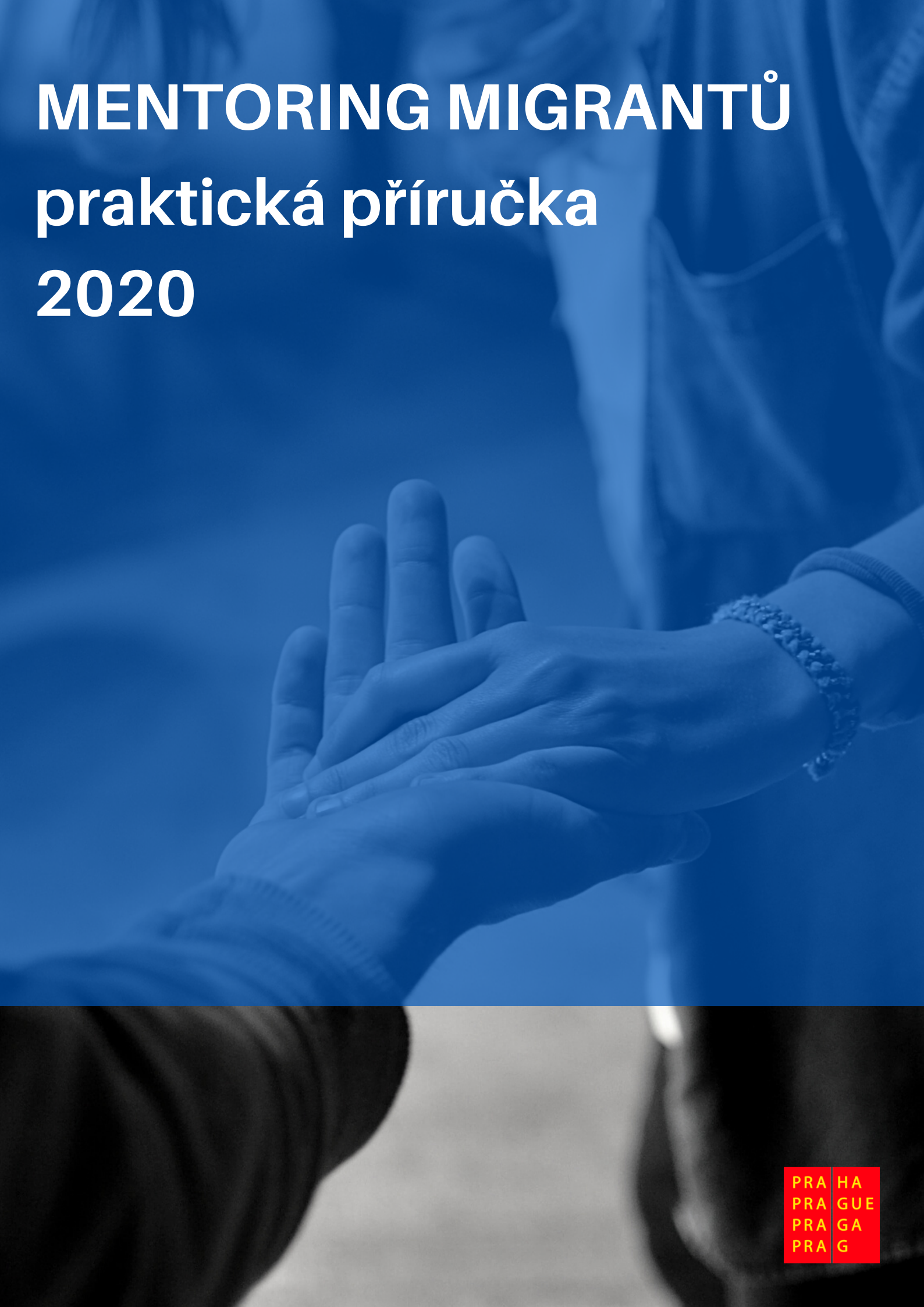
MENTORING MIGRANTŮ
praktická příručka
2020



ÚVOD

Mentoring cizinců je jedním z nástrojů integrace, který se pomalu rozvíjí a etabluje i v České republice. Usnadňuje a urychluje integrační proces a zároveň v sobě nese benefity nejen pro mentees z řad migrantů, ale i pro jejich mentory, kteří mají možnost využít smysluplně svůj potenciál a sociálně se angažovat. Přesto je tato aktivita v rámci služeb neziskových organizací či veřejných institucí stále spíše okrajová a to i díky její finanční náročnosti.

Tato příručka si klade za cíl ukázat benefity i rizika mentoringu a zároveň představit inspirativní příklady z praxe českých i zahraničních organizací a institucí. Mentoring jako integrační nástroj by do budoucna nemusel být svázán pouze s činností neziskových organizací či školských zařízení, ale mohl by se stát součástí státních integračních programů či podpůrnou aktivitou integrace realizovanou městskými částmi.

Tato publikace je určena pro neziskové organizace i instituce veřejné správy, které se ve svých aktivitách věnují integraci cizinců. Najdete v ní stručné vymezení pojmů týkajících se mentoringu a základní odlišení mentoringu od dalších integračních služeb. Dále se dozvíte o různých podobách mentoringu, jejich benefitech i rizikách při implementaci a na konci vás čeká seznam doporučení, jak efektivně využívat mentoring pro integraci cizinců a jakým způsobem o něm informovat.

Publikace byla vytvořena na základě průzkumu českých i zahraničních zdrojů o mentoringu, rozhovorů s koordinátory mentoringových služeb, mentory i mentees. Při tvorbě pro nás bylo důležité dát hlas těm, kteří mají s mentoringem zkušenosti, tak aby podané informace vycházely z projektové reality a měly tak co největší přínos při tvorbě nových projektů či vylepšování těch stávajících. Doufáme, že metodika vám poslouží k inspiraci a budeme rádi za zpětnou vazbu, která může vést k jejímu vylepšení do budoucna!

"Když jsem přijela do České republiky, tak jsem nikoho neznala. Uměla jsem jen trochu česky a neznala nikoho kromě svého manžela. Díky mentoringovému programu jsem zlepšila nejenom svoji češtinu, ale především získala svou první českou kamarádku. Martina mě vzala do svojí rodiny a hodiny jsme si spolu povídaly o všem možném. Naše přátelství trvá dodnes a i po letech si navzájem pomáháme, když je potřeba." Katarina

ZÁKLADNÍ POJMY

ZÁKLADNÍ POJMY

Mentoring: Mentoring je až na výjimky umělý vztah vytvořený s cílem předávat zkušenosti a dovednosti mezi starším či zkušenějším mentorem a menteem. Využívá se v mnoha různých kontextech. Můžeme se s ním setkat v práci, v rámci formálního i neformálního vzdělávání či při obtížnějších životních situacích vyžadujících podporu. Společným pojítkem mezi jednotlivými druhy mentoringu je důraz na individuální přístup, otevřená komunikace, sdílení vlastních žitých zkušeností a snaha o společné hledání nejlepších řešení v daných životních situacích.

Mentor/ka: Mentor je člověk, který má chuť předávat své zkušenosti mladším či méně zkušeným a podporovat je v rozvoji jejich kompetencí a dovedností. Mentor musí být dostatečně zralý na to, aby si dokázal udržet své hranice a byl menteemu dobrým průvodcem, oporou i rádcem. Mentor je buď profesionálem ve svém oboru nebo má za sebou zpracovanou žitou zkušenost, kterou je ochotný sdílet s ostatními.

Mentee: Mentee je označení pro dítě i dospělého, kterému jsou prostřednictvím mentoringu předávány rady a zkušenosti od mentora. Mentee většinou bývá věkově mladší či má menší zkušenosti v dané oblasti než mentor.

Mentoringový vztah: Základem mentoringu je vztah mezi mentorem a menteem. Tento vztah je na jednu stranu profesionální a na druhou velmi osobní. Je proto důležité, aby mentor byl zkušený nejen ve svém oboru, ale byl i zralou osobností. Mentoringový vztah je založen na vzájemné spolupráci dvou rovnocenných partnerů, důvěře a vzájemném respektu. I z toho důvodu by mentee i mentor měli do mentoringového vztahu vstupovat dobrovolně a mají plné právo z něj kdykoliv vystoupit. V případě mentoringu hraje velkou roli motivace obou zúčastněných a proto je dobré při výběru vhodných adeptů toto nepodcenit.

Dobrovolnictví: Je činnost prováděná ve prospěch druhých bez nároku na finanční odměnu. Dobrovolnictví může dobrovolníkovi přinést pocit užitečnosti, naplnění či rozvoj pracovní kariéry a získání nových zkušeností, dovedností a kontaktů. Neziskové organizace pracující s migranty využívají služeb dobrovolníků především při organizaci kulturních akcí či volnočasových aktivit a doučování dětí a mládeže. V praxi je většina mentorů spolupracujících s neziskovými organizacemi dobrovolníky a jejich primární motivací je pomáhat.

ZÁKLADNÍ POJMY

Koučink: Koučink je to účinná a moderní metoda, která formou vedeného rozhovoru a otevřených otázek pomáhá k osobnímu a profesnímu rozvoji koučovaných. Kouč pomáhá klientovi přesně definovat jeho cíle a dosahovat je rychleji a s vyšší efektivitou. Proces koučování má v sobě především otevřený a partnerský přístup. Mentoři při své práci s menteem mohou využívat koučovacích postupů, které podporují empowerment klientů a hledání řešení. Koučink není v migračních organizacích příliš využívaný a to především s ohledem na jeho finanční náročnost.

