różnicami. To wszystko pozwala na: ułatwienie wymiany doświadczeń i perspektyw; wzrost świadomości kulturowej; budowanie zaufania; zwiększenie poziomu empatii.

„Szybkie pytania” mogą zwiększyć empatię, pozwalając zarówno mentorowi, jak i podopiecznemu zrozumieć nawzajem swoje pochodzenie i cechy. Na podstawie odpowiedzi podopiecznego mentor może odnieść się i zwiększyć empatię wobec sytuacji podopiecznego. Z drugiej strony, dzięki odpowiedziom mentora, wzrasta zainteresowanie podopiecznego i może on/ona czuć się bardziej zmotywany/a do współpracy z mentorem.

Rozdział III | Lodołamacz I
Szybkie pytania
Kto...? Co...? A co jeśli...?

Gdybyś mógł/a być jakimkolwiek zwierzęciem, jakim byś był/a?	Gdybyś wygrał/a milion dolarów, co byś zrobił/a?
Jaki jest najdziwniejszy prezent, jaki kiedykolwiek otrzymałeś/aś?	Gdyby pieniądze, edukacja i szkolenia nie były przeszkodą, co byś wybrał/a jako zawód?
Kto był twoim bohaterem w dzieciństwie?	Kto jest Twoją najbardziej ulubioną osobą na świecie?
Gdybyś mógł/a mieć jakąś super moc, co by to było?	Jakie umiejętności lub talenty chciał/a byś mieć?

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union KA204-06B80AE6

a) Jak zastosować lodołamacz?

Mentor przygotowuje listę łatwych, zabawnych i niefrasobliwych pytań, które należy zadać podopiecznemu i odpowiedzieć samemu. Mentor zadaje pytania. Pytania mogą być wyświetlane na ekranie, zapisywane na tablicy, wysyłane SMS-em do podopiecznego etc.

Zaczynając od pierwszego pytania na liście, mentor sam odpowiada na pytanie, a następnie zadaje je podopiecznemu. Przechodząc do następnego pytania, mentor tym razem prosi podopiecznego o odpowiedź, a następnie sam odpowiada na to pytanie. Pytania i odpowiedzi są kontynuowane do końca listy. Można pozwolić, aby dyskusja nieco zoczyła z toru; celem działania jest wzajemne poznanie się i zobaczenie, co łączy mentora i podopiecznego oraz jak mogą się od siebie uczyć.

Korzystne może być, żeby mentor zadawał pytania uzupełniające odpowiedzi podopiecznego i samodzielnie je rozwijał. Kilka przykładowych pytań można znaleźć poniżej:

- Gdybyś mógł/a być jakimkolwiek zwierzęciem, kim byś był/a?
- Gdybyś wygrał/a milion dolarów, co byś z tym zrobił/a?
- Jaki jest najdziwniejszy prezent, jaki kiedykolwiek otrzymałeś/aś?
- Gdyby pieniądze, edukacja i szkolenie nie były przeszkodą, co byś wybrał/a jako swój zawód?
- Kto był twoim bohaterem w dzieciństwie?
- Kto jest Twoją ulubioną osobą na świecie?
- Gdybyś mógł/a mieć jakąś super moc, co by to było?
- Jakie umiejętności lub talenty chciał/a byś mieć?

b) Czego się uczymy?

„Szybkie pytania” mogą promować miękkie umiejętności osoby mentorowanej, takie jak skuteczna komunikacja, aktywne słuchanie, świadomość kulturowa oraz dzielenie się perspektywami i doświadczeniami.

c) Wskazówki dla mentora

- Możesz dać im kilka możliwości wyboru na wypadek, gdyby mieli trudności z językiem;
- Wyjaśnij, jeśli czegoś nie rozumieją lub jeśli temat jest dla nich nowy i niezrozumiały;
- Poproś o więcej informacji na temat ich odpowiedzi, jeśli temat jest dla Ciebie nowy.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Staraj się prowadzić rozmowę/dialog w lekkim tonie;
- Jeśli zejdziecie na tematy osobiste, zadbaj o dogodną do tego przestrzeń.

Czego należy unikać:

- Unikaj pytań zbyt osobistych.

Lodołamacz II – *Moje I.M.I.Ę jest....*

„Moje I.M.I.Ę. jest...” to prosty lodołamacz odpowiedni dla osób, które się dobrze nie znają. Celem tego lodołamacza jest wzajemne poznanie interesujących faktów z użyciem liter z imienia każdego uczestnika, rozwijanych w skojarzenia. Dzięki tej formie łatwiej przejść do szerszej dyskusji z podopiecznymi. Tak więc celem jest przełamanie lodów; angażowanie się w dyskusję; promowanie dzielenie się doświadczeniami życiowymi podopiecznego, jednocześnie rozumienie pochodzenia podopiecznego; i wreszcie wzrost zainteresowania, aby dowiedzieć się więcej o sobie nawzajem i z przyjemnością współpracować podczas sesji mentoringowych.



"Hej! Mam na imię Hania.:

- **H** to herbata, mój ulubiony napój.
- **A** oznacza Australię, kraj, do którego aktualnie podróżuję.
- **N** oznacza Nowy Jork, miasto, które naprawdę chcę odwiedzić
- **I** oznacza idealny – bo lubię we wszystkim porządek”.



a) Jak zastosować lodołamacz?

„Moje I.M.I.Ę...” może zwiększyć poziom empatii, ułatwiając otwartą dyskusję między mentorem a podopiecznym. Może to pomóc im nawiązać relacje i zwiększyć nie tylko ich empatię, a i motywację do współpracy. Mentor daje podopiecznemu od 3 do 5 minut na zastanowienie się nad interesującym faktem, który odpowiada literom jego/jej imienia. Jeśli imię jest małe, można zachęcić podopiecznego do używania swojego nazwiska. Mentor zrobi to samo ze swoim imieniem. Na koniec podzielą się wynikami.

Przykład: *Cześć, jestem Hania. H to herbata, mój ulubiony napój; A oznacza Australię, kraj, do którego aktualnie podróżuję; N oznacza Nowy Jork, miasto, które naprawdę chcę zobaczyć; I oznacza idealny – bo lubię we wszystkim porządek”.*

b) Czego się uczymy?

„Moje I.M.I.Ę...” może promować otwartą dyskusję i umiejętność dzielenia się, a także aktywne słuchanie i empatię.

c) Wskazówki dla mentora

Jeśli imię jest zbyt krótkie, podopieczni mogą być zachęceni do używania także swojego drugiego imienia czy nazwiska.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

