



Meant to be a mentor

Podręcznik dla mentorów wolontariatu



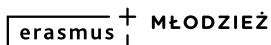
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



MŁODZIEŻ

Meant to be a mentor

Podręcznik dla mentorów wolontariatu



Spis treści

5 Przedmowa

6 Jak korzystać z podręcznika

8 Wyobrażenia na temat wolontariatu - Twój obraz wolontariatu

12 EVS jako proces zmian

19 Moja rola jako mentora

28 Spotkania CLEAR

36 Model GROW - Badanie możliwości, podejmowanie działań

47 Wspieranie uczenia się przez wolontariusza

62 Mentorzy dla mentorów

70 Materiały - Linki i literatura

73 O FRSE i Erasmus+ MŁODZIEŻ, Wolontariat Europejski

75 O autorze

Przedmowa



Mentoring to misja o ponadczasowym znaczeniu, której kluczowymi elementami są wzajemne zaufanie, zrozumienie, empatia, a także zachowanie poufności oraz szacunku. Mentor zaś to osoba starannie wybrana, która pełni kluczową rolę we wsparciu procesu uczenia się wolontariuszy w trakcie projektów, m.in. Wolontariatu Europejskiego. Jako narzędzie coraz częściej stosowane w pracy organizacji i instytucji pracujących z młodzieżą, mentoring to relacja profesjonalna, ale oparta przede wszystkim na realnym partnerstwie i zmierzająca do konkretnego celu – pokonania barier przez młodych ludzi.

Niniejsza publikacja jest sprawdzonym, stworzonym przez praktyków narzędziem, które ma za zadanie wesprzeć mentorów w wypełnieniu tej niezwykle odpowiedzialnej, wymagającej, ale i inspirującej misji. Zestaw zaproponowanych tu ćwiczeń to podpowiedź i zarazem katalog możliwych do postawienia nowych wyzwań oraz pytań, zmierzających do odkrycia nieznanych obszarów i w efekcie dotarcie do potencjału i zasobów wolontariuszy.

Przedstawione w niniejszej publikacji modele wsparcia wolontariuszy, są efektem realizacji międzynarodowego szkolenia "Meant to be a Mentor" skierowanego do osób pełniących rolę mentorów w projektach Wolontariatu Europejskiego w ramach Programu Erasmus + i mogą służyć jako przykładowe w procesie wspierania uczestników projektów.

W przeddzień kolejnej odsłony programu, którego jednym z komponentów będą działania wolontariackie – Europejskiego Korpusu Solidarności – uniwersalność mentoringu nie traci na znaczeniu. Proces wspierania młodych ludzi w tej nowej strukturze może być nieoceniony i aktualny.

DR PAWEŁ POSZYTEK

dyrektor generalny

Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowej Agencji Programu Erasmus+

Jak korzystać z podręcznika

Ten podręcznik jest dla Ciebie!

Nie znajdziesz tu zbyt wielu informacji na temat wolontariatu w ogóle ani informacji o Programie Wolontariatu Europejskiego. Nie ma potrzeby odkrywania Ameryki na nowo, bo jest już dostępnych wiele świetnych publikacji na ten temat¹. Natomiast tym, czego brakuje, jest praktyczny przewodnik zawierający pomysły, w jaki sposób mentorzy mogą pracować z wolontariuszami. Mamy nadzieję, że podręcznik, który masz przed sobą, wypełni tę lukę i posłuży jako źródło pomysłów i wskazówek w twojej pracy z wolontariuszami.

Podejście coachingowe i narzędzia proponowane w tym podręczniku powstały i zostały przetestowane w ramach Europejskiego Wolontariatu (z ang. European Voluntary Service - EVS). Nadają się one jednak także dla mentorów pracujących z wolontariuszami w ramach innych programów wolontariatu o podobnej strukturze. Jeśli masz ochotę skorzystać z nich w swojej pracy (jako wychowawca młodzieży, pracownik społeczny, nauczyciel, wychowawca itp.), mogą wymagać one dostosowania do konkretnych potrzeb i sytuacji.

Jak zacząć

Każdy rozdział podzielony jest na kilka części:

- [Ogólny zarys] przegląd informacji zawartych w rozdziale,
- [Zagadnienia] krótki opis głównych informacji,
- [Ćwiczenia] sugestie dotyczące ćwiczenia/ćwiczeń, które możesz przeprowadzić, rozwijając umiejętności mentorskie,
- [Refleksja] kilka pytań, które pomogą ci przeanalizować twoje doświadczenie,
- [Materiały] lista przydatnych materiałów.

Żeby przedstawione tu ćwiczenia i narzędzia były przydatne dla Ciebie, wolontariuszy i organizacji, dla której pracujesz, pamiętaj, że należy je

1. Ich przykłady znajdziesz w rozdziale zatytułowanym „Materiały - linki i literatura”.

dostosować do konkretnych potrzeb zaangażowanych osób, a także środowiska edukacji, pozaformalnej czy formalnej, w jakim pracujesz.

Jaki najlepiej wykorzystać ten podręcznik

1. Przeczytaj ogólny zarys każdego rozdziału. Są tu przedstawione najważniejsze zagadnienia, które nakierują cię na zadanie praktyczne. Najbardziej skorzystasz z tego podręcznika, jeśli nie tylko przeczytasz opis zaproponowanych ćwiczeń, lecz także je wykonasz.

2. Znajdź partnera do wspólnej nauki/ćwiczeń.


Niektóre ćwiczenia są pomyślane jako praca indywidualna dla ciebie, inne natomiast możesz chcieć wykonać bezpośrednio z wolontariuszem. Być może poczujesz się pewniej, wypróbowując najpierw ćwiczenia z kimś innym, żeby sprawdzić, czy zmierzasz we właściwym kierunku. Do współpracy możesz zaprosić innego mentora, współpracownika lub znajomego. Kiedy już poczujesz grunt pod nogami, możesz włączyć te ćwiczenia w swoje działania mentorskie.

3. Rób notatki i analizuj swoje doświadczenia.

Jak poszło? Co poszło dobrze? Co się nie sprawdziło w twoim przypadku? Co chciał(a)byś zmienić/zrobić inaczej następnym razem? Możesz robić notatki bezpośrednio w tym podręczniku (jest twój!). Tak więc podkreślaj, zakreślaj, zapisuj swoje przemyślenia, uwagi, sugestie itd.



4. Podziel się swoimi doświadczeniami i rozmawiaj z innymi mentorami.


Jeśli masz okazję, aby podzielić się swoimi doświadczeniami i przemyśleniami z kimś innym – świetnie! Dodatkowo (zwłaszcza gdy takiej okazji nie masz) możesz dołączyć do społeczności Meant to be a Mentor [M2beaM] na Facebooku ( www.bit.ly/2unWesi) i podzielić się swoimi doświadczeniami i sugestiami z innymi mentorami.

Jesteś gotowa(-wy)?

Dobrej zabawy w zgłębianiu teorii i praktyki!

Michael Kimmig

**Wyobrażenia
na temat
wolontariatu –
Twój obraz
wolontariatu**

 **„Postępuj tak, jak gdyby to, co robisz, sprawiało różnicę. Bo tak jest”.**

William James

Wolontariat ma różne oblicza – może być krótkoterminowy, średnioterminowy i długoterminowy, może być na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym, wolontariat można traktować jako służbę, doświadczenie uczenia się, wkład w rozwój społeczności, element współpracy na rzecz rozwoju itp. Każde z nich wiąże się z innym podejściem, filozofią i wartościami.

Nawet jeśli skupimy się wyłącznie na wolontariacie w obrębie jednego programu (tak jak było w przypadku Europejskiego Wolontariatu) okazuje się, że świat projektów jest bardzo kolorowy i różnorodny. Praktyka pokazuje, że wolontariat jest organizowany i realizowany na wiele różnych sposobów.

W tej części przyjrzymy się wyobrażeniom wolontariatu głównie z perspektywy wolontariuszy: Czym jest wolontariat dla wolontariuszy? Jaka jest główna idea i jakie są główne wartości leżące u podstaw wolontariatu?

Twoim zadaniem będzie dodanie do tych obrazów TWOJEGO punktu widzenia, z uwzględnieniem warunków lokalnych i kontekstu organizacyjnego.

Cele

Poznawanie wolontariatu z perspektywy wolontariuszy
Przemyślenia na temat własnych doświadczeń związanych z wolontariatem

Zagadnienia

Wolontariat z perspektywy wolontariuszy
Główne idee i wartości leżące u podstaw wolontariatu
Moje, jako mentora, osobiste poglądy na temat wolontariatu i wartości, jakie dla mnie przedstawia

Ćwiczenia

Wyobrażenia na temat wolontariatu

Twój obraz wolontariatu

Zacznij od szukania inspiracji. Obejrzyj kilka krótkich filmów wideo na temat wolontariatu podkreślających różne aspekty bycia wolontariuszem. Zwróć uwagę na różne idee i wartości, które są przedstawione w tych filmach.

Wyobrażenia na temat wolontariatu (Pictures of EVS - playlista YouTube)

[IMG pgn-file "QR Code - Pictures of EVS"] ( goo.gl/l76CKC)

Te filmy to tylko wierzchołek góry lodowej!

Podobały ci się?

Znasz inne przykłady takich filmów?



Ćwiczenie 1: Wyobrażenia na temat wolontariatu

Pierwsze ćwiczenie polega na zacerpnięciu jeszcze większej porcji inspiracji i to z różnych źródeł.

1. Poszukaj innych „obrazów” wolontariatu na YouTube, Vimeo, Facebooku czy innych platformach z filmami wideo. Może uda ci się znaleźć filmy, które przedstawiają wolontariat z punktu widzenia konkretnego programu, organizacji lub mentorów.

2. Zamieść je w Grupie M2beaM na Facebooku. Napisz jedno lub dwa zdania, w których uzasadnisz swój wybór.

Refleksja

Pomyśl o wszystkich podmiotach zaangażowanych w realizację wolontariatu:

- Jakie wartości i główne idee według ciebie stoją za wolontariatem?
- Co stanowi wartość dla poszczególnych zaangażowanych stron?

Ćwiczenie 2: Twój obraz wolontariatu

Nadszedł czas, aby się przyjrzeć, jak TY widzisz wolontariat:

- Co dla ciebie znaczy wolontariat?
- Czym był dla ciebie w twoim własnym doświadczeniu bycia wolontariuszem?

- Jak postrzegasz go z obecnej perspektywy (biorąc pod uwagę profil twojej organizacji, społeczność lokalną i kontekst regionalny)?

1. Przedstaw swój punkt widzenia w jakiejś kreatywnej formie.

Na przykład:

- zrób zdjęcie lub wykorzystaj już istniejące,
- stwórz mapę myśli, kolaż lub land art (czyli sztukę ziemi tworzoną przy użyciu materiałów pochodzących z natury),
- stwórz coś z plasteliny lub innego plastycznego materiału,
- narysuj to, namaluj, napisz o tym,
- zrób cokolwiek innego, co przyjdzie ci na myśl!


2. Pokaż to komuś i/lub zrób zdjęcie swojej pracy i opublikuj je w Grupie M2beaM.

Refleksja

Na koniec pozostają jeszcze dwa pytania do przemyślenia:

- Jakie wartości i idee przedstawia twój obraz wolontariatu?
- *Jakie wartości przyświecają różnym podmiotom zaangażowanym w wolontariat w kontekście twojej organizacji?*



Zrób notatki i podziel się swoimi przemyśleniami ze społecznością M2beaM na Facebooku! ( bit.ly/2unWesi)

Miejsce na NOTATKI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

► Materiały

➔ Discover European Voluntary Service (Masowy otwarty kurs online (MOOC) na temat Erasmus+ (2015))


➔ Understand the Aims of European Voluntary Service (Masowy otwarty kurs online (MOOC) na temat Erasmus+ (2015))

➔ Pictures of EVS (playlista YouTube)

EVS

jako proces

zmian


 **„Rzeczy się nie zmieniają. Zmieniamy się my”.**

Henry David Thoreau

Ogólnie rzecz biorąc, wolontariat można porównać do podróży - główny bohater udaje się na wyprawę w określonym celu, po drodze napotyka problemy, konflikty czy wyzwania, z którymi musi się zmierzyć. Po serii przygód naszemu bohaterowi udaje się ukończyć misję i z podróży wraca już bogatszy...

Taka podróż jest często podróżą zmiany (lub zmian).

Wolontariat oznacza wiele zmian: przyjazd do innego kraju, realizację nowych zadań/projektów, znalezienie swojej roli w ramach organizacji, organizowanie życia codziennego, nawiązywanie nowych kontaktów i tworzenie nowej sieci znajomości, próbowanie nowych rzeczy, zmianę rutyny, zachowania, nawyków itd.

 **„Zmiana to w wolontariacie słowo kluczowe. Od przygotowań do wyjazdu do powrotu do kraju masz przed sobą milion zmian w stylu życia, codzienności, rutynie, nawykach i, miejmy nadzieję, także w sobie.**

Były wolontariusz z Portugalii.

Jeśli chcesz wspierać wolontariuszy w procesie zmiany, niesamowicie ważne jest, żeby rozumieć fenomen zmiany i przeprowadzić wnikliwą analizę kluczowych momentów związanych z uczestnictwem w wolontariacie.

Cele

- Zrozumienie procesu zmiany
- Określenie ważnych aspektów i etapów zmiany
- Określenie kluczowych momentów w całościowym procesie wolontariatu

- Określenie ról i zadań mentora związanych z tymi kluczowymi doświadczeniami

Zagadnienia

- Zmiana, proces i etapy zmiany
- Wolontariat jako proces zmian(y)
- Role i zadania mentorów

Ćwiczenia

- Rozumienie zmiany
- Kluczowe momenty w wolontariacie
- Role i zadania mentora


Zagadnienia

Życie jest pełne zmian - mniejszych i większych - to jeden nieustający proces zmian. Kiedy spojrzysz retrospektywnie na własne doświadczenia jako wolontariusza lub w ogóle na własne doświadczenia życiowe, zobaczysz bardzo wyraźnie, że jest to proces zmian.

Zamiast zagłębiać się w teorię, wypracujmy ją sami. Przyjrzyjmy się bliżej zmianie i jej etapom.