Poradenství: Cílem poradenství je dosáhnout konkrétní pozitivní změny v životě klienta prostřednictvím poskytování odborné pomoci, navrhování řešení problémů nebo informováním o prevenci. Informace získané při poradenství umožňují lidem zvýšit rozsah znalostí, dovedností a řešit problematickou situaci, ve které se nacházejí. Poradenství je migračními organizacemi nejčastěji využívaná služba pro klienty, přičemž spektrum nabízených služeb je velmi široké (sociální, právní, psychologické, kariérní, zaměřené na vzdělávací systém apod). Při poradenství lze využívat mentoringových či koučovacích postupů pro zvýšení empowermentu klientů.

Interkulturní práce: Interkulturní pracovník poskytuje asistenci a základní poradenství v českém a cizím jazyce, včetně komunitního tlumočení. Je odborníkem na problematiku dané kultury a zároveň se vyzná ve fungování majoritní společnosti a jejích institucí. Facilituje komunikaci mezi lidmi různých kultur, pomáhá lidem ve své komunitě se lépe integrovat a překonávat bariéry v komunikaci s institucemi. Interkulturní pracovník může vystupovat i v roli mentora a průvodce pro nové příchozí migranty.

ZÁKLADNÍ POJMY

	mentoring	dobrovolnictví	koučink	poradenství	interkulturní práce
kdo je kdo	**Mentor je** obvykle starší nebo zkušenější osoba, která pomáhá svému svěřenci-mentee mu poznat lépe sebe sama a podporuje ho v rozvoji jeho potenciálu či oboru společného zájmu.	**Dobrovolníkem** může být každý, kdo na základě své vlastní vůle věnuje svůj volný čas, energii a schopnosti na veřejně prospěšné činnosti bez nároku na odměnu.	**Kouč** je certifikovaný profesionál. Používá koučovací techniky, skrze které pomáhá svému (většinou platícímu) klientovi s hledáním odpovědí a nových řešení pro jeho životní situaci.	**Poradce** je kvalifikovaný odborník, který poskytuje odborné poradenství zaměřené na konkrétní téma. Poradenství se zabývá praktickým řešením problémů.	**Interkulturní pracovník** má migrantskou zkušenost nebo jazykové a interkulturní kompetence. Poskytuje základní poradenství, asistence, tlumočení a napomáhá integraci.
forma/ struktura společných setkání	Nestrukturovaná setkání, která jsou spíše neformální a odvíjejí se od konkrétních potřeb mentorovaného.	Neformální setkání. Dobrovolník se zapojuje jak do komunikace s klienty, tak i realizace aktivit organizace či specifických služeb. I mentor může být dobrovolníkem.	Schůzky jsou plánované s pevně stanovenou strukturou setkání. Jsou časové omezené a obvykle mají dopředu stanovený limit počtu setkání.	Schůzky jsou plánované s pevně stanovenou strukturou setkání. Jsou časově omezené a jejich frekvence se odvíjí od potřeb klienta.	Schůzky jsou realizovány na základě potřeb klienta včetně práce v terénu - asistence, tlumočení, jednání s veřejnými institucemi. Při práci s migrantem může interkulturní pracovník přijímat i roli mentora např. v oblasti sociokulturní orientace.
časová náročnost	Mentoring je dlouhodobá činnost, která by měla ideálně trvat minimálně 6 měsíců tak, aby se maximalizoval její dopad.	Časová náročnost souvisí s možnostmi a rolí dobrovolníka a může variovat od jednorázové výpomoci až po několikaletou spolupráci.	Doba se odvíjí od konkrétního cíle a na základě vzájemné dohody kouče a koučovaného.	Od jednoho přibližně hodinového setkání po sérii schůzek v souvislosti s konkrétní zakázkou klienta.	Od jednoho přibližně hodinového setkání po sérii schůzek v souvislosti s konkrétní zakázkou klienta.
odbornost	Mentor je většinou expert v daném oboru (profesní mentoring) nebo má za sebou vlastní žitou zkušenost (peer to peer mentoring).	Dobrovolník nemusí být expert v daném oboru, důležitá je ochota a snaha pomáhat. Výjimkou jsou profesní dobrovolníci, kteří realizují konkrétní odbornou zakázku.	Kouč nemusí být expert v daném oboru. Měl by ale umět dobře pokládat otázky, aby si koučovaný na řešení dokázal přijít sám. Pro výkon povolání kouče je potřeba absolvovat výcvik. Koučovací techniky ale může používat kdokoliv.	Poradce musí být expertem v daném oboru. V oblasti integrace se jedná především o sociální pracovníky, právníky, psychology a pracovní poradce. Je vyžadováno odborné vzdělání.	Interkulturní pracovník má několik oblastí působnosti. Jeho odbornost spočívá ve znalosti problematiky konkrétní migrantské komunity, znalosti jazyků a sociokulturní orientace. Interkulturní pracovník nemusí mít pro výkon povolání formální vzdělání.

ZÁKLADNÍ POJMY

	mentoring	dobrovolnictví	koučink	poradenství	interkulturní práce
vztah ke klientovi	Přátelský a neformální vztah, který je založen na vzájemné důvěře a sdílení.	Přátelský a neformální vztah.	Formalizovaný partnerský vztah založený na vzájemné důvěře.	Profesionální vztah poradce a klienta daný standardy služeb.	Vztah mezi interkulturním pracovníkem a klientem může být jak neformální tak i formální a daný standardy služeb konkrétní organizace.
cíl zaměření	Cílem je předat menteemu zkušenosti a podpořit ho v jeho životní cestě/studiu/ profesní kariéře prostřednictvím sdílení vlastní osobní zkušenosti a aktivního naslouchání.	Cílem dobrovolnické činnosti je bezplatně pomoci s konkrétním zadáním/úkolem ať už jednotlivci nebo organizaci.	Cílem je pomoci klientovi přesně definovat jeho cíle, aby je mohl dosahovat rychleji s vyšší efektivitou a s vnitřním souladem. Kouč je průvodcem klienta v hledání vlastního řešení.	Cílem je vyřešit konkrétní zakázku, se kterou klient za poradcem přichází a to na základě poskytnutých informací a společného hledání možných řešení.	Cílem je vyřešit konkrétní zakázku, se kterou klient za poradcem přichází a to na základě poskytnutých informací a společného hledání možných řešení či usnadnění komunikace mezi klientem a institucemi (asistence, tlumočení).
finanční náročnost za hodinu práce	0 - 3000 Kč/hod (většinou fakturace či DPP)	0 Kč (dobrovolnická smlouva)	1000 - 3000 Kč/hod (většinou fakturace či DPP)	200 - 300 Kč/hod (většinou pracovní úvazky)	200 - 350/hod (většinou pracovní úvazky či DPP, DPČ)

TYPOLOGIE MENTORINGU

TYPOLOGIE MENTORINGU

Na následujících stránkách jsou popsány nejčastější formy mentoringu, se kterými je možné se setkat jak v českém prostředí, tak i ve světě. Kromě vysvětlení jednotlivých tipů mentoringu je ve stručnosti popsán i jejich integrační potenciál, základní rizika při implementaci i další varianty podpory, které mohou pomoci přispět alespoň k částečnému naplnění integračního cíle. Jednotlivé typy mentoringu se mohou vzájemně prolínat a kreativně kombinovat tak, aby naplňovaly co nejlépe cíl, který si jako organizace či veřejná instituce stanovíte.

PROFESNÍ MENTORING

Profesní mentoring propojuje mentora a menteeho na základě jejich sdíleného profesního zájmu. Může se jednat o propojení začínajícího truhláře nebo účetní s někým, kdo má v tomto oboru dlouholeté pracovní zkušenosti, nebo např. dvou manažerek z různých oborů, které spojuje řízení týmu a projektový management. Mentor je zde především v roli rádce, který ve svém oboru překonal řadu překážek a může tak být menteemu dobrým průvodcem skrze sdílení praktických zkušeností, vlastních úspěchů i neúspěchů. Cílem profesního mentoringu je podpora menteeho v jeho profesním růstu. Profesní mentoring může v rámci projektů figurovat jako samostatná aktivita či doplňková služba např. ke kariérnímu poradenství či kurzům zaměřeným na podnikání/uplatnění na trhu práce. Díky zapojení mentora mohou mít výše zmiňované aktivity vyšší dopad.

Integrační oblast: Pracovní uplatnění migrantů na trhu práce

Cíl: Zvýšení kvalifikace migrantů a jejich konkurenceschopnosti na trhu práce

Cílová skupina: Dospělí cizinci, kteří potřebují získat lepší orientaci v rámci oboru, který si vybrali jako své živobytí (např. ti, kteří stejnou profesi dělali v zemi původu, ale neznají místní poměry), nebo cizinci, kteří se rozhodli podnikat a potřebovali by získat konkrétní rady od zkušenějších podnikatelů.

