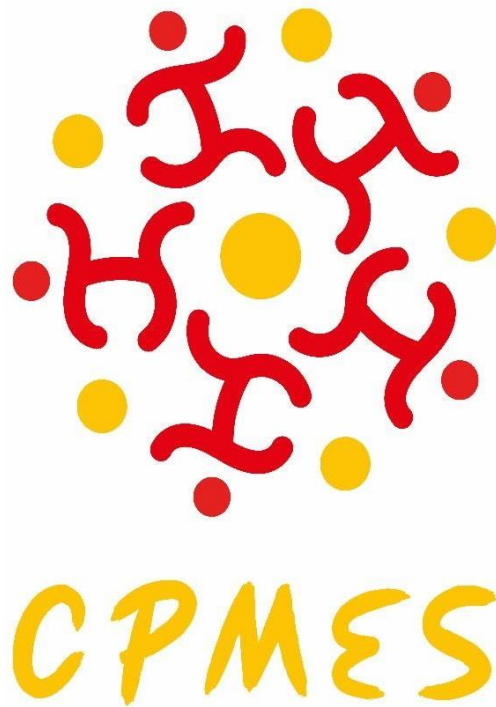




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IO7 Vodič za osnaživanje migranata u sportu

Predgovor

“Kurikularni putevi za osnaživanje migranata kroz sport” (CPMES) usredotočuju se na korištenje metodologije Obrazovanja kroz sport (ETS) kao sredstva za usavršavanje i kurikularno usavršavanje sportskih trenera i trenera koji rade na terenu s ciljanim skupinama u nepovoljnom položaju s migrantskim porijeklom u perspektiva poticanja uključivanja i jednakih mogućnosti u, kao i kroz sport za migrante.

Kao što je prikazano u specifičnoj studiji “Rasizam i diskriminacija u kontekstu migracija u Europi” (2016.) koju je izradila Europska mreža protiv rasizma (ENAR), dinamiku socijalne isključenosti migranata velikim dijelom uvode prakse rasističke diskriminacije /stereotipi (također eskalirajući u nasilnim napadima), neučinkovite politike integracije i prakse diskriminacije pri zapošljavanju na tržištu rada.

U specifičnom području sporta, podzastupljenost migranata posebno je očita i izazovna u njihovoj isključenosti s položaja vlasti i iz ukupne zastupljenosti na pozicijama na kojima nisu uključeni (vidi Uključivanje migranata u i kroz sport. Vodič za dobru praksu, 2012.).

Ključni međukorak u ostvarivanju većeg angažmana migranata u području sportskog poduzetništva je razvoj potrebnih metodoloških kapaciteta za široku publiku operatera (sportskih trenera) koji rade s migrantima kroz sportske metode kako bi bili u stanju prenijeti raznolik skup poduzetničkih stavova, vještina i instrumenata koji čine profil sportskog poduzetnika.

Obrazovanje kroz sport (ETS) smisljena je kombinacija metoda sporta i neformalnog obrazovanja (NFE) koja ekstrapolira i prilagođava fizičke i specifične sportske vježbe kako bi se pružio snažan ishod cjeloživotnog učenja, prilagođen potrebama društva i specifičnim potrebama te obrazovnim ciljevima kojima se teži.

Ovaj je vodič opipljiv rezultat faze Lokalnih aktivnosti s migrantima koje se provode na razini svake partnerske zemlje, služeći kao praktičan resurs za sportske operatere i organizacije u konkretnoj provedbi programa osnaživanja u sportskom menadžmentu usmjerenih na migrante.

Na temelju rezultata postignutih kroz Lokalne aktivnosti i povratnih informacija dobivenih od migranata i sportskih djelatnika, ovaj vodič sadrži posebne smjernice o tome kako provesti program prijelaza s treninga na posao koji će uključivati migrante koji su prošli kroz tjelesne treninge i one koji su obučeni kroz platformu. Neki će dijelovi programa biti zajednički i temeljiti se također na “nacionalnim prilagodbama” istaknutim u IO3. Ostali dijelovi bit će prilagođeni migrantima koji su se upisali na e-tečaj i trebat će im neke komplementarne aktivnosti prije uključivanja u proces tranzicije.