Ćwiczenie 1: Rozumienie zmiany

Jeśli sięgniesz do literatury, znajdziesz tam wiele opowieści i baśni o zmianie. Oto kilka przykładów, nie tylko ze świata literatury:

- Autobiography in Five Chapters (Portia Nelson, cytowana w: Sogyal Rinpoche, Tibetan Book of Living & Dying) ( goo.gl/apLguD).
- Alicja w Krainie Czarów książka i fragment filmu animowanego Alice in Wonderland – Caterpillar (Pan gąsienica pytający „kim jesteś?”).
- Kto zabrał mój ser?, książka i film animowany (autor Spencer Johnson, 1998).
- Fragment brytyjskiego „Mam Talent”, w którym występuje Susan Boyle.



(Wszystkie klipy wideo można znaleźć na kanale YouTube www.youtube.com lub na playliście YouTube „Stories of change” (goo.gl/EYBUA9).

Miłego czytania/oglądania.

Który fragment podoba ci się najbardziej? Jakie inne opowieści i baśnie na temat zmiany jeszcze znasz?

Wybierz jedno opowiadanie lub baśń, na którym chcesz się skupić. Może powyższe inspiracje nie pasują do twojego wyobrażenia o zmianie i zechcesz pracować z innym przykładem baśni, wiersza, opowieści, opowiadania itd. Wybór należy do ciebie. Nie analizuj swojej historii zmian, raczej staraj się dostrzec własną drogę odzwierciedloną w danym materiale. Wybierz jeden utwór i potraktuj go jako metaforę.

Przyjrzyj się dokładnie wybranej historii i odpowiedz na następujące pytania:

- 1) Czym jest zmiana? Jak byś ją opisał(a)?
- 2) Jakie różne aspekty procesu zmian odkryłaś(-łeś) dzięki lekturze/ obejrzeniu wybranego przez siebie materiału?
- 3) Jakie etapy/fazy zmian możesz określić?

Na podstawie wybranego materiału stworzyłaś(-łeś) własny model zmian i etapów zmian. Jako ćwiczenie uzupełniające możesz:

- 1) Wyszukać w literaturze kilka modeli zmiany.
- 2) Zadać sobie pytanie:
 - Na czym się one głównie koncentrują?
 - Jak owe modele mają się do tego opracowanego przez siebie?
 - Co chciał(a)byś dodać do modelu zmiany opracowanego przez siebie?

W literaturze można znaleźć wiele modeli opisujących przemianę osobistą. Osobiście podoba mi się krzywa Fishera, ponieważ opisuje stany emocjonalne towarzyszące zmianie osobistej (niepokój, szczęście,

strach, poczucie zagrożenia, poczucie winy, złość) oraz reakcje na zmianę (depresja, zaprzeczenie, rozczarowanie, wrogość, stopniowa akceptacja, pójście do przodu). Dzięki temu modelowi łatwiej można określić i rozpoznać oznaki stanów emocjonalnych, jakie mogą towarzyszyć procesowi zmian. (Patrz grafika ilustrująca krzywą Fishera (Fisher's „Process of Transition”) w formacie pdf (<https://goo.gl/JCKwtc>).

Ćwiczenie 2: Kluczowe doświadczenia podczas wolontariatu

Dotychczas przyjrzeliśmy się twojemu rozumieniu zmiany i krzywej Fishera (koncepcja zmiany osobistej).

Opierając się na swoim rozumieniu zmiany i jej etapów, przyjrzyj się teraz cyklowi życia wolontariusza podczas wolontariatu:

- Jakie kluczowe doświadczenia związane ze zmianą można określić w projekcie wolontariatu? Dodatkowo możesz zadać sobie pytanie: Przez jakie procesy zmian przechodzi wolontariusz podczas wolontariatu? Jakim wyzwaniom musi sprostać?
- Przeanalizuj całość kształtu wolontariatu. Zanotuj kluczowe doświadczenia, jakie przychodzą ci na myśl, i stwórz oś czasu, nanosząc na nią wszystkie zmiany, przez jakie przechodzi wolontariusz.

Ćwiczenie 3: Rola i zadania mentora

Możesz porównać swoją listę z poniższym zestawieniem kluczowych momentów, jakie zostały wypracowane przez mentorów uczestniczących w szkoleniu typu blended learning pt. „Meant to be a mentor”.

Przyjrzyj się poszczególnym kluczowym wydarzeniom i odpowiedz sobie:

- Jakie emocje towarzyszą wolontariuszom w takich chwilach? (lub: Jak wolontariusz może się czuć w takiej chwili/sytuacji?)
- Jakie są potrzeby wolontariuszy w takich chwilach? (lub: Czego wolontariusz może potrzebować, aby sprostać takim wyzwaniom i przejść przez proces zmian?)
- I na koniec: Na czym polegają moje zadania i moja rola jako mentora?

Wpisz swoje pomysły w tabeli ↓

Kluczowe doświadczenia wolontariusza				
Etapy	Kluczowe momenty	Emocje	Potrzeby	Zadania/rola mentora
I. Przed wyjazdem	„Narodziny” wolontariatu (powstanie pomysłu o uczestnictwie w wolontariacie)			
	Decyzja i pozytywne rozpatrzenie zgłoszenia			
	Przygotowania i pożegnania			
II. Przyjazd	Przyjazd i pierwsze wrażenia			
	Kryzys przejściowy (szok kulturowy)			
	Rosnąca niezależność			
III. Etap pośredni	Ewaluacja śródkresowa			
	Rozwijanie pełnego potencjału			
	Zmiana roli odgrywanej w organizacji			
	Myślenie o przyszłości			
IV. Zakończenie	Podsumowanie i zamknięcie			
	Wydarzenie końcowe (inicjatywa, projekt)			
	Refleksja i ewaluacja			
	Planowanie przyszłości			
	Wyjazd i pożegnania			
V. Po wolontariacie	Dalsze działania po wolontariacie			
	Kryzys przejściowy (szok związany z powrotem)			
	Powrót lub nowy początek			
VI. W dowolnym czasie	Nieoczekiwane zdarzenia			

Refleksja

Na koniec pozostaje jeszcze jedna kwestia do przemyślenia: Czy i w jakim stopniu analiza zmian i etapów zmian z jednej strony oraz kluczowych doświadczeń wolontariuszy z drugiej zmienia twoje postrzeganie swojej roli jako mentora?

Zrób notatki i podziel się przemyśleniami ze społecznością M2beaM na Facebooku! [IMG „QR Code - M2beaM Community for Mentors” (bit.ly/2unWesi)!]



Miejsce na NOTATKI

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

► Materiały

- *A conversation on managing change*
(Michael Kimmig i Eliza Zadużna, 2012).

- *Autobiography in Five Chapters*
(Portia Nelson, cytowana w: Sogyal Rinpoche, *Tibetan Book of Living & Dying*)

- Fisher's process of personal change*
(www.Businessballs.com, 2015).

- Fisher's "Process of Transition" diagram
(John M. Fisher, 1999/2012).

- Stories of Change - playlista YouTube.

„Delikatna równowaga w byciu mentorem dla kogoś sprowadza się do tego, żeby nie kreować kogoś według swoich wyobrażeń, ale dać tej osobie szansę, żeby sama się wykreowała”.

Steven Spielberg

Po określeniu, czym jest wolontariat, i głębszym zrozumieniu zmian, jakie zachodzą podczas udziału w wolontariacie, zatrzymajmy się na chwilę i postarajmy się wyjaśnić i zdefiniować rolę mentora.

„Mentor to osoba, która może pomóc wolontariuszowi zastanowić się nad osobistymi doświadczeniami i dzięki temu procesowi refleksji pomóc tej osobie znaleźć swoją ścieżkę w procesie zmiany, jeśli tego właśnie chce wolontariusz. Mentor czuwa również nad takimi procesami jak akulturacja, szok kulturowy, proces uczenia się podczas wolontariatu i potrafi zareagować w momentach kiedy taka potrzeba jest odczuwana przez wolontariusza czy też gdy sam zauważy, że wolontariusz tego potrzebuje. Mentor może być również otwarty na spotkania z wolontariuszem nie tylko w celach refleksji o tym, co się dzieje, ale także, aby nawiązać przyjacielskie stosunki i zbudować relację opartą na zaufaniu”.

Mentor biorący udział w M2beaM BTC 2014-2015

Jak wyglądałaby TWOJA definicja mentora dla wolontariuszy?

Definicja ogólna poprowadziłaby nas w złym kierunku. Proponowane ćwiczenie ma na celu zmobilizowanie cię do uzgodnienia tego razem z wolontariuszem w formie porozumienia lub kontraktu.

Cele

- Wyjaśnienie i zdefiniowanie roli mentora
- Sporządzenie kontraktu z wolontariuszem

Zagadnienia

- Rola mentora
- Wytyczne dla kontraktu

Ćwiczenia

- Sporządzanie kontraktu z wolontariuszem

Moja rola jako mentora

Jednym z najczęściej zadawanych przez mentorów pytań jest pytanie o to, na czym polega ich rola:

- Kim właściwie jest mentor? Czym mentor się zajmuje?
- Jaka jest rola i zadania mentora?



„Mentor jest jednocześnie przyjacielem i profesjonalistą”.



„Mentor jest przyjacielem w obcym kraju”.



„Mentor towarzyszy wolontariuszowi i jednocześnie potrafi też uczyć się od niego”.



„Mentor to mądry i zaufany doradca lub nauczyciel, ktoś, kto cię wspiera”.



„...rozwiązuje problemy, zarządza kryzysami, jest punktem informacyjnym i przyjacielem wolontariusza”.

Źródło: Mentorzy biorący udział w M2beaM BTC 2014–2015

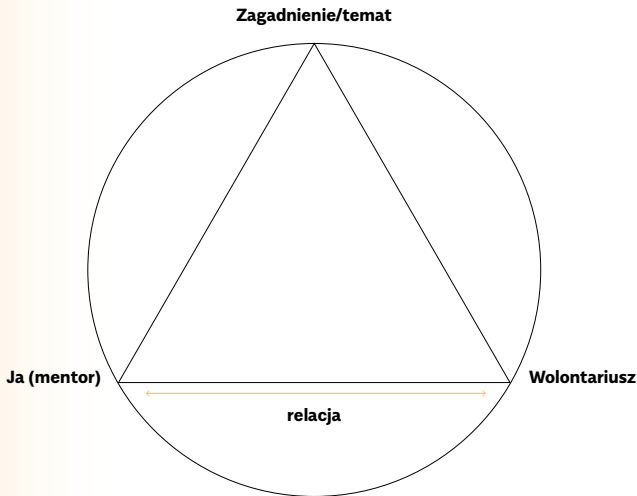
Jest to podchwytliwe pytanie nie tylko dla mentorów, którzy dopiero rozpoczynają swoją przygodę z wolontariatem, lecz także dla tych, którzy wspierali wiele roczników wolontariuszy. Rola mentora w dużej mierze

zależy od realiów projektu, kontekstu organizacyjnego (organizacji goszczącej i/lub koordynującej, tego, czy mentor jest członkiem organizacji lub nie itd.) i, wreszcie, od samego wolontariusza. Rola mentora jest nieustannie definiowana i uzgadniana z każdym wolontariuszem dla każdego projektu i każdej organizacji.

Jak to zrobić? W jaki sposób kształtować relacje z wolontariuszem?

Analizując relację mentor–wolontariusz, można określić cztery główne elementy, które mają na nią wpływ: mentor, wolontariusz, temat i kontekst.

RELACJA POMIĘDZY MENTOREM A WOLONTARIUSZEM



Źródło: *Theme-centered Interaction - Interakcja skupiona na temacie*, dostosowana do potrzeb konsultacji i mentoringu 1:1

Przyjrzyjmy się im po kolei:

Mentor

- motywacja,
- socjalizacja,
- doświadczenie (w charakterze wolontariusza),
- potrzeby i zainteresowania,
- doświadczenie i kompetencje zawodowe (znajomość języków, umiejętności komunikacyjne, kompetencja międzykulturowa, umiejętności rozwiązywania problemów, mentoring itp.)

Wolontariusz

- motywacja,
- socjalizacja,
- doświadczenie,
- potrzeby i zainteresowania,
- kompetencje (znajomość języków, umiejętności komunikacyjne, kompetencja międzykulturowa, umiejętności współpracy i rozwiązywania problemów itp.).

Zagadnienie/temat

- budowanie relacji opartej na zaufaniu,
- dzielenie się doświadczeniami i analizowanie ich,
- proces akulturacji,
- uczenie się i rozwój osobisty,
- rozwiązywanie problemów, rozwiązywania konfliktów i/lub zarządzanie kryzysem.

Kontekst

- miejsce spotkania (w biurze, podczas spaceru, w kawiarni itd.),
- kontekst organizacyjny (obszary pracy, wielkość organizacji, doświadczenie i kompetencje personelu w pracy z wolontariuszami, miejsce mentora w/poza organizacją itd.),
- społeczność lokalna (profil grupy docelowej organizacji, potrzeby członków społeczności itd.),
- program wolontariatu (wytyczne dla programu, specyfika kraju, struktury wsparcia itd.),

→ wpływ globalny (zwłaszcza sytuacja gospodarcza i polityczna w kraju pochodzenia wolontariuszy).

Jeżeli miał(a)byś przedstawić swoją sytuację na tym wykresie, jak wyglądałby twój trójkąt w okręgu?

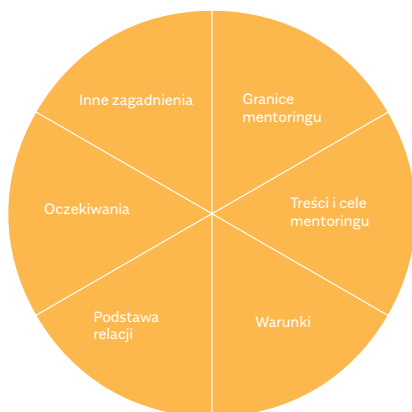
Kontrakt pomiędzy mentorem a wolontariuszem

Na tzw. kontrakt składa się sprecyzowanie wzajemnych oczekiwań, ustalenie zasad współpracy i zdefiniowanie, czym jest mentoring.

Czym jest kontrakt w kontekście mentoringu w ramach wolontariatu? Na pierwszy rzut oka może się wydawać, że jest to formalna procedura, ale zdecydowanie tak nie jest. Jest to raczej ustne porozumienie pomiędzy tobą a wolontariuszem. Zachęcamy do traktowania kontraktu jako procesu, który pomoże w omówieniu ważnych kwestii dotyczących współpracy i który nada też pewną strukturę twojemu podejściu.

Kontrakt – obszary tematyczne

KONTRAKT — OBSZARY TEMATYCZNE



Granice mentoringu – ustalenie „ogólnego zasięgu” relacji – na których obszarach wolontariatu będziemy się koncentrować?

