



EUROPEAN UNION
European Regional
Development Fund



PĀRDOMĀT/ RETHINK

Nr. CB 802

Papildināta un precizēta / 27.04.2021

Zemgales plānošanas reģiona un Linčepingas pašvaldības Pētījumu un Attīstības centra
izstrādāta

ROKASGRĀMATA

Sociālā mentora rokasgrāmata personu ar garīga rakstura traucējumiem atbalstam

APRAKSTS

Sociālā mentora rokasgrāmatas mērķis: Aprakstīt mentoringa procesu no tā uzsākšanas līdz noslēgumam, ieskaitot mentoru rekrutēšanu un atlasī, definēt mentora lomas, uzdevumus, identitāti, lai mentori efektīvi spētu sniegt atbalstu personām ar garīga rakstura traucējumiem (turpmāk – GRT) integrēties sabiedrībā, apmācībās un/vai nodarbinātībā.

Sekojošā rokasgrāmatā iekļautajām vadlīnijām būs iespēja:

- Vairo izpratni par mentora lomu un uzdevumiem, nodrošinot mentora atbalstu personām ar GRT;
- Apgūt praktiskas metodes un rīkus plānotā mentoringa veikšanai;
- Izmēģināt iegūtās zināšanas praksē.

Mentoringa process, tās ir attiecības, kuras var raksturot kā viens pret vienu, kur viens indivīds (mentors) brīvprātīgi vai par samaksu ziedo savu laiku otra indivīda atbalstam un uzmundrinājumam

Sociālais mentorings ir mentoringa process un attiecības, kas pamatā ir vērsts uz mērķa grupu, kuru veido indivīdi no minoritāšu vai sociāli nelabvēlīgām grupām, kuriem ir risks nokļūt vai kuri jau atrodas sociālās atstumtības stāvoklī.

SATURA APRAKSTS

Ievads

Šī sociālā mentora rokasgrāmata ir izstrādāta un izmēģināta (pilotēta) no 2020. gada marta līdz 2021. gada martam, projekta RETHINK/ PĀRDOMĀT ietvaros ar Interreg Centrāl Baltijas programmas atbalstu, sadarbojoties diviem partneriem -

Sociālā darba un nodarbinātības pētījumu un attīstības centrs pie Linčepingas pašvaldības, ZVIEDRIJA un Zemgales plānošanas reģions, LATVIJA.

Projekta mērķis bija: Izstrādāt un izmēģināt novatorisku un pielietojamu apmācību / atbalsta programmu, kas palīdzētu jauniešiem vecumā no 18 līdz 30 gadiem ar garīgās veselības problēmām, kas nav iesaistīti izglītībā, apmācībā vai nodarbinātībā, piekļūt atbalsta pakalpojumiem, personīgai attīstībai, prasmēm un nodarbinātības iespējām, lai risinātu viņu sociālo un ekonomisko atstumtību.

Viens no veidiem, kā šos mērķus sasniegt bija Apmācību programmas mentoriem izstrāde un izmēģināšana, kas sevī ietvēra Mentoringa rokasgrāmatas izstrādi, kas sniedz procesa aprakstu pēc kā mentori savas zināšanas pielieto praksē.

Projekta rezultātā mentora atbalstu saņēma 40 jaunieši ar garīga rakstura traucējumiem - vismaz 90% no tiem uzlaboja savas personīgās/ profesionālās iemaņas un tuvinājās darba tirgum un nodarbinātībai. Tika atlasīti un apmācīti 20 mentori / personīgie treneri no vietējās kopienas, vienaudžu grupas vai profesionāļiem, kuri programmas ietvaros sniedza atbalstu jauniešiem.

- Lai arī šī rokasgrāmata tika izstrādāta un izmēģināta mentoru darbam ar vienu no personu ar GRT vecuma grupām – jauniešiem no 18 līdz 30 gadiem, tās autori uzskata, ka sociālā mentoringa organizēšanas principi ir universāli, un attiecināmi arī uz atbalsta sniegšanu citu vecumposmu personām ar GRT, kas sasnieguši pilngadību.

1. Mērķa grupas apraksts, profils, piemēri

Mērķa grupas izpēte un vajadzību noteikšana tika veikta RETHINK projekta sākumā, katrā valstī, un tika izstrādāti pētījuma ziņojumi, balstoties uz situācijas izpēti Latvijā un Zviedrijā, partneru reģionos. Tika veikta gan statistikas un dokumentu analīze, gan mērķa grupas jauniešu intervijas, gan pieejamo pakalpojumu atbilstības mērķa grupas jauniešu vajadzībām izvērtējums. Vairāk par mērķa grupas profilu, vajadzībām un piemēriem skatīt RETHINK projekta ietvaros veiktajos esošās situācijas izpētes ziņojumos par katru valsti un kopīgajā ziņojumā (1., 2 un 3.pielikums).

Mērķa grupa Zemgales reģionā:

Vecums 17 – 29 gadi, ar GRT, vairums ar speciālās pamatskolas izglītību, daļa apguvuši kādu kvalifikāciju, kurā nestrādā, ar III grupas invaliditāti (daži ar II grupas invaliditāti), bez noteiktas diagnozes/ invaliditātes, vai arī tā nav tikusi atkārtoti izskatīta pēc pilngadības sasniegšanas. Izpētes ietvaros intervēti 24 jaunieši, no kuriem 16 vīrieši un 8 sievietes. Lielākā daļa intervēto jauniešu dzīvo ar ģimeni – vecākiem un citiem radniekiem, kā arī ar likumiskajiem pārstāvjiem (audžuvecākiem). Mērķa grupas jauniešu izpētes un vajadzību noteikšanas laikā tika konstatēts, ka liela daļa šo jauniešu ir pakļauti sociālās atstumtības riskam, kā arī nenotiek šo cilvēku integrācija sabiedrībā, ir ierobežotas brīvas izvēles tiesības. Vairākos gadījumos vērojama pāraprūpe no ģimenes locekļu puses, kas veicina sociālo izolētību. Jauniešiem ir pašapziņas problēmas, grūtības finansiālajā jomā, veselības traucējumi, higiēnas prasmju trūkums, nav iesaistīti nodarbinātībā vai apmācībās, taču ir tāda vēlme.