Tablica sadržaja

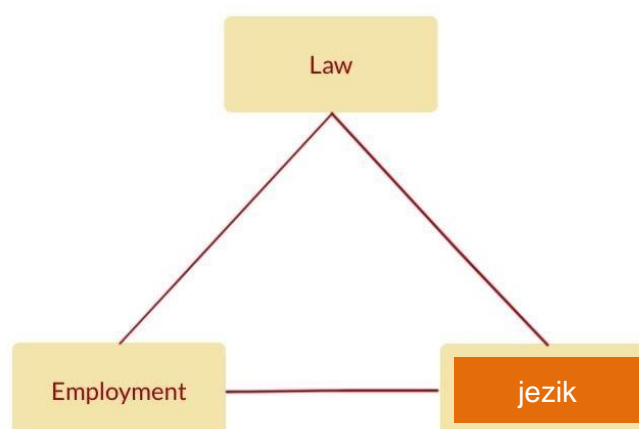
I. Program vezan za prijelaz s treninga na posao	4
<i>I.A – Zajedničke aktivnosti</i>	<i>4</i>
<i>Zakon.....</i>	<i>4</i>
<i>Zaposlenost.....</i>	<i>5</i>
<i>Jezik.....</i>	<i>5</i>
<i>I.B – Aktivnosti za migrante koji su dio e-tečaja</i>	<i>6</i>
II. Učenje temeljeno na radu.....	12
III. Mentorske sheme.....	14
IV. Odricanje.....	17

I. Program vezan za prijelaz s treninga na posao

Ovaj odjeljak ima za cilj pružiti sportskim operaterima specifične aktivnosti koje će podržati prijelaz s obuke na rad potencijalnih sportskih menadžera migranata. Naime, nakon stjecanja kompetencija vezanih uz Profil Sport Managera kroz sudjelovanje na tjelesnim treninzima ili upisom na tečaj e-učenja (IO8), migranti će trebati daljnja znanja i vještine kako bi mogli biti učinkoviti u upravljanju sportom.

I.A Zajedničke trening aktivnosti

Tri područja obuhvaćena ovim odjeljkom odabrana su kroz promišljenu analizu na temelju prethodnih intelektualnih rezultata razvijenih kroz projekt, kao i izravnih povratnih informacija od potencijalnih sportskih menadžera migranata.



Zakon

Podtema	Opis
Sesije vezani za sportsku politiku i propise	Znanje vezano uz politike i propise potrebna je baza sportskog menadžera za obavljanje svih poslova vezanih uz administrativne i financijske aspekte, kao i one koji se tiču sportske izvedbe. Točnije migrante potencijalne sportske menadžere treba upoznati sa: - Sportskom politikom i propisima na europskoj razini. To će im pomoći da razumiju europski okvir sportskog sektora, kao i pravilnu suradnju s dionicima iz drugih zemlje.

	- Sportskom politikom i propisima na nacionalnoj razini, kako bi mogli ispravno poslovati u zemlji domaćinu.
Sesije vezane za birokraciju	Sportski menadžer treba imati znanja vezana uz sve birokratske sustave u smislu administracije, financija i odgovornosti uključujući poreznu regulativu. Čak i ako obično postoji odjel koji se brine o tim pitanjima, važno je da sportski menadžer poznaje te aspekte kako bi mogao pratiti sve procese.

Zaposlenost

Podtema	Opis
Sesije vezane za pravila zapošljavanja	Poznavanje skupa pravila o zapošljavanju i otpuštanju zaposlenika, kao i različitih vrsta ugovora, kategorija i povezanih uvjeta rada (radno vrijeme, nepuno radno vrijeme i rad na određeno vrijeme, upućivanje radnika itd.) je neophodno za sportski menadžer jer je ključna figura s kojom se bave Ljudski potencijali.
Sesije vezane za kvalifikacijske zahtjeve	Znanje vezano uz kvalifikacijske zahtjeve profila uključenih u sportski sektor kao što su trener, liječnik, sudac, administrativno osoblje i tako dalje, kako bi se pravilno procijenili potencijalni kandidati i zaposleno osoblje.

Jezik

Podtema	Opis
Sesije vezane za sektorski jezik	Posjedovanje osnovnog znanja nacionalnog jezika zemlje domaćina nije dovoljno. Potrebno je osigurati poseban sektorski jezik koji se odnosi na sportski sektor i profil sportskog menadžera kako bi se migranti pravilno uklopili u ovu ulogu kandidata.
Sesije vezane za neverbalnu komunikaciju	Migranti moraju poznavati i neverbalnu komunikaciju koja je tipična u zemlji domaćinu i koristiti je kako bi se pravilno izrazili.

--	--

I.B Aktivnosti za migrante koji su uključeni u e-tečaj

Za ovaj dio odabrali smo neke od radionica Obrazovanje kroz sport sadržane u IO4 koje će biti komplementarne znanjima i vještinama stečenim putem e-tečaja.