- Które obszary życia wolontariusza zostaną uwzględnione w naszym procesie?
- Które obszary życia wolontariusza nie zostaną uwzględnione w naszym procesie?

Treści i cele mentoringu – konkretne cele nauki i rozwoju, nad którymi będziemy pracować

- Jaki jest cel naszej relacji mentorskiej?
- Jakie są główne cele w ramach tego procesu?
- Na jakich pytaniach/zagadnieniach się skupimy?
- Skąd będzie wiadomo, że cele mentoringu zostały osiągnięte?

Warunki – sposób współpracy

- Jak często będziemy się spotykać? Kiedy i gdzie będziemy się spotykać? Jak długo będą trwały spotkania?
- Kto będzie odpowiedzialny za planowanie naszych spotkań?
- W jaki sposób możemy odwołać spotkanie?
- W jakim stopniu formalne/zorganizowane powinny być te spotkania?
- W jaki sposób możemy się komunikować pomiędzy spotkaniami?

Podstawa relacji – zasady, na których będzie opierać się współpraca

- Poufność - co musi pozostać tylko między nami? Jakie informacje mogą być przekazywane organizacji/ innym osobom?
- Otwartość i szczerłość – w jaki sposób możemy wzbudzić wzajemne zaufanie, abyśmy mogli otwarcie i szczerze rozmawiać ze sobą?

Oczekiwania – czego oczekujemy od procesu i od siebie nawzajem

- Jakie są oczekiwania wolontariusza wobec mentora?
- Jakie są oczekiwania mentora wobec wolontariusza?
- Jakiego rodzaju pomocy wolontariusz oczekuje od mentora?
- Jaka będzie rola mentora w tym procesie?
- Jakie doświadczenia związane ze wsparciem procesu uczenia się ma wolontariusz?

Inne zagadnienia

- Czy są inne aspekty/ kwestie, które trzeba omówić?

Źródło: Materiały z M2beaM BTC 2014-2015

Ćwiczenie: Kontrakt z wolontariuszem

Punkt wyjścia dla każdego może być bardzo różny. W zależności od tego, na jakim etapie procesu wolontariatu właśnie jesteś, ćwiczenie to może wyglądać zgoła odmiennie.

Może dopiero rozpoczęłaś(-ąłeś) proces mentorski i to ćwiczenie wpada ci w ręce akurat w idealnym momencie – bierz się więc do pracy,

- albo jesteś gdzieś w środku procesu, który trwa już kilka miesięcy, i jest to raczej okazja, żeby odświeżyć i odnowić kontrakt,
- a może jeszcze w ogóle nie zaczęłaś/zacząłeś (twój wolontariusz przyjedzie za kilka tygodni) – w takim przypadku możesz potraktować to ćwiczenie jako przygotowanie.

Teraz twoja kolej: Jakiego rodzaju kontrakt zamierzasz zawrzeć z wolontariuszem?

- 1) Przeczytaj wytyczne dotyczące kontraktu z wolontariuszem i zdecyduj: O czym będziecie rozmawiać? Na których obszarach chciał(a)byś się skupić? Które pytania chciał(a)byś zadać?
- 2) Przygotuj scenariusz rozmowy.
- 3) Spotkaj się z wolontariuszem i sporządźcie kontrakt.

Refleksja

Oto kilka pytań do przemyślenia po tym procesie:

- Jak wyglądały twoje przygotowania? Jak wyglądał twój scenariusz?
- Jak poszło? Jaka była reakcja wolontariusza?
- Co zrobił(a)byś inaczej następnym razem?
- Jaki wpływ na waszą relację mentor–wolontariusz miała umowa?
- Jak obecnie postrzegasz swoją rolę jako mentora?



Nie zapomnij udostępnić scenariusz i podzielić się wrażeniami oraz efektami ze społecznością M2beaM na Facebooku!
(bit.ly/2unWesi)!

Miejsce na NOTATKI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

► **Materiały**

📄 *Guidelines for mentoring contract with EVS volunteer* (autorzy: Monika Kėžaitė-Jakniūnienė i Michael Kimmig, 2015).

Spotkania CLEAR



„Kot-Dziwak: Dokąd idziesz?

Alicja: Czy nie mógłby pan mnie poinformować, dokąd powinnam pójść?

Kot-Dziwak: To zależy w dużej mierze od tego, dokąd pragnęłabyś pójść.

Alicja: Właściwie wszystko mi jedno.

Kot-Dziwak: W takim razie wszystko jedno, którądy pójdziesz”.

Lewis Carroll, *Alicja w Krainie Czarów*

Jak wygląda spotkanie mentora i wolontariusza?

Czy spotkania mają ustalony porządek?

Jakich umiejętności związanych z prowadzeniem spotkania potrzebujesz jako mentor?

Łatwo się pogubić podczas spotkania, jeśli przeskakuje się z tematu na temat, gdy brak jest wyraźnego celu i kierunku, a spotkanie kończy się bez wyznaczenia dalszych zadań dla wolontariusza.

Dostępne są różne techniki zapewniające jasną strukturę spotkania i zapobiegające pogubieniu się. Model CLEAR opracowany do celów prowadzenia sesji coachingowej jest dobrą opcją do wypróbowania na początek. Model ten jest łatwy do zastosowania i pomoże wolontariuszowi i tobie skoncentrować się i efektywnie wykorzystać czas spotkania.

Cele

- Rozwijanie umiejętności słuchania
- Opracowanie scenariusza ustrukturyzowanej rozmowy z wolontariuszem
- Rozpoczęcie zbierania pytań na spotkania pomiędzy mentorem a wolontariuszem

Zagadnienia

- Pytania
- Model CLEAR

Ćwiczenia

- Różne sposoby/poziomy intensywności słuchania
- Opracowywanie scenariusza CLEAR

Model CLEAR

CLEAR jest akronimem pochodzącym od angielskich słów **C**ontracting, **L**istening, **E**xploring, **A**ction i **R**eview.

Autorzy modelu CLEAR, Peter Hawkins i Nick Smith, opisują go jako model „systemowej i transformacyjnej sesji coachingowej”, który wspiera dorosłych w procesie uczenia się i transformacji (Hawkins, Smith, 2006, s. 28). Model CLEAR nadaje spotkaniu pewną strukturę i obejmuje zestaw pytań skłaniających wolontariusza do refleksji nad własną pracą, co ma prowadzić do wartościowych spostrzeżeń i wypracowania planu włączenia nowych elementów do pracy w ramach wolontariatu.

CLEAR obejmuje pięć etapów spotkania i są to:

- **C**ontracting – kontrakt
- **L**istening – słuchanie
- **E**xploring – dopytywanie
- **A**ction – działanie
- **R**eview – podsumowanie

Kontrakt

Uzgadnianie umowy następuje na początku spotkania, kiedy to decydujecie, na jakich zagadnieniach się skupić, określicie oczekiwane rezultaty oraz ustalacie lub przywołujecie (z poprzedniego kontraktu) podstawowe zasady.

Koncepcja umowy została wprowadzona już w poprzednim rozdziale. Także każde spotkanie powinno rozpocząć się od zawarcia kontraktu dotyczącego zakresu spotkania i spodziewanych rezultatów, jak wymiana opinii, rozwiązanie problemu, uzyskanie porady, bycie wysłuchanym/ usłyszanym, podsumowanie postępów wolontariusza w uczeniu się itd.

Wybór właściwego zagadnienia ma duże znaczenie i może zająć trochę czasu. Opcjonalnie możecie nawiązać do tematu omawianego podczas poprzedniego spotkania i go kontynuować lub zacząć zupełnie nowy temat – coś, co jest tu i teraz ważne dla wolontariusza.

Przykłady dobrych pytań wprowadzających:

- O czym chciał(a)byś porozmawiać?
- Co chciał(a)byś, żeby się dziś wydarzyło?
- Z jakimi ważnymi sprawami się teraz borykasz?

Pytania ułatwiające określenie oczekiwanych rezultatów:

- Co chciał(a)byś osiągnąć przed końcem dzisiejszego spotkania?
- Jakich rezultatów spodziewasz się po naszym spotkaniu?
- Jaki efekt naszego spotkania chciał(a)byś uzyskać?
- Co chciał(a)byś wynieść z naszego dzisiejszego spotkania?
- Co się powinno wydarzyć podczas tego spotkania, żebyś na koniec powiedział(a), „warto było tu dzisiaj przyjść”?

Ustalenie przedmiotu (tematu) spotkania i jego oczekiwanych rezultatów pomaga też wyraźniej zobaczyć, czego wolontariusz oczekuje od ciebie jako mentora: wysłuchania, zachęcenia, pomocy w rozwiązaniu problemu, udzielenia informacji zwrotnej itd. Najprostszym sposobem jest zadanie pytania: W czym mogę ci pomóc? – Nie obawiaj się! Wolontariusze zazwyczaj nie oczekują cudów.

Słuchanie

Słuchanie oznacza tu umiejętność aktywnego słuchania, dzięki której zachęcisz wolontariusza do wglądu w siebie i pogłębienia rozumienia zachodzących procesów.

W tym miejscu wolontariusz wyjaśnia własnymi słowami, na czym polega problem i jak się z tym czuje. Ty natomiast, słuchając, skupiasz się nie tylko na treści opowieści, lecz także na uczuciach, motywach i motywacji, jakie kierowały wolontariuszem.

Zawsze dobrze jest słuchać uważnie i odkrywać mocne strony i zasoby, jakie są ukryte w opowieści. Nie od razu, lecz po jakimś czasie, jeśli wolontariusz będzie doświadczać trudności w sytuacji konfliktu lub kryzysu, możesz mu „przypomnieć” o posiadanych silnych stronach i możliwości aktywowania określonych zasobów, dzięki którym będzie mógł rozwiązać problem, pokonać trudności czy wyzwania i zarządzać nimi.

Pytania przydatne na tym etapie mają na celu upewnienie się, że rozumiesz sytuację oraz że na światło dzienne wyszły wszystkie istotne informacje.

- Jak teraz wygląda sytuacja? (Fakty!)
- Co się wydarzyło? Jak myślisz, dlaczego to się stało?
- Jak inni zareagowali?
- Jak się z tym czujesz?
- Jak myślisz, jak inni się z tym czują?

Nie ma tu potrzeby wymyślania wielu pytań, chodzi o znalezienie sposobów na dotarcie do głębszych pokładów opowieści wolontariusza i poszerzenie jego perspektywy, np.: Możesz mi powiedzieć więcej na ten temat? Czy możesz opisać sytuację? Czy możesz podać mi przykład?

Dopytywanie

Dopytywanie ma na celu wspieranie wolontariusza w dążeniu do zrozumienia kontekstu problemu i przemyśleniu możliwych przyszłych działań, żeby rozwiązać dany problem.

Dopytywanie może zmierzać w różnych kierunkach: może prowadzić do bardziej wnikliwej analizy umożliwiającej lepsze zrozumienie sytuacji, przedstawiać inne, alternatywne perspektywy, z których sytuacja wygląda inaczej, lub określić wizję oczekiwaną przyszłości, gdy problem jest już rozwiązany.

Osobiście polecałbym unikać zagłębiania się w problem i raczej skupić się na szukaniu rozwiązań. Aby to osiągnąć, należy ustalić z wolontariuszem, co chciałby osiągnąć/ jakie rozwiązanie chciałby znaleźć oraz przyjrzeć się, jakie kroki może podjąć, aby zbliżyć się do rozwiązania problemu.

Pomocne mogą się okazać następujące pytania:

- Co chcesz osiągnąć?
- Jaka będzie wyglądała sytuacja, gdy problem zostanie rozwiązany?
- Jakie kroki możesz podjąć, aby osiągnąć zamierzony cel?
- Jakie są największe wyzwania związane z osiągnięciem celu? Jak sobie z nimi poradzisz?

Działanie

Działanie koncentruje się na podjęciu decyzji odnośnie do konkretnego kierunku, jaki należy wybrać, aby przybliżyć się do rozwiązania problemu/znalezienia wyjścia z sytuacji, na określeniu kolejnych kroków, jakie należy podjąć, jak również na wskazaniu mocnych stron i zasobów, które wolontariusz może wykorzystać w tym procesie.

Etap ten koncentruje się na działaniach/krokach, jakie wolontariusz podejmie po zakończonym spotkaniu w celu zbliżenia się do oczekiwanego rozwiązania. Działania powinny być określone tak szczegółowo, jak to możliwe. Możesz pomóc wolontariuszowi w określeniu kroków i/lub potwierdzeniu działań, jakie powinien podjąć.

Nie chodzi tu o opracowanie całościowego planu działania (jak się to dzieje w przypadku zarządzania projektem), lecz o nakreślenie pierwszych kroków, jakie wolontariusz może podjąć, żeby przybliżyć się do rozwiązania problemu. Nawet małe zmiany prowadzą do większych. Lepiej umówić się zawczasu na kolejne spotkanie i sprawdzić postępy, niż przeciążać wolontariusza zbyt wieloma działaniami i zadaniami, ryzykując, że żadne z nich nie zostanie wprowadzone w życie.

Możesz zadać jedno z poniższych pytań:

- Co zamierzasz zrobić? (Kiedy? Jak?)
- Jakie są pierwsze trzy rzeczy, które zrobisz po naszym spotkaniu?
- Co (dokładnie) zamierzasz powiedzieć X?

Pomocne może być także określenie zasobów:

- Jakie zasoby i/lub doświadczenia, które już masz, mogą pomóc ci to osiągnąć?
- Jakiego rodzaju wsparcia (od mentora? od innych?) potrzebujesz, aby zrealizować swój cel?
- Kto (jeszcze) mógłby pomóc ci w osiągnięciu tego celu?

Podsumowanie

Podsumowanie to czas na wzmocnienie i informacje zwrotne na temat przebiegu sesji, po którym następuje zakończenie spotkania.

To jest ten moment, kiedy możesz zachęcić wolontariusza do podjęcia planowanego rozwiązania, a nawet umocnić wolontariusza przez podkreślenie jej/jego mocnych stron i zasobów, które będą pomocne w osiągnięciu zamierzonego celu.

Jednocześnie warto, dla dobra przyszłych spotkań, dokonać podsumowania odbytego spotkania i określić elementy, które były pomocne. Pytania, jakie można zadać na tym etapie:

- Czy udało nam się osiągnąć to, co na dzisiaj zaplanowaliśmy?
- Jakie masz odczucia na temat przebiegu spotkania?
- W jaki sposób było ono pomocne? Co ci dało nasze spotkanie?
- Co dziś było dla ciebie najbardziej pomocne?