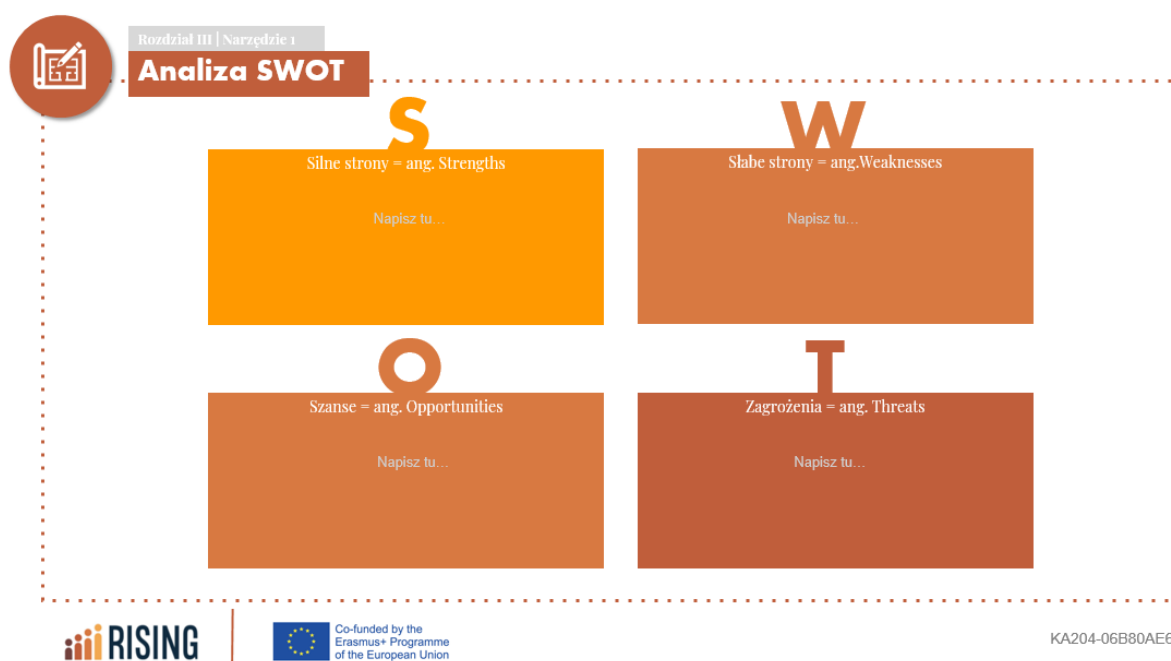
- Daj śmieszne odpowiedzi przy Twojej turze;
- Pomóż podopiecznemu w obliczu jakiś trudności z odpowiedziami.

Czego należy unikać:

- Unikaj osądzania.

Narzędzie I – Analiza SWOT

W tabeli Analiza SWOT, oceniającej Mocne (Silne) i Słabe strony, Szanse i Zagrożenia, osoba mentorowana może zastanowić się nad swoimi cechami, wartościami i okolicznościami i krótko rozdzielić je na odpowiednie ćwiartki tabeli analizy. Analiza SWOT jest narzędziem ułatwiającym podopiecznemu świadomość samego siebie, definiowanie potrzeb oraz sposoby przewyższania trudności, jakie mogą się pojawić ze względu na indywidualne cechy lub czynniki zewnętrzne. Analiza SWOT pozwala zarówno mentorowi, jak i podopiecznemu mieć wstępny pogląd na zalety i wady, związane z sytuacją podopiecznego. Mentor może rozwinąć empatię poprzez zrozumienie problemów, z jakimi zmagają się podopieczny, a także jego cech. Ponadto podopieczny będzie zmotywowany do pracy z mentorem, aby czerpać korzyści z jego zalet i dostępnych możliwości, jednocześnie pokonując trudności, które mogą zagrozić jego skutecznej integracji.



a) Jak zastosować narzędzie?

Podopieczny chwilę się zastanawia nad swoją obecną sytuacją w związku z procesem integracji; następnie jest proszony o wypełnienie tabeli Analizy SWOT, odnosząc się do swoich mocnych i słabych stron oraz wszelkich szans i zagrożeń. Mocne (silne) i słabe strony to czynniki wewnętrzne, natomiast szanse i zagrożenia to czynniki zewnętrzne¹. Podczas tego działania podopieczny może być również wspierany przez mentora.

¹ SmartDraw, SWOT Analysis. Retrieved from <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>

b) Czego się uczymy?

Analiza SWOT promuje świadomość samego siebie u podopiecznego, a także aktywne podejście do pokonywania trudności związanych z integracją. Pozwala również mentorowi lepiej zrozumieć sytuację podopiecznego i wczuć się w jego/jej problemy.

c) Wskazówki dla mentora

- Jest to okazja do wykorzystanie mocnych (silnych) stron podopiecznych i zaleca się skorzystanie z takich możliwości do dalszej pracy;
- Podczas dyskusji na temat mocnych (silnych) stron i szans mogą pojawić się także odpowiedzi bliższe do słabych stron i zagrożeń;
- Możesz przekazać "przy okazji" podopiecznym przydatne zasoby zgodnie z ich potrzebami (np. numery telefonów odpowiednich organizacji, władz i programów).

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Omów każdą kategorię (mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia);
- Bądź zachęcający;
- Okazuj zrozumienie;

Czego należy unikać:

- Unikaj postawy oceniającej.

Narzędzie II – *Jakie kroki podjąć aby...*

Narzędzie „Jakie kroki podjąć aby...” nazywamy „Mapą drogową”. Podczas pracy na tym etapie, podopieczni powinni zapisać, jakie działania i postawy są niezbędne, żeby osiągnąć swoje cele w zakresie integracji w społeczeństwie przyjmującym, przy jednoczesnym ustaleniu planu czasowego. Mentor powinien wspierać motywację i aktywną postawę podopiecznych, a także swoją empatyczną postawą pomóc w osiągnięciu wyznaczonych przez podopiecznych celów. Wyznaczając cele i konkretne ramy czasowe, podopieczni mogą mieć łatwiejszą motywację do współpracy z mentorem i w rezultacie do osiągnięcia założonych celów. Jest to korzystne dla obu stron, przede wszystkim do zaangażowania w relację mentorską, ponieważ wzmacnia ją i systematyzuje uzgodnione założenia planu pracy. Z drugiej strony mentor ma lepszy wgląd i zrozumienie życzeń i celów podopiecznego, co może zwiększyć jego empatię i zaangażowanie.

**Jakie kroki podjąć, aby.....**

	1 miesiąc	6 miesięcy	Na koniec roku
„...być osobą, którą chcę być”	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
„...zdobyć pracę marzeń”	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
„...cieszyć się życiem”	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu

a) Jak zastosować narzędzie?

Podopieczny ma wypełnić tabelę „Jakie kroki podjąć, aby.....”. Wypełniając stwierdzenia takie jak: „Być osobą, którą chcę być...”, „Zdobyć pracę marzeń...”, „Cieszyć się życiem...”. Stwierdzenia mają być ogólne i obejmować szereg postaw i działań. Podopieczny, przy wsparciu mentora, wypełnia odpowiednie pola, mając na uwadze ramy czasowe, w których należy wykonać odpowiednie działania, aby osiągnąć wyznaczone cele.

b) Czego się uczymy?

Narzędzie pomaga mentorowi i podopiecznemu opracować wstępny plan działań, który jest niezbędny do osiągnięcia poprawy życia podopiecznego i włączenia/integracji do społeczeństwa przyjmującego. To narzędzie pomaga usystematyzować również plan, ustalając konkretne ramy czasowe realizacji działań. Takie wypisanie zadań zwiększa motywację podopiecznego do współpracy z mentorem, jednocześnie promując empatię i zaangażowanie mentora.

c) Wskazówki dla mentora

Może przydatny w pracy będzie dla Ciebie SMART Goals system.

(<https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>)

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Uważnie słuchaj pragnień i perspektyw podopiecznego;

- Upewnij się, że podopieczny czuje się komfortowo;
- Dbaj o zwiększanie autonomii podopiecznych;
- Zachowaj neutralną postawę.

Czego należy unikać:

- Uważaj, żeby nie traktować podopiecznych protekcjonalnie.