Dopad: Profesní mentoring může mít velký dopad na profesní dráhu jednotlivce. Díky dobře nastavenému a funkčnímu mentoringu dojde ke zlepšení postavení menteeho na trhu práce a jeho konkurenceschopnosti. Podpora mentora, který s menteem řeší jeho konkrétní profesní situaci, má větší efektivitu než vzdělávací kurzy v dané oblasti, které jsou většinou obecně laděné a nastavené na potřeby majoritní společnosti nebo poskytují pouze základní informace pro migranty.

Rizika: U profesního mentoringu může být rizikem nalezení a zaškolení vhodných mentorů, kteří by měli kromě odborných znalostí mít i interkulturní citlivost. Zároveň je zde potřeba uvažovat i o finanční/časové náročnosti, protože v tomto případě bude obtížnější získat mentory s ohledem na profesní specifikaci.

Jiné varianty: Odborné stáže, dobrovolnická práce na odborné pozici, kariérní poradenství, koučink

Organizace: InBáze, Centrum pro integraci cizinců

INTERKULTURNÍ MENTORING

Interkulturní mentoring poskytuje menteemu vhled do života v České republice. Mentor se zde zaměřuje primárně na sociokulturní orientaci a seznamuje neformální cestou menteeho s konkrétními životními situacemi, fungováním institucí či sociálním a kulturním životem. K interkulturnímu mentoringu může docházet i v rámci dobrovolnictví či interkulturní práce a to za předpokladu, že je vztah dlouhodobější a při práci je využíváno mentoringových postupů a sdílení vlastních zkušeností. Interkulturní mentoring je možné realizovat také ve firmách. Příkladem může být španělská pobočka IKEA, která nabízí kombinaci kurzu ve spojení s profesně-interkulturním mentoringem.

Integrační oblast: Sociokulturní orientace

Cíl: Pomoci nově příchozím se sociokulturní orientací a integrací do společnosti

Cílová skupina: Cílovou skupinou jsou především nově příchozí cizinci včetně uprchlíků, kteří se neorientují v českém prostředí, a narážejí kromě jazykové bariéry i na tu sociokulturní. Cílovou skupinu mohou tvořit děti i dospělí.

Dopad: Individuální interkulturní mentoring může mít větší dopad než sociokulturní kurzy na toto téma a to především s ohledem na individuální přístup, který pomáhá vysvětlit jemné nuance české kultury a řeší konkrétní případy ze života. Zároveň se skrze vytvoření mentoringové dvojice vytváří první sociální vazby, které mohou příchozímu pomoci v případě řešení obtížnějších životních situací.

Rizika: Rizikem u interkulturního mentoringu je dodržování hranic. Tento mentoringový vztah je primárně na bázi “profesionálního” přátelství a je zde potřeba ošetřit, aby nedocházelo k vytváření vztahu závislosti, kdy mentor za menteeho přebírá zodpovědnost a řeší za něj jeho úkoly a povinnosti. V případě interkulturních pracovníků je zase potřeba odlišovat předávání obecně platných informací od sdílení osobních zkušeností, tak aby nedocházelo k nedorozumění a ztrátě profesionality.

Jiné varianty: Kurzy sociokulturní orientace, interkulturní práce, tematické vzdělávací semináře zaměřené na integrační témata, storytelling

Organizace: Centrum pro integraci cizinců, Organizace pro pomoc uprchlíkům

INTERKULTURNÍ MENTORING

Interkulturní mentoring nemusí být zaměřený pouze na cizince, ale i na profesionály, kteří s nimi pracují. V tomto případě se jedná především o rozvoj či prohloubení interkulturních kompetencí, interkulturní senzitivity a znalosti konkrétních kulturních rozdílů. Mentorem může být např. interkulturní pracovník či expert na danou kulturu, který dokáže vyvodit důsledky interkulturních rozdílů v pracovním prostředí či na školách. Interkulturní mentoring na školách realizovala např. Poradna pro integraci, která se zaměřila na podporu pedagogických pracovníků a tzv. průvodců. Interkulturní mentoring probíhá také pro leadery v nadnárodních firmách, kteří vedou týmy s vysokou etnickou diverzitou.

Integrační oblast: Interkulturní práce, školství, firemní management

Cíl: Prohloubení interkulturních kompetencí a senzitivity u osob pracujících s migranty v rámci své profese

Cílová skupina: Cílovou skupinu v tomto případě tvoří profesionálové, kteří pracují s migranty v rámci své každodenní praxe. Může se jednat o pedagogické pracovníky, zaměstnance úřadů či pracovníky firem, kde je velká míra zaměstnanců z řad cizinců.

Dopad: Integrace není jednostranný proces a proto je potřeba rozvíjet klíčové kompetence u pracovníků, kteří s migranty přichází v rámci svého profesního života do styku a mohou mít výrazný vliv na jejich rozvoj a integraci. Interkulturní mentoring na rozdíl od kurzů na toto téma přináší možnost diskuze konkrétních problémů a situací, které se vyskytují v rámci praxe, a menteemu se tak dostává individualizované podpory s vysokým dopadem na jeho práci.

Rizika: Rizikem je v tomto případě nízká motivace a nedostatek kapacit pracovníků zapojit se do mentoringu či uceleného programu, který by zvyšoval jejich kapacity v této oblasti. Ze zkušenosti NNO je s ohledem na kapacity učitelů nesnadné proniknout s nabídkou do škol a naplnit povinné indikátory projektů.

Jiné varianty: Kurzy zaměřené na interkulturní práci pro pedagogické pracovníky či interkulturní kompetence pro manažery, volně dostupné jsou i kurzy interkulturních kompetencí v rámci celoživotního vzdělávání (např. Future learn či EdX)

Organizace: Poradna pro integraci

MENTORING DĚTÍ A MLÁDEŽE

Mentoring dětí a mládeže je ve většině případů zaměřený na integraci nově příchozích, kteří si potřebují zvyknout na nový systém školství a prostředí cizí země, procvičovat český jazyk či si chtějí zlepšit své znalosti a dovednosti. Mentorem může být jak stejně starý či starší spolužák (peer-to-peer mentoring na školách) nebo i dospělý (zástupce školy, NNO nebo jiné organizace, která má mentoringový program). Mentoring by měl narozdíl od doučování nabízet také aktivní trávení volného času a vycházet tak za rámec vzdělávání. V některých případech (např. u romských dětí) může mentoring hrát i preventivní roli s ohledem na předčasné ukončování studia - mentoři v roli pozitivních a inspirativních vzorů dokáží svým mentees ukázat výhody vzdělávání, což může mít ve spojení s další podporou příznivý vliv na motivaci dětí ve studiu pokračovat.

Integrační oblast: Sociokulturní orientace, školství

Cíl: Sociokulturní orientace dětí a mládeže, posilování jejich znalostí a dovedností, integrace do školského systému či společnosti a procvičování českého jazyka

Cílová skupina: Děti cizinců, kteří se přestěhovali nedávno a potřebují podporu v integraci do nového prostředí a školy

Dopad: Mentoring dětí a mládeže může být velmi přínosný s ohledem urychlení a usnadnění integrace v oblasti školství či zlepšení sociokulturní orientace dětí v cizím prostředí. Mentor může být dítěti oporou, ukazovat mu nové obzory či mu být pozitivním vzorem.

Rizika: Rizikem je v tomto případě motivace dětí a mládeže, kteří mohou být do tohoto typu podpory nuceni ze strany rodičů. V tomto případě je potřeba si dát velký pozor při vytváření mentoringových dvojic tak, aby měli šanci svou atraktivitou tuto bariéru překonat. Ze strany mentora se může objevit rozpor mezi očekáváním, jak mentoringový vztah bude vypadat, a realitou. Je důležité také nepodcenit proškolení a zkušenosti mentora stejně jako hledání dobře padnoucích dvojic. Vztah mentora a menteeho taky může poškodit nedostatek vzájemné zpětné vazby nebo příliš autoritativní přístup (místo vytvoření atmosféry důvěry a vzájemného respektu). V případě potřeby zvýšení znalostí v oblasti mentoringu dětí a mládeže je možné se obrátit na řadu na řadu organizací působících mimo oblast integrace cizinců, které tuto aktivitu dlouhodobě poskytují. Inspirativní je např. činnost organizace LATA nebo mentoringové programy pro romské děti od Slova 21.

Jiné varianty: Doučování, volnočasové aktivity zaměřené na poznávání Prahy či české kultury apod.

Organizace: InBáze, Centrum integrace cizinců, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Člověk v tísni, Poradna pro Integraci, ZŠ Kořenského

BUDDY PROGRAMY

Na řadě vysokých škol fungují tzv. buddy-programy. Ačkoliv se jedná o model, který jen částečně splňuje charakteristiky mentoringu, jde o důležitý způsob práce se zahraničními studenty. Buddy-programy jsou většinou zaměřené na studenty přijíždějící do českých VŠ v rámci výměnných programů. Integrační potenciál mentoringových programů v tomto modelu je omezen na předání základních informací a zkušeností, které stačí k „přežití“ po dobu nezbytnou pro studijní pobyt. Studenti jsou seznamování s městem, fungováním hromadné dopravy, základními pravidly studia a jinými náležitostmi. Buddy také pomáhají studentům se zorientovat v pobytových otázkách (nutnost registrace na cizinecké policie, vyřizování přechodného pobytu a případně i jiných náležitostí, pokud student pochází ze státu mimo EU). Buddy by měl být pro menteeho osobou, na kterou se obrací v případě potíží. Jedná se o oboustranný vztah, kdy si buddies procvičují komunikaci v cizím jazyce, dozvídají se něco o jiných kulturních zvycích či životu v zahraničí a vytváří přátelské vazby.