Odabrane radionice usmjerene su na specifične transverzalne vještine kako slijedi:

- Vještine vodstva;
- Rekrutacijske vještine;
- Vještine treniranja i mentoriranja;
- Vještine korištenja društvenih medija;
- Organizacijske vještine;
- Komunikacijske vještine.

Vještine vodstva

Naziv radionice
Vodeći hokej
Materijali
Štapovi za hokej, lopta za hokej, dva gola.
Opis
<p>Prvi korak: Trener će objasniti radionicu i podijeliti sudionike u dva tima(5 min).</p> <p>Drugi korak: Tijekom prve runde sudionici će igrati hokej s normlanim pravilima (10 min).</p> <p>Treći korak: Trener uvodi novo pravilo: svaki će sudionik dobiti mali papir koji sadrži određenu ulogu koju treba pokriti. Trener će istaknuti činjenicu da ulogu treba čuvati u tajnosti od ostalih.</p> <p>Uloge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vođa: vodi tim do pobjede (x3); - motivator: motivira tim (x2); - kontraš: svađa se sa svim članovima tima (x5). <p>Nakon objašnjenja učenici će igrati drugu utakmicu (20 min.).</p> <p>Korak 4: Trener će omogućiti svakom timu da razgovara o pobjedničkoj strategiji. Uloge će i dalje vrijediti, no trener će od svake momčadi tražiti da odabere kapetana, koji će jedini moći davati upute tijekom finalne utakmice (5 min).</p> <p>Nakon što se odluči strategija i imenuju kapetani, učenici će igrati treći utakmica (15 min).</p>
Evaluacija
<p>Korak 5: Trener će provesti evaluaciju sa sudionicima (20 min).</p> <p>Pitanja za korištenje:</p>

- Kako ste se osjećali u ovoj radionici?
- Koja vam se runda najviše svidjela? Zašto?
- Koja je bila tvoja uloga? Je li bila izazovna?
- Je li bilo teško izabrati kapetana? Kako ste donijeli odluku?
- Što ste naučili na ovoj radionici?

Regrutacijske vještine

Naziv radionice
Regrutacijski graničar
Materijali
Rekviziti, lopta, dva gola.
Opis
<p>Korak 1: Trener objašnjava radionicu i dijeli sudionike u dva tima (5 min).</p> <p>Korak 2: Tijekom prve runde sudionici igraju graničar s normalnim pravilima (5 min).</p> <p>Korak 3: Trener uvodi novo pravilo: svi članovi oba tima trebaju napraviti liniju na strani svog polja i samo jedan igrač po timu ostaje unutra. Igrat će se jedan na jedan dok jedan od igrača ne postigne pogodak. Kada igrač postigne pogodak, dopušteno mu je prijeći na drugu momčadsku liniju i pokušati regrutirati člana tima za 40 sekundi. Ako uspije, član će se pridružiti svom timu.</p> <p>Nakon objašnjena sudionici igraju drugu rundu (20 min).</p> <p>Korak 4: Timovi će se vratiti na liniju, ali ovaj put dva različita igrača ostaju sama u polju. Tada će trener uvesti novo pravilo: ono iz prethodne runde i dalje vrijedi, ali, ako ekipa koja je upravo regrutirala igrača sa suprotne momčadske linije, osvoji još jedan bod, dopušteno je izabrati igrača sa svoje linije. Međutim, igrači u redu će imati svaki po 30 sekundi da uvjere regrutera (koji je igrač iz protivničkog tima) da ih odabere, iskorištavajući njihove prezentacijske vještine. Na kraju regruter će izabrati jednog igrača koji će se pridružiti polju. Tako će uvijek postojati promjena između regrutiranja igrača iz protivničke momčadi i igrača iz vlastite momčadi.</p> <p>Nakon novog pravila sudionici igraju treću rundu. (25 min).</p>
Evaluacija
<p>Korak 5: Trener provodi evaluaciju (20 min). Koristi sljedeća pitanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Kako ste se osjećali u ovoj radionici? · Koja vam se runda najviše svidjela? Zašto? · Za regrutere: je li bilo teško regrutirati igrače iz protivničke momčadi? · Za ostale: jeste li se osjećali frustrirano kada ste se pokušali predstaviti kao najbolji, a niste bili izabrani? · Što ste naučili na ovoj radionici?