Narzędzie III – *Dotychczasowe osiągnięcia...*

Narzędzie motywacyjne „Dotychczasowe osiągnięcia...” pozwala podopiecznemu realizować swoje umiejętności, zdolności i potencjał, jednocześnie zwiększając motywację i zaangażowanie w osiąganie nowych celów. Mentor zachęca podopiecznego do zastanowienia się nad jego/jej osiągnięciami z ostatnich trzech, sześciu lub dwunastu miesięcy, a nawet we wcześniejszym okresie; jak je osiągnął; i jakich umiejętności podopieczny używał i czego się nauczył. Narzędzie motywacyjne przyczynia się do wzmocnienia i motywacji podopiecznego poprzez przegląd jego już dokonanych osiągnięć; pomaga również mentorowi poznać cechy i potencjał osoby mentorowanej. Narzędzie motywacyjne przyczynia się do wzmocnienia i motywacji osoby podopiecznej, ponieważ pomaga mu/jej zastanowić się nad wcześniej pokonywanymi przeszkodami oraz umiejętnościami, które nabyli lub wyćwiczyli; jednocześnie wzmacnia empatię mentora poprzez poznanie doświadczeń i trudności podopiecznego oraz jego dążeń i osiągnięć.

Rozdział III | Narzędzie 3

Dotychczasowe osiągnięcia...

Mentor prosi podopiecznego o wypełnienie tabeli motywacji (patrz poniżej) poprzez wymienienie swoich osiągnięć; następnie mentor prosi podopiecznego odpowiedzieć na pytania: „Opisz swoją faktyczną sytuację” oraz „Jak możesz zastosować odpowiedzi z poprzednich pytań, aby zmotywować się?”. To ostatnie pytanie może prowadzić do owocnej dyskusji na temat tego, jak umiejętności podopiecznego, były wykorzystywane już w poprzednich osiągnięciach, mogą być teraz wykorzystane do promowania jego/jej integracji ze społeczeństwem przyjmującym.

	Uzupełnij tabelkę	Opisz swoją faktyczną sytuację	Jak możesz zastosować odpowiedzi na poprzednie pytania, aby się zmotywować?
Osiągnięcie #1	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
Osiągnięcie #2	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
Osiągnięcie #3	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Jak zastosować narzędzie?

Mentor prosi podopiecznego o wypełnienie tabeli motywacji, wymieniając swoje osiągnięcia. Następnie mentor prosi podopiecznego odpowiedzieć na pytania: „Opisz swoją faktyczną sytuację” oraz „Jak możesz zastosować odpowiedzi z poprzednich pytań, aby zmotywować się?”. To ostatnie może

prowadzić do owocnej dyskusji na temat tego, w jaki sposób umiejętności osoby mentorowanej, wykorzystane już w poprzednich osiągnięciach, można teraz wykorzystać do promowania jego/jej integracji ze społeczeństwem przyjmującym.

b) Czego się uczymy?

To narzędzie wzmacnia świadomość samego siebie i motywację podopiecznego, a także zrozumienie, w jaki sposób cechy i umiejętności osobiste mogą przyczynić się do ułatwienia procesu integracji.

c) Wskazówki dla mentora

Bądź wspierający i okazuj entuzjazm dla osiągnięć swojego podopiecznego czy swoich podopiecznych.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Pogratuluj swoim podopiecznym dotychczasowego rozwoju;
- Wymień udane osiągnięcia swoich podopiecznych, może być w formie listy.

Czego należy unikać:

- Nie podkreślać pomyłek lub złych wyborów podopiecznego.



Rozdział IV

Wdrożenie, realizacja

Rozdział IV

Wdrożenie, realizacja

W tej części skupimy się na czwartym etapie programu mentoringu – fazie wdrożeniowej. Na tym etapie relacja między mentorem a podopiecznym jest dogłębnie rozwinięta i rozwijana i jest to właściwy czas na ocenę, czy jakieś cele z ustalonych na początku programu mentoringu zostały już osiągnięte, lub są bliskie do osiągnięcia i czy konieczne jest dokonanie przeglądu celów ustalonych na początku programu mentoringu. Ponadto podopieczni w tym momencie, z pomocą, wsparciem i wskazówkami mentorów, powinni podjąć konkretne kroki, aby osiągnąć swoje założone cele. W tym rozdziale zaprojektowano takie lodołamacze i narzędzia dla mentora, jakie miałyby pomóc podopiecznemu w osiągnięciu jego/jej celów. Zwykle jednym z celów podopiecznych, o pochodzeniu migracyjnym lub uchodźczym, jest uzyskanie statusu prawnego, znalezienie pracy, poczucie integracji i włączenia się do społeczeństwa przyjmującego. Dlatego narzędzia przedstawione w tej sekcji odzwierciedlają wspólne cele wyrażane przez większość podopiecznych o pochodzeniu migracyjnym lub uchodźczym.

Lodołamacz I – Gra w imiona

„Gra w imiona” – to lodołamacz, który pomaga podopiecznym czuć się swobodnie z mentorem, dzieląc się pewnymi danymi osobowymi. Ten lodołamacz jest przydatny do zastosowania w grupie podopiecznych, kiedy mamy możliwość podzielenia uczestników na dwie grupy jednakowej wielkości: tworząc dwa koła osób, jedno w drugim. Ten lodołamacz pomaga również podopiecznym zrelaksować się i wejść w interakcję ze sobą w zabawny sposób.



Rozdział IV | Lodołamacz 1

Gra w imiona

1. Ten lodołamacz przyda się w przypadku większej liczby podopiecznych. Podziel je na dwie grupy.
2. Ci w wewnętrznym kręgu odwracają się do kręgu zewnętrznego, a ci w zewnętrznym kręgu do wewnętrznego (twarzą w twarz).
3. Podopieczni na zmianę przedstawiają się, m.in. „Cześć, jestem Andrea. Miło mi cię poznać.” - „Nazywam się Alex – miło cię poznać”.
4. Zewnętrzny krąg następnie przesuwa się, podczas gdy okrąg wewnętrzny pozostaje nieruchomy. Powtarzaj, aż wszyscy będą mieli co najmniej jedną turę.
5. Następnie poproś połowę podopiecznych z zewnętrznego kręgu, aby zamienili się miejscami z taką samą liczbą podopiecznych w wewnętrznym kręgu. Następnie mogą na zmianę przedstawiać sobie ludzi; np. „Cześć Andrea. To jest Wiktor”. - „Cześć. Miło cię poznać” itp.
6. Podopieczni następnie przedstawiają grupie swojego „partnera”, np. „To jest Hakim. Pochodzi z Afganistanu. Mówi paszto i po arabsku. Lubi grać w piłkę nożną. Wspiera Manchester United”.



KA204-06B80AE6

a) Jak zastosować lodołamacz?

Ten lodołamacz przyda się w przypadku większej liczby podopiecznych. Podziel ich na dwie grupy. Osoby stanowiące wewnętrzny krąg, odwracają się do kręgu zewnętrznego, a uczestnicy w zewnętrznym kręgu odwracają się do kręgu wewnętrznego (twarzą w twarz). Podopieczni na zmianę przedstawiają się, m.in. „Cześć, jestem Andrea. Miło mi cię poznać.” - „Nazywam się Alex – miło cię poznać”. Zewnętrzny krąg następnie przesuwa się o jedną osobę, podczas gdy okrąg wewnętrzny pozostaje nieruchomy. Należy powtarzać dialogi, aż wszyscy będą mieli co najmniej jedną turę. Następnie poproś połowę podopiecznych z zewnętrznego kręgu, aby zamienili się miejscami z osobami z wewnętrznego kręgu. Im daj trochę inne zadanie, poproś ich o przedstawienie sobie dwóch osób; np. „Cześć Andrea. To jest Wiktor”. - „Cześć. Miło cię poznać” itp. Podopieczni następnie przedstawiają grupie swojego „partnera”, np. „To jest Hakim. Pochodzi z Afganistanu. Mówi paszto i po arabsku. Lubi grać w piłkę nożną. Wspiera Manchester United”.

b) Czego się uczymy?