Piemēram:

Puisis, 26 gadi. Invaliditāte – 2. grupa. Dzīvo grupu dzīvokļu mājā, mēdz iesaistīties/ tiek provocēts konfliktiem ar vienaudžiem. Ir iepriekšēja darba pieredze (dārzniecības darbi), labdarības organizācijās (kārtojis drēbes, dalījis zupu, bijis krāvējs), ļoti vēlas iesaistīties nodarbinātībā, ir motivēts. Apzinās savas spējas. Ļoti aktīvs, labprāt iesaistās dažādos projektos, pasākumos un aktivitātēs. Labprāt pieņem atbalstu, ja tas dod iespēju uzlabot dzīves apstākļus. Apzinās savas vājās puses un īpašības. Projekta laikā tika izveidotas uzticības attiecības ar mentoru, aktīvi iesaistījās piedāvātajās nodarbēs, brīvprātīgajā darbā, pilnveidoja sociālās prasmes, mācījās patstāvīgi pārvietoties ar sabiedrisko transportu, pārrunāja konfliktu risināšanas stratēģijas. Attiecības ar mentoru turpinās neformāli.

Meitene, 26 gadi. Invaliditāte – 2.grupa. Lai arī meitenei nav iepriekšējas oficiālas darba pieredzes, ir vēlme atrast darbu. Ļoti vēlas mainīt vidi. Resursu trūkums, ģimenei nepieciešama meitenes invaliditātes pensija. Nepieciešams atbalsts, lai uzlabotu izpratni par sadzīvisku lietu nepieciešamību, darbību secību. Jāiepazīstina ar dažādām brīvā laika pavadīšanas iespējām. Projekta ietvaros mentors sniedza atbalstu veselības jautājumu risināšanā, iedrošināja, pavadīja pie ārsta, ginekologa, no kā meitenei bija ļoti bail. Kopā tika apmeklētas kultūras vietas, kas sniedza jaunu pieredzi. Tika pilnveidotas saskarsmes prasmes – jauniete mācījās dibināt un noturēt acu kontaktu ar sarunu partneri. Meitene uzsāka apmeklēt dienas centru saturīgai brīvā laika pavadīšanai un prasmju apguvei.

Linčepingas pašvaldībā:

Vecuma 18 – 24 gadi, dažos gadījumos līdz 30 gadiem. Pazīmes – nav iesaistīti nodarbinātībā un izglītībā, ar zemu vai nepabeigtu izglītību. Galvenās mērķa grupas problēmas ir personiska rakstura un attiecas uz ikdienas dzīves ieradumiem, piemēram, miega traucējumi, fizisko aktivitāšu trūkums, socializēšanās trūkums, veselīgu ēšanas paradumu trūkums.

- Rokasgrāmatas autori uzskata, ka mērķgrupas izpēte ir ļoti būtiska pirms mentoringa procesa uzsākšanas. Gadījuma vadītāja tikšanās ar katru mentorējamo un padziļināta intervija sarunas formā ir būtiska, lai izprastu viņa vēlmes, vajadzības, resursus, sapņus, noskaidrotu paša viedokli un idejas.
- Ar intervijas rezultātiem būtu jāiepazīstina potenciālie mentori. Ņemot vērā, ka mentoringa ir process persona-personai, mentoriem jāsniedz iespēja izvērtēt informāciju par konkrēto mentorējamo un brīvi izvēlēties kļūt/ nekļūt par konkrētās personas mentoru.