Vještine treniranja i mentoriranja

Naziv radionice

Pokretna traka
Materijali
Sportska oprema i materijali za pripremanje terena, flipchart i markeri.
Opis
<p>Korak 1: Trener traži one koji žele biti promatrači koji će ostati izvan aktivnosti i podijeliti ostatak grupe u trio.</p> <p>Korak 2: Svaki se trio mora sastojati od graditelja, trkača i promatrača. Svaki trio samostalno bira kako raspodijeliti uloge.</p> <p>Korak 3: Gledatelji odlaze u teretanu gdje je trener već pripremio teren s mnogo razbacanih materijala; njihov će cilj biti natjerati graditelja da nacrti ono što vidi na terenu.</p> <p>Graditelji se sele u drugu prostoriju, barem 20 m udaljenu, gdje moraju nacrtati ono što će trkači reći. Trkači će morati prenijeti poruku od gledatelja graditeljima.</p> <p>Korak 4: Imaju 30 minuta za postizanje cilja.</p>
Evaluacija
<p>Korak 5: Trener provodi evaluaciju. (20 min) koristeći sljedeća pitanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Kako ste se osjećali u ovoj radionici? · Što je bilo najteže? Zašto? · Kako ste se osjećali u svojoj ulozi? · Koji su najveći izazovi u komunikaciji i slušanju? Na kraju će promatrač podijeliti ono što je izašlo promatrajući izvana.

Naziv radionice
Slijepa zmija
Materijali
Rekviziti, povezi za oči, čunjevi.
Opis
<p>Korak 1: Trener objašnjava radionicu i dijeli sudionike u dvije ili tri grupe.</p> <p>Korak 2: Svaka grupa stvara liniju (poput zmije) prema jednostavnoj stazi. Svi članovi linija će morati imati povez na očima; osim jednog koji će biti vođa.</p> <p>Korak 3: Trener će objasniti prvu rundu. Vođa će morati voditi "Slijepu zmiju" kroz stazu bez govora i samo dodirujući prvog člana reda.</p> <p>Korak 4: Vođa se mijenja. Trener objašnjava drugu rundu. Vodič mora voditi Slijepu zmiju kroz stazu bez mogućnosti dodirivanja, već samo koristeći svoj glas.</p> <p>Korak 5: Vođa se opet mijenja. Trener će ponovno objasniti treću rundu u kojoj vodič mora voditi Slijepu zmiju kroz stazu bez razgovora, već samo dodirujući posljednju osobu u redu.</p>
Evaluacija
<p>Korak 6: Trener provodi evaluaciju (20 min) koristeći sljedeća pitanja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kako ste se osjećali u ovoj radionici? - Kako ste se osjećali kao vođa? Kako ste se osjećali dok ste bili vođeni? - Koja vam se runda najviše svidjela? Zašto?

- Koje su vrline i mane drukčijeg stila vođenja
- Što ste naučili iz ove radionice?

Vještine za korištenje društvenih medija

Naziv radionice
Društveni mediji u sportskim organizacijama.
Materijali
Flipchart, markeri.
Opis
<p>Trener započinje govoreći o da postoje mnogi društveni mediji koji se mogu koristiti u sportskim organizacijama.</p> <p>Sudionici u parovima (po dvoje) rade na razvoju društvenih mreža za sportsku organizaciju.</p> <p>Svaka grupa radi sljedeće (2 x 45 min):</p> <p>1) Stvara strategiju društvenih medija lokalnog sportskog događaja kako bi ga promovirala prije objave.</p> <p>Za vježbu sudionici trebaju otvoriti profile na društvenim mrežama: Facebook, Instagram, Twitter i YouTube te planirati 3 mjeseca – uređivački plan koji integrira ova 4 alata.</p> <p>2) Izrađuje komunikacijsku strategiju uobičajenih aktivnosti lokalnog sportskog kluba, počevši od „dana otvorenih vrata” prethodne sezone.</p> <p>Za vježbu sudionici se trebaju usredotočiti na to kako integrirati različite komunikacijske alate (web-stranicu, bilten, društvene mreže itd.) u strukturirani proces (prikupljanje podataka izvan mreže – online, komunikacijske akcije, analize itd.)</p>
Evaluacija
<p>Polaznici prezentiraju svoje profile kolegama. Svaka grupa će imati 10 minuta za prezentaciju svojih profila.</p> <p>Dobit će povratne informacije od trenera i njihovih kolega.</p>