Zarówno podopieczni lepiej się poznają jak i mentor z podopiecznymi, dowiadując się o sobie konkretnych szczegółów.

c) Wskazówki dla mentora

Mentor musi się upewniać czy wszyscy podopieczni czują się podczas zadania komfortowo.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Zapewnić udziału każdego podopiecznego w zajęciach;
- Podjąć działania zapobiegające poczuciu dyskomfortu u podopiecznych.

Czego należy unikać:

- Nie wywieraj presji na podopiecznych, którzy są nieśmiali, aby uczestniczyli w zajęciach;
- Nie przyjmuj postawy osądzającej.

Lodołamacz II – Ciepło i zimno

Ten lodołamacz idealnie pasuje dla grup i jest kreatywnym, wesołym i zabawnym sposobem na wyćwiczenie determinacji u podopiecznych, aby potrafili osiągnąć swoje cele, pomimo „zawiązanych oczu”, co może być metaforą codziennych wyzwań, przed którymi stają podopieczni, aby osiągnąć swoje cele.



Rozdział IV | Lodołamacz 2

Ciepło i zimno

1. Podopieczni są dzieleni na pary i każda para otrzymuje przedmiot (ołówek, gumkę, kartkę itp.). Kiedy obie osoby w parze widzą i zapamiętują, jaki jest ich przedmiot. Jednemu z podopiecznych zawiązują oczy. Druga osoba idzie do mentora, który ukrywa przedmiot gdzieś na boisku. Po ukryciu obiektów wszystkie pary powinny być ustawione w szeregu w określonym punkcie wyjściowym. Stamtąd otrzymują sygnał „Start”, a osoba z zasłoniętymi oczami powinna znaleźć przedmiot, podczas gdy druga osoba ją prowadzi (wskazując słowami czy w dobrym kierunku idzie partner).
2. Jako wskazówki można używać tylko słów CIEPŁO i ZIMNO. CIEPŁO oznacza zbliżanie się do poszukiwanej rzeczy, ZIMNO oznacza pójście w złym kierunku.
3. Gra kończy się, gdy wszystkie pary znajdą swoje przedmioty. Wtedy możliwa jest zamiana osoby z zawiązanymi oczami.
4. Mentor powinien monitorować, czy podopieczni przestrzegają zasad. Upewnij się, że podopieczni używają do prowadzenia tylko słów CIEPŁO i ZIMNO. Nie wolno wskazywać inne kierunki lub kierować dotykiem.



a) Jak zastosować lodołamacz?

Podopieczni są dzieleni na pary i każda para otrzymuje jeden przedmiot (ołówek, gumkę, kartkę itp.). Kiedy obie osoby w parze widzą i zapamiętują, jaki jest ich przedmiot, jednemu z podopiecznych zawiązuje się oczy. Druga osoba z pary idzie do mentora, który ukrywa przedmiot gdzieś w najbliższym otoczeniu. Po ukryciu obiektów wszystkie pary powinny być ustawione w szeregu w określonym miejscu.

Stamtąd otrzymują sygnał „Start”, a osoba z zasłoniętymi oczami powinna znaleźć przedmiot, podczas gdy druga osoba ją prowadzi (wskazując słowami czy w dobrym kierunku idzie partner). Jako wskazówki można używać tylko słów CIEPŁO i ZIMNO. CIEPŁO oznacza zbliżanie się do poszukiwanej rzeczy, ZIMNO oznacza pójście w złym kierunku.

Gra kończy się, gdy wszystkie pary znajdą swoje przedmioty. Wtedy możliwa jest zamiana osoby z zawiązanymi oczami. Mentor powinien monitorować, czy podopieczni przestrzegają zasad. Upewnij się, że podopieczni używają do prowadzenia tylko słów CIEPŁO i ZIMNO. Nie wolno wskazywać inne kierunki lub kierować dotykiem.

b) Czego się uczymy?

Ten lodołamacz tworzy poczucie zaufania wśród podopiecznych i da im możliwość doskonalenia pracy zespołowej, jednocześnie pracując nad ich wytrwałością w osiągnięciu swoich celów, pomimo „zawiązanego oczu”.

c) Wskazówki dla mentora

Mentor może przedstawić podopiecznym krótką prezentację lub instruktaż, podkreślając znaczenie zaufania i wypracowania wspólnej płaszczyzny pracy.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Zapewnić udział w zajęciach wszystkim podopiecznym.
- Zapewnić skuteczne wyjaśnienia gry tym, którzy nie rozumieją.
- Zapewnić warunki, w których podopieczni nie zawahają się nawiązać bliski kontakt ze sobą.

Czego należy unikać:

- Przyjmowania postawy osądzającej.
- Wahania się lub odmawiania ponownego wyjaśnienia zasad gry.

Narzędzie I – Międzykulturowy wieczór kulinarny

To wydarzenie kulturalne może być wykorzystywane jako narzędzie do wsparcia w nawiązywaniu wzajemnych kontaktów między mieszkańcami z tej miejscowości, gdzie odbywa się warsztat i podopiecznym lub grupą podopiecznych. Takie nawiązywanie kontaktów będzie przydatne, pomagając podopiecznemu (lub podopiecznym) w dalszej integracji i nawiązywaniu kontaktów z innymi osobami (spoza ich sieci społecznościowej), które później mogą pomóc podopiecznemu/podopiecznym w osiągnięciu celów określonych na początku programu mentoringu. Istnieją dwie możliwości zorganizowania tego rodzaju wydarzenia:

(1) zorganizować to jako rodzaj wydarzenia, w którym wszyscy (w tym podopieczni) przynoszą danie regionalne, charakterystyczne dla ich kraju pochodzenia i wspólnie biesiadują.

(2) jeśli dostępna jest duża kuchnia, uczestnicy (w tym podopieczni) mogą przynieść potrzebne składniki i wspólnie coś ugotować. Organizator powinien wcześniej zapytać uczestników, co

zamierzają przynieść, żeby zapewnić zrównoważony wybór potraw. Ważne jest również uwzględnienie ograniczeń żywieniowych i potencjalnych różnic kulturowych, np. dotyczy picia alkoholu.



Rozdział IV | Narzędzie 1

Międzykulturowy wieczór kulinarny

1. Odpowiedni pokój/przestrzeń z dużym stołem, wygodnymi siedziskami.
2. Duża, dobrze wyposażona kuchnia

Podopieczni i inni uczestnicy powinni przygotować i zaprezentować niektóre dania lokalne i potrawy z kraju zamieszkania lub kraju ojczystego podopiecznego. Zorganizowana zostanie kolacja, która stworzy przyjazne środowisko do nawiązywania kontaktów między podopiecznymi a innymi uczestnikami, którzy mogą pomóc podopiecznym w osiągnięciu celów określonych na początku programu mentoringu.



*Przygotuj i zaprezentuj lokalne potrawy ze swojego kraju i podziel się informacjami co do tradycji, kultury oraz znaczenia każdego dania.



KA204-06B80AE6

a) Jak zastosować narzędzie?