Ćwiczenia

Ścisłe powiązane z mentorskimi spotkaniami CLEAR są umiejętności mentora w zakresie CLEAR, które należy rozwijać. Tak więc, zanim opracujesz własny scenariusz spotkania z zastosowaniem metody CLEAR, poniżej znajdziesz pomysł na to, jak rozwijać umiejętność słuchania.

Ćwiczenie 1: Różne sposoby/poziomy intensywności słuchania

Wyobraź sobie, że słuchasz drugiej osoby na różne sposoby i raz poświęcasz jej 20%, innym razem 80% lub nawet 140% swojej uwagi. W jaki sposób to robisz? Jaki ma to wpływ na osobę, której słuchasz?

Najlepiej będzie, jeśli wypróbujesz to z partnerem. Wybierzcie temat, na który twój partner może mówić przez dłuższy czas. Przez pierwsze 3 minuty słuchaj partnera, poświęcając mu 20% uwagi, przez kolejne 3 minuty 80% uwagi, a ostatnie 3 minuty 140% uwagi.

Refleksja

Pytania do mówiącego:

- Jakie różnice zauważyłaś(-łeś) w tych trzech różnych sytuacjach?
- Jaki miało to wpływ na twoją relację ze słuchaczem?

Pytania do słuchacza:

- W której sytuacji czułaś(-łeś) się najbardziej komfortowo?
- Jakie były różnice w twoim zachowaniu w tych sytuacjach?

Ćwiczenie 2: Opracowanie scenariusza CLEAR

Scenariusz pomaga nadać strukturę spotkaniu z wolontariuszem oraz zapewnić, że obie strony osiągną pożądane rezultaty i zakończycie spotkanie zadowoleni i z poczuciem mocy.


Teraz nadszedł czas, aby opracować i wypróbować własny scenariusz następnego spotkania z wolontariuszem.

- Wróć do modelu CLEAR. Wybierz pytania, które najbardziej ci odpowiadają i których zechcesz użyć podczas kolejnego spotkania z wolontariuszem. Opracuj scenariusz kolejnego spotkania.
- Spotkaj się z wolontariuszem i skorzystaj ze scenariusza.

Refleksja

Podsumujmy ostatnie ćwiczenie:

- Jak wyglądały twoje przygotowania? Jak wyglądał twój scenariusz?
- Co się sprawdziło?
- Co zrobił(a)byś inaczej następnym razem?

Jeśli chcesz, podziel się swoimi doświadczeniami ze społecznością M2beaM na Facebooku ( bit.ly/2unWesi).

Miejsce na NOTATKI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

► Materiały

🕒 *CLEAR model ... or how not to get lost in supporting volunteer's learning* (autor Monika Kėžaitė-Jakniūnienė).

🕒 *One to one. Supporting learning face to face* (autor Monika Kėžaitė-Jakniūnienė i Mark Taylor, 2015).

Model GROW – Badanie możliwości, podejmowanie działań



„Kiedy się rozwijamy, zawsze wychodzimy poza strefę komfortu”.

John C. Maxwell

Model CLEAR może nie mieć zastosowania do wszystkich sytuacji i każdego wolontariusza. Często wolontariusze (oraz mentorzy) stają wobec wyzwań, które wymagają oceny bieżącej sytuacji oraz podjęcia decyzji co do kierunku, w jakim należy pójść, i kroków, jakie należy podjąć, żeby pójść dalej.

Z pomocą może przyjść wtedy model GROW, który oferuje łatwe do zastosowania ramy i zestaw pytań umożliwiających wolontariuszowi znalezienie rozwiązań dla swoich problemów i wyzwań.

Cele

- Rozwijanie umiejętności słuchania
- Rozwijanie umiejętności prowadzenia rozmowy w ramach mentoringu
- Opracowanie scenariusza ustrukturyzowanej rozmowy z wolontariuszem
- Zbieranie pytań do zadania podczas spotkań mentora z wolontariuszem

Zagadnienia

- Pytania
- Nastawienie
- Model GROW

Ćwiczenia

- Słuchanie z różnym nastawieniem
- Zastosowanie modelu GROW w praktyce
- Rozmowa z zastosowaniem modelu GROW

Model GROW

M–odel GROW pomaga nadać strukturę rozmowom mentorskim z wolontariuszami. Model został pierwotnie opracowany przez Grahama

Alexandra (w połowie lat osiemdziesiątych), a popularność zyskał dzięki publikacji Johna Elliotta Whitmore'a *Coaching for Performance*, wydanej w 1992 roku.

GROW jest akronimem, na który składają się następujące po sobie hasła w języku angielskim (i ich polskie odpowiedniki w luźnym tłumaczeniu, z zachowaniem kolejności pierwszych liter):

- **g**oal – **g**łówny cel,
- **r**eality – **r**zeczywistość (bieżąca),
- **o**ptions – **o**pcje,
- **w**ill (lub **w**ay forward) – **w**ola, dalsza droga.

Model proponuje czteroetapowy proces, który umożliwia wspieranie wolontariuszy w wyznaczaniu celów i badaniu możliwości usprawnienia realizowanego przez nich projektu oraz w planowaniu i realizacji celów związanych z uczeniem się. Krótko mówiąc, model ten może wspomóc rozwój osobisty wolontariuszy w różnych obszarach.

Jeśli porównać rozwój osobisty do podróży, to model GROW jest jej planowaniem. Najpierw musisz zdecydować, dokąd chcesz dotrzeć (główny cel). W kolejnym kroku trzeba ustalić, gdzie jesteś obecnie (bieżąca rzeczywistość), zanim zaczniesz eksplorowanie różnych ścieżek prowadzących do celu (opcje). Wreszcie musisz zebrać siły i zasoby, aby wyruszyć w podróż i przygotować się na przeszkody, na jakie możesz natrafić po drodze (wola/dalsza droga).

Rola mentora

Model GROW wspiera uczenie się poprzez doświadczenie: refleksję nad doświadczeniami, formułowanie spostrzeżeń, badanie możliwości, dokonywanie wyborów oraz podejmowanie działania.

Wolontariusz sam proaktywnie definiuje problemy i generuje pomysły na ich rozwiązanie. Jest ekspertem w swojej podróży i sam jest odpowiedzialny za podejmowanie decyzji i kolejnych kroków.

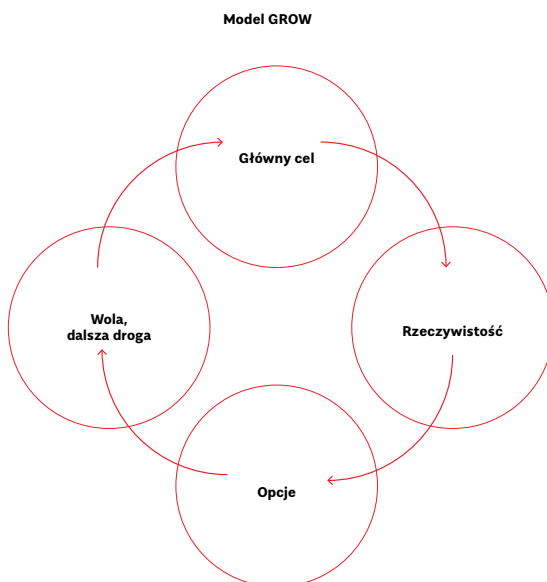
Twoja rola jako mentora polega na wspieraniu wolontariusza w dokonywaniu najlepszych wyborów i podejmowaniu najbardziej skutecznych kroków. Nie musisz być ekspertem. Twoim zadaniem jest przeprowadzenie wolontariusza przez cztery etapy procesu i zadawanie pytań.

Niezwykle ważne jest, żeby wolontariusz samodzielnie wyciągał wnioski, dlatego musisz unikać udzielania porad i sugerowania czegokolwiek. Z drugiej strony możesz zostać zapytana(-ny) wprost, co myślisz, i wtedy musisz udzielić odpowiedzi na miarę doświadczonego podróżnika. Niemniej jednak, niezależnie od stopnia twojego aktywnego zaangażowania, to wolontariusz jest odpowiedzialny za swój rozwój.

Struktura ramowa modelu GROW

Zadawanie pytań jest kluczem do sukcesu w stosowaniu modelu GROW. Model ten obejmuje cztery etapy, przez jakie należy przejść podczas spotkania:

- Krok 1. Określenie celu
- Krok 2. Analiza rzeczywistości
- Krok 3. Zbadanie opcji
- Krok 4. Określenie planu działania



Źródło: na podstawie Grant 2011

Przyjrzyjmy się im po kolei:

Krok 1. Określenie celu

Na tym etapie definiuje się cele, jakie wolontariusz chce osiągnąć: mogą to być cele związane z uczeniem się, rozwojem, znalezieniem rozwiązania dla problemu, podjęciem decyzji, lecz również cele związane z sesją mentorską.

Celem, w kontekście naszej podróży, jest miejsce, w którym wolontariusz chce się znaleźć. Powinien on być zdefiniowany w taki sposób, by był łatwo zrozumiały. Powinien stanowić wyzwanie, lecz jednocześnie powinien być możliwy do osiągnięcia. Jeżeli główny cel wydaje się zbyt wymagający, można go podzielić na kilka pomniejszych.

Aby sformułować jasny cel, można się posłużyć akronimem SMART, pochodzącym od angielskich słów:

- **Specific** – konkretny,
- **Measurable** – mierzalny,
- **Achievable** – możliwy do osiągnięcia,
- **Relevant** – odpowiedni, użyteczny,
- **Time specific** – określony w czasie.

Na tym etapie warto zadawać pytania typu:

- Na którym obszarze/ których obszarach kompetencji chciał(a)byś się skupić?
- Co chciał(a)byś osiągnąć w perspektywie długoterminowej i krótkoterminowej?
- Jak to sobie wyobrażasz?
- Skąd będziesz wiedzieć, że cel... został osiągnięty?
- Co będzie funkcjonowało lepiej niż teraz?
- Jakie będą twoje cele pośrednie/pierwsze kroki, jakie podejmiesz?
- Czy działania te są wystarczającym wyzwaniem?

Jako mentor musisz sam(a) ten cel wyraźnie zobaczyć, jakbyś oglądał(a) film. Jeśli tak nie jest, zadawaj więcej pytań.

Krok 2. Analiza rzeczywistości

Na tym etapie pomagasz wolontariuszowi określić, gdzie jest obecnie w odniesieniu do obranego celu.

Wolontariusz może opisać obecną sytuację: co się dzieje, jak się czuje, jakie ma problemy, na czym polegają wyzwania, jak postrzega tę sytuację, jej kontekst i znaczenie itd.

To może zająć trochę czasu, ale nie ma się co spieszyć. Pozwól wolontariuszowi pomyśleć i zająrzeć w siebie. Spróbuj słuchać aktywnie.

Możesz wskazać na umiejętności, wiedzę i zasoby, które wolontariusz posiada i może wykorzystać do osiągnięcia celu.

Pomocne na tym etapie pytania to:

- Jak teraz wygląda sytuacja? (Spróbuj skupić się na faktach!)
- Co działa? Co się nie sprawdza?
- W jakich sytuacjach ta kompetencja była potrzebna?
- Czy możesz mi opowiedzieć o swoich największych dotychczasowych osiągnięciach w tej dziedzinie?
- Co ci to mówi o twoich mocnych stronach?
- Które z twoich mocnych stron mogą pomóc ci w osiągnięciu celu?
- Jakie widzisz największe zewnętrzne (lub osobiste) wyzwania dla dalszego rozwijania tej kompetencji?

Krok 3. Zbadanie opcji

Po przyjrzeniu się sytuacji tu i teraz, kiedy obie strony mają jasny obraz realiów, czas przyjrzeć się możliwym rozwiązaniom, tj. wszystkim możliwym opcjom osiągnięcia celu przez wolontariusza.

Pomóż wolontariuszowi w procesie (burzy mózgu) znalezienia tylu dobrych opcji, ile tylko możliwe. Niech sam przedstawi własne sugestie i pozwól, żeby to przede wszystkim wolontariusz mówił. Spróbuj zadawać pytania zaczynające się od „przypuśćmy, że...” lub „jeśli...”, aby pomóc wolontariuszowi uniknąć cenzury racjonalnego umysłu i wyzwolić bardziej kreatywne pomysły. Następnie przyjrzyjcie się i omówcie różne opcje. Pomóż wolontariuszowi w wyborze tych, które uzna za najlepsze. Postaraj się naprowadzić wolontariusza na właściwy tor bez podejmowania decyzji za niego.

Może warto będzie wyjaśnić, co powstrzymuje wolontariusza przed podążaniem w kierunku celu. Przeszkody mogą być natury wewnętrznej,

mogą być spowodowane przez innych ludzi czy też wynikać z braku zasobów (czasu, pieniędzy, umiejętności, informacji lub wsparcia). Możecie spisać każdą przeszkodę osobno, a następnie znaleźć kilka sposobów, jak można ją obejść, może to być tymczasowe rozwiązanie, nabycie konkretnych umiejętności, jak sobie poradzić z określonymi trudnościami, znalezienie sposobów na aktywowanie zasobów itd.

Typowe pytania, jakie możesz zadać, żeby zgłębić możliwości, to:

- Jakie preferujesz sposoby działania?
- Jakie działania możesz podjąć, aby osiągnąć założony cel?
- Jakie jeszcze alternatywne rozwiązania przychodzą ci do głowy?
- Co by się stało, gdybyś miał(a) więcej... energii/ pewności siebie/ pieniędzy/czasu?
- Jeśli miał(a)byś zacząć wszystko od nowa, co byś zrobił(a)?
- Jeżeli istniejące ograniczenia zostałyby wyeliminowane, co byś zrobił(a)?
- Jakiego rodzaju wsparcia – ode mnie i od innych – potrzebował(a) byś, żeby to zrobić?
- Kto może ci pomóc?

Krok 4. Określenie planu działania

Coachowie pracują ze słuchaczami w celu określenia konkretnych kroków i przeszkód, sporządzenia planu działania oraz sprawdzenia poziomu zaangażowania.

Jest to ostatni etap modelu GROW, gdzie wszystko sprowadza się do kwestii zaangażowania i podjęcia działania.