Organizacijske vještine

Naziv radionice
Utrka životne orijentacije
Materijali
Mape, A4 papiri, olovke.
Opis
<p>Korak 1: Trener objašnjava aktivnost i dijeli sudionike u 10 po 3-5 sudionika (5 min).</p> <p>Korak 2: Trener će svakoj grupi dati kartu područja u kojem se aktivnost odvija. Svaka karta imat će 10 tragova (zona bodova) koje bi timovi trebali tražiti i pronaći (5 min).</p> <p>Korak 3: Zatim će trener objasniti postupak aktivnosti. Slično je lovu na blago. Grupe će morati prikupiti sve tragove, međusobno udaljene oko 500 metara, kako bi imali sve informacije o vještinama koje moraju steći</p> <p>Da bi došli do tragova, moraju riješiti probleme u svakoj zoni traga. Ovo bi bili neki primjeri: . Planiranje i upravljanje događajima. Za ovu vještinu postavljena su tri problema u tri traga.</p>

a) Odrediti najbolji datum za realizaciju popularne utrke u svojim gradovima i opravdati ovaj izbor.

b) Odlučuju o najboljoj ruti za obavljanje ove aktivnosti u svojim gradovima.

c) Predložite koja bi tijela trebala biti obaviještena.

d) Planiranje i raspored koji će organizirati popularnu utrku.

a) Osoblje za obuku i volonteri.

b) Objasnite tri stvari koja osoblje treba naučiti.

c) Objasnite tri stvari koja volonteri trebaju naučiti.

d) Predložite 4 različita načina za obuku osoblja i volontera (online i osobno).

a) Sposobnost korištenja programa registracije i upravljanja događajima.

b) Dizajnirajte bazu podataka za popularnu utrku.

c) Pronađite 4 aplikacije koje se mogu koristiti za kontrolu registracija događaja.

d) Pronađite 4 softvera koji se mogu koristiti za kontrolu registracija događaja

a) Nakon što pronađu sve tragove, morat će ih spojiti i riješiti pitanje među svim članovima tima (10 m).

b)

Korak 4: Razvoj organizacijske utrke (60 m).

Evaluacija

Svaka grupa će imati 10 minuta za prezentaciju svoje orijentacijske utrke.

Dobit će povratne informacije od trenera i njihovih kolega.

Komunikacijske vještine

Naziv radionice
Košarka kao alat za komunikaciju.
Materijali
Rekviziti, lopta, dva gola.
Opis
Prvo će trener predstaviti radionicu i objasniti kako prilagoditi sljedeću aktivnost. Košarka kao alat za komunikaciju je način na koji sudionici eksperimentiraju kako se različiti pristupi komunikacije povezuju s različitim osjećajima i utječu na njihove performanse.
Različiti ciljevi ove igre su: -otkriti uzročne veze između različitih pristupa komunikaciji i utjecaja istih; -biti svjesni kako na naš um, osjećaje utječe način na koji komuniciramo;

- razmišljati o tome kako komuniciramo u svakodnevnom životu na način da svi imaju koristi i na način koji stvara razvoj, a ne sukob;

Vježba može biti podijeljena u 3 modula:

-Košarka 1 (otkriti utjecaj različitih pristupa komunikacije).

-Kratak uvod u model *appreciative inquiry*, koji je pristup organizacijskoj promjeni koji se usredotočuje na prednostima, a ne na slabostima, što se prilično razlikuje od mnogih pristupa evaluaciji koji se fokusiraju na deficite i probleme).

-Košarka 2 (praktično iskustvo) Sastanak se održava nakon svakog od 2 košarkaška modula.

1. košarkaška utakmica:

-Dvije ekipe trebaju igrati košarku (2 utakmice koje bi trajale 6 minuta).

-Svaka ekipa ima trenera.

-Za 1. momčad treneru je rečeno da bude isključivo pozitivan i da daje puno komplimenata.

-Za 2. momčad treneru je rečeno samo da ima na oku nedostatke igrača i da bude pretežno negativan.

-U drugom dijelu utakmice dva trenera mijenjaju uloge.

2. košarkaška utakmica:

-Prije početka druge igre, trener može dati kratak uvod u koncept i ideju i ocrtati nekoliko fokusnih točaka koje sudionici moraju imati na umu prilikom primjene u praksi (kao priznanje napora sudionika, pružanje povratnih informacija s obzirom na daljnji razvoj sudionika).

-Igranje košarke (2 puta po 6 min).

-Različiti treneri (neke razmijene kroz igru).

-Ovaj put svi treneri moraju vježbati model zahvale.

Evaluacija

Evaluacija prve igre:

-Pitanja za trenere:

-Kako ste se osjećali kao pozitivan i negativan trener?

-Jeste li prepoznali razlike u tome kako su vam igrači odgovorili?

Pitanja za igrače:

-Kako ste se osjećali igrajući za pozitivnog/negativnog trenera?