Grupa będzie potrzebować w tym celu:

1. Odpowiedniego pokoju/przestrzeni z dużym stołem oraz wygodnymi miejscami do siedzenia.
2. Dużej, dobrze wyposażonej kuchni

Podopieczni i inni uczestnicy powinni przygotować i zaprezentować niektóre dania lokalne i potrawy z kraju zamieszkania lub kraju ojczystego podopiecznego. Należy zorganizować spotkanie, które stworzy przyjazne środowisko do nawiązywania kontaktów między podopiecznymi a innymi uczestnikami, co z kolei może pomóc podopiecznym w osiągnięciu celów określonych na początku programu mentoringu.

b) Czego się uczymy?

To narzędzie jest innowacyjnym sposobem nawiązywania kontaktów i osiągania celów podopiecznych, pomaga w przełamywaniu barier językowych oraz stereotypów związanych z religią, pochodzeniem etnicznym czy płcią.

c) Wskazówki dla mentora

Należy poinformować uczestników, że smak i wygląd przygotowywanej żywności jest tylko środkiem a nie celem spotkania. Należy przekazać uczestnikom, że głównym celem jest tutaj poznanie się, nabycie umiejętności pracy we wspólnej przestrzeni i tworzenie sieci kontaktów.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Należy motywować uczestników do przygotowania potrawy według ich możliwości budżetowych;
- Pomóc uczestnikom w pracy we wspólnej przestrzeni i nawiązywaniu kontaktów;
- Podkreślić, że udział uczestników podczas tego warsztatu jest ważniejszy od wyniku.

Czego należy unikać:

- Nie zmuszaj uczestników (zwłaszcza podopiecznych) do robienia czegoś, czego nie chcą;
- Nie zmuszaj uczestników (zwłaszcza podopiecznych) do dzielenia się pracą/zadaniami pod czas gotowania, jeśli tego nie chcą.

Narzędzie II – Opowiadanie historii [Storytelling]

To narzędzie, między innymi, umożliwia podopiecznemu rozwijanie umiejętności technicznych, takich jak przedstawienie prezentacji (za pomocą filmu lub bez niego). Forma wystąpienia publicznego może być dla niektórych trudna i wymagać przewyciężenia np. nieśmiałości. Pokonywanie takich kroków jest nie do przecenienia w pracy do osiągnięcia celów określonych na początku programu mentoringu. Należy zaznaczyć, że to zadanie zapewnia przestrzeń do wypowiedzenia się i do przedstawiania własnych pomysłów.

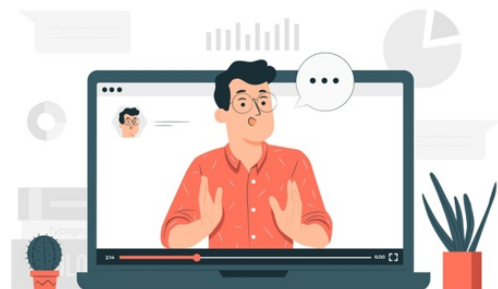


Rozdział IV | Narzędzie 2

Storytelling - Opowiadanie historii

Wymagania:

1. Mentor wraz z zespołem wolontariuszy zbiera zgłoszenia/nagrania podopiecznych i montuje je w jeden film.
2. Mentor i zespół wolontariuszy tworzą platformę do rozpowszechniania wideo.
3. Podopieczni są proszeni o nakręcenie teatralnego filmiku o tym, jak odnajdują się w kraju przyjmującym (2 godziny). Podopieczni mają też wyjaśnić cały proces swojej podróży od początku do obecnego doświadczenia w społeczeństwie przyjmującym.



a) Jak zastosować narzędzie?

Mentor wraz z zespołem wolontariuszy zbiera zgłoszenia/nagrania podopiecznych i montuje je w jeden film. Mentor i zespół wolontariuszy tworzą platformę do rozpowszechniania wideo. Podopieczni zostaną poproszeni o nakręcenie filmu teatralnego o tym, jak definiują się w kraju goszczącym (około 2

godzin). Podopieczni wyjaśnią cały proces swojej podróży od początku do obecnego doświadczenia w społeczeństwie przyjmującym.

b) Czego się uczyliśmy?

Za pomocą tego narzędzia poznajemy relacje z pierwszej ręki. Jakie praktyki są stosowane, jakie trudności można napotkać, ale także i udogodnienia, różnice kulturowe, życie społeczne, biznesowe i ekonomiczne stosowane w różnych krajach etc. Ponadto podopieczni nauczą się, jak przedstawić swój pomysł, jak budować chronologiczną strukturę, co jest bardzo istotne w procesie mentoringu.

c) Wskazówki dla mentora

Pamiętaj, że podopiecznym, którzy są nieśmiali lub niechętni do nagrywania filmów, należy zaoferować alternatywną metodę stworzenia opowieści, na przykład przez wykorzystanie zdjęć lub użyczenia głosu bez wizji. Ważne jest, żeby każdy nauczył się przedstawiać swój pomysł i umiał go zaprezentować.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Zachęcać podopiecznych do skorzystania z jednej z metod szkolenia aby przedstawić swój pomysł.

Czego należy unikać:

- Nie należy stosować żadnej z metod, która może sprawić, że uczestnicy poczują się nieswojo, a podopieczny nie powinien czuć się zmuszany do stosowania metody, której nie rozumie, albo z którą czuje się niekomfortowo.

Narzędzie III – *Zaakceptuj mnie*

Dzięki temu ćwiczeniu podopieczny nauczy się, jak napisać prawidłowy list motywacyjny, przydatny na rynku pracy i dzięki temu osiągnąć jeden z najczęstszych celów większości podopiecznych (bez względu na to, czy ma pochodzenie migracyjne lub uchodźcze) - pracę. To narzędzie umożliwia również podopiecznemu zwrócić uwagę na kluczowe aspekty, które muszą zostać uwzględnione podczas pisania listu motywacyjnego i ewentualnie rozwinięte w CV.

**Zaakceptuj mnie**

- 1 – Zapytaj podopiecznego, jakie pomysły przychodzą mu do głowy, gdy myśli o napisaniu listu motywacyjnego.
- 2 – Poproś podopiecznego określić co ma napisać, a czego nie, podczas tworzenia listu motywacyjnego.
- 3 – Poproś podopiecznego o sporządzenie listu motywacyjnego na podstawie przykładu podanego poniżej.

Imię:
Adres:
Telefon/adres e-mail:

Data:
Temat: (np. podanie na stanowisko Sprzedawcy)

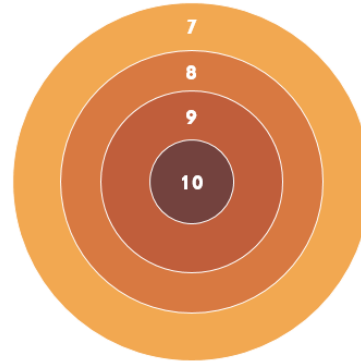
Powitanie
Słowa wstępu : np. Szanowny Panie/Szanowna Pani

Trześć listu:
Akapit otwierający: W odpowiedzi na... / Chciałbym wyrazić zainteresowanie...
/ Chciałbym ubiegać się o... Jestem... zainteresowany...

Główna myśl:
Przez ostatnie... lat pracowałem... / Zawsze lubiłem pracować z... / Moje doświadczenie z... / Posiadam kwalifikacje w... / Moje szkolenie przygotowało mnie do... / Kluczowe umiejętności, które mnie kwalifikują / Ważną rzeczą, którą mógłbym wnieść do...

Zgodnie z prośbą przesyłam Państwu moje CV do rozpatrzenia z nadzieją, że będę mógł podać więcej szczegółów w przyszłej rozmowie kwalifikacyjnej.

Zakończenie: (np.: Dziękuję za uwagę i pozdrawiam)



a) Jak zastosować narzędzie?