Integrační oblast: Sociokulturní orientace

Cíl: Seznámení studentů se studiem a životem v nové zemi, kulturní výměna a dosažení kulturního porozumění

Cílová skupina: Studenti vysokých škol (převážně z výměnných pobytů)

Dopad: Buddy-programy pomáhají studentům se lépe orientovat na novém místě. Zahraniční studenti se díky programu lépe orientují nejen v univerzitním prostředí ale i ve městě a získávají základní přehled o fungování institucí, které potřebují pro řešení životních situací spjatých s jejich pobytem v České republice.

Rizika: Rizikem u buddy-programů je to, že jsou omezeny jen na předání základních informací a nejsou regulovány - konkrétní program spolupráce je odpovědností každého buddyho a vysoké školy nekontrolují informační obsah schůzek. Nejsou zde realizovány hloubkové pohovory, které by zajistily vhodné párování nebo následnou evaluaci. Mentoringový vztah se může omezit pouze na přátelská setkání, během kterých nedojde k předání zkušeností.

Jiné varianty: Peer-to-peer mentoring realizovaný NNO, kurzy sociokulturní orientace

Organizace: Erasmus Student Network, International Club CTU

PEER-TO-PEER MENTORING

Peer-to-peer mentoring se vyznačuje svojí neformální povahou a vztahem na partnerské úrovni. Důležitým principem je zde rovnost. Mentor a mentee jsou v peer-to-peer mentoringu velmi často stejného věku a procházející obdobnou životní situací. Tento model se objevuje ve školství, ale i ve zdravotnictví mezi pacienty se stejnou diagnozou. I proto se v peer-to-peer mentoringu mohou role v rámci procesu i dočasně prohazovat a mentee může předávat zkušenosti a know-how svému mentorovi. Cílem je sžití se s nově nastalou situací, která je pro menteeho ze své povahy neobvyklá a mentor mu tuto počáteční periodu pomáhá překonat. Pro peer-to-peer mentoring jsou charakteristické dlouhodobé přátelské vazby, které se vytvářejí v důsledku mentoringového vztahu. Tento typ mentoringu také zpravidla bývá nejméně formální, což vytváří otevřenější a bezpečnější prostor pro výměnu zkušeností.

Integrační oblast: Sociokulturní orientace, školství, pracovní trh

Cíl: Předání vlastních zkušeností či dovedností souvisejících s řešením životních situaci v nové společnosti

Cílová skupina: Žáci základních škol, studenti středních škol a gymnázií, dospělí cizinci, cizinci pracující v určitých oborech, kteří si potřebují navzájem předat zkušenosti či dovednosti

Dopad: Peer-to-peer mentoring se váže na konkrétní životní situaci, přičemž vytváří dlouhodobé sociální vztahy velmi blízké přátelství. Jako takový má výrazný potenciál ulehčovat nesnadné životní periody - nová škola, nové zaměstnání nebo první měsíce života v České republice. Peer-to-peer mentoring může mít pozitivní dopad i na mentora, pakliže on sám je cizincem. Mentoring mu dodává sebedůvěru ve své vlastní schopnosti a znalosti a pomáhá naplňovat jeho potřebu pomáhat lidem, kteří jsou ve stejné situaci, jako byl kdysi on.

Rizika: Mentoringový vztah se může omezit pouze na přátelská setkání, během kterých nedojde k předání zkušeností. Kvůli neformálnímu jednání také může docházet k porušení osobních hranic zúčastněných osob.

Jiné varianty: Profesní mentoring, odborné stáže, buddy programy

Organizace: Matertera

SKUPINOVÝ MENTORING

Při skupinovém mentoringu pracuje mentor se skupinou lidí, které pomáhá rozvíjet v konkrétní oblasti jejich společného zájmu, snaží se podporovat vzájemné sdílení ve skupině, spolupráci, předání informací či inspirace mezi jednotlivými členy. Mentor je zde nejen ve své mentorské roli, ale zároveň skupinu facilituje a umožňuje přenos informací. Aby bylo aktivitu možné považovat za mentoring, tak je potřeba ji realizovat dlouhodobě, v uzavřené skupině a využívat mentoringové a koučovací postupy.

Integrační oblast: Sociokulturní orientace, pracovní trh

Cíl: Skupinový mentoring si klade různé cíle podle zaměření aktivit dané skupiny. Může se jednat o podpůrnou skupinu nově příchozích, kteří budou navzájem sdílet zkušenosti s integrací a využívat znalostí mentora v této oblasti nebo se může jednat např. o skupinu, jejíž členové chtějí rozjet vlastní podnikání či si najít novou práci.

Cílová skupina: Nově příchozí migranti, skupiny migrantů sdílející stejný cíl (např. začít podnikat, najít si práci)

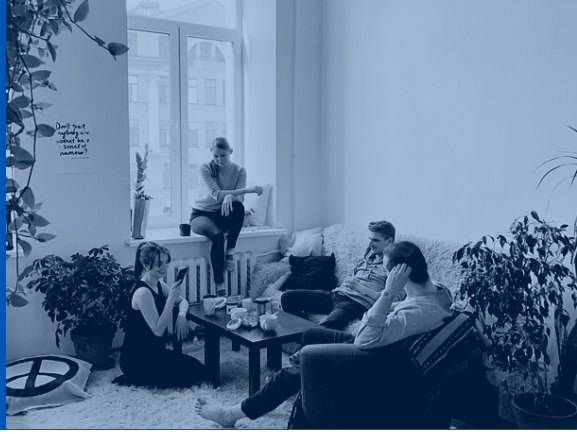
Dopad: Dopad skupinového mentoringu má více rovin. Na rozdíl od vzdělávacích kurzů je zde kladen velký důraz na vzájemné sdílení a podporu, což umožňuje vytvářet komplexnější obraz jedné situace z mnoha úhlu pohledu a zároveň to posiluje sociální vazby mezi jednotlivými účastníky. Prostřednictvím opakovaných setkání se zvyšuje potenciál postupně utvořit svépomocnou skupinu, která bude funkční i po skončení mentoringových setkání.

Rizika: Při skupinovém mentoringu je potřeba klást důraz na výběr správného mentora. Ten by měl mít kromě potřebných znalostí a zkušeností v dané oblasti i praxi v práci se skupinou, facilitací a interkulturní citlivost. Tato kombinace může zajistit správné vedení skupiny, která se tak může rozvíjet bez výrazných konfliktů. Zároveň by se neměl podceňovat ani výběr účastníků, u kterých by měla být dopředu prověřena motivace.

Jiné varianty: Mastermind skupiny

Organizace: Centrum pro integraci cizinců, Matertera

NEFORMÁLNÍ MENTORING



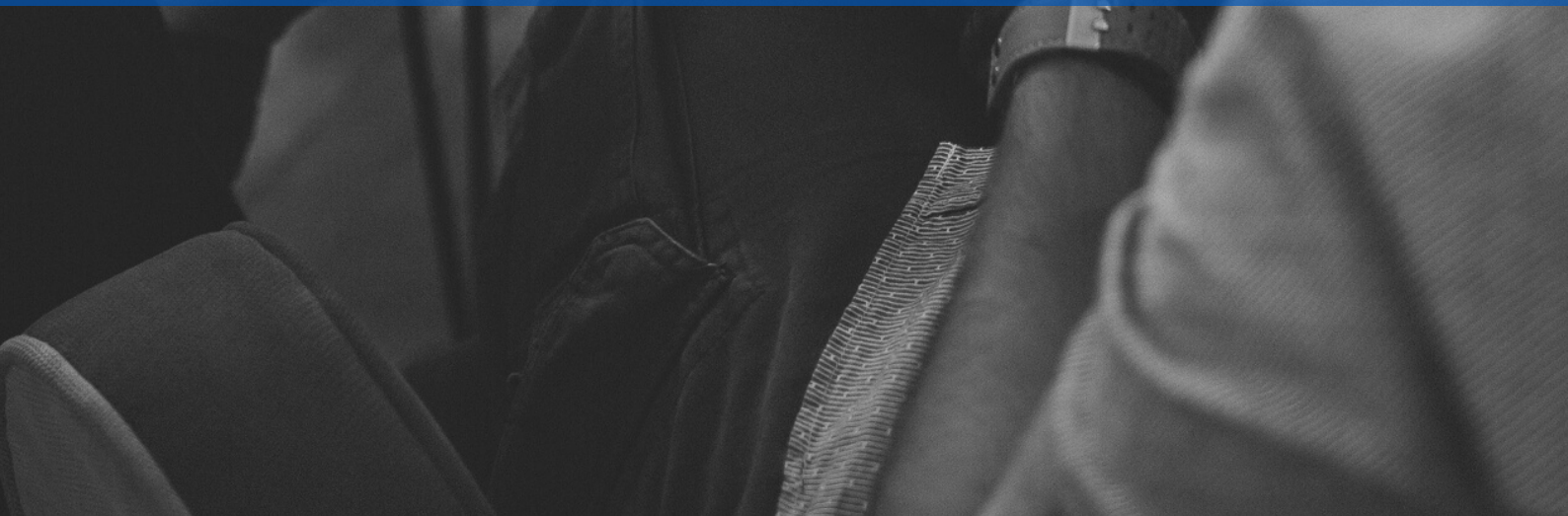
Mentoring je většinou formalizovaný vztah, který je stvrzen ústní či písemnou dohodou, a oba účastníci jsou si plně vědomi, že se mentoringu zúčastní. Mohou ale nastat situace, kdy k mentoringu dochází, aniž by si toho byli oba nebo jeden z účastníků vědomi. K takovýmto situacím může docházet např. na pravidelných dětských klubech, kdy vedoucí aktivity může do této role vědomě či nevědomě vstupovat anebo i v případě interkulturní práce, kdy pracovník má opakované schůzky s klientem a jejich vztah obsahuje kromě poradenství, doprovodů/asistence i vzájemné sdílení. Mentoringové či koučingové postupy je tak možné využívat pro empowerment klientů i bez tvorby formálního mentoringového vztahu.