-Je li na vašu igru utjecao način treniranja? Kako?

-Koje su prednosti i mane ovih dvaju načina treniranja?

-Možete li ova iskustva povezati s bilo kojom situacijom u svakodnevnom životu?

Evaluacija druge igre:

Ponovite pitanja o osjećajima i zapažanjima trenera i igrača.

-Po čemu se ovo iskustvo razlikovalo od onog koje su imali u prošloj utakmici?

- Koje su prednosti i nedostaci ovog pristupa?
- Može li se ovaj pristup implementirati u bilo koju situaciju u svakodnevnom životu?

Zatim sažetak cijele vježbe:

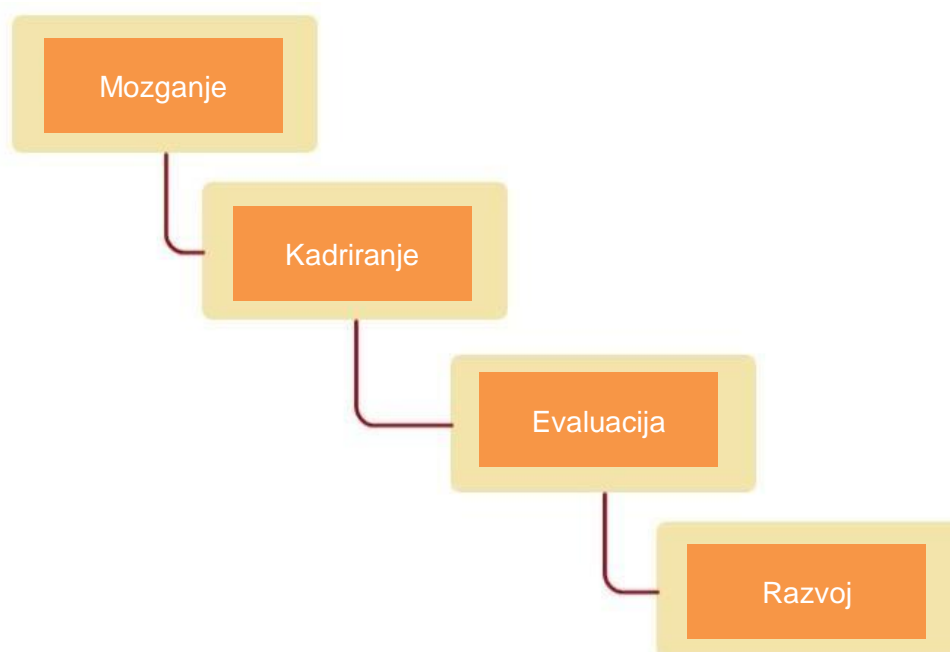
- Što su sudionici naučili?
- Kako se to znanje može primijeniti u praksi i svakodnevnom životu?
- Kakve koristi to donosi?
- Koji je sljedeći korak u postizanju bolje komunikacije?

II. Učenje temeljeno na radu

Kako bi se obučeni migranti pravilno integrirali u odjel upravljanja, program učenja temeljenog na radu (WBL) učinkovita je metoda kako bi ono što su naučili primijenili u praksi i navikli na procese u sportskom sektoru.

U ovom odjeljku nudimo niz smjernica za razvoj WBL programa koji je prilagodljiv strukturi sportskog kluba ili saveza.

Proces razvoja učinkovitog WBL programa sastoji se od četiri koraka kako slijedi:



Mozganje

Ovdje je bitno promisliti o:

- Tipologiji WBL-a za koju mislite da je najprikladnija za vaš entitet. Npr.
 - praćenje posla
 - praksa
 - obuka

- Koji organizacijski odjeli trebaju biti uključeni u WBL program? Npr.

- menadžment
- administracija i računovodstvo
- planiranje treninga
- planiranje događanja
- komunikacija

- Trajanje WBL programa za svaki od odabranih odjela.

Kadiranje

Nakon prikupljanja svih informacija prikupljenih u prethodnom koraku, treba izraditi WBL plan, uključujući i članove osoblja koji će biti uključeni i potencijalne aktivnosti koje će biti uključene u program.

Sljedeća tablica je jednostavan alat koji se može koristiti za pripremu WBL plana, uključujući neke primjere.