- Zapytaj podopiecznego, jakie pomysły przychodzą mu do głowy, gdy myśli o napisaniu listu motywacyjnego.
- Poproś podopiecznego, aby podczas pisania listu motywacyjnego określił co należy wpisać, a czego uniknąć (wykorzystanie struktury „należy-nie należy” sprawi, że podopieczni albo zbliżą się do celu/osiągnięcia swoich celów, albo oddalą się od celu/osiągnięcia ich celów).
- Poproś podopiecznego o sporządzenie listu motywacyjnego na podstawie przykładu podanego w narzędziu.

b) Czego się uczymy?

Podopieczny nauczy się więcej niż tylko podstaw pisania listu motywacyjnego. Przy pomocy tego narzędzia on/ona zapozna się z kluczowymi elementami listu motywacyjnego, które są niezbędne dla podkreślenia mocnych stron osoby, ubiegającej się o pracę, związanych z jego/jej doświadczeniem zawodowym i umiejętnościami.

c) Wskazówki dla mentora

Mentor może podkreślać mocne elementy projektu listu motywacyjnego podopiecznego. Rozmowa z podopiecznym na temat różnych typów/formatów listów motywacyjnych jest również ważna.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Wyjaśnij szczegółowo format, treść i kluczowe cechy listu motywacyjnego oraz wyjaśnij, dlaczego są one tak istotne dla sukcesywnego aplikowania o pracę.

Czego należy unikać:

- Nie porównuj listów motywacyjnych różnych podopiecznych;
- Nie przeszkadzaj, jeżeli ktoś z podopiecznych chce napisać list motywacyjny w swoim własnym języku, pozwól aby tak zrobili. Po prostu upewnij się, że znasz język albo masz tłumaczenie, aby je w pełni rozumieć tekst i przedyskutuj niektóre elementy listu motywacyjnego z podopiecznym.



Rozdział V

Oceń, sprawozdaj się,
ponów

Rozdział V

Oceń, sprawozdaj się i ponów

Ostatnim etapem programu mentoringu jest etap ewaluacji, podzielony na dwa różne typy:

1. Ewaluacja formatywna: Informacje zbierane w trakcie programu mentoringu zostaną wykorzystane do podniesienia jakości, doskonalenia i ulepszenia programu.
2. Ocena podsumowująca: dowody zebrane po zakończeniu programu w celu wykazania, czy cele programu zostały osiągnięte.

W pierwszej kolejności na tym etapie należy zdecydować, jakimi informacjami mentor jest bardziej zainteresowany. Jeśli program mentoringu jest na wczesnym etapie, możesz chcieć skoncentrować się na informacjach z ewaluacji formatywnej, które pomogą w zrewidowaniu programu przed podjęciem ewaluacji podsumowującej. Jeśli program działa już od jakiegoś czasu i uważa się, że jest stosunkowo stabilny, to może być już czas na ocenę podsumowującą. Zazwyczaj potrzebujemy zbierać oba rodzaje informacji, z przewagą na jeden lub drugi rodzaj w zależności od etapu rozwoju programu.

Przygotowując się do oceny podsumowującej, zastanów się, jakie informacje byłyby najbardziej przydatne. Na przykład, czy chcesz wiedzieć, co podopieczni myślą ogólnie o programie? Jaką wartość jej przypisują? I jak wpłynęło to na ich postrzeganie siebie w różnych sytuacjach życiowych?

Proponowane lodołamacze i narzędzia mają na celu wsparcie mentora w procesie ewaluacji, zaczynając od celebrowania osiągniętych rezultatów i oceny, co poszło dobrze, a co można było by poprawić, a następnie będzie kontynuowany ćwiczeniami, które wzmocnią stworzoną więź między mentorem a podopiecznym. Wreszcie, ostatnie dwa ćwiczenia są bardziej skoncentrowane na utrzymaniu relacji, która może być kontynuacją programu mentoringu, zgodnie z wyznaczonymi celami lub jako nieformalna relacja. Będzie to faza, w której podopieczny może sam zdecydować się na zostanie mentorem.

Lodołamacz I – Świątuj zwycięstwa w swojej drużynie

Zorganizuj sesję i podziel się historią – działaniem, decyzją lub rezultatem – które mogą i powinny być chwalone zarówno przez mentora, jak i podopiecznego. Coś, co wykroczało poza ich typowe obowiązki i było bardzo trafne. Podziękujcie sobie nawzajem za przekraczanie oczekiwań. Skoncentruj się na etapach procesu mentoringu. Wzmocnij nastrój podopiecznego na zakończenie procesu mentoringu i przemyśl najlepsze momenty, które przeżyliście podczas tego procesu. Ważne jest uwzględnienie i uwypuklenie empatycznych cech obu stron (mentora i podopiecznego), co zwiększa cenność podjętych działań. Takie docenianie starań wpływa korzystanie i zwiększa motywację mentora do dalszej pracy z innymi migrantami oraz podopiecznych do stania się, w dalszej perspektywie, mentorem.



Rozdział V | Lodołamacz I

Świątuj zwycięstwa w swojej drużynie

Zorganizuj sesję i podziel się historią: jakimś działaniem, decyzją lub rezultatem, które mogą i powinny być chwalone zarówno przez mentora, jak i podopiecznego. Coś, co wykroczało poza ich typowe obowiązki i było bardzo trafne. Podziękujcie sobie nawzajem za przekraczanie oczekiwań. Skoncentrujcie się na etapach procesu mentoringu.



 |  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Jak zastosować lodołamacz?

Wybierz bezpieczne i spokojne miejsce do rozmowy.

b) Czego się uczyamy?

Bycia uważnym, rozwijania zmysłu analizy i autoanalizy, oceniania a także doceniania całego procesu mentoringu.

c) Wskazówki dla mentora

Każdy lubi być doceniany. Zastosowane lodołamacze dadzą podopiecznym szansę na świętowanie sukcesu i będą kluczem do nadania wspianiałej atmosfery podczas nadchodzących spotkań.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- mentor może rozpocząć turę jako pierwszy (pochwalić kogoś za osiągnięcia lub zaangażowanie), co zwiększy zaufanie i chęć do dzielenia się wśród uczestników;

Czego należy unikać:

- zmuszać kogoś do mówienia, chyba że tego sam/a chce.

Lodołamacz II – Dwie prawdy i jedno kłamstwo

Niech każda osoba wypowie trzy stwierdzenia na swój temat: dwa prawdziwe i jedno kłamstwo. Na przykład: „Nigdy nie złamałem kości. Mam pięć sióstr. Urodziłem się w Polsce.” Druga osoba musi spróbować odgadnąć, które stwierdzenie jest kłamstwem. Cel: wzmocnienie więzi powstałej między mentorem a podopiecznym podczas programu mentoringu oraz pogłębienie znajomości między uczestnikami. Ważna jest empatia, podkreślająca, na ile silna jest relacja między podopiecznym a mentorem, która rozwinęła się podczas procesu mentoringu, oraz umiejętność zwracania uwagi na rzeczywistą sytuację drugiej osoby.

Rozdział V | Lodołamacz 2

Dwie prawdy i jedno kłamstwo

Niech każda osoba wypowie trzy stwierdzenia na swój temat: dwa prawdziwe i jedno kłamstwo. Druga osoba musi spróbować odgadnąć, które stwierdzenie jest kłamstwem.

KA204-06B80AE6

RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

a) Jak zastosować lodołamacz?

Zapewnij spokojne miejsce spotkania, żeby dyskusje mogły być kontynuowane bez zakłóceń.

b) Czego się uczymy?