2. Mentora loma, mentoringa apraksts, vērtību, principu apraksts

Terminoloģija, programmā iesaistīto personu lomas, atbildības

- **Jaunieši ar GRT (turpmāk arī – mērķa grupas jaunieši)** = jaunieši, kuriem ir noteikta invaliditāte, kas saistīta ar garīga rakstura traucējumiem (visbiežāk II grupa), bet nav ierobežota rīcības spēja, kuri ir sociāli izolēti, nav integrēti apmācībā vai nodarbinātībā, kā arī jaunieši ar garīgo saslimšanu vēsturi, kuriem nav noteikta vai pēc pilngadības sasniegšanas atjaunota invaliditāte, bet kuriem ir viena vai vairākas no garīgo saslimšanu vai attīstības traucējumu pazīmēm, kura/-s iegūta/-s dzīves laikā vai ir iedzimta/-s.
- **Mērķa grupas jaunieši** = jaunieši ar GRT 18 – 30 gadu vecumā.
- **Mentorējami** = mērķa grupas jaunieši, mentora pieredzes pārņēmējs.
- **Mentors** = padomdevējs, atbalstītājs, motivētājs, personības attīstītājs – virzītājs, kurš strādā ar jauniešu motivāciju un atrod personīgo pieeju savam mentorējamam, kā arī palīdz sakārtot apkārtējās vides apstākļus un pasaistīt resursus, lai mērķa grupas jaunieši spētu pats risināt problēmas un apmierinātu savas vajadzības.
- **Mentoringa process** = process, attiecības, kuras var raksturot kā viens pret vienu, kur viens indivīds (mentors) brīvprātīgi vai par samaksu ziedo savu laiku otra indivīda (mērķa grupas jaunieša) atbalstam un uzmundrinājumam. Pieredzes pārņēmējam (mērķa grupas jauniešim) tas parasti ir pārmaiņu laiks un nozīmīgs dzīves periods. Mentoringa process ir attiecības, kurās valda savstarpēja uzticēšanās un abpusēja cieņa, regulāra iesaistīto pušu mijiedarbība, kas balstīta uz savstarpēju mācīšanos un atbalstu, starp vienu indivīdu, kurš dalās savās zināšanās, pieredzē un gudrībā, un otru indivīdu, kurš ir gatavs un gribošs iegūt no šīs apmaiņas un bagātināt savu profesionalitāti vai personīgo attīstību. Mentoringa attiecību pamatā ir mentora zināšanas un pieredze, kas ļauj pieredzes pārņēmējam apsvērt viņa rīcībā esošās iespējas, resursus un veicināt to izmantošanu konkrētas problēmas risinājumam vai mērķa sasniegšanai.
- **Sociālais mentoringa process** = mentoringa process un attiecības, kas pamatā ir vērstas mērķa grupu, kas ir indivīdi no minoritāšu vai sociāli nelabvēlīgām grupām, kuriem ir risks nokļūt vai kuri jau atrodas sociālās atstumtības stāvoklī. Galvenā uzmanība sociālajā mentoringā tiek pievērsta mērķa grupas indivīdu iespēju un pilnvaru uzlabošanai, izmantojot mentoringa attiecības, lai ietekmētu personas statusa maiņu no sociālās un / vai ekonomiskās atstumtības stāvokļa uz iekļaušanu sabiedrībā.
- **Mentoringa programma** = programma, kurā aprakstīts viss mentoringa process no tā uzsākšanai līdz noslēgumam, mentoru rekrutēšana, atlase, mentoru apmācību programma, iegūto zināšanu pilotēšana praksē.
- **Gadījumu vadītājs (case manager)** = projektā algota persona, kas piedalās mentoringa un apmācību programmas izstrādē, jauniešu apzināšanā, izvērtēšanā, mentoru rekrutēšanā, organizē mentoru un jauniešu attiecību veidošanu un palīdz sagatavot individuālus atbalsta plānus, palīdz uzsākt intervences posmu un to organizēt, sniedz padomus, atbalsta, konsultē mentoringa procesā, risina, konfliktus, izvērtē sasniegtos rezultātus. Nepieciešamības gadījumā veido saikni, sasaisti ar mentoringa procesu un komunicē ar jauniešu ģimenes locekļiem, vecākiem, aizbildņiem, kā arī ar dažādiem profesionāļiem, kuri strādā ar mērķa grupas jauniešiem, ja to iesaiste nepieciešama mentoringa procesa laikā.

- **Apmācību programmas koordinators** (*training coordinator*) = atbild par visu apmācību programmu kopumā, īpaši par mentoru teorētisko apmācību organizēšanu un koordinēšanu saskaņā ar šo izstrādāto rokasgrāmatu, piedalās mentoru rekrutēšanas procesā, izvērtēšanā, atbild par apmācību vadītāju piesaisti un mācību materiālu sagatavošanu un pieejamību, izvērtē mentoru apmācību programmas rezultātus, asistē gadījuma vadītājam.
- **Mentoringa programmas attīstītājs** (*development officer*) = izstrādā, uzlabo, papildina mentoringa programmas metodiku, organizē metodisko materiālu izstrādi, apmācību programmas materiālu papildināšanu, konsultē un atbalsta apmācību programmas koordinators un gadījumu vadītāju, izvērtē sasniegtos rezultātus saskaņā ar mentoringa programmas definētajiem mērķiem.
- **Projekta vadītājs** (*project manager*) = organizē projekta pieteikumā definēto visu aktivitāšu ieviešanu un koordināciju, sadarbojas ar partneriem kopīgu aktivitāšu ieviešanā, veic projekta ieviešanas personāla (programmas attīstītāja, apmācību koordinators, gadījumu vadītāja, mentoru) atlasī, darba līgumu un amata aprakstu sagatavošanu, veic uzraudzību, identificē riskus, piesaista papildu resursus, veic finanšu pārvaldību un gatavo atskaites, izvērtē rezultātus.
- **Individuālais atbalsta plāns** = dokuments, kas tiek sagatavots, uzsākot mentoringa procesu, un tiek izmantots visā mentoringa procesā. Plāns tiek izstrādāts, izmantojot uz personu vērstās pieejas un plānošanas metodes, iesaistot pašu mentorējamo. Atbalsta plāns tiek regulāri pārskatīts un papildināts, ja mainās mērķa grupas jaunieša dzīves apstākļi, vai ir sasniegti vai mainās plānā noteiktie mērķi, pilotējot šo programmu, tika ņemti vērā COVID-19 noteiktie ierobežojumi un atbalsta plāni tika koriģēti.

Kas ir mentors?

Šīs programmas ietvaros, mentors ir pilngadīga persona, vecāka par 26 gadiem, kura RETHINK projekta ietvaros ir apguvusi mācību programmu un kura sniedz atbalstu mērķa grupas jauniešiem kopīgi izstrādātā individuālā plāna īstenošanā, lai uzlabotu jaunieša iekļaušanos sabiedrībā, izglītībā un/ vai nodarbinātībā.