Tipologija	Trajanje	Odjel	Član koji je odgovoran/mentor	Set aktivnosti
Praksa	3 mjeseca	Menadžment	John Smith	- Procjena CVa - Održavanje razgovora - Priprema ugovora
Praćenje posla	5 mjeseci	Planiranje događanja	Thomas Ross	- Komunikacija sa sponzorima - Komunikacija s dobavljačima - Strategija društvenih medija
Obuka	7 mjeseci	Administracija i računovodstvo	Arthur Scott	- Objašnjavanje financijskih izvješća - Priprema računa - Objašnjavanje budžeta

Evaluacija

Nakon izrade WBL plana, potrebno je dobiti izravne podatke od odjela koji će biti obrađeni kroz program i uključenih članova osoblja kako bi se raspravljalo o njemu, a posebno definirati i dogovoriti konačan i detaljan skup aktivnosti kao i potrebne zahtjeve za obavljanje svake aktivnosti.

Razvoj

Posljednja faza će se sastojati od razvoja WBL programa koji će sadržavati sve gore navedene informacije i detaljan opis svih aktivnosti predviđenih za svaki odjel.

III. Mentorske sheme

Kako bi se program WBL uspješno provodio, važno je predvidjeti i mentore koji će podržati migrante u njihovom WBL iskustvu.

Vraćajući se na prethodni odjeljak, važno je kao mentore odrediti članove osoblja koji imaju kompetencije za rad sa sudionicima s migrantskom pozadinom, kao što su kulturno posredovanje, vođenje komunikacije, grupno dinamičko upravljanje i razvoj povjerenja.

Usklađivanje je jedan od najtežih i najvažnijih aspekata mentorskog programa. Sudionici se razlikuju u pogledu svojih karakteristika, očekivanja, kompetencija, kapaciteta, podrijetla, stilova učenja i potreba. Uspjeh mentorskog programa određuje se podudaranjem parova. Kako bi se parovi trebali uskladiti? Poželjno je sudionicima "predložiti" mentorske parove, s mogućnošću izmjene ako uparivanje ne odgovara jednom od njih.

Mentor ima nekoliko uloga povezanih s ciljem i dinamikom mentorskog programa. Stoga je ključno razjasniti i odrediti ulogu mentora u održavanju mentorskih odnosa na dobar način. Postoje neke glavne i posebne uloge kao što su podržavatelj, uzor, moderator, suradnik, prijatelj, evaluator, komunikator i kulturni posrednik.

Oslonac

Jedna od uloga mentora je podržati sudionika prema njegovim potrebama, ciljevima i željama. Mentor pomaže u socijalnom i profesionalnom razvoju sudionika dajući savjete, smjernice, izvore i mrežu. Tako stvaraju sigurno okruženje podrške za sudionika pokazujući bezuvjetno prihvaćanje. To također može promicati osjećaj uključenosti.

Uzor

Mentor će vjerojatno biti uzor sudionicima pokazujući neka ponašanja, obrasce ili radnje. Oni pomažu sudionicima dajući primjere i standarde. Oni mogu integrirati teoriju i praksu za sudionike. Davanje informacija o sektoru prema interesu njihovih mentora i iznošenje vlastitih iskustava također može biti korisno. Sudionici su često inspirirani svojim mentorima.

Voditelji

Mentor ne diktira zadatke sudionicima, ali može biti voditelj na njihovom vlastitom putu. Na primjer, mogu podržati sudionike da identificiraju svoje potrebe, ciljeve, planove i prioritete za njihove sljedeće korake tražeći od sudionika da otkriju svoje područje interesa. Mogu ih pokušati

¹ "MentorPower" project Guide Book.

motivirati da budu produktivniji na ovim poljima. Osim toga, mentori mogu pružiti mogućnosti i izvore o ciljevima i mogućim planovima sudionika. Pokušavaju pokazati kako mogu doći do cilja. Oni mogu podržati svog mentora u učenju pristupa resursima za zadovoljavanje različitih potreba (socijalne usluge, tečajevi jezika, papirologija, prijevoz, zdravstvene usluge, itd.).

Suradnik

Mentorstvo je recipročan proces i mentorski odnos ne podrazumijeva osjećaj hijerarhije. Stoga bi mentori trebali koristiti pristup timskog rada dijeljenjem i razmišljanjem sa sudionicima. Oni prate svoje sudionike u njihovom procesu razvoja tijekom mentorskog programa.

Prijatelj

Prijateljstvo između mentora i sudionika bi trebalo imati drugačiju dinamiku i biti kritičnije od uobičajenog prijateljstva. Mentor može djelovati kao kritički prijatelj dajući korisne povratne informacije na konstruktivan i pozitivan način. Oni mogu ohrabriti sudionike s planovima ili izazovima ili o isprobavanju novih stvari za njihov razvoj.