Cílová skupina: Děti, mládež i dospělí

Dopad: Zařazení mentoringových či koučinkových postupů do praxe jednání s klienty může pozitivně zvyšovat dopad aktivit. Zároveň tak může docházet k empowermentu klientů, kteří skrze více vztahovou formu jinak profesionálního vztahu mohou snáze nacházet řešení svých vlastních problémů či cítit přijetí v procesu integrace.

Rizika: U neformálního mentoringu je riziko překračování hranic nastavených formou poskytované služby. Pracovník, který v rámci své role zároveň i mentoruje, by si měl být vědom svých vlastních hranic a dávat si pozor na navázání příliš blízkého vztahu. Je zde potřeba také odlišovat, co jsou obecně platné informace a co sdílení osobní žité zkušenosti.

MENTORINGOVÉ PROGRAMY ORGANIZACÍ PRACUJÍCÍCH S MIGRANTY



MENTORING DĚTÍ A MLÁDEŽE

Organizace pro pomoc uprchlíkům - mentoring pro nezletilé cizince bez doprovodu

OPU nabízí od roku 2017 mentoringový program pro nezletilé cizince bez doprovodu. Úzce spolupracují se Zařízením pro děti-cizince, ze kterého pochází většina mentees. Hlavním cílem je pomoci nezletilým v sociokulturní orientaci v České republice a procvičování českého jazyka skrze neformální komunikaci. Kromě pravidelných setkání jeden na jednoho se dvojice potkávají i na hromadných volnočasových aktivitách pořádaných organizací. Mentoři mají pravidelné supervize.

Kontakt a projekt: *Olga Džulajová, Koordinátorka dobrovolníků v programu Domov v nové zemi II. olga.dzulajova@opu.cz Domov v nové zemi II*

Organizace pro pomoc uprchlíkům - mentoring zaměřený na děti a mládež

Kromě mentoringu pro nezletilé cizince bez doprovodu realizuje OPU od roku 2019 v rámci mezinárodního projektu MINT i mentoringový program pro děti a mládež bez ohledu na jejich pobytový status. Vyškolení dobrovolníci-mentoři z řad mládeže (do 25 let) jsou přiřazení k nově příchozím dětem migrantů či uprchlíků. Mentoringové dvojice se potkávají nejen na individuální bázi, ale pořádají i skupinové schůzky zaměřené na podporu ve vzdělávání a volnočasové aktivity.
V rámci projektu MINT vznikne inovativní a replikovatelný program mentoringu.

Kontakt a projekt: *Pavla Merhautova, pavla.merhautova@opu.cz, Projekt MINT*

Inbáze - mentoring dětí a mládeže

InBáze, z.s. realizovala od roku 2017 do roku 2020 mentoringový program zaměřený na potřebné a talentované děti cizinců od 5 do 18 let. Mentoringové dvojice se setkávaly dvakrát měsíčně po dobu alespoň 3 měsíců. Cílem byla podpora dětí a mladistvých v sociokulturní orientaci, integraci do českého prostředí s možnostmi aktivního trávení volného času, navazování neformálních přátelských vazeb s mentory a procvičování konverzační češtiny. Mentoringové dvojice byly mimo jiné tvořeny na základě sdíleného zájmu (např. počítače, fotografování apod). InBáze vytvořila interní metodiku mentoringu a zároveň pro nově příchozí mentory pořádala zážitkové školení včetně řešení konkrétních case studies, které mentory připravovalo na jejich roli. Dětí a mentoři mohli průběhu konání aktivity konzultovat problémy či konflikty s koordinátorkou.

Kontakt: *Vilena Taraskina, taraskina@inbaze.cz - Koordinátorka dobrovolníků a mentoringu*

MENTORING DĚTÍ A MLÁDEŽE

Centrum pro integraci cizinců - mentoring a doučování pro děti

Centrum pro integraci cizinců od roku 2005 realizuje aktivitu zaměřenou na podporu integrace dětí a mládeže. Program funguje na bázi propojení dobrovolníka s dítětem a případně i rodinou.
V mentoringovém vztahu se mentor zaměřuje na konverzaci v češtině, doučování školních předmětů a společné trávení volného času a sociokulturní orientaci zážitkovou formou - např. návštěvy výstav.

Kontakt: *Karolína Strnadová, karolina.strnadova@cicpraha.org*

„Mentor je jako kamarád na srandu, který se nesměje, že něco nevím nebo neumím. Když se nevidíme, píšeme si.“ (InBáze, mentee)

„Do projektu jsem vstupovala s nadšením, byť jsem neměla tušení, jak se takový mentoringový vztah může rozvinout a jak budou schůzky vypadat. O to více a mileji mě překvapilo, když jsem během posledních šesti měsíců měla možnost poznávat neuvěřitelně nadanou a inteligentní mladou slečnu. Společně jsme navštívily několik inspirativních výstav, nafotily nespočet fotek, poznaly nová místa, snědly kopu sladkostí, ale, a to především, jsme společně sdílely radosti i strasti, předaly si vzájemně mnohé a smíchem si prodloužily život o pěknou řádku let. Díky mentoringu jsem se nejen dozvěděla více o jiné kultuře a mé skvělé mentie, ale zase o něco více i sama o sobě a poznala plno nových lidí z různých sfér, s nimiž mě pojilo nejen mentorství.“ (InBáze, mentorka)

MENTORING DOSPĚLÝCH

Centrum pro integraci cizinců - mentoring pro dospělé

Centrum pro integraci cizinců od roku 2005 realizuje mentoring pro dospělé. Jedná se o intenzivní dlouhodobou aktivitu zaměřenou na podporu integrace cizinců, kteří se chtějí usadit v ČR. Program funguje na bázi propojení dobrovolníka s migrantem a nevylučuje se také zapojení celé rodiny. V mentoringovém vztahu se mentor zaměřuje nejen na jazykovou podporu (konverzaci v češtině, vysvětlení gramatiky, slovní hry) ale i na předání povědomí o českých zvycích, tradicích a kultuře.

Centrum pro integraci cizinců - Ateliér Talentů

Od roku 2017 Centrum pro integraci cizinců podporuje řemeslníky a umělce, kteří chtějí začít podnikat. V rámci projektu Ateliér Talentů probíhají semináře a workshopy na téma marketingu, strategického plánování, prodeje a legislativy podnikání. Účastníci programu jsou také propojováni s mentory - odborníky z daného oboru. Na individuálních setkáních se mimo jiného věnují stanovování cílů, legislativě a sebeprezentaci.

Kontakt: *Karolína Strnadová, karolina.strnadova@cicpraha.org, Projekt Ateliér Talentů*

Organizace pro pomoc uprchlíkům - mentoring pro žadatele o mezinárodní ochranu a držitele mezinárodní ochrany

Od roku 2015, organizuje OPU dobrovolnický program ve spolupráci s UNHCR, iDobrovolník. Mentoring se zaměřuje na žadatele o mezinárodní ochranu a držitele mezinárodní ochrany v České republice. Dvojice se formují na základě kompatibility konkrétních potřeb klienta se schopnostmi a dovednostmi dobrovolníka. V rámci programu probíhají individuální setkání s mentorem (pomoc s češtinou, doprovody, společné trávení volného času apod.) a výjezdy (návštěvy Správy uprchlických zařízení). Mentoři se zároveň zapojují i do jednorázových akcí.

Kontakt: *Pavla Merhautová, pavla.merhautova@opu.cz, idobrovolnik.cz.*

Matertera - Časová banka a Osobní Start-up

Organizace Matertera realizuje aktivity skupinového i individuálního mentoringu. Osobní start-up je skupinový mentoring zaměřený na realizaci podnikatelských či osobních záměrů, kde mají účastnice možnost po dobu 6 týdnů rozvíjet svoje nápady jednak ve skupině, tak i za pomocí individuálních konzultací s mentorkou. Zároveň Matertera vytvořila sdílecí platformu Ženy sobě, která funguje na bázi časové banky a peer-to-peer/profesního mentoringu. Zapojené ženy si v rámci projektu vyměňují znalosti a dovednosti nebo se setkávají za účelem společných kulturních či sportovních prožitků. Časová banka funguje na dobrovolném základě vzájemné pomoci a podpory.