Eksperti, apkopojot dažādu valstu pieredzi, kurās attīstījies mentoringa, norāda, ka pastāv divas atšķirīgas izpratnes par mentoringu - tās apzīmē kā 'sponsorēšanas' un 'attīstīšanas' mentoringu:

SPONSORĒŠANAS MENTORINGS (SPONSORSHIP MENTORING)

- Mentors ir priekšnieks
- Mentors dod, Pieredzes pārņēmējs saņem
- Mentors aktīvi aizstāv pieredzes pārņēmēja intereses
- Mentors dalās ar pieredzes pārņēmēju savā gudrībā
- Primārais mērķis ir panākumu gūšana
- Būtiskākais ir labs padoms
- Lojalitāte

ATTĪSTĪTĪBAS MENTORINGS (DEVELOPMENTAL MENTORING)

- Abpusējs izaugsmes process
- Mentors palīdz Pieredzes pārņēmējam patstāvīgi darīt lietas
- Mentors palīdz Pieredzes pārņēmēja kļūt gudrākam
- Mentors palīdz Pieredzes pārņēmējam pašam izprast lietas un virza viņa attīstību
- Primārais mērķis ir personības attīstība (panākumi karjerā var izriet no tā)
- Būtiskākais ir prasme uzdot jautājumus
- Mācīšanās

Šīs programmas pamatā ir vērtības, kas paredz ņemt vērā mērķa grupas jauniešu individuālās vajadzības un palīdzēt radīt apstākļus šo vajadzību apmierināšanai, vēlmju realizēšanai pašam, uz personu vērstapieceja, tādēļ **turpmākais programmas apraksts vairāk orientēts uz otro – attīstības mentoringu, kā arī sociālo mentoringu**, kas veicina pašas personas attīstību un lēmumu pieņemšanu, lai gan neizslēdz atsevišķus elementus arī no sponsorējošā mentoringa, īpaši sākuma posmā ar mērķi veicināt sociālo iekļaušanu, **kas arī ietver sociālā mentoringa mērķus.**

Iespējamās mentora lomas:

MENTORA LOMA	GALVENIE UZDEVUMI
Konsultants	Sniegt konsultācijas un ieteikumus, apmainīties idejām, sniegt atsauksmes, dalīties informācijā, skaidrot un konsultēt; atklāt galvenos problēmjautājumus, kas ietekmē panākumus; palīdzēt pieredzes pārņēmajam noskaidrot galvenos iemeslus, kāpēc pilnveidošanās vispār ir vajadzīga, sniegt atbalstu mērķu izvirzīšanā.
Draugs un padomdevējs	Sniegt padomus jauniešiem, pamatojoties uz viņu unikālajām vajadzībām, un atbalstīt jauniešu personīgajā un profesionālajā izaugsmē.
Iedrošinātājs/ atbalstītājs	Iedrošināt jauniešus realizēt ieceres, sniegt informāciju par mācību un karjeras veidošanas iespējām, atbalstīt personisko jautājumu risināšanā (sociālie jautājumi, veselības jautājumi, u.c), kā arī palīdzēt svarīgu lēmumu pieņemšanā un stratēģiju izstrādē.
Brokeris	Piesāistīt resursus, lai palīdzētu jauniešiem identificēt personīgās attīstības un profesionālās izaugsmes iespējas un tās realizēt; dot padomus par karjeras iespējām un alternatīvām; palīdzēt sameklēt piemērotus līdzekļus, ar kuru palīdzību iespējama pieredzes pārņēma kvalifikācijas celšana vai sociālās integrācijas iespējas.
Advokāts/aizstāvis	Pārstāvēt un aizstāvēt (nepieciešamības gadījumā) jaunieša intereses; izteikt jautājumus pieredzes pārņēma vietā tādos gadījumos, kad pats pieredzes pārņēma ar tiem nespēj tikt galā (īpaši attiecībā ar dažādām institūcijām, piemēram, NVA, sociālais dienests, SIVA vai cits.
Skolotājs/ treneris	Sniegt informāciju un modelēt jaunieša uzvedību, palīdzēt apgūt kādas konkrētas prasmes privātajā, sociālajā vai nodarbinātās jomā.
Sponsors	Palīdzēt jauniešiem „atvērt durvis” uz citiem, mentoram pazīstamiem resursiem, lai radītu iespējas attīstīt savus talantus.
Līderis	Daloties ar savu dzīves stāstu pozitīvo piemēru, iedvesmot un palīdzēt jauniešiem sasniegt to, ko jaunieši var, un veicināt jaunieša attīstību.
Starpnieks	Palīdzēt pieredzes pārņēmajam paplašināt individuālo sakaru tīklu.

Saskaņā ar ekspertu ieteikumiem, izšķir divas līdzīgas pieejas – mentoringu un trenēšanu:

MENTORINGS

- Vairāk pieredzējis cilvēks sniedz atbalstu, orientēšanos un padomu jaunākam / mazāk pieredzējušam cilvēkam

TRENĒŠANA (COACHING)

- Pilnveido cilvēka prasmes un zināšanas, lai uzlabotu viņa darba veikumu, šādi veicinot personīgo mērķu sekmēšanu