Po wyznaczeniu celu, zbadaniu bieżącej sytuacji i dostępnych opcji wolontariusz będzie miał już pomysł, jak osiągnąć zamierzony cel. Teraz jest czas, by wyruszyć w drogę i zdecydować o dalszych krokach: co należy zrobić, kiedy i jak. Na tapecie znajdzie się każda z wybranych opcji po kolei, a działania będą określane konkretnie w odniesieniu do tej opcji. Sprawdź, jakiego wsparcia wolontariusz potrzebuje, i zaoferuj swoją pomoc, jeśli będzie potrzebna.

Na koniec trzeba jeszcze potwierdzić wolę działania.

Pytania, jakie mogą się przydać na tym etapie:

- Jakie kroki/działania zamierzasz podjąć?

- Jakie trudności przewidujesz w związku z poszczególnymi krokami?
- Co możesz zrobić, aby ograniczyć/wyeliminować te trudności?
- Kto musi wiedzieć o twoich planach?
- Na skali od 1 do 10 jak silna jest twoja motywacja do podjęcia tych działań?
- Co sprawia, że wynik jest mniejszy niż 10? Co możesz zrobić, aby zwiększyć swoją motywację?

Kolejne spotkania

Każda podróż wiąże się z wieloma niespodziankami i wyzwaniem, które wymuszają zmianę celów i nieustanne przededefiniowanie i dostosowywanie swoich działań.

Z tego powodu Anthony Grant (2011) dodał dwa kolejne kroki w tej podróży i rozwinął model GROW w RE-GROW. Nowy model podkreśla znaczenie refleksji nad procesem i osiągnięciami (ang. *review and evaluate* – zrewiduj i oceń).

Po ustaleniu podczas pierwszego spotkania z zastosowaniem modelu GROW działań, jakie wolontariusz ma podjąć, kolejne spotkanie można rozpocząć od przeglądu procesu i rezultatów podjętych działań.

Aby ułatwić refleksję nad tym, co się wydarzyło, możesz zadać następujące pytania:

- Co się wydarzyło od naszego ostatniego spotkania?
- Co zrobiłaś(-eś) w tym czasie? Jakie kroki podjęłaś(-eś)?
- Co udało ci się zrealizować? Co osiągnęłaś(-eś)? Jak bardzo jesteś zadowolona(-ny) z ...?
- Co poszło dobrze? Co się nie sprawdziło?
- Co zrobił(a)byś inaczej?

Po przeprowadzeniu podsumowania i oceny ważne jest, żeby spostrzeżenia, jakie wypłynęły w tym procesie, odnieść do celów wolontariusza i – jeśli zajdzie taka potrzeba – dostosować i przededefiniować je. Dzięki tym dwóm krokom rozpoczniecie realizację nowego modelu GROW, który poprowadzi was do określenia kierunku i ścieżki, jaką podąży wolontariusz.

Ćwiczenia

Model GROW jest świetnym narzędziem, od którego można zacząć pracę mentorską. Gdy już nabierzesz doświadczenia, automatycznie wyjdiesz poza ten model i wypracujesz własne pytania, dostosujesz kroki do potrzeb wolontariusza i sytuacji itd.

Oto kilka ćwiczeń, jakie warto wykonać na początku...

Ćwiczenie 1: Słuchanie z różnym nastawieniem

Nasze nastawienie ma ogromny wpływ na to, jak wchodzimy w interakcję i komunikujemy się z innymi. To samo dotyczy wszystkich grup zawodowych zajmujących się udzielaniem wsparcia, w tym mentorów.

To ćwiczenie jest zaproszeniem do przetestowania na sobie siły różnego nastawienia. I znów możesz je wykonać z partnerem. Wybierzcie temat, na który twój partner może mówić przez dłuższy czas. Słuchając, jak druga osoba mówi, co trzy minuty zmieniaj swoje nastawienie/uwagę i wyobraź sobie, że:

- 1) „Słucham problemu”.
- 2) „Słucham osoby, która ma problem”.
- 3) „Słucham osoby, która potrafi rozwiązać problem”.

Refleksja

Pytania do mówiącego:

- Jakie różnice zauważyłaś(-łeś) w tych trzech sytuacjach?
- Jaki miało to wpływ na twój stosunek do słuchacza?

Pytania do słuchacza:

- W której sytuacji czułaś(-łeś) się najbardziej komfortowo?
- Jakie były różnice w twoim zachowaniu w tych sytuacjach?

Ćwiczenie 2: Stosowanie modelu GROW w praktyce

Dobrym sposobem na stosowanie modelu GROW w praktyce jest wykorzystanie go do rozwiązywania własnych problemów i radzenia sobie z wyzwaniami. Możesz to ćwiczenie wykonać samodzielnie, próbując rozwiązać problem, i wyjść z impasu, ucząc się przy tym zadawać najbardziej pomocne pytania.

- 1) Wybierz wyzwanie, przed jakim stoisz, lub problem, z jakim się zmagasz.
- 2) Zrealizuj każdy krok modelu GROW.
- 3) Spróbuj odpowiedzieć na różne pytania i zanotuj odpowiedzi.

Refleksja

- Jakie są twoje odczucia po doświadczeniu procesu?
- Które pytania były najlepsze dla ciebie?

Na koniec sporządź listę pytań, jakich chciał(a)byś użyć na każdym etapie modelu GROW.

Ćwiczenie 3: Rozmowa z zastosowaniem modelu GROW

Teraz nadszedł czas na przećwiczenie tego modelu w prawdziwej rozmowie. Możesz zechcieć najpierw przeprowadzić taką rozmowę z partnerem, kolegą lub innym mentorem albo od razu z wolontariuszem.

- 1) Wróć do modelu GROW. Sprawdź swój zestaw przydatnych pytań.
Wybierz te pytania, które uznałeś(-łaś) za najbardziej przydatne i które najlepiej odzwierciedlają twój styl.
- 2) Stwórz scenariusz kolejnego spotkania.
- 3) Spotkaj się z wolontariuszem i wypróbuj swój scenariusz.

Dwa najważniejsze elementy, jakie tutaj ćwiczymy, to umiejętność zadawania dobrych pytań i umiejętność skutecznego słuchania. Słuchaj uważnie i pozwól wolontariuszowi mówić. Nie przeskakuj do kolejnego pytania, gdy tylko pojawi się chwila ciszy. Cisza oznacza, że rozmówca się zastanawia. Poczekaj lub zapytaj: „Co jeszcze przychodzi ci na myśl?” albo po prostu: „Co jeszcze?”.

Refleksja

Zróbmy mały przegląd ostatnich działań:

- 1) Jak wyglądały twoje przygotowania? Jakie pytania wybrałeś(-łaś) do scenariusza?
- 2) Czy wolontariuszowi podobała się ta rozmowa? Które pytania były dla niego najbardziej pomocne? Które nie były pomocne?
- 3) Co zrobił(a)byś inaczej następnym razem?

Podziel się swoimi doświadczeniami ze społecznością M2beaM na Facebooku (bit.ly/2unWesi).



Miejsce na NOTATKI

A large rectangular area with a red border, containing 20 horizontal dotted lines for taking notes.

► **Materiały**

➤ *Behavioural coaching – the GROW model*
(Graham Alexander, 2006).

➤ *Coaching for performance: GROWing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership. People skills for professionals* (Sir John Whitmore, 1992).

➤ *Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures* (Anthony M. Grant, 2011).

➤ *One to one. Supporting learning face to face* (Monika Kėžaitė-Jakniūnienė i Mark Taylor, 2015).

Wspieranie uczenia się przez wolontariusza



**„Nie ma zmiany bez nauki
i nie ma nauki bez zmiany.
Bez nauki trwała zmiana nie jest możliwa”.**

Peter Kruse

Uczenie się może nie być pierwszą rzeczą, jaka przychodzi wolontariuszom na myśl, kiedy rozmawiają o swoim wolontariacie. Dla niektórych będzie to w ogóle coś niezbyt atrakcyjnego.

Zazwyczaj młodzi ludzie decydują się na udział w wolontariacie bezpośrednio po ukończeniu szkoły lub kiedy robią sobie przerwę w nauce. Dopiero co uwolnili się od nauki – zdobywania wiedzy, jej utrwalania i stosowania w praktyce, uczenia się różnych przedmiotów, przygotowywania się do testów i egzaminów i innych sposobów uczenia się, jakie w większości zostały ukształtowane w systemie edukacji formalnej.

I właśnie po takiej edukacji formalnej ci młodzi ludzie znajdują się nagle w ogromnej przestrzeni uczenia się zwanej wolontariatem – gdzie uczenie się odbywa się na podstawie codziennych doświadczeń, prowadzenia różnych działań, poznawania innej kultury, kontaktów z ludźmi itd. Taka forma uczenia się, czyli uczenie się nieformalne i pozaformalne, jest fascynująca i ekscytująca. Edukacja nieformalna opiera się na doświadczeniu i jest zupełnie inna niż uczenie się formalne. Być może nawet nie jest postrzegana jako uczenie się, a bardziej jako przygoda lub podróż prowadząca do rozwoju osobistego.

Punktem wyjścia do rozmowy o uczeniu się dla każdego wolontariusza może być coś zupełnie innego. Część wolontariuszy właśnie „uciekła” od uczenia się formalnego w szkole lub na uczelni. Niektórzy wolontariusze mogą nie być zainteresowani uczeniem się w ramach wolontariatu, podczas gdy inni są głodni wiedzy. Ci drudzy łatwo przystają na uczenie się poza systemem edukacji lub łączą wolontariat z wcześniejszymi doświadczeniami uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, jakie zdobyli w innych okolicznościach.

Przez lata wolontariat ewoluował od „pracy” do „nauki poprzez pracę”. Element uczenia się i rozwijania umiejętności jest tu silnie promowany. Obecnie coraz więcej wolontariuszy chce rozwijać kompetencje osobiste i zawodowe, zdobywać zawodowe doświadczenie

czy też sprawdzić się w innym obszarze niż ich studia i kariera zawodowa. Większość z nich może nie używać takich słów, jak „uczenie się”, aby opisać swoją motywację, lecz z pewnością wspomną o „rozwoju”, „zdobywaniu nowych umiejętności” czy „rozwoju osobistym”.

Tak czy inaczej, wielu z nich odkryje na nowo uczenie się w ramach wolontariatu.

Ogólny zarys

Cele

Zachęcenie do podjęcia rozmowy z wolontariuszem na temat uczenia się
 Podnoszenie świadomości i wiedzy na temat uczenia się
 Wprowadzenie modelu kompetencji jako sposobu na wyrażenie tego, czego dana osoba się nauczyła

Udzielenie wsparcia przy refleksji, podsumowywaniu i dokumentowaniu uczenia się prowadzonych razem z wolontariuszem

Zagadnienia

- Proces uczenia się i rezultaty
- Kompetencja (wiedza, umiejętności i postawy)
- Youthpass i tworzenie Youthpass

Ćwiczenia

- Zrozumienie, czym jest uczenie się: Wybierz cytat
- Analiza uczenia się podczas wolontariatu

Zagadnienia

Mówienie o uczeniu się

Rozmowy na temat wolontariatu często koncentrują się na tym, co wolontariusze robili i czego doświadczyli. Rozmowa o uczeniu się podczas wolontariatu przenosi uwagę na proces i efekty uczenia się.

Wspieranie uczenia się przez wolontariuszy oznacza przede wszystkim podniesienie świadomości o własnych sposobach uczenia się i, na tej podstawie, wspólne wyznaczenie ścieżki rozwoju na czas wolontariatu:

- sprecyzowanie przewidywanych efektów uczenia się,

- podniesienie świadomości co do sposobów uczenia się, które są dla wolontariusza najlepsze,
- określenie odpowiednich działań w celu osiągnięcia pożądaných efektów uczenia się,
- określenie etapów uczenia się (lub kamieni milowych),
- określenie zasobów, które mogą pomóc wolontariuszowi w procesie uczenia się,
- podjęcie decyzji co do metod oceny, ewaluacji i udokumentowania postępów w procesie uczenia się.

Podczas wolontariatu, a już szczególnie gdy zbliża się on do końca, zwiększa się nacisk na ocenę efektów i rezultatów uczenia się. Rezultaty te zostaną opisane w certyfikacie Youthpass.

Efekty uczenia się i język kompetencji

Rozmowa o tym, czego wolontariusze chcieliby się nauczyć, i sprawdzenie, czego się nauczyli, wymaga innej terminologii i zastosowania języka kompetencji.

Kompetencja może być rozumiana jako umiejętność skutecznego lub efektywnego robienia czegoś w określonej dziedzinie. Dana kompetencja to połączenie wiedzy, umiejętności i postaw. Na przykład kompetencja związana z pracą zespołową obejmuje takie aspekty kompetencji, jak:

- wiedza na temat grup i dynamiki grupy,
- umiejętności takie jak komunikacja, współpraca i podejmowanie decyzji, które są związane z pracą w zespole,
- postawy takie jak otwartość na pracę w zespole i gotowość do niej.

Ogromnie ważna dla wzrostu świadomości własnego procesu uczenia się jest refleksja. Refleksja na temat uczenia się oznacza dostrzeżenie, przemyślenie, zrozumienie i ewaluację wewnętrznych i zewnętrznych wydarzeń życia codziennego podczas wolontariatu.

Według Donalda A. Schöna (1983) refleksyjna praktyka to „dialog pomiędzy myśleniem a działaniem”, dzięki któremu doskonalimy umiejętności. Najlepiej się to sprawdza w otwartej i opartej na szacunku relacji z drugą osobą, kiedy to wolontariusz dokonuje przemyśleń i wyraźnie postrzega swoje doświadczenia w świetle własnego rozwoju osobistego. Nie trzeba dodawać, że mentor może odegrać kluczową rolę w tym procesie.

Opracowywanie certyfikatu Youthpass

Po tym jak wspólnie z wolontariuszem przejdziecie przez proces refleksji, wolontariusz będzie gotowy, aby przelać swoje doświadczenia na papier i opracować certyfikat Youthpass. Jest kilka kwestii, które warto wziąć tu pod uwagę:

- Co wolontariusz zamierza robić w przyszłości?
- W jaki sposób wolontariusz zamierza korzystać z dokumentu Youthpass?
- Jak pisać o kompetencjach?

Co wolontariusz zamierza robić w przyszłości?

Pytanie, co się wydarzy po zakończeniu wolontariatu, jest dla wolontariusza ogromnie ważne. Wróci do swojego kraju? Zostanie? Rozpocznie wolontariat gdzieś indziej? Wróci do zawodu, do którego przygotowywał(a) się na studiach? Będzie się uczyć/studiować coś nowego? Którą ścieżkę kariery wybierze?