Kontakt a projekt*: Kristina Kvetenadze, kristina@matertera.cz, Časová banka*

MENTORING DOSPĚLÝCH

Buddy-program NESEHNUTÍ zaměřený na studium českého jazyka

Brněnská organizace Nesehnutí realizuje buddy-program zaměřený na pomoc se studiem češtiny. Důraz je kladen také na vzájemné poznávání a výměnu zkušeností. Od buddyho z řad české majority je očekáván vstřícný přístup k jiným kulturám, komunikativní úroveň cizího jazyka a také ochota věnovat svůj volný čas svěřenému cizinci 1-2 hodiny týdně. Organizace pořádá pro mentory školení na téma interkulturní komunikace a výuky češtiny jako cizího jazyka.

Kontakt a projekt: *buddies@nesehnuti.cz, Společně k rozmanitosti*

InBáze - mentoring pro ženy

V letech 2017-2019 byl mentoring součástí nabízených služeb ve dvou projektech organizace InBáze. Projekty byly zaměřeny na uplatnění migrantek na trhu práce a genderovu rovnost. Byly založeny svépomocné skupiny a probíhaly skupinové tematické diskuse a besedy s mentory, kteří byli mimo jiné i z řad profesně úspěšných migrantů. Po besedě měly účastnice možnost se dále propojit s mentorem a pokračovat v řešení své vlastní situace na individuální bázi.

Kontakt a projekt: *Alice Müllerová, mullerova@inbaze.cz, Nový začátek a Šance migrantkám*

Jana potřebovala poradit, jak efektivně využívat reklamu na sociálních sítích pro drobnou živnost. Inna potřebovala procvičovat češtinu. Dvojice se sešla 2 krát a Inna nabídla své zkušenosti v oblasti reklamy. “Byl to skvělý nápad přihlasit se do Časové banky, v přátelské a neoficialní atmosféře jsem se dozvěděla spoustu triků pomocí kterých mohu propagovat svou živnost na socialních sítích a zároveň jsem se seznámila se skvělou Innou, která potřebuje komunikovat v češtině. Už jsme kamarádky na Facebooku a jsme běžně v kontaktu”, říká Jana, účastnice projektu „Ženy sobě – časová banka“

BENEFITY A RIZIKA MENTORINGU

BENEFITY A RIZIKA

Mentoring poskytuje celou řadu benefitů z hlediska integrace, kterou má potenciál významně zrychlit a zjednodušit. Je to efektivní nástroj, který umožňuje intenzivní podporu klientům, ale stejně jako jiné způsoby individuální práce s lidmi má i řadu rizik. V tomto přehledu jsou uvedené obecné benefity a rizika, která se mohou objevit u většiny mentoringových vztahů bez ohledu na jejich specifikaci. Míra úspěchu mentoringového vztahu a vytěžení všech jeho benefitů je úzce spojeno se schopností vytvořit kompatibilní a motivovanou mentoringovou dvojici, která prochází mentoringem bez výraznějších problémů, a má oporu v organizaci, která mentoring zajišťuje.

MENTEE

Benefity mentoringu pro menteeho

- zlepšení jazykových dovedností skrze možnost neformální a pravidelné komunikace v češtině
- růst sociálního kapitálu prostřednictvím navazování vztahů i mimo svoji sociální bublinu - mentor menteemu pomáhá symbolicky otevřít dveře do české společnosti
- prevence sociální izolace
- zvýšení sociokulturní orientace a znalosti lokálního prostředí (kultura, instituce)
- možnost rozvoje konkrétního talentu či profesních dovedností (profesní mentoring)
- zvýšení efektivity učení formou konkrétních zážitků a sdílení osobních zkušeností
- zvýšení motivace pro další integraci a vycházení za rámec své komunity
- možnost sdílení problémů s mentorem (bezpečný prostor pro komunikaci, důvěra, rovnost)
- zážitky

Rizika mentoringu s ohledem na menteeho

- riziko vzniku interkulturního nedorozumění v případě, že mentor nemá dostatečnou zkušenost práce s cizinci a má slabé interkulturní kompetence
- nevhodné propojení může vést ke snížení motivace menteeho pokračovat ve službě či dokonce navazovat intenzivnější kontakty mimo svoji sociální bublinu
- možnost manipulativního a autoritativního jednání ze strany mentora, které může mít v důsledku negativní dopad na jednání menteeho
- riziko nízkého dopadu či možnosti brzkého rozpadu dvojice v případě, že není naplněno menteeho očekávání, či mentee do mentoringového vztahu nevstupuje zcela vědomě - například v případě dětí, které do mentoringového programu zapojí rodiče bez toho, aniž by dítě projevilo výrazný zájem
- riziko zneužití menteeho např. s ohledem na sdílení jeho příběhu bez jeho vědomého souhlasu (bez vysvětlení toho, co vystoupení v televizi může znamenat pro jeho postavení v rámci společnosti a blízkého okolí)

MENTOR

Benefity mentoringu pro mentora

- vzájemná výměna - i mentor se může od menteeho něčemu naučit
- kulturní obohacení skrze poznávání osob z jiného kulturního prostředí
- dobrý pocit ze smysluplné občanské participace
- osobní i profesní rozvoj v oblasti měkkých dovedností a interkulturních kompetencí (jak z praxe tak i během školení, kterými mentoři často procházejí)
- možnost využívání služeb jako je supervize či další vzdělávání v rámci organizace
- finanční či nefinanční odměna (např. lístky do divadla)
- rozšiřování sociálních vztahů mimo vlastní sociální bublinu
- zážitky

Rizika mentoringu s ohledem na mentora

- při nedostatečném dodržování hranic je zde riziko zneužívání dobré vůle mentora (např. mentee chce, aby za něj mentor vše vyřešil) a ve výjimečných případech i bezpečnostní riziko (např. stalking)
- vznik kulturních i jazykových nedorozumění s možností vzniku nepříjemných situací či konfliktů
- ztráta motivace s ohledem na časovou náročnost, nenaplnění očekávání či nízkou péči/supervizi ze strany koordinátora/organizace

SPOLEČNOST A NNO

Benefity mentoringu pro společnost a organizace

- vysoký integrační potenciál - urychlení procesu integrace v oblasti sociokulturní orientace, jazykových znalostí i růstu sociálního kapitálu
- mentoringové programy jsou stále vnímány jako nadstandard, který pomáhá organizacím či institucím tvořit dobré jméno
- podpora občanské angažovanosti
- podpora kulturní výměny a kulturního porozumění pomoc při boření mýtů a překonání předsudků vůči jiným kulturám
- zvyšení informovanosti majoritní společnosti o problematice cizinců

Rizika mentoringu s ohledem na společnost a organizace

- mentoring je pro organizace finančně a kapacitně náročný - je potřeba mít zkušeného koordinátora
- při nevhodném párování je zde riziko ztráty důvěry ze strany klienta i mentora
- při špatném nastavení hranic a kompetencí může být mentor špatným rádcem (např. když se ho mentee zeptá na sociální dávky a mentor mu dá radu bez ohledu na jeho pobytový status a dojde tak k dezinformaci), což může vést i ke snížení kredibility organizace jako celku

PŘÍKLADY ZAHRANIČNÍ PRAXE

ZAHRANIČNÍ PRAXE

IKEA - unikátní firemní tréninkový program a mentoring pro uprchlíky

Švédská IKEA zavedla v 8 evropských státech unikátní pěti týdenní tréninkový program zaměřený na pracovní a sociální integraci uprchlíků. Kromě vzdělávání a praktické stáže dostal každý účastník kurzu k ruce mentora, který ho provázel nejen běžnou pracovní činností, ale zároveň mu poskytoval i základní podporu v oblasti sociokulturní orientace. Nezřídka se za toto období mezi mentorem a jeho menteem vytvořil přátelský vztah, který přetrval i po skončení kurzu. Mimo jiné tento program umožnil kmenovým pracovníkům obchodu pracovat v diverzifikovaném a sociálně uvědomělém týmu, což pomáhalo zvyšovat toleranci k uprchlíkům jako celku. Toto bylo i jedním ze sekundárních cílů projektu. Klíčové pro úspěch programu bylo, že účastníci byli pod intenzivní supervizí mentorů a to především v počáteční fázi kurzu. Mentoři byli pečlivě vybíráni ze stávajících zaměstnanců, kteří prokazovali dostatečnou senzitivitu a ochotu se na programu podílet. Výsledky kurzu a mentoringového programu jsou podle IKEA a zapojených neziskových organizací optimistické - více než polovina účastníků kurzu byla do 6 měsíců od jeho absolvování zaměstnána přímo v IKEA či si našli práci jinde. Program podle evaluace pozvedl sebedůvěru zúčastněných, zvýšil jejich technické i měkké dovednosti, pomohl jim vybudovat si sociální síť a zlepšit komunikační znalosti jazyka.