MENTORINGS

- Mērķis ir cilvēka attīstīšana, kas nesīs labumu pašam cilvēkam, sabiedrībai kopumā
- Palīdz cilvēkam pārvaldīt savu dzīvi un uzlabot prasmes
- Attīsta spējas un potenciālu
- Var arī apspriest personīgas dabas jautājumus
- Ilgtermiņa attiecības
- Neformālāka struktūra
- Ir plašāks skatījums uz cilvēku
- Pieredzes pārņēmējs vada procesu
- Attīstīšana caur apmācībām, mācīšanos un atbalstīšanu
- Jautāšanas tehniku izmantošana, lai veicinātu domāšanas procesu, kas palīdz saskatīt risinājumus un rīcību, nevis norādoša (direktīva) pieeja
- Cilvēka kompetences attīstīšana, nevis atkarības radīšana no mentora
- Vajadzību, motivācijas, vēlmju, prasmju un domāšanas procesu izzināšana, lai atbalstītu patiesu un ilgtspējīgu pārmaiņu sekmēšanu
- Cilvēka atbalstīšana atbilstošu mērķu izvirzīšanai un metožu noteikšanai, ar kurām novērtēt attīstību
- Novērošana, klausīšanās un jautājumu uzdošana
- Radošu paņēmienu un tehnikas pielietošana, piemēram, trenēšana, procesa virzīšana, konsultēšana un *tīklošanās*
- Nepārtraukta atbalstīšana – nevērtēt cilvēku un viņa uzskatus, dzīvesveidu vai tieksmes
- Pieredzes pārņēmēja iedrošināšana turpināt savu izaugsmi un kompetenču pilnveidi

TRENĒŠANA (COACHING)

- Mērķis ir sekmēt maksimālu veikumu un pilnveidošanos darbā
- Darbs vērsts uz atsevišķu prasmju attīstīšanu
- Attīsta veikumu un prasmes
- Parasti īstermiņa
- Parasti vairāk strukturēts process ar regulārām tikšanās reizēm
- Procesu vada treneris

Šīs programmas mērķu sasniegšanai piemērotāks ir **mentoringa process**.

Tas neizslēdz individuālos gadījumos koncentrēšanos uz vienu konkrētu jomu (piemēram, finanšu joma, (t.sk., budžeta plānošana nedēļai, mēnesim), ikdienas dzīves prasmju apgūšana un attīstība (higiēna, komunikācija u.c), kuru mentors kā treneris vienojas ar jauniešu attīstīt.

3. Mentoringa procesa pieci posmi

Saskaņā ar ekspertu izstrādāto metodoloģiju, mentoringa procesā var izšķirt sekojošus piecus posmus: (1) attiecību veidošana; (2) mērķu izvirzīšana; (3) darbošanās; (4) nobeigums; (5) virzīšanās uz priekšu. Turpinājumā sniegts katra posma detalizēts teorētiskais apraksts un tā paredzētā īstenošana šīs programmas ietvaros.

3.1. ATTIECĪBU VEIDOŠANA

- Noskaidrot, vai mentors un pieredzes pārņēmējs var sadarboties.
- Vienoties par nolūku un sadarbības formu.
- Precizēt vērtības un intereses.
- Veidot abpusēju respektu.
- Precizēt vēlmes, lomas un uzvedību.
- Noskaidrot personību atšķirības.
- Nolīdzināt svešiniekiem raksturīgas barjeras.
- Veidot verbālu un neverbālu dialogu.

Faktori, kas var ietekmēt mentora un mērķa grupas jaunieša sadarbību:

- radniecība;
- dzimums;
- vecums;
- reliģiskā piederība;
- pozitīva/negatīva iepriekšējās sadarbības pieredze;
- stereotipi vai aizspriedumi;
- stigmatizācijas pieredze;
- pozitīva vai negatīva attieksme vai nepatika pret konkrēto personu (mentora, jaunieša, sociālā darbinieka, ģimenes, u.c.);
- pozitīvas/negatīvas ekspektācijas (mentora, jaunieša, sociālā darbinieka, ģimenes, u.c.);
- dzīvesvietas atrašanās vieta, iespējas tikt klātienē;
- tehnoloģiju lietpratība saziņai attālināti;
- mentora pamata darbs un tā specifika;
- jaunieša darbs, citas plānveida aktivitātes, u.c.

Mentors pēc dažādiem rādītājiem var būt gan tuvu atbilstīgs mentorējamajam jauniešam, gan atšķirīgs pēc dzimuma un vecuma, pēc etniskās izcelsmes, pēc reliģiskās piederības, pēc sociāli ekonomiskā stāvokļa, pēc invaliditātes statusa esamības/neesamības, pēc studiju vai profesionālās jomas, pēc interesēm un citiem kritērijiem.

→ Šīs projekta programmas ietvaros iespēju robežās tika ņemtas vērā dzimumu atšķirības, un jauniešiem tika piemeklēti tā paša dzimuma mentori. Pilotējot mentoringa programmu, praksē pierādījās, ka vairumā gadījumu šī principa ievērošana attaisnojās.

→ Dažos gadījumos tas nebija izšķiroši – galvenā bija personību un interešu saderība.

Nosakot mentora/ mentorējamā slodzi, jāņem vērā:

- jaunieša fiziskā veselība;
- jaunieša garīgā veselība;
- invaliditātes grupas esamība/neesamība;
- prognozējamās invaliditātes iespējamība;
- atkarību esamība/neesamība;
- riska uzvedība (deviance, delinkvence, agresija/vardarbība);
- sodāmības esamība/neesamība;
- atbalsta tīklojuma esamība/neesamība (ģimene, radi, draugi, atbalsta personāls, atbalsta persona);
- jaunieša rīcībā esošie resursi;
- jaunieša motivācija;
- individuālās pasākumu programmas komplikētība;
- mentoram pieejamie iekšējie un ārējie resursi;
- mentora fiziskā un garīgā veselība;
- mentora un jaunieša noslodze citās aktivitātēs, u.c.