Wyklarowanie tych pytań wspólnie z wolontariuszem znacznie ułatwi dopasowanie efektów uczenia się do konkretnych obszarów kompetencji i nada dokumentowi Youthpass punkt ciężkości.

Youthpass wskazuje na osiem kluczowych kompetencji (patrz niżej), a efekty uczenia się często pasują do więcej niż jednego obszaru kompetencji, np. wystawa fotograficzna może pasować do kompetencji „ekspresja kulturalna”, jeśli skupimy się na jej twórczym i artystycznym aspekcie oraz do kompetencji „inicjatywność i przedsiębiorczość”, jeżeli chcemy podkreślić realizację całokształtu projektu od pomysłu do otwarcia wystawy fotografii. Wiedza, czy wolontariusz w przyszłości chciałby zostać profesjonalnym fotografem czy koordynatorem projektu w organizacji pozarządowej, zdecydowanie pomoże zaplanować, na czym się skupić, opracowując Youthpass.

Aby uzyskać więcej informacji na temat kompetencji kluczowych, patrz Przewodnik po programie Youthpass (ang. Youthpass Guide) ([📄 youthpass.eu/en/help/guide/](https://youthpass.eu/en/help/guide/)).

Kompetencje kluczowe:

- 1) porozumiewanie się w języku ojczystym
- 2) porozumiewanie się w językach obcym

- 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- 4) kompetencje informatyczne
- 5) umiejętność uczenia się
- 6) kompetencje społeczne i obywatelskie
- 7) inicjatywność i przedsiębiorczość
- 8) świadomość i ekspresja kulturalna

Źródło: Youthpass Guide

W jaki sposób wolontariusz zamierza korzystać z dokumentu Youthpass?

Niezwykle ważne jest wyjaśnienie z wolontariuszem kto będzie odbiorcą(-cami) dokumentu Youthpass. To w dużej mierze określi styl, w jakim wolontariusz opisz swoje kompetencje.

Czy certyfikat Youthpass przeznaczony jest dla przyszłego pracodawcy (firmy, instytucji administracji publicznej lub oświatowej itd.), przedsiębiorstwa/organizacji krajowej/międzynarodowej, a może organizacji pozarządowej? Czy jest to raczej dokument, jaki wolontariusz sporządza na potrzeby własne?

Jak pisać o kompetencjach?

Biorąc pod uwagę, że trzon certyfikatu Youthpass stanowi samoocena postępów w uczeniu się i jego rezultatów, kompetencje można opisać w pierwszej osobie, np. „nauczyłam się...”, „potrafię...”. Natomiast w przypadku niektórych odbiorców i aby przestrzegać standardów obowiązujących w danym kraju, zaleca się pisać w trzeciej osobie, „nauczyła się...”, „potrafi...”, „XY posiada umiejętności...” itd.

Przydatne zwroty to np.:

- Czuję się dobrze z.../w...
- Dowiedziałam się, że...
- Nauczyłem się...
- Czuję się pewnie (wykonując)...
- Zrobiłem postępy w...
- Potrafię...

- Wiem już, jak...
- Rozwinęłam(-nąłem)...
- Mam jasny pogląd na...

Dobrym sposobem na opisanie niektórych efektów uczenia się jest opisanie również działania, które pomogło wolontariuszowi osiągnąć dany efekt uczenia się. Na przykład zamiast pisać „Rozwinęłam umiejętności językowe i teraz mówię biegle po angielsku” można napisać: „Dzięki prezentacjom na temat praw człowieka, jakie często wygłaszałam w szkołach średnich, potrafię wyrażać moje myśli i mówię płynnie po angielsku”. Opis działania pozwala czytelnikowi lepiej zrozumieć, jaki poziom kompetencji został osiągnięty.

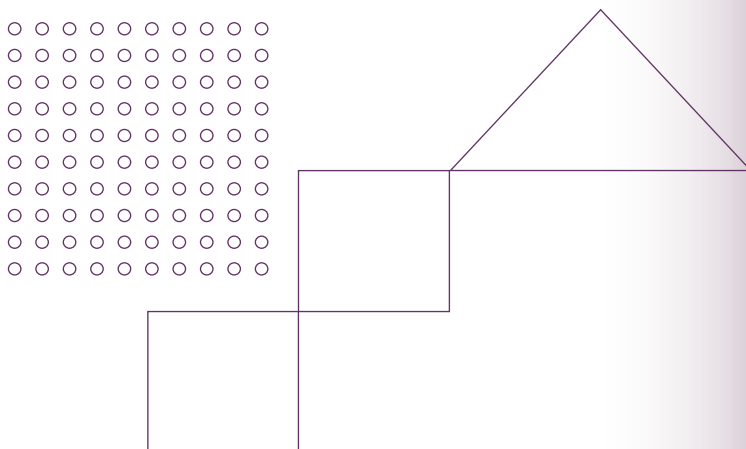
Na koniec jeszcze jedna uwaga – warto, aby dokument był krótki, prosty i do rzeczy.

Dostępnych jest wiele materiałów dotyczących umiejętności uczenia się i udzielania wsparcia w procesie uczenia się. Jeśli potrzebujesz inspiracji, zajrzyj do rubryki Materiały na końcu tego rozdziału.

Ćwiczenie 1: Zrozumienie, czym jest uczenie się: Wybierz cytaty


Zagłębmy się teraz w temat uczenia się...


- Czym jest uczenie się?
- Czym jest uczenie się dla ciebie?
- Z czym kojarzy ci się nauka?




Oto siedem przykładowych cytatów dotyczących uczenia się:


Cytaty dotyczące uczenia się:


 **„Bierzesz życie w swoje ręce i co się dzieje? Coś strasznego: nie możesz na nikogo zrzucić winy”.**
Erica Jong


 **„To, co już wiemy, często uniemożliwia nam uczenie się”.**
Claude Bernard

 **„Zmiana jest wynikiem końcowym prawdziwej nauki”.**
Leo Buscaglia

 **„Doświadczenie to nie jest to, co ci się przytrafia, lecz to, co zrobisz z tym, co ci się przytrafia”.**
Aldous Huxley

 **„Żyj tak, jakbyś miał umrzeć jutro. Ucz się tak, jakbyś miał żyć wiecznie”.**
Mahatma Gandhi

 **„Tym właśnie jest uczenie się. Nagle zaczynasz rozumieć coś, co rozumiałeś przez całe życie – ale w nowy sposób”.**
Doris Lessing

 **„Daj uczniom coś do zrobienia, nie do uczenia się; wykonywanie czynności wymaga myślenia; a uczenie się jest jego naturalnym efektem”.**
John Dewey

Źródło: Learning out of the box

Powyższe cytaty zostały zaczerpnięte z gry karcianej *Learning out of the box*, ale jest wiele innych miejsc, gdzie możesz znaleźć podobne cytaty, np. wikiquote.org lub brainyquote.com.

Oto co możesz zrobić...

...dla siebie:

- 1) Wybierz cytat, który najlepiej opisuje to, czym dla Ciebie jest uczenie się. (Jeśli na tej liście nie ma cytatu odzwierciedlającego Twoją opinię, poszukaj cytatów w innych źródłach lub napisz własny!)
- 2) Zapisz cytat na środku kartki o formacie A4. Dodaj kilka myśli, obrazów, refleksji, jakie kojarzą Ci się z tym cytatem.

...razem z wolontariuszem:

- 3) Pobierz grę *Learning out of the box* i wytnij karty (lub użyj własnej kolekcji cytatów o uczeniu się!).
- 4) Pozwól wolontariuszowi wybrać jeden cytat (lub więcej).
Rozpocznijcie rozmowę o tym, czym jest dla Was uczenie się i w jaki sposób można uczyć się w ramach wolontariatu.

Podziel się swoimi doświadczeniami z naszą społecznością internetową!

Ćwiczenie 2: Analiza uczenia się podczas Wolontariatu Europejskiego

Wszelkie pytania dotyczące różnych działań lub doświadczeń są dobrymi pytaniami wprowadzającymi do rozmowy, która docelowo będzie dotyczyła kwestii uczenia się.

Gdy zaczniesz od faktów i opowieści, w twojej gestii będzie potem przekierowanie uwagi z działań i doświadczeń na proces i wyniki uczenia się.

Jeśli zechcesz skupić się na ocenie i ewaluacji tych wyników uczenia się, będziesz potrzebować innych pytań. Na przykład „Czego się nauczyłaś(-łeś)?” jest prostym, a zarazem trudnym pytaniem, które wprowadzi nas bezpośrednio w opisywanie efektów uczenia się w języku kompetencji (wiedza, umiejętności i postawy).

Poniżej znajdziesz zestaw pytań ułatwiających rozpoczęcie rozmowy z wolontariuszem na temat doświadczeń związanych z uczeniem się podczas wolontariatu. Pytania obejmują cztery obszary:

- 1) ludzie i relacje,
- 2) kraj/kultura i społeczeństwo,
- 3) projekt i praca wolontariusza,
- 4) życie codzienne.

Oto co możesz zrobić...

- 1) Wybierz (wspólnie z wolontariuszem) pytania, o których chcielibyście porozmawiać.
- 2) Słuchaj aktywnie opowieści wolontariusza. Nie przeskakuj z jednej sytuacji na kolejną, lecz skup się przez chwilę na danej sytuacji i postaraj się wsłuchać w te doświadczenia. Aby je zgłębić, zadawaj pytania takie jak: Możesz mi coś więcej o tym powiedzieć? Jakim to było dla ciebie doświadczeniem? Możesz podać przykład?
- 3) Spróbuj pobudzić refleksję odnośnie do efektów uczenia się, zadając pytania typu: Czego się nauczyłeś? Co wyniosłeś z tego doświadczenia? Jaką umiejętność rozwinęłaś(-nałeś) w tej sytuacji?
- 4) Zapisz to, co usłyszysz, pod kątem wiedzy, umiejętności i postaw.
- 5) Na koniec rozmowy rozłóż kartki z zapisanymi kompetencjami na stole. Może zechcecie je posortować i ułożyć pod względem ważności. (A także cieszcie się razem z tego, ile wolontariusz się nauczył!)

Wgląd w proces uczenia się podczas wolontariatu – pytania

Ludzie i relacje

- Jakie „historie życia” innych osób cię zainspirowały?
- Jak poradziłaś(-łeś) sobie ze zbudowaniem „sieci społecznej” wokół siebie?
- Jak udało ci się rozwinąć swoje umiejętności komunikacyjne?
- W jaki sposób rozwiązywałaś(-łeś) konflikty?
- W jaki sposób udało ci się utrzymać kontakt ze znajomymi w kraju?

- Czego dowiedziałas(-łeś) się o sobie dzięki interakcjom z innymi osobami?

Kraj/kultura i społeczeństwo

- Jakie ciekawe miejsca odwiedziłaś(-łeś) podczas pobytu w tym kraju?
- Czego dowiedziałas(-łeś) się o tutejszej kulturze, historii, polityce?
- Czego dowiedziałas(-łeś) się o mentalności ludzi z tego kraju?
- Czego dowiedziałas(-łeś) się o tutejszej kulturze i zwyczajach?
- Czego dowiedziałas(-łeś) się o sobie i o swojej kulturze dzięki pobytowi w tym kraju?

Mój projekt i moja praca

- Jakie nowe umiejętności nabyłaś(-łeś) w pracy?
- Jakie kompetencje rozwinęłaś(-nałeś) dzięki projektowi?
- Jakie nowe podejścia/perspektywy/sposoby pracy wprowadziłaś(-łeś) do projektu (i vice versa)?
- Jak się układała współpraca z innymi?
- Co odkryłaś(-łeś) na temat sposobów pracy organizacji?
- Jak poradziłaś(-łeś) sobie ze znalezieniem rozwiązań dla problemów w pracy?
- W jaki sposób twoja praca w ramach projektu była inspiracją dla ciebie i twoich planów na przyszłość?
- Czego dowiedziałas(-łeś) się o sobie podczas pracy nad projektem?

Życie codzienne

- Czego nauczyłaś(-łeś) się dzięki mieszkaniu sam(a)/z innymi osobami?
- Jak sobie radziłaś(-łeś) z codziennym życiem bez znajomości języka?
- Jak udało ci się zorganizować swoje codzienne obowiązki (zakupy, gotowanie itd.)?
- W jaki sposób doświadczenie to potwierdza twoją wizję tego, jak chciał(a)byś żyć w przyszłości?

- Czego dowiedziałas(-łeś) się o sobie, żyjąc z dala od rodziny i przyjaciół?

Źródło: Materiały polskiego zespołu trenerów EVS.w

Ćwiczenie 3: Kompetencje kluczowe i Youthpass

Rozważając wspólnie z wolontariuszem jej/jego proces wolontariatu, określiliście rezultaty uczenia się. W razie trudności z nazwaniem kompetencji można skorzystać z przygotowanego zestawu kart z ich nazwami.