Více informací o projektu

257 interkulturních přátelství za 5 let (Mechelen, Belgie)

V Belgickém Mechelenu organizuje město pravidelný 6 měsíční mentoringový program, který propojuje místní obyvatele s nově příchozími cizinci. Tento program má jasně danou a opakující se strukturu, která se skládá ze zápisu do programu, individuálních pohovorů zjišťujících zájmy a očekávání mentora i menteeho a setkání na bázi speed-dating, které určí zda bude dvojice opravdu propojena či nikoliv. Pakliže dojde k propojení, tak se dvojice po dobu 6 měsíců pravidelně setkávají minimálně dvakrát do měsíce. Obsahem schůzek jsou návštěvy muzeí, společné volnočasové aktivity, výlety či vaření. Od města dostávají také vouchery na návštěvu kulturních institucí a rady, kam je možné společně zajít. Páry mají možnost se zúčastnit i společných setkání s dalšími dvojicemi a na konci období je čeká rituální zakončení spojené s předáním certifikátů. Mentoringové dvojicemohou využívat podpory koordinátora po celou dobu projektu a zároveň mají k dispozici i facebookovou skupinu. Za 5 let od začátku projektu se podařilo městu Mechelen vytvořit 257 interkulturních přátelství!

Více informací o projektu

ZAHRANIČNÍ PRAXE

Státní mentoringový program se zapojením obcí a NNO (Portugalsko)

Vysoký komisariát pro migraci (Alto Comissariado para as migracoes, ACM) vytvořil univerzální mentoringový program pro migranty, který realizují partneři z celého Portugalska. Mezi partnery jsou neziskové organizace i obce a lokální samospráva. Tato iniciativa umožňuje vzájemné poznávání majoritní společnosti s nově příchozími migranty. Mentoři a dobrovolníci mohou prostřednictvím této zkušenosti rozvíjet své osobní dovednosti, objevit v sobě otevřenost k rozmanité společnosti a zvýšit občanskou participaci. Mentoringové dvojice se zaměřují na přípravu na pohovor, tvorbu CV či podnikatelského plánu, poznávání fungování lokálních služeb, porozumění sousedům/žité kultuře Portugalska a v neposlední řadě také procvičování jazyka.

Více informací o projektu

Mentoring na úrovni celých rodin (Pittsburgh, Spojené státy americké)

V neziskové organizaci Hello Neighbor probíhá mentoringový program, který propojuje nedávno přistěhované rodiny uprchlíků nebo migrantů s lokálními mentory. Možnosti podpory jsou rozmanité. Může se jednat o společné návštěvy parku, účast na událostech organizace či kulturních akcích ale i pomoc s každodenními činnostmi jako je vysvětlování obsahu příchozí pošty či orientace ve městě a poznávání lokálních institucí. Mentoři jsou párování s rodinami uprchlíků a migrantů na základě různých faktorů včetně geografické blízkosti, složení rodiny (počet dětí a jejich věk), časové dostupnosti i oblastí zájmu. Dvojice se zavazují k minimálně 10 společně stráveným hodinám za jeden měsíc, přičemž minimální délka trvání vztahu je půl roku.

Více informací o projektu

Intenzivní mentoringový program pro uprchlíky placený úřady práce (Austrálie)

Již 60 let AMES Australia pomáhá nově příchozím uprchlíkům a migrantům usadit se ve Victorii. Kromě angličtiny a specializovaných rekvalifikačních kurzů nabízejí i mentoringový program pro uprchlíky (Refugee Mentoring Program), který je určený pro uchazeče o zaměstnání se statusem uprchlíka. Individualizovaný program zahrnuje šest měsíců intenzivního mentoringu se zaměřením na posilování kompetencí, plánování kariérního postupu, identifikaci rozdílů mezi očekáváními australských zaměstnavatelů a současnými profesními kompetencemi mentees s cílem maximalizovat pracovní příležitosti mentees na australském trhu práce. Program stojí okolo 30 000 Kč, přičemž tato částka bývá menteemu hrazena lokálním úřadem práce, na kterém je zapsán jako uchazeč o zaměstnání.

Více informací o projektu

MOŽNOSTI ROZVOJE MENTORINGU V PRAZE

ROZVOJ MENTORINGU

Mentoring je i navzdory rizikům a finanční náročnosti efektivním nástrojem, který vede nejen k urychlení integračního procesu mentees, ale podporuje i sociální angažovanost a osobní/profesní růst mentorů. Mentoringové programy či začleňování skupinového sdílení zkušeností do stávajících aktivit mají v tomto ohledu potenciál stát se nedílnou součástí programů nejen neziskových organizací, ale i veřejných institucí či firem. V této sekci nabízíme doporučení týkající se implementace mentoringových programů i informovanosti o stávajících programech.

DOPORUČENÍ PRO MHMP A MČ

- zvýšit informovanost o mentoringových aktivitách nabízených neziskovými organizacemi v rámci své lokální působnosti (např. vlastní sekce na webu Metropole všech, informování v Praguer, na webových stránkách MČ, zařazení informací pro cizince v aplikacích jednotlivých MČ)

- zintenzivnit spolupráci s neziskovými organizacemi, které realizují mentoringové aktivity či se zabývají jejich rozvojem (napříč spektrem i za rámec čistě migračních organizací) s ohledem na využívání jejich služeb pro integraci cizinců podporovat rozvoj mentoringu na školách (zahrnutí mentoringu do dotačních řízení, informování škol o těchto programech), přičemž je možné využít metodiky a služeb organizace META k zavádění BUDDY programu na školách

- uspořádat jedenkrát za rok kulatý stůl na téma mentoringu cizinců zaměřený na sdílení dobré praxe a rozvoj této aktivity (např. v rámci regionální poradní platformy)

- podporovat skupinové aktivity realizované na MČ zaměřené na sdílení vlastní žité zkušenosti v rámci tematických sociokulturně laděných setkání (storytelling)

- podporovat práci interkulturních komunitních pracovníků, kteří jsou orientováni na potřeby komunity, na bázi mentoringu (možná inspirace od komunitních pracovníků zaměřených na romské etnikum např. skrze Agenturu pro sociální začleňování a jejich platformu komunitních pracovníků)

- podporovat mentoring v rámci dotačních programů s tolerancí k jeho finanční náročnosti včetně tvorby kurzů pro mentory a vzniku metodik

- realizovat v rámci úřadů školení interkulturních kompetencí doplněné o službu interkulturního mentoringu, který by zvýšil praktický dopad získaných dovedností

- podporovat programy interkulturního mentoringu na školách pro pedagogické pracovníky s cílem zvýšit jejich interkulturní kompetence

- aktualizovat jedenkrát ročně tuto metodiku a doplňovat ji o nové probíhající služby a dobrou praxi

DOPORUČENÍ PRO NNO

- přidávat mentoring jako aktivitu do projektů a navazovat ho ke stávajícím službám jako doplněk, který zvýší efektivitu integračních procesů (např. profesní mentoring ke kariérnímu poradenství, nebo uzavřená tematická skupinová setkání se zaměřením na sociokulturní orientaci)

- využívat vyššího integračního potenciálu mentoringu jeho propojováním s jinými aktivitami (např. doučování s příchutí mentoringu, zapojování storytellingu do přednáškových akcí s důrazem na vzájemné sdílení)

- při realizaci profesního mentoringu spolupracovat se subjekty, které nabízejí profesní dobrovolnictví (Umsemumtam od Sdružení Via, Hero Clan, Byznys pro společnost). Tuto spolupráci lze využít i pro zvyšování kapacit pracovníků organizací formou mentoringu zaměstnanců.

- sdílet si navzájem dobrou praxi v oblasti mentoringu včetně vytvořených metodik, což může usnadnit rozvoj a zkvalitňování mentoringu v oblasti integrace cizinců

- podporovat v rámci svých organizací rozvoj interkulturní komunitní práce a spolupracovat s leadery migrantských komunit, kteří jsou mnohdy v roli neformálních mentorů

- zavést mentoring do fungování samotných organizací v rámci zaškolování nových pracovníků nebo pro práci s dobrovolníky

- v rámci adaptačně integračních kurzů informovat o službách nabízených NNO včetně mentoringu

- v případě mentoringu dětí se zaměřit nejen na sociokulturní orientaci a češtinu, ale zároveň podporovat i rozvoj konkrétních talentů

ZKUŠENOSTI REALIZÁTORŮ

Na základě rozhovorů s realizátory mentoringových programů v rámci pražských neziskových organizací, mentorů a mentees jsme vytvořili seznam doporučení, která se týkají tvorby a realizace mentoringových programů jako samostatné aktivity. Tato doporučení vycházejí primárně z jejich zkušeností a mohou pomoci při tvorbě nových či vylepšování stávajících mentoringových programů.

Komplexnost mentoringu

Mentoring jako samostatná aktivita je komplexní služba, která vyžaduje kromě samotné činnosti i podpůrné aktivity. V případě tvorby projektů by se nemělo zapomínat na povinné školení mentorů, zajištění pravidelné supervize a vyčlenění dostatečné kapacity koordinátora, který bude o mentoringové dvojice pečovat a sledovat průběh mentoringového vztahu včetně evaluace.

Výběr dvojic a motivace

Pro úspěch mentoringu a maximalizaci jeho benefitů je důležité klást důraz na pečlivý výběr dvojic, který by měl být vždy v souladu s cíli konkrétního mentoringového programu a potřeb menteeho. Je potřeba brát v potaz věkový rozdíl, gender, ale i povahové vlastnosti mentora i menteeho. Při výběru mentora i menteeho je třeba prověřit jejich motivaci i to, že nemají od mentoringového vztahu nereálná očekávání. Motivace je v případě dlouhodobé spolupráce klíčová. Je také důležité oběma stranám při náboru vysvětlit, co všechno mentoring obnáší, a zda jsou ochotni se ho za těchto podmínek zúčastnit. I z toho důvodu bývá často sepisována smlouva, která stvrzuje tento závazek.