Attiecību uzsākšanas posms izmēģinājuma projektā bija plānots kā tikšanās un kopīga darbošanās neformālā vidē – 3 diennakšu vasaras skolā, kur mentori ar jauniešiem piedalījās kopīgās sporta, brīvā laika aktivitātēs, kā arī nelielās dejas-kustību terapijas grupu nodarbībās, mākslas terapiju nodarbībās, u.c., kur iepazīst viens otru saskarsmē, veidojot tiešu verbālu, neverbālu kontaktu, noskaidrojot vai abu starpā ir iespējama sadarbība, noskaidrojot kopīgo un atšķirīgo, mazināt barjeras un uzsākt dialogu.

→ Pilotējot programmu, pierādījās, ka ļoti būtiska ir neformāla vide, kurā satiekas mentori ar saviem mentorējamajiem, pirms tiek pieņemti galīgie lēmumi – kurš mentors ir kuram mentorējamam. Neformālā vidē verbālā un neverbālā formā tiek testēta komunikācija, personību saderība, ieinteresētība.

Zviedrijas piemērā tas ietvēra arī gadījumu vadītāja un apmācību programmas vadītāja iepazīšanos gan ar mentorējamajiem, gan mentoriem – viņu stāstiem, motivācijām, vēlmēm, kā arī asistēšanu attiecību veidošanas procesā, zināmā mērā procesa virzīšanu un uzraudzību.

Attiecību veidošanas starp mentoru un jauniešu process detalizētāk aprakstīts programmas 4.sadaļā.

3.2. MĒRĶU IZVIRZĪŠANA

- Apzināties problēmas.
- Precizēt mērķus un risinājumus sasaistē ar ikdienas rīcībām, aktivitātēm.
- Definēt ilgtermiņa mērķus.
- Sagatavot individuālos atbalsta plānus.

Šīs programmas ietvaros, šajā posmā notiek individuālo atbalsta plānu sagatavošana.

Individuālais atbalsta plāns = ir vienošanās starp jauniešu un mentoru, kurā tiek definēti sadarbības mērķi, sasaistē ar ikdienas rīcībām, lai risinātu esošās jauniešu vajadzības vai problēmas, kā arī attīstītu viņu prasmes un personību un sekmētu iesaisti izglītībā vai nodarbinātībā (individuālā atbalsta plāna veidlapu skat. 4.pielikumā).

Plāns tiek izstrādāts, izmantojot uz personu vērstās domāšanas un plānošanas metodes, iesaistot pašu mentorējamo, ir balstīts paša jauniešu vajadzībās un vēlmēs. Vienošanās par mērķiem un rīcību tiek fiksētas īsā dokumentā (1-3.lpp). Tas tiek sagatavots, uzsākot mentoringa procesu, un tiek izmantots visā mentoringa procesā. Atbalsta plāns tiek regulāri pārskatīts un papildināts, ja mainās mērķa grupas jauniešu dzīves apstākļi, vai ir sasniegti vai mainās plānā noteiktie mērķi.

Formulējot individuālo atbalsta plānu, gadījumu vadītājam un mentoram vēlams izmantot **SMART principu**, proti, mērķim, sasniedzamajam rezultātam un plānotajām aktivitātēm jābūt formulētam tā, lai atbilstu šādiem kritērijiem:

Specific (specifisks, konkrēts): konkrēts, precīzs, skaidri definēts, saprotams ikvienam;
Measurable (izmērāms): izmērāms, novērtējams, skaidri saprotams, kas būs, kad rezultātu sasniegs; izmērāms ciparos, kvantitatīvi, salīdzinājumos;
Achievable (sasniedzams): nav utopisks, bet ir sasniedzams, uz darbību vērsti, ir operacionāli veidoti ar reāliem un pieejamiem resursiem tā realizēšanai;
Realistic (reālistisks): konkrētajam jauniešim ir reālistiska iespēja to sasniegt, ir iespējams to īstenot, ņemot vērā attiecīgās pašvaldības iespējas; atbilstība situācijai un resursu pieejamība;
Timed (terminēts): fiksēts laikā, noteikts termiņš.

Lai precīzāk izpētītu jauniešu iespējas apmācībā vai nodarbinātībā, pirms plāna sastādīšanas veicama **mērķa grupas jauniešu izpēte** – mērķa grupas jauniešu situācijas sākotnējā izpēte, kas ietver jauniešu izglītības, nodarbinātības, līdzšinējās sabiedriskās darbības pieredzes, interešu un prasmju attīstības vajadzību apzināšanu, kā arī ierobežojošo un citu faktoru identificēšanu (skatīt 1.-3. pielikumu sākotnējai mērķa grupas jauniešu izpētei).

Tas ietver:

- Jauniešu un/vai ģimenes locekļu informētas piekrišanas saņemšanu dalībai izvērtējumā un tālākā programmā.
- Motivējošu intervēšanu, izmantojot intervēšanai piedāvātos jautājumus (skat. 5.pielikumu); informatīvās kartes jeb ekokartes izveidošanu, identificējot resursus un problēmas (skat. 6.pielikumu) un citas metodes.
- Jauniešu novērojumus, darbojoties praktiskā darbībā (**ZPR gadījumā** dažādās darbnīcās, sporta aktivitātēs, mākslas terapijas grupās vasaras skolas ietvaros).

- **Linčepingas gadījumā**, izmēģinot dažādas individuālā atbalsta aktivitātes un intervenci (aprakstu skat. 7.pielikumā).