✓ Lista kompetencji

- Akceptacja różnych wartości i przekonań
- Aktywne słuchanie
- Aktywne uczestnictwo
- Ekspresja artystyczna
- Umiejętność zarządzania budżetem
- Zaangażowanie
- Efektywne komunikowanie się
- Prowadzenie badań
- Współpraca
- Radzenie sobie z porażką
- Obrazowanie kreatywne
- Kreatywność
- Myślenie krytyczne
- Świadomość kulturowa
- Radzenie sobie ze zmianą
- Kompetencje informatyczne
- Empatia
- Mobilizowanie innych
- Obywatelstwo europejskie
- Wyrażanie solidarności
- Znajomość języków obcych
- Dawanie/otrzymywanie informacji zwrotnych
- Zarządzanie grupą/facylitowanie
- Kierowanie innymi
- Identyfikowanie problemów

- Niezależność
- Współpraca międzykulturowa
- Wrażliwość międzykulturowa
- Wiedza na temat innych kultur
- Umiejętności przywódcze
- Umiejętność uczenia się
- Samodzielność życiowa
- Zarządzanie konfliktami
- Zarządzanie projektami
- Zarządzanie stresem
- Zarządzanie czasem
- Motywowanie innych
- Talent muzyczny
- Umiejętności negocjacyjne
- Robienie zdjęć
- Planowanie i umiejętności organizacyjne
- Umiejętność prowadzenia prezentacji
- Umiejętność rozwiązywania problemów
- Poszanowanie odmienności i różnorodności
- Odpowiedzialne obywatelstwo
- Samoświadomość
- Pewność siebie
- Zarządzanie sobą
- Inicjatywność
- Umiejętność robienia zakupów
- Podejmowanie odpowiedzialności
- Umiejętność nauczania/prowadzenia szkoleń
- Praca zespołowa
- Tolerowanie wieloznaczności
- Rozwiązywanie problemów
- Rozumienie własnych postaw
- Umiejętność samodzielnego wykonywania pracy
- Praca w wielojęzycznym środowisku
- Praca ze zwierzętami
- Umiejętność pisania

Źródło: Karty samooceny. Materiały szkoleniowe M2beaM

- 1) Opracuj własną listę kompetencji. Możesz skorzystać z powyższych propozycji, poszukać innej listy kompetencji w Internecie lub skorzystać z notatek zrobionych podczas wcześniejszych spotkań z wolontariuszem.
- 2) Stwórz zestaw kart do samooceny. Zapisz jedną kompetencję na każdej karcie. Zostaw kilka pustych kart, na których ty lub wolontariusz wpiszeć dodatkowe kompetencje.
- 3) Rozmieść wszystkie karty na stole. Poproś wolontariusza, aby wybrał te, co do których uważa, że zdobył wiedzę, rozwinął umiejętności lub postawy.
- 4) Przedstaw wolontariuszowi kompetencje kluczowe Youthpass i wyjaśnij, czemu one służą.
- 5) Poproś wolontariusza, aby uporządkował swoje karty kompetencji według obszarów kompetencji i stosownie do ich wagi (bardzo i mało ważne).
- 6) Weź kilka pustych kart i poproś wolontariusza, aby dla każdej kompetencji zapisał działanie, dzięki któremu mógł rozwinąć tę kompetencję.

W ramach dalszego ciągu możecie rozpocząć opracowywanie certyfikatu Youthpass. Zachęć wolontariusza do sformułowania kompetencji i działań, dzięki którym uzyskał dany efekt uczenia się. Poszukaj dla porównania przykładów opracowanych przez innych wolontariuszy, wprowadźcie ewentualne poprawki itp.

Refleksja

Powyższe trzy ćwiczenia przeprowadziły nas przez proces od zainicjowania rozmowy na temat uczenia się, przez refleksję na temat uczenia się, aż do opracowania certyfikatu Youthpass.

- W jaki sposób przeprowadziliście te ćwiczenia?
- Jak do tych ćwiczeń podszedł wolontariusz?
- Jakie są twoje odczucia jako mentora w odniesieniu do tego procesu?
- Które ćwiczenie było bardziej/mniej przydatne?
- Czego zabrakło? Co chciał(a)byś dodać/zmieniść?

Podziel się swoimi opiniami i uzyskaj inne opinie od naszej grupy M2beaM na Facebooku [IMG „QR Code - M2beaM Community for Mentors” (bit.ly/2unWesi)].

Miejsce na NOTATKI

A large rectangular box with a thin black border, containing 20 horizontal dotted lines for taking notes.

► Materiały

🕒 *Context of writing key competences*
(Wojciech Spychała).

🕒 *Core Professional Competencies*
(Middlebury College).

🕒 *Exploring learning during EVS - a guided reflection*
(Michael Kimmig i Eliza Zadłużna, 2009).

🕒 *Learning out of the box*
(Gisele Evrard, Darko Markovic i Gülesin Nemutlu-Üna (2013).


🕒 *Learning to Learn (L2L). Handbook for facilitators*
(Mark Taylor i Paul Kloosterman, 2010).

🕒 *Self-assessment cards*
(Monika Kėžaitė-Jakniūnienė i Michael Kimmig).

🕒 *Youthpass For All. A Companion to the Youthpass Guide* (Kathy Schroeder, 2009).

🕒 *Youthpass Guide. Making the most of your learning* (R. Bergstein, M. Hebel, P. Kloosterman, D. Markovic, K. Pernits i M. Taylor, 2011).

Mentorzy dla mentorów

 **„Najcenniejszym zasobem, jaki posiadają wszyscy [mentorzy], są ich koledzy. Bez współpracy rozwój mentora ogranicza się do własnej perspektywy”.**

Robert John Meehan

W pracy mentora może nadejść taki czas, że sam(a) będzie potrzebować wsparcia.

W wielu przypadkach mentorzy są pozostawieni sami sobie w swojej pracy. Organizacje uczestniczące w danym programie wolontariatu, które goszczą lub koordynują pracę grupy wolontariuszy, mogą angażować więcej niż jednego mentora i możliwe, że stworzyły już sieć wsparcia dla nich. Inni, jeśli pozostają w kontakcie ze swoją organizacją, mają przynajmniej możliwość wymiany doświadczeń z innymi członkami personelu organizacji.

Ciągle jednak pozostaje pytanie, jak utworzyć jako mentor sieć wsparcia i jak wspierać się nawzajem w sposób, który przyczyni się do podniesienia jakości pracy mentorów.

Cele

- Stworzenie okazji do stałego wzajemnego wspierania się
- Praca nad bieżącymi sprawami i przypadkami
- Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów
- Poznanie metody rozwoju zawodowego mentorów

Zagadnienia

- Superwizja koleżeńska
- Badania przypadku

Ćwiczenia

- Budowanie sieci wsparcia dla mentorów
- Analiza przypadku Mentors 4 Mentors

Zagadnienia

Superwizja jest elementem wielu zawodów związanych z edukacją i sprawami socjalnymi i ma na celu podniesienie jakości pracy i poziomu

zadowolenia z niej. Polega na głębokiej refleksji nad działalnością zawodową w kontekście własnej biografii i warunków pracy zawodowej.

Superwizja nie musi być prowadzona przez superwizora czy coacha. Może zostać zorganizowana wśród współpracowników, którzy pracują w tej samej dziedzinie i mają podobne doświadczenia zawodowe. Taka forma superwizji często nosi nazwę superwizji koleżeńskiej.

Superwizja koleżeńska

Superwizja koleżeńska zapewnia zorganizowany sposób pracy nad określonymi przypadkami i zmierza do:

- wygenerowania i znalezienia rozwiązań dla konkretnych problemów w codziennej pracy,
- rozwijania umiejętności analizowania i rozwiązywania problemów i trudności,
- poszerzania własnych możliwości komunikowania się i działania,
- analizowania i lepszego rozumienia swojej roli w miejscu pracy.

Superwizja koleżeńska odbywa się w grupie i pozwala na korzystanie z różnych perspektyw i opinii członków grupy. Podczas superwizji koleżeńskiej jedna osoba prezentuje swój przypadek – trudną sytuację, konflikt, problem w pracy – który chciałaby skonsultować i/lub poprosić członków grupy o radę. Członkowie grupy analizują przypadek, starają się postawić na miejscu tej osoby i proponują rozwiązania na podstawie własnych doświadczeń i kompetencji w tej dziedzinie. Osoba, której przypadek jest analizowany, może poszerzyć własne spojrzenie na sprawę, zyskać nowe informacje i wybrać spośród wielu opcji metodę działania na przyszłość.

Zarówno osoba przedstawiająca przypadek, jak i członkowie grupy mogą się od siebie wzajemnie uczyć, zyskać nowe informacje dotyczące pracy i w ten sposób rozwinąć swoje kompetencje zawodowe.

Proce ten zazwyczaj facylituje osoba spoza grupy.

Superwizja koleżeńska mentorów

Mentorzy również mogą skorzystać z wzajemnego wsparcia. Mogą podnieść jakość pracy z wolontariuszami dzięki refleksji nad kontaktem i rozmowami z nimi. Przedstawiane przypadki mogą obejmować trudne sytuacje podczas spotkań mentora z wolontariuszem, trudności i konflikty, których doświadczają wolontariusze i które wymagają wsparcia ze strony mentora, problemy w organizacji, gdzie potrzebna jest interwencja mentora, czy konflikty pomiędzy organizacją a wolontariuszami, gdzie mentorzy zmuszeni są prowadzić mediacje itd.

Superwizja koleżeńska mentorów może odbywać się wewnątrz organizacji lub w ramach współpracy pomiędzy kilkoma organizacjami. Może ona przybierać formę regularnych spotkań, ale również może być prowadzona online.

Wytyczne dotyczące refleksji nad pracą z przypadkami

Role

Badanie przypadku, czyli analiza przypadku i znajdowanie rozwiązań, jest najskuteczniejsze, gdy role w tym procesie są wyraźnie podzielone:

- osoba, która przedstawia dany przypadek (protagonista),
- członkowie grupy
- moderator, który wspiera proces.

W większej grupie można jednej osobie powierzyć zadanie pilnowania czasu.

Procedura

Przed rozpoczęciem należy podzielić się rolami. Trzeba ustalić, kto chciałby przedstawić swój przypadek, a kto chciałby moderować proces/ dyskusję.

Teraz można przejść do sedna.

Etap 1 - Prezentacja przypadku

Protagonista przedstawia przypadek, tj. problem lub trudną sytuację, z jaką miał do czynienia w procesie mentorskim. Pozostali członkowie grupy słuchają.

Moderator zachęca protagonistę, aby opisał przypadek i sformułował pytanie do grupy. Jego zadaniem jest także dopilnowanie, żeby członkowie grupy nie przeszkadzali ani niczego nie komentowali.

Ten etap trwa około 3 do 5 minut.

Etap 2 - Wyjaśnienie sytuacji

Moderator zachęca członków grupy, by dopytali o szczegóły, jakich potrzebują, żeby lepiej zrozumieć dany przypadek. Moderator dopuszcza tylko te pytania, które są pomocne w wyjaśnieniu sytuacji. (Pytania, które sugerują już pewne rozwiązania, powinny zostać odrzucone!) Protagonista odpowiada.

Jest to jedyny etap, na którym protagonista i członkowie grupy wchodzi w bezpośrednią interakcję. Ten etap także trwa od 3 do 5 minut, w zależności od poziomu złożoności przypadku.

Etap 3 - Szukanie rozwiązań

Na tym etapie moderator wraz z pozostałymi członkami grupy próbują znaleźć jak najwięcej rozwiązań dla problemu. Starają postawić się w sytuacji protagonisty: „Gdybym znalazł(a) się w takiej sytuacji, to bym...”.

Moderator zachęca grupę do proponowania bardzo różnych sposobów komunikowania się i działania w tej sytuacji. Jeżeli członkowie grupy wdadzą się w dyskusję o tym, które rozwiązanie jest najlepsze, zadaniem moderatora jest przypomnieć im, że mają tylko znaleźć możliwie najwięcej rozwiązań. Protagonista jedynie słucha i robi notatki.

Ten etap może trwać 20-25 minut.

Etap 4 - Wybór jednego rozwiązania

Teraz członkowie grupy znów tylko słuchają, podczas gdy protagonista wybiera rozwiązanie, które uważa za najlepsze dla siebie w tej sytuacji. Wyjaśnia, dlaczego tak uważa i co robi w następnej kolejności. Moderator dziękuje członkom grupy za przedstawienie pomysłów, a protagoniście za przedstawienie przypadku, dzięki któremu wszyscy mogli się czegoś nauczyć, i kończy sesję.

Ten etap trwa 3 do 5 minut.

Uwagi

Dwie rzeczy mają tutaj duże znaczenie. Po pierwsze, zachowanie porządku przedstawionego wyżej pozwala na intensywne słuchanie propozycji możliwych rozwiązań i głębszą refleksję nad przypadkiem. W ten sposób można uniknąć debat w stylu „Tak, ale...”, kiedy czyjaś sugestia jest od razu oceniana i odrzucana. Po drugie, nie wracamy do sprawy po zakończeniu sesji. Czas refleksji minął. Teraz to już sprawa protagonisty, żeby podjąć dalsze działania w danej kwestii i wdrożyć rozwiązanie w praktyce.

Wersja dla zaawansowanych

Kiedy już poczujesz się pewniej, stosując to podejście, możesz dodać dwa dodatkowe etapy:

Etap 2a - Tworzenie hipotez

Zanim przystąpicie do szukania rozwiązań, pomocne może być bardziej szczegółowe omówienie przypadku w ramach grupy. Co poszło nie tak? Dlaczego? Które aspekty należy wziąć pod uwagę? Dlaczego? Kto ma wpływ na tę sytuację? W jaki sposób? Chodzi o to, by stworzyć wiele hipotez na temat sytuacji. Pozwala to na spojrzenie na dany przypadek z różnych punktów widzenia (a później na znalezienie lepszych rozwiązań).

Protagonista słucha.

Dyskusja w grupie mająca na celu stworzenie różnych hipotez może trwać do 5 minut.

Etap 2b - Nowe spojrzenie na przypadek

Moderator pyta protagonistę, w jaki sposób ta dyskusja zmieniła jej/jego postrzeganie/punkt widzenia na sprawę. Które hipotezy były najbardziej istotne dla sprawy? Które z nich umożliwiły nowe spojrzenie na

przypadek lub która z nich otworzyła nową perspektywę na tę sytuację? Taki proces może sprawić, że protagonista zmieni/przeformułuje pytanie, jakie zamierzał(a) zadać grupie.

Moderator zadaje pytania protagoniście. Pozostali członkowie grupy słuchają.

Ten etap może trwać do 3 minut.

Ćwiczenie 1: Znajdź i zbuduj sieć wsparcia

Zanim rozpoczniesz tego typu pracę na konkretnych przypadkach, musisz znaleźć grupę mentorów, do której możesz dołączyć. Mogą to być:

- mentorzy pracujący w twojej organizacji,
- mentorzy pracujący w organizacjach w regionie,
- mentorzy pracujący w twoim kraju lub w Europie.

Oczywiście najłatwiej jest zacząć od współpracy z mentorami pracującymi w twojej organizacji i w twoim regionie, i spotykać się z nimi twarzą w twarz. Możesz też nawiązać kontakt z mentorami będącymi członkami grupy M2beaM na Facebooku i współpracować z nimi online.

Oczywiście refleksję nad danym przypadkiem można przeprowadzić w gronie samych mentorów, jednak owocne może okazać się stworzenie grupy, w której skład wejdą przedstawiciele różnych profesji, którzy są zaangażowani w wolontariat, np. koordynatorzy projektu i pracy, osoby realizujące projekty i współpracownicy (pracownicy społeczni i osoby pracujące z młodzieżą, nauczyciele, liderzy grup młodzieżowych, trenerzy).

Zadanie polega na znalezieniu/zbudowaniu własnej sieci wsparcia.