Praktykowania aktywnego słuchania i komunikowania się z empatią.

c) Wskazówki dla mentora

Zarówno mentor, jak i podopieczny powinni podzielić się czymś wyjątkowym o sobie. Jest to działanie, które można wdrożyć pod koniec procesu mentoringu, ponieważ mentor i podopieczny mają już relacje i znają się na dość dobrym poziomie.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Opowiedz coś o sobie w taki sposób, żeby zachęcić podopiecznego do zabrania głosu i wypowiedzenia się;
- Pamiętaj, aby zachęcać do dyskusji, w której zaangażują się obie strony.

Czego należy unikać:

- Postawy oceniającej.

Narzędzie I – Przeanalizuj swoje doświadczenie i określ kolejne kroki

Podziękujcie sobie nawzajem i docerńcie to, co osiągnęliście razem.

Zadbaj o informacje zwrotne, zapytaj się jakie ćwiczenia były najbardziej trafne i/lub przydatne? Jakie wnioski udało się osiągnąć? Co dalej? Określ, czy chcecie pozostać w kontakcie. Jeśli jest więcej do zrobienia razem, ustal więcej sesji. Podziel się swoim sukcesem: w miarę zdobywania zaufania uaktualniaj informacje na temat celów. Zwiększaj poziom zaufania podopiecznego i wzmocnij wzajemne zrozumienie potrzeb.



Rozdział V | Narzędzie 1

Przeanalizuj swoje doświadczenie i określ kolejne kroki



Jakie ćwiczenia były najbardziej przydatne?	Jakie wnioski wyciągnąłeś/aś?	Co dalej?
Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu

*Czy uważasz, że to doświadczenie było satysfakcjonujące ?

a) Jak zastosować narzędzie?

Wybierz spokojne miejsce, gdzie inni ludzie nie będą Wam przeszkadzać. Poczuj się komfortowo w tym miejscu, żeby zarówno mentor jak i podopieczny mogli spokojnie podjąć różne wątki rozmowy.

b) Czego się uczymy?

Warto pamiętać, że zakończenie procesu mentoringu nie oznacza końca relacji, a jeśli uznasz, że kontynuacja ma wartość, możesz zaplanować czas na ponowne przyjrzenie się wyznaczonym celom, aby odświeżyć i ożywić partnerstwo.

c) Wskazówki dla mentora

Wybierz wygodne miejsce, w którym można prowadzić spokojne i konstruktywne rozmowy z podopiecznym. Zaleca się, żeby to ćwiczenie odbywało się indywidualnie. Spotkania takiego typu mogą być bardzo emocjonalne, więc staraj się na to przygotować i akceptować te emocje.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Bądź uważnym słuchaczem. To ćwiczenie jest świetnym sposobem na podsumowanie osiągnięć podopiecznego podczas programu mentorskiego.

Czego należy unikać:

- Nie wymuszaj odpowiedzi. Szanuj i akceptuj różnice zdań.

Narzędzie II – *Moment uważności*

Poproś uczestników, żeby poświęcili kilka chwil na „wewnętrzne zapoznanie” ze sobą i zapisanie swoich zmartwień. Refleksję można poprowadzić za pomocą pytań takich jak: Z jakim poziomem energii dziś przybyliście? Co masz/macie na myśli, ale nie jest to związane z tym spotkaniem? Jakie były Twoje/Wasze obawy na początku mentoringu? Jakie są Twoje/Wasze obawy dotyczące najbliższych kilku dni? Czy Twoje/Wasze plany w tym kraju Cię/Was przerażają?

Upewnij się, że podopieczni wiedzą, że nie muszą dzielić się odpowiedziami.

Po zakończeniu zadania podopieczni powinni podrzeć kartkę z odpowiedziami na kawałki i wyrzucić je, żeby zachować prywatność rozmowy. Wymiana zdań może być bardzo pomocna w zrozumieniu podopiecznemu na czym stoi oraz zidentyfikować „stan umysłu”, uwolnić się od zmartwień, lepiej się skoncentrować na swoich celach i mieć więcej empatii wobec innych.

Bądź świadomy zmartwień i obaw, jakie może przynieść to nowe doświadczenie i jak sobie z nimi radzić. To ćwiczenie motywuje podopiecznego do przyjrzenia się wszystkim dokonaniom i sukcesom osiągniętym podczas procesu mentoringu i umożliwi im tworzenie nowych planów na przyszłość.



<i>Z jakim poziomem energii przejechałeś/aś?</i>	<i>O czym myślisz, ale nie jest to związane z tym spotkaniem?</i>	<i>Jakie były Twoje obawy na początku mentoringu?</i>	<i>Jakie masz obawy dotyczące najbliższych dni?</i>	<i>Czy Twoje plany w tym kraju Cię przerażają?</i>
Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu
Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu	Napisz tu

a) Jak zastosować narzędzie?

Lepiej będzie zastosować to narzędzie w miejscu, gdzie nie będzie zakłóceń, albo przynajmniej nie będą one zbyt uciążliwe i częste. Dzięki temu podopieczny będzie miał czas i przestrzeń do zastanowienia się nad swoimi odpowiedziami.

b) Czego się uczymy?

Należy zdawać sobie sprawę z tego, czego się obawia czy co przeraża podopiecznego w różnych momentach jego życia oraz co jest potrzebne, żeby być odpowiednio zarządzanym, akceptowanym i przewycięzonym.

c) Wskazówki dla mentora

Postaraj się zadawać pytania dotyczące osobistych zmartwień, odkrytych podczas procesu mentoringu, tak aby podopieczny mógł lepiej przemyśleć cały proces i to, jak doświadczenie pomogło mu zrealizować nowe osiągnięcia.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Daj podopiecznemu kilka sekund na przemyślenie odpowiedzi na każde z pytań, o ile on/ona uzna to za konieczne;
- Podsumuj po zakończeniu.

Czego należy unikać:

- Nie należy pośpieszać z odpowiedziami oraz całego spotkania.

Narzędzie III – Żegnamy się ale nie rozstajemy

Mentor powinien stworzyć listę możliwych wspólnych działań do wykonania w przyszłości, np.:

- Dodaj swojego podopiecznego do listy e-mailowej, której używasz do rozpowszechniania pomysłów i interesujących Cię artykułów czy zaproszeń;
- Umów się z byłym podopiecznym na lunch lub kawę w przyszłym miesiącu;
- Zaproponuj udział we wspólnej burzy mózgów lub sesjach rozwiązywania problemów;
- Biercie razem udział w projektach społecznościowych;
- Wspieraj swojego podopiecznego, żeby został mentorem, jeśli sobie tego życzy.

Cel: zastanowić się nad relacją mentoringu i określić kolejne kroki w celu dalszego samorozwoju.

Zalecenia: Staraj się pozostawać w kontakcie z podopiecznym i zachęcaj go do tworzenia jak największej liczby połączeń w ramach społeczności i bycia aktywnym.

Rozdział V | Narzędzie 3

Żegnamy się, ale nie Rozstajemy

Mentorowi należy stworzyć listę możliwych działań do wykonania w przyszłości wspólnie, np.:

1. Dodaj swojego podopiecznego do listy e-mailowej, której używasz do rozpowszechniania pomysłów i interesujących Cię artykułów
2. Umów się z byłym podopiecznym na lunch lub kawę w przyszłym miesiącu
3. Zaproponuj udział we wspólnej burzy mózgów lub sesjach rozwiązywania problemów
4. Biercie razem udział w projektach społecznościowych
5. Wspieraj swojego podopiecznego, aby został mentorem, jeśli sobie tego życzy



RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

a) Jak zastosować narzędzie?