Mērķa grupas jauniešiem piemērota individuālā atbalsta plāna izstrādē jāņem vērā:

- speciālistu ieteikumi un atzinumi (ja nepieciešams);
- pašvaldības teritoriālie aspekti, infrastruktūras (sabiedriskais transports, internets) specifika;
- pašvaldības rīcībā esošie sociālie un veselības veicināšanas pakalpojumi un citi resursi un iespējas;
- izglītības iespējas pašvaldībā un/vai reģionā;
- nodarbinātības iespējas pašvaldībā un/vai reģionā;
- individuālie, ģimenes, institucionālie, pašvaldības un kopienas līmeņa riski, kas var ietekmēt individuālās pasākumu programmas īstenošanu;
- jaunieša viedoklis par vajadzībām, intereses un motivācija;
- jāparedz iespējamība plānu mainīt un pielāgot situācijai, ņemot vērā pieejamo resursu mainību, veselības stāvokli, krīzes situācijas utml.

Individuālā atbalsta plāna izstrādē jāvērs uzmanība uz mērķa grupas jauniešiem vidē, šo abu faktoru mijiedarbību, un problēmu risināšana ir jāsaista ar izmaiņu sekmēšanu vairākos līmeņos:

- persona (mērķa grupas jauniešis) – tās pilnveide; paša mērķa grupas jaunieša vēlmēs un ieteikumi; profilēšanas rezultātā iegūtā informācija par mērķa grupas jauniešiem, viņu problēmas cēloņiem un to izteiktību.
- personas (mērķa grupas jaunieša) un sistēmas attiecības – pieeja pašvaldības, reģionālajiem, nacionālā līmeņa pakalpojumiem, resursiem, sasaiste ar tiem – izglītības, veselības, sociālie pakalpojumi, nodarbinātības veicināšanas pakalpojumi- pašvaldības teritoriālie aspekti, infrastruktūras (sabiedriskais transports, internets).

Individuālo atbalsta plānu veidošanā, **šī projekta mērķu sasniegšanai** un ņemot vērā mērķauditorijas ierobežotās spējas un īpašās vajadzības, būtiski ietvert **vismaz divus** no UNESCO mācīšanās pīlāriem, kā arī ANO konvencijas par cilvēku ar invaliditāti tiesībām principus:

- Mācīties būt un tiesības uz personības attīstību.
 - Mācīties dzīvot kopā un tiesības uz iekļaušanos sabiedrībā.
 - Mācīties darīt (sevi realizēt darbībā).
 - Mācīties zināt (mūžizglītība).
- Šajā posmā galvenā atbildība ir gadījumu vadītājam un mentoriem kopā ar jauniešiem sastādot individuālos atbalsta plānus.
- Apmācību koordinators kā asistents, kas organizē kopīgus pasākumus, savukārt programmas attīstītājs kā konsultants, kas sniedz metodisku atbalstu atbalsta plānu sastādīšanā un papildu resursu piesaistē.

- Jaunietim ir jābūt aktīvi iesaistītam plāna izstrādē, savukārt mentoram nepieciešams gadījuma vadītāja atbalsts un supervīzija mērķu definēšanai un jaunieša iesaistes veicināšanai.

3.3. DARBOŠANĀS / INTERVENCE

- Abpusēja valdošo uzskatu izaicināšana darbībā.
- Iedziļināšanās jautājumos, kas rada jaunieša problēmas.
- Radoši veidi, kā atbalstīt jauniešu, palīdzēt radīt apstākļus vajadzību apmierināšanai un īstenot individuālo atbalsta plānu.
- Abpusēja mācīšanās no mentoringa procesa.
- Laika gaitā jauniešu uzņemas vadošo lomu attiecībās ar mentoru un pats vada procesu.

Šīs programmas ietvaros šis posms paredzēts individuālo atbalsta plānu (skat. mentoringa 2.posms) ieviešanai – gan apgūstot pamatprasmes, iekļaujoties sabiedrībā, gan veicinot mērķa grupas jauniešu iekļaušanos izglītībā vai darba tirgū un balstoties uz sākotnēji veikto pētījumu par mērķa grupas jauniešu vajadzībām.

Individuālo pasākumu programmā ietveramās atbalsta jomas dalījumā pēc UNESCO mācīšanās pilāriem:

MĀCĪŠANĀS PĪLĀRS

APRAKSTS

PIEMĒRI ŠĪ PROJEKTA PROGRAMMAS IETVAROS

1. Mācīties būt (Learning to be)

Attīstīt personību, autonomiju, radošumu, personīgo atbildību

- individuālas mentoringa sesijas
- mērķu nospraušanas sarunas
- sporta (arī tautas sporta) nodarbības
- mākslas/ radošās aktivitātes nodarbības
- āra dzīves aktivitātes
- uzstāšanās grupas priekšā
- iesaistīšanās drāmas grupā, improvizācijas teātrī
- grāmatu lasīšana
- dažādu sabiedrisku pasākumu un vietu apmeklēšana
- dažādu speciālistu (psihologu, sociālo darbinieku u.c.) individuālās konsultācijas utt.
- atbalsts interešu pārstāvēniecībā un sevis pasargāšanā no vardarbības, ja ir tāda vajadzība
- atbalsts sociālo pakalpojumu, sociālās palīdzības un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu saņemšanai
- pēc nepieciešamības arī personīgās higiēnas, citu pamatprasmju apmācība, kā piemēram, finanšu joma, (t.sk., budžeta plānošana un īpašumu pārvaldīšanas jautājumi): iknedēļas vai ikmēneša budžeta plānošana (atkarībā no mērķa grupas jauniešu nepieciešamā atbalsta intensitātes); atbalsta sniegšana lēmumu pieņemšanā par nepieciešamajiem pirkumiem; principiem, kādus ņemt vērā, izvēloties nepieciešamo pirkumu vai produktu (īpaši tas attiecas uz lielākiem pirkumiem, kā arī kredītsaistību uzņemšanos) u.c..