Evaluator

Procjena mentorskog odnosa ključna je za održavanje motivacije, određivanje sljedećih koraka i povećanje koristi od procesa. Mentor može procijeniti razvoj sudionika kako bi pokazao napredak i dao povratne informacije. Kako bi zadržao egalitarnu dinamiku u mentorskom odnosu, mentor može procijeniti i sebe. Također pomaže zadržati motivaciju i razjasniti ciljeve mentorstva. Mentori mogu koristiti neke alate za ocjenjivanje kako bi produktivnije proveli završni dio procesa. Osim toga, kako je već navedeno, mentorstvo je obostrani način učenja.

Komunikator

Mentori mogu koristiti različite komunikacijske metode i vještine u procesu mentorstva. Na primjer, ključno je biti aktivan i tolerantan slušatelj razumijevajući svoje sudionike bez predrasuda. Mentori na odgovarajući način ili alat izražavaju svoja osobna i profesionalna iskustva te nastoje dati doprinos društvenom i profesionalnom razvoju sudionika. Oni dogovaraju sesije licem u lice kako bi bili učinkovitiji za svog sudionika i trude se uvijek biti spremni. Koristite različite alate za povećanje učinkovitosti. Oni također mogu podržati promicanje komunikacijskih vještina svojih sudionika i izgradnju mreže koja će im omogućiti da budu u kontaktu s nekim novim kontaktima (ljudima ili institucijama) u vezi s njihovim potrebama i ciljevima.

Interkulturalni posrednik

U posebnom mentorskom programu kao što je mentorstvo migranata, mentor bi trebao pokušati izgraditi most između kultura. Kada usvoji empatiju (pokuša se staviti u kožu svog sudionika) i postane zainteresiran za njihovu kulturu i jezik, vjerojatnije je da će mentor moći djelovati kao "interkulturalni posrednik". Jedan od ciljeva je pomoći sudioniku da se upozna s kulturom zemlje domaćina, bez prisiljavanja na bilo što, održavajući sigurnu ravnotežu između asimilacije i integracije. U takvom multikulturalnom mentorstvu programa, kulturna i društvena diskriminacija može biti jedno od glavnih etičkih pitanja. Mentor bi trebao pokušati ne osuđivati vrijednosti, stavove, navike i ideje sudionika.

Kako biste primijenili mentorsku shemu koja odgovara vašem subjektu, također je potrebno birati između vrsta mentorstva ili ih miješati na temelju različitih slučajeva.

Vršnjačko mentorstvo

Ovo je vrsta mentorstva koja se obično odvija između osobe koja je proživjela određeno iskustvo (mentor) i osobe koja je nova u istom iskustvu (sudionik). Ako u vašem entitetu već rade drugi članovi osoblja s migrantskom pozadinom, oni mogu postati mentori onima koji su uključeni u program WBL.

Grupno mentorstvo

Jedan mentor istovremeno radi s 4-6 sudionika. Ovo dobro funkcionira za organizacije s ograničenim brojem mentora, a sudionici mogu dobiti uvid ne samo od mentora, već i od svojih ostalih kolega sudionika.

Mentorstvo jedan na jedan

Obično komunikacija licem u lice između starije ili iskusnije osobe (mentor) i osobe kojoj je potrebno vodstvo i pomoć (sudionik).

Nakon što se usaglase uloga mentora i vrsta mentorstva, tijekom provedbe WBL programa preporučljivo je primijeniti jedan od sedam slojeva mentorstva (Clutterbuck, 2010): tehnički dijalog. Tehnički dijalog zadovoljava potrebe sudionika za učenjem o radnim procesima, politikama i sustavima.

Kako razviti tehnički dijalog:

- Pojasniti zadatak i trenutnu razinu znanja učenika;
- Budite dostupni kada je potrebno (savjet na vrijeme je uvijek najbolji);
- Budite precizni;
- Objasnite kako i zašto;
- Provjerite razumijevanje.

Odricanje

Ovaj vodič predstavlja jedan od rezultata projekta “Projektne kurikularni putevi za osnaživanje migranata kroz sport (CPMES)” nevladine organizacije MINE VAGANTI, sufinanciranog od strane programa Erasmus + Europske unije.

Potpura Europske komisije za izradu ove publikacije ne predstavlja odobravanje sadržaja koji odražava samo stavove autora, te se Komisija ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u njoj.

Za bilo kakav komentar u vezi vodiča molimo kontaktirajte Mine Vaganti NGO:
president@minevaganti.org

U ovom vodiču korišteni su javni resursi i informacije. Reprodukcijska je dopuštena uz navođenje izvora.

© CPMES, MINE VAGANTI NGO, 2021