Ćwiczenie 2: Analiza przypadku Mentors 4 Mentors

Kiedy już udało ci się zbudować sieć wsparcia dla mentorów, możesz rozpocząć pracę nad przypadkami. Dobrze jest też zacząć od zaproszenia kogoś, kto zna tę metodę, do poprowadzenia pierwszego spotkania. Kiedy już poczujesz się pewniej w stosowaniu metody, możesz przejść prowadzenie spotkań.

- 1) Zapoznaj się z zasadami superwizji koleżeńskej i wytycznymi do refleksji nad przypadkami (lub zaprosz kogoś, kto może moderować/prowadzić spotkanie).
- 2) Umów się z innymi mentorami i zacznijcie współpracę.
- 3) Dostosujcie wytyczne do własnych potrzeb.

Refleksja

Następujące pytania mogą okazać się pomocne przy podsumowywaniu tego procesu:

- W jaki sposób zbudowałeś(-łaś) sieć wsparcia?
- Co się sprawdziło? Co polecił(a)byś innym mentorom?
- Jak ci poszła praca z twoim przypadkiem?
- Co okazało się pomocne? Co się nie sprawdziło?

Nie zapomnij podzielić się doświadczeniami i rezultatami ze społecznością M2beaM na Facebooku [IMG „QR Code - M2beaM Community for Mentors” ([📄](#) ly/2unWesi)].

Miejsce na NOTATKI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


► Materiały

➔ *Peer supervision – peer counselling*
(Michael Kimmig, 2013).

Materiały – Linki i literatura

► Grupa M2beaM na Facebooku

Społeczność M2beaM na Facebooku

 bit.ly/2unWesi.



► Filmy wideo, materiały dla uczestników,

arkusze zadań – Materiały M2beaM BTC

Filmy wideo „Pictures of EVS” –

Playlista Youtube (A)

Strona internetowa

 goo.gl/I76CKC.



Filmy wideo „Stories of Change” –

Playlista Youtube (B)

Strona internetowa

 goo.gl/I76CKC.



Zasoby ze skoroszytu M2beaM –

katalog Google Drive (C)

Strona internetowa

 [.goo.gl/t2ejXN](https://goo.gl/t2ejXN).



► Artykuły, broszury, materiały dla uczestników i narzędzia

(W porządku alfabetycznym, częściowo dostępne na YouTube – A, B oraz na Google Drive – C).


➊ Alexander, G. (2006), *Behavioural coaching – the GROW model*, in: Passmore, Jonathan, *Excellence in Coaching: The Industry Guide* (2nd ed. 2010), London, Philadelphia: Kogan Page, p. 83–93.

➋ Bergstein, R., Hebel, M., Kloosterman, P., Markovic, D., Pernits, K., Taylor, M. (2011): *Youthpass Guide. Making the Most of Your Learning*. SALTO-YOUTH Training and Cooperation Resource Center, Bonn 2009 (rev. 2011).

Strona internetowa


 youthpass.eu/en/help/guide/

Plik PDF do pobrania

 youthpass.eu/downloads/13-62-64/Youthpass%20Guide%202018-10-2011.pdf.


➌ Bielska, A., Kimmig, M., Miksiewicz, M. (eds.), (2012), *The Undiscovered Country. Future, Personal Development and Managing Change in the Context of EVS Trainings*, Warsaw.




Plik PDF do pobrania

 goo.gl/leepCis

➍ *Businessballs: Fisher's Process of Personal Change* (2015, rev. 2012), John Fisher's personal transition curve - the stages of personal change - and introduction to personal construct psychology.

Strona internetowa

 businessballs.com/personalchangeprocess.htm.


- ➊ Komisja Europejska (2007): *Key Competences for Lifelong Learning. European Reference Framework*, Office for Official Publications of the European Communities, Belgium (C).
- ➋ Evrard, G., Markovic, D., Nemetlu-Üna G. (2013), *Learning Out of the Box*, SALTO Training and Cooperation Resource Centre and JUGEND für Europa, German National Agency for Youth in Action, Bonn, Germany.
- Strona internetowa**
 youthpass.eu/en/publications/card-game/.
- ➌ Fisher, J.M. (1999/2012), *The Transition Process* (diagram); businessballs.com.
- Plik PDF do pobrania**
 goo.gl/JCKwtc.
- ➍ Gmitrowicz, D., Spychała, W. (2011), *Mentor w roli głównej, czyli jak być dobrym mentorem wolontariusza europejskiego. Raport końcowy* (C).
- Plik PDF do pobrania**
 młodzież.org.pl/sites/młodzież.org.pl/files/page/1524/raport_mentorzy_2011.pdf.
- ➎ Grant, A.M. (2011), *Is It Time to REGROW the GROW Model? Issues Related to Teaching Coaching Session Structures*, "The Coaching Psychologist", vol. 7, no. 2, December, p. 118-126.
- ➏ Hawkins, P., Smith, N. (2006), *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy: Supervision and Development*, Open University Press, Maidenhead.
- ➐ Kėžaitė-Jakniūnienė, M. (b.r.w.), *CLEAR Model ... or How not to Get Lost in Supporting Volunteer's Learning*, SOHO International Training Courses (C).
- ➑ Kėžaitė-Jakniūnienė, M., Kimmig, M. (2015a), *Guidelines for Mentoring Contract with EVS Volunteer*, materiały M2beaM BTC (C).
- ➒ Kėžaitė-Jakniūnienė, M., Kimmig, M. (2015b), *Self-assessment Cards*, materiały szkoleniowe M2beaM (C).
- ➓ Kėžaitė-Jakniūnienė, M., Kimmig, M. (2015c), *Meant to Be a Mentor. Discover and Develop Yourself as an EVS Mentor. Final report* (C).
- ➔ Kėžaitė-Jakniūnienė, M., Taylor, M. (2015), *One to One. Supporting Learning Face to Face* (nieopublikowany, przewidywana data publikacji: nieznaną)
- ➕ Kimmig, M. (2013), *Peer Supervision – Peer Counselling, Mentoring for Change. Training course* (C).
- ➖ Kimmig, M., Zadłużna, E. (2009), *Exploring Learning during EVS – a Guided Reflection*, Materiały polskiego zespołu trenerów EVS (C).
- ➗ Kimmig, M., Zadłużna, E. (2012a), *A Conversation on Managing Change*, w: Bielska, A., Kimmig, M., Miksiewicz, M. (eds.), (2012), *The Undiscovered Country. Future, Personal Development and Managing Change in the Context of EVS Trainings*, Warsaw, p. 38-44.
- ➘ Kimmig, M., Zadłużna, E. (2012b), *Mentor, czyli kto? Jak dobrze wspierać wolontariusza w czasie projektu EVS? Raport końcowy* (C).

Plik PDF do pobrania

 mlodziez.org.pl/sites/mlodziez.org.pl/files/page/1524/2012-09_mentorzy_raport_1.pdf.


➡ Kimmig, M., Zadłużna, E. (2013), *Mentoring for Change. Coaching as an Approach and Tool for Supporting Volunteers during Their EVS*. Report (C).

Plik PDF do pobrania

 mlodziez.org.pl/sites/mlodziez.org.pl/files/page/1524/mentoring_for_change_report.pdf.


➡ Kloosterman, P., Taylor, M. (2010), *Learning to Learn (L2L). Handbook for Facilitators, Published by the Learning to Learn Project, October*.

Plik PDF do pobrania

 euroopa.noored.ee/wp-content/uploads/2014/12/L2L_handbook.pdf.

➡ Kloosterman, P., Markovic, D., Ratto-Nielsen, J. (2012), *Youthpass Unfolded. Practical Tips and Hands-on Methods for Making the Most out of the Youthpass Process*, SALTO Training and Cooperation and SALTO Inclusion Resource Centres and JUGEND für Europa, German National Agency for Youth in Action, Bonn, Germany.

Plik PDF do pobrania

 salto-youth.net/download/2636/YP+Unfolded+complete.pdf.

➡ MOOC on Erasmus+ (2015a), *Discover European Voluntary Service*, Massive Open Online Course (MOOC) about Erasmus+ Funding Opportunities for Youth (A).


➡ MOOC on Erasmus+ (2015b), *Understand the Aims of European Voluntary Service*, Massive Open Online Course (MOOC) about Erasmus+ Funding Opportunities for Youth (A).

➡ Spychała, W. (b.r.w.), *Context of Writing Key Competences*, Materials of the Polish EVS team of trainers (C).


➡ Rinpoche, S. (b.r.w.), *Autobiography in Five Chapters*, w: Rinpoche, S., *Tibetan Book of Living & Dying*, Harper, San Francisco 2012 (rev. ed.).

➡ Schroeder, K. (2009), *Youthpass For All. A Companion to the Youthpass Guide*, SALTO Inclusion (Brussel, Belgium) and SALTO Training and Cooperation, Bonn, Germany.

Strona internetowa

 youthpass.eu/en/youthpass/downloads/handbooks/

Plik PDF do pobrania

 salto-youth.net/downloads/4-17-1949/YouthpassForAll.pdf.

➡ Whitmore, J. (1992), *Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose: The Principles and Practice of Coaching and Leadership. People Skills for Professionals and Leadership*. People Skills for Professionals (4th ed., 2009), Nicholas Brealey, Boston.

➡ Whitworth, L. (2007), *Co-Active Coaching: New Skills for Coaching People toward Success in Work and Life* (2nd edition), Nicholas Brealey Publishing, 2007.

O FRSE i Erasmus+ MŁODZIEŻ, Wolontariat Europejski

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Od ponad dwudziestu lat Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) zmienia oblicze edukacji w Polsce. FRSE zapewnia możliwości zdobycia wiedzy ogólnej i specjalistycznej w ramach kształcenia formalnego i pozaformalnego. Umożliwia również rozwijanie pasji w odległych krajach i lokalnych społecznościach.

FRSE jest jedyną w Polsce instytucją z tak ogromnym doświadczeniem w zarządzaniu europejskimi programami w dziedzinie edukacji. W latach 2007-2013 Fundacja koordynowała w Polsce realizację programów „Uczenie się przez całe życie” (obejmującego program Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig) oraz „Młodzież w działaniu”. Wiarygodność Fundacji przełożyła się na zaufanie, jakim ją obdarzono, powierzając jej funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ na lata 2014-2020.

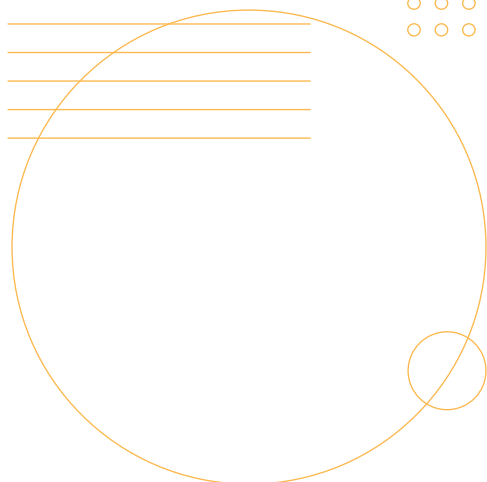
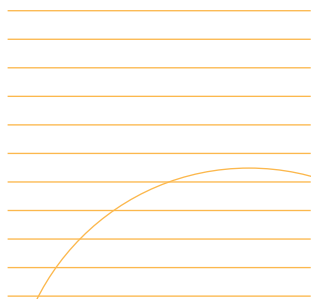
FRSE jest również odpowiedzialna za inne europejskie inicjatywy informacyjno- edukacyjne w Polsce: European Language Label, eTwinning, Eurodesk, Europass i Eurydice. Wspiera również współpracę z krajami Wschodu poprzez Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu. FRSE od kilku lat jest też operatorem Funduszu Stypendialnego i Szkoleniowego działającego w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego i Mechanizmu EOG oraz programu wymiany naukowej Sciex-NMSch. Od 2012 r. FRSE realizuje projekty w ramach programu operacyjnego „Kapitał ludzki”.

Erasmus+ Młodzież, Wolontariat Europejski

Erasmus+ jest nowym programem UE na rzecz rozwoju umiejętności i zwiększenia możliwości zatrudnienia poprzez kształcenie, szkolenia, działania młodzieżowe i sport. W latach 2014-2020 program zapewni ponad 4 milionom Europejczyków możliwości studiowania, odbycia

szkoleń, zdobycia doświadczenia zawodowego oraz pracy wolontariackiej za granicą.

Wolontariat Europejski (ang. European Voluntary Service - EVS) jest częścią Akcji 1 programu Erasmus+ (Mobilność młodzieży i pracowników młodzieżowych), która zapewnia osobom w wieku 17-30 lat możliwości wzięcia udziału w wolontariacie za granicą. Uczestnicy Wolontariatu Europejskiego mają wkład w prace różnych organizacji pozarządowych z krajów Unii Europejskiej, Europy Wschodniej i Kaukazu, a także z innych krajów, bez ponoszenia dużych kosztów uczestnictwa w projekcie. Wolontariat Europejski jest źródłem satysfakcji z pracy na rzecz innych i stanowi okazję do zdobycia specjalistycznej wiedzy i kompetencji, które może być trudno zdobyć w środowisku lokalnym.



O autorze



MICHAEL KIMMIG

Psycholog, trener i coach międzykulturowy, facylitator uczenia się online, zamieszkały w Poznaniu. Od 1997 r. trener w ramach Wolontariatu Europejskiego i programu UE Erasmus+ w Polsce i w Niemczech.

Obszary kompetencji: Wolontariat międzykulturowy. Szkolenie kompetencji międzykulturowych. Coaching zorientowany na rozwiązania. Wspieranie rozwoju osobistego i zespołu. Zarządzanie zmianą. Moderacja. E-learning. Podejścia, koncepcje pedagogiczne i metody szkoleń międzykulturowych oraz edukacji pozaformalnej. Szkolenia dla trenerów.

✉ m.kimmig@lexicon-team.eu

Meant to be a mentor.

Podręcznik dla mentorów wolontariatu

Autor: Michael Kimmig

Redakcja: Urszula Buchowicz, Michael Kimmig

Korekta: Kasia Weyna-Kimmig

Projekt graficzny: Podpunkt

Druk: MEDIA Drukarnia Studio Reklamy Rafał Przybylak

Wydawca: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+

Al. Jerozolimskie 142A

02-305 Warszawa

tel.: +48 22 463 13 23

faks: +48 22 463 10 25

e-mail: kontakt@erasmusplus.org.pl

www.erasmusplus.org.pl

www.frse.org.pl

ISBN: 978-83-65591-20-3

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Publikacja bezpłatna

Warszawa 2018



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



Erasmus+



frse
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

 Erasmus+