Školení mentorů a metodiky

Mentoringový vztah je díky své povaze intenzivní a zároveň i křehký. Z tohoto důvodu je třeba věnovat pozornost nejen správnému výběru dvojic, ale zároveň pro mentory zrealizovat i adekvátní školení. Ideální je zvolit zážitkovou formu spojenou se sdílením konkrétních případů z terénu, která pomůže přiblížit rizika i variabilitu mentoringových vztahů. Do školení je doporučeno zahrnout: vysvětlení mentoringového vztahu, role a kompetencí mentora, problematiku hranic a dalších rizik. V mentoringu cizinců hraje velkou roli také interkulturní citlivost. Mentoringové dvojice velmi často tvoří osoby ze zcela odlišných kultur sdílejících jiné hodnotové systémy. Při výběru a školení mentorů je proto třeba klást důraz na otevřenost k jinakosti a schopnost balancovat případné problémy vznikající z jazykového nebo kulturního neporozumění. Školení by tak mělo obsahovat i rozvoj interkulturních kompetencí, což může být i téma následných supervizí. Mentor by ze školení měl odcházet informovaný, ale zároveň motivovaný. V případě dlouhodobějších projektů je možné zvážit možnost boot campu pro mentory - intenzivního zážitkového školení.

ZKUŠENOSTI REALIZÁTORŮ

Péče o mentory a mentee

O mentory i mentees je potřeba pečovat a pravidelně s nimi komunikovat. Tato péče je prevencí vyhoření a zároveň i potenciálních konfliktů či problematických situací, do kterých by se dvojice mohla dostat. Péče by kromě pravidelné komunikace měla zahrnovat i supervize či intervize mentorů, kde budou mít možnost sdílet svoje zkušenosti a v bezpečném prostředí otevírat složitější témata. Osvědčilo se také pořádání společných neformálních akcí, kde se mohli mentoři i mentee potkat ve skupině. Kromě společných zážitků tato setkání umožňují mentorům i sdílet svoje zkušenosti s dalšími mentory formou neformálních rozhovorů.

Finanční náročnost

Mentoring jako samostatná komplexně pojatá aktivita je finančně a kapacitně náročná. V nákladech by se nemělo zapomenout na tyto položky: koordinátor mentoringu, finanční a nefinanční odměna mentorům dle typu mentoringu (lístky do kina, poukázky, příspěvek na občerstvení, vstupenky, jízdenky), školení a supervize. Výška úvazku koordinátora se odvíjí primárně od počtu plánovaných mentoringových dvojic.

Koordinátor a jeho role

Koordinátor mentoringu má v rámci projektu nezastupitelnou roli. Měl by mít dostatečně velké zkušenosti s koordinací i práci s lidmi, aby byl schopen utvářet vhodné dvojice. Mezi pracovní činnosti koordinátora by měl spadat nábor mentee i mentorů, průběžná kontrola a komunikace, péče o mentory, evaluace, administrativa, organizace/realizace školení, zajištění supervize i navazování na další služby organizace v případě, že se během mentoringového vztahu vyskytne zakázka, kterou mentor nebude schopný ze své pozice vyřešit.

Smluvní zakotvení a stanovení jasných podmínek

Mentoring by měl být smluvně ukotven a měla by být vytvořena smlouva jak s mentorem, tak i menteem. Smlouva by měla obsahovat jasné podmínky, pravidla mentoringového vztahu a způsoby jeho ukončení.

Evaluace

Součástí mentoringu by měla být i evaluace, která umožňuje nejen zlepšování služby, ale i sledování dopadu aktivity. Průběžná evaluace může probíhat ústní formou či formou reflexních zpráv. Při ukončení mentoringového vztahu by měla následovat finální evaluace formou rozhovoru s mentorem i menteem (popř. i rodiči). Na finální evaluaci může navazovat trojstranná schůzka, kde je mentoringový vztah formálně ukončen. Toto setkání může být i rituálního charakteru - např. předání certifikátů, dárků, dopisů.

INSPIRATIVNÍ ODKAZY

INSPIRATIVNÍ ODKAZY

Centrum pro integraci cizinců - Příručka průvodce cizince
Příručka obsahuje informace pro zájemce o dobrovolnickou činnost, která poukazuje na různé aspekty ze života cizinců. Část publikace je věnována mentoringu.

Asociace dobrovolnických mentoringových programů - Manuál dobrovolnického mentoringového programu 5 P/Big brothers Big Sisters
Manuál se zaměřuje na popis programu 5 P zaměřeného na mentoring dětí a mládeže. Vychází z celosvětově známého programu Big Brothers Big Sisters. Manuál se zaměřuje na fáze mentoringového vztahu, péči a vzdělávání mentorů i etické prinicpy i dilemata.

Společnost Tady a Teď - Metodika programu Mentoring
Metodika cílí na mentoring romských dětí v sociálně vyloučených lokalitách. Zárovn ale obsahuje také velmi podrobný popis schůzek s potenciálními mentory, rodiči dětí i typů aktivit, které mohou mentoringové dvojice spolu vykonávat.

European Resettlement and Integration Technical Assistance Project (EURITA) - **Mentoring refugees: handbook for volunteers**
Podrobná příručka pro mentory, kteří chtějí pomáhat uprchlíkům v procesu integrace. Příručka obsahuje i ukázky tematických okruhů, které mohou mentoři s mentees diskutovat včetně doplňujících otázek - např. veřejná doprava.

Migration policy institute - Mentoring practices in Europe and North America
Publikace se zaměřuje na ukázky mentoringových projektů v Evropě a Severní Americe s důrazem na usnadnění přístupu migrantů a uprchlíků na trh práce. Nezaměřuje se pouze na inciativy nevládních organizací, ale i na činnost veřejných institucí a firem.

Mentor - MENTORING IMMIGRANT & REFUGEE YOUTH: A Toolkit for Program Coordinators
Příručka zaměřená na tvorbu mentoringového programu pro mladé migranty a uprchlíky od A do Z včetně mapování potřeb a zdrojů lokální komunity. Vychází z amerického kontextu, ale řada postupů je využitelná i v českém prostředí

Foreningen Nydansker - Mentoring program for highly skilled refugees
Publikace mapující case study z Dánska, která vyzývá firmy k vytvoření profesních mentoringových programů pro migranty a uprchlíky s cílem jim usnadnit cestu na dánský trh práce a integraci do společnosti.

FINANČNÍ ZDROJE NA PODPORU MENTORINGOVÝCH AKTIVIT

FINANČNÍ ZDROJE

HMP - integrace cizinců
V rámci dotačních titulů zaměřených na integraci cizinců je možné žádat i o finance na mentoringové programy pro děti i dospělé.

HMP - školství a volný čas
Dotační tituly HMP v oblasti školství a volného času je možné využít na mentoringové aktivity na školách či pro podporu volného času dětí a mládeže za využití mentorů.

MVČR - projekty obcí na podporu integrace cizinců na lokální úrovni
MVČR podporuje obce a městské části ve vytváření integračních programů na svém území. Do projektů je možné zakomponovat i mentoringové aktivity.

MŠMT - dotace
Dotační programy MŠMT se zaměřují na podporu vzdělávání dětí, mládeže i dospělých. Do projektů lze zařadit i mentoringové aktivity.

Erasmus plus
Erasmus plus umožňuje realizaci celé řady projektů. Přes školení, job shadowing až po tvorbu inovaticních výstupů ve vzdělávání dětí i dospělých. Projektové aktivity mohou obsahovat i mentoring. Ve většině případů je vyžadováno zapojení mezinárodních partnerů.

Visegradský fond
Visegradský fond podporuje široké spektrum aktivit realizované v konzorciu subjektů minimálně tří států Visegradské 4. Podporována je i oblast integrace cizinců včetně mentoringu.

Kraje, obce a městké části
V závislosti na lokalitě je možné využívat lokálních dotačních zdrojů zaměřených na integraci cizinců. Obsah jednotlivých dotačních titulů se liší a proto je potřeba vždy nutné prozkoumat, zda je možné aktivitu do projektu zařadit či nikoliv.

Nadace a nadační fondy
O podporu mentoringových aktivit je možné zažádat české i zahraniční nadace. Mnohé mají lokální zaměření či se specializují pouze na konkrétní cílové skupiny.

PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA MENTORINGU

Tato příručka byla vyhotovena v rámci naplňování Akčního plánu Koncepce HMP pro oblast integrace cizinců na roky 2020-2021

Vypracováno: Matertera, z.s.

Řešitelský tým:
Anastasia Yanina
Anna Darašenka
Helena Masníková
Kristina Kvetenadze
Nastassia Anishchanka

Děkujeme:
Alice Mullerova
Anežka Polášková
Jan Janoušek
Olga Džulajnová
Pavla Merhautová
Valery Senichev
Vilena Taraskina
a dalším

Fotografie:
Matertera, Canva, Unsplash

Matertera

PRA HA
PRA GUE
PRA GA
PRA G