Zorganizuj spotkanie w taki sposób, aby umożliwić omówienie dalszego procesu.

b) Czego się uczymy?

Zakończenie współpracy mentorskiej to naturalna część procesu mentoringu, z której możesz się wiele nauczyć. Przejście przez ten etap nie oznacza, że podopieczny i mentor nie będą mieli dalszego kontaktu – często byli partnerzy mentoringu pozostają bliskimi kolegami i nieformalnymi mentorami. Oznacza to po prostu, że osiągnąłeś cele relacji i nie musisz już dłużej utrzymywać struktury partnerstwa mentorskiego ale mogą one przybrać trochę inną formę.

c) Wskazówki dla mentora

Zrozum, że proces mentoringu dobiegł końca, ale możesz utrzymywać relacje ze swoimi podopiecznymi. Jeśli podopieczni chcą utrzymywać kontakt, bądź na to otwarty.

d) Co robimy a czego nie?

Co należy robić:

- Bądź uważny i szanuj decyzję podopiecznego.

Czego należy unikać:

- Nie wymuszaj dalszej relacji, jeśli podopieczny tego nie chce.

Wnioski

Partnerstwo RISING jest przekonane, że jednym z pierwszych kroków w kierunku integracji migrantów w społeczeństwie przyjmującym powinno być szukanie wsparcia jakie może oferować mentor. Dlatego też, zespół projektowy jest zdania, że istotne jest, żeby wyposażyć mentorów w odpowiednie umiejętności i kompetencje, które pomogą im sprostać wyzwaniu jakim jest niesienie pomocy migrantom.

Działania te dotyczą nieraz bardzo wrażliwych informacji i nie powinny być podejmowane na ślepo. Trzeba zaznaczyć, że muszą być dostosowane do konkretnych potrzeb podopiecznych, co ze strony mentora wymaga posiadania umiejętności zadowolnych oraz np. otwartości, gotowości niesienia pomocy czy przygotowania się do procesu mentoringu. Mentor powinien zawsze być proaktywny i musi dopasować treść mentoringu do wymagań podopiecznych.

Każdy rozdział niniejszego *Podręcznika* reprezentuje różne fazy programu mentoringu, zapewniając konkretne narzędzia i lodołamacze, żeby wspierać mentorów w ich pracy z podopiecznymi na różnych etapach. Każde narzędzie można dostosować do potrzeb klienta, co znaczenie zwiększa ich możliwości stosowania. W związku z tym podczas sesji mentoringu ważne jest, aby mentor przyjął podejście uwzględniające kulturę, pochodzenie etniczne, płeć czy religię lub inne wrażliwości. Uwzględnienie społeczno-kulturowo-religijnego pochodzenia podopiecznego oraz odpowiednie dostosowanie narzędzi w celu opracowania sesji mentorskich zgodnie z cechami tożsamości i pochodzeniem podopiecznego jest niezbędne do pełnego i zaangażowanego mentoringu. Ponadto autorzy pragną podkreślić, że prezentowane narzędzia i lodołamacze nie są nakazowe, ale stanowią sugestię, punkt wyjścia do pracy mentora z podopiecznymi.

Niniejszy *Podręcznik* jest doskonałym sposobem na wzmocnienie pozycji profesjonalistów i innych osób pracujących z migrantami. Dzięki odpowiednim narzędziom do wykorzystania w całym procesie mentoringu migrantów, integracja społeczna może być płynniejsza i bardziej efektywna. Autorzy mają nadzieję że prezentowane zasoby znajdą szerokie zastosowanie nie tylko w pracy w środowiskach migracyjnych. Autorzy dołożyli wszelkich starań, żeby zebrany powyżej materiał był różnorodny i ciekawy w stosowaniu.

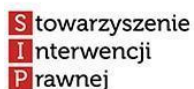
Referencje

- Alberta Mentoring Partnership (n.d.) *Mentoring Refugee, Immigrant & Newcomer Children and Youth*. [Ebook]. Retrieved from: <https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2020/03/Resources-for-Mentoring-Refugee-Immigrant-Newcomer-Children-and-Youth.pdf>.
- CareerConnect, (2006). *Mentoring Guide*. [Ebook]. Retrieved from: https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf
- Check-in Emprego. (2020). *Programa Check-in Emprego*.
- Clutterbuck, D. (n.d.). *Evaluating Mentoring* [Ebook]. Retrieved from: <https://www.davidclutterbuckpartnership.com/wp-content/uploads/Evaluating-Mentoring.pdf>
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, pp. 227–268.
- Desmet, P. & Fokkinga, S. (2020). *Beyond Maslow’s Pyramid: Introducing a Typology of Thirteen Fundamental Needs for Human-Centered Design*. *Multimodal Technologies and Interaction*.
- *European Resettlement & Integration Technical Assistance (2019) Mentoring Refugees, A handbook for volunteers*. [Ebook]. Retrieved from: https://www.google.com/url?q=https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf&sa=D&source=docs&ust=1642162350175851&usg=AOvVaw0RgJu0AX4hew8-GLby6INm.
- Harper, H. (2022). The 10 Best Icebreakers for Adults (Tried & Tested) - QuizBreaker. Retrieved from: <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *Hello Kitty*. Retrieved from: <https://toolbox.hyperisland.com/hello-kitty>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *What’s in the bag?*. Retrieved from: <https://toolbox.hyperisland.com/what-s-in-the-bag>
- Kovacevic, M., Yoga-Yieke, P., Dickson-Hoyle, S., & Mukhebi, D. (2018). *Coordinating a Mentoring Program a toolkit for agriculture, forestry, landscapes and other sectors* [Ebook]. Retrieved from: <https://70.32.95.168/resources/coordinating-mentoring-program-toolkit-agriculture-forestry-landscapes-and-other-sectors-0>
- Miolo, C. (2021). *O Desenvolvimento de uma Plataforma Habilitante para a Reinserção Social de Pessoas que Cumprem Pena em Reclusão ou na Comunidade: um Processo de Inovação Social através do Design*. Tese de Doutoramento em Design - Universidade de Lisboa.
- MOBi. (2019). *Methodology on Community Engagement in Criminal Justice System*. MOBi
- MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para desempregados de longa duração e com baixas competências*. Aproximar & ASSOC
- *National Center for Women & Information Technology (2011) Evaluating a Mentoring Program* [Ebook]. Retrieved from: https://stemmentor.epscorspo.nevada.edu/wp-content/uploads/2016/10/evaluatingmentoringprogramguide_web1.pdf

- PIA - Planning Institute Australia. (2017). *Mentoring Program Handbook for Mentees and Mentors*. Kingston: PIA
- Schniller, K., & Rummell, C. (2009). *Mentoring Immigrant and Refugee Youth. A Toolkit for Program Coordinators* [Ebook]. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>
- SmartDraw, SWOT Analysis. Retrieved from: <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>
- *Start a Mentoring Program | Alberta Mentoring Partnership*. Albertamentors.ca. (2022). Retrieved from: <https://albertamentors.ca/start-a-mentoring-program/>.
- Student Sponsor Partners NYC. (n.d.). Retrieved from: <https://sspnyc.org/wp-content/uploads/2020/05/Virtual-Icebreaker-Games-for-Your-Mentorship.pdf>



Partnerzy:



Ta praca powstała pod licencją uznanie autorstwa - użycie niekomercyjne 3.0 Unported (CC BY-NC 3.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/deed.pl>

Numer projektu: 2020-1-PL01-KA204-081815

Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.