2. Mācīties būt kopā (Learning to live together)

Mācīties sadarboties ar citiem cilvēkiem, izprast sabiedrības procesus, saņemt atbalstu līdzdalībai.

3. Mācīties darīt (Learning to do)

Darba tikums, nodarbinātības prasmes.

- ja nepieciešams atbalstīt piekļuvi Veselības aprūpes jomai (līdz ārsta kabinetam):
 - atbalsta sniegšana lēmumu pieņemšanā nepieciešamo medicīnisko pakalpojumu izvēlē un piekļuvē;
 - atbalsta sniegšana lēmumu pieņemšanā, jauniešiem komunicējot ar veselības aprūpes speciālistiem, piemēram, līdzdalība (tikai ar jauniešu un ārsta piekrišanu) ārsta konsultācijas laikā, lai varētu precīzāk izskaidrot ārsta sniegto informāciju, līdzdalība (tikai ar jauniešu un pakalpojuma sniedzēja piekrišanu) veicamo izmeklējumu vai rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas laikā, lai varētu izskaidrot dotās instrukcijas, procedūru nepieciešamību un palīdzētu pieņemt atbilstošu lēmumu, u.c.
- motivācijas grupas
- atbalsta grupas
- dienas centru nodarbības
- praktiskas ilgtermiņa darbības ieradumu veidošanai un nostiprināšanai (laikus celšanās no rīta, spēja sadarboties utt.)
- brīvprātīgs darbs, piemēram, dzīvnieku patversmē vai citur
- iesaistīšanās drāmas grupā, improvizācijas teātrī
- dažādu sabiedrisku pasākumu un vietu apmeklēšana (kultūras pasākumi, sporta spēles, dabas objekti, u.c)
- kopīgi pārgājieni dabā
- atbalsts lēmumu pieņemšanā, palīdzot attīstīt komunikācijas prasmes, kas ietver:
 - atbalstu komunikācijā ar ģimenes locekļiem
 - drošas komunikācijas ar sabiedrību apgūšanu
 - konfliktu risināšanas pamati un prasmju apgūšana
 - atbalsta sniegšana jaunu draugu un paziņu, atbalsta personu meklēšanā
- savu interešu, prasmju un kompetences apzināšanās
- vizītes pie dažādu arodu meistariem
- īslaicīgs darbs lauksaimniecībā
- NVA programmu izmantošana
- darbs specializētajās darbnīcās, ja tādas ir tuvumā
- darbs sociālajos uzņēmumos, ja tādi ir tuvumā
- piedalīšanās meistarklasēs vai paraugdemonstrējumos, izstādēs, gadatirgos, ja tuvumā tie notiek kā skatītājam
- sava portfolio/ CV sastādīšana
- palīdzība dokumentu kārtošanā saskarē ar darba devēju vai citām iestādēm, atbalstīt patstāvīga lēmuma pieņemšanu

MĀCĪŠANĀS PĪLĀRS

APRAKSTS

PIEMĒRI ŠĪ PROJEKTA PROGRAMMAS IETVAROS

4. Mācīties zināt (Learning to know)

Apgūt gan paplašinātas, gan konkrētas zināšanas, kas noder sevis realizācijā darba vidē.

- SIVA programmu piemeklēšana tieši jauniešiem ar garīga rakstura traucējumiem
- NVA kursu piemeklēšana jauniešiem ar garīga rakstura traucējumiem
- e-mācīšanās programmas
- filmu kopīga skatīšanās, analīze
- grāmatu, žurnālu kopīga lasīšana, analīze

Mērķa grupas jauniešiem var būt dažādas vajadzības, un līdz ar to arī nepieciešamais mentoringa procesa ilgums būs atšķirīgs, piemēram, būs jaunieši, kuriem atbalsts būs nepieciešams visā izmēģinājuma projekta īstenošanas laikā un arī pēc tam, bet būs jaunieši, kuriem atbalsts nepieciešams tikai konkrētu jautājumu risināšanā.

- Šajā posmā mentori veic visus galvenos atbalsta uzdevumus, mērķa grupas jaunieši un mentori ir galvenie mentoringa procesa, intervences virzītāji.
- Šajā posmā gadījumu vadītājs projekta ietvaros reizi divās nedēļās vai reizi mēnesī vada neformālas atbalsta tikšanās ar mentoru grupu, lai mentori dalītos pieredzē savā starpā. Gadījumu vadītājs identificē riskus un iespējamus konfliktus, grūtības mentoru un mentorējamo starpā, organizē traucējumu novēršanu vai ziņo par vajadzību vai iespēju pārtraukt attiecības starp mentoru un mentorējamo.
- Apmācību koordinators darbojas kā asistents gadījumu vadītājam palīdzot organizēt grupu tikšanās, informēšanu, u.c.
- Šajā posmā mentoringa programmas attīstītājs piedalās atbalsta tikšanās ar mentoru grupu kā novērotājs, kontaktējas ar gadījumu vadītāju un sniedz savus padomus vai metodisku atbalstu risku identificēšanā, papildu resursu piesaistei, rezultātu sasniegšanā. Rūpīgi jātiek vērtētai mentora un jaunieša saderībai, konstatējot aktivitāšu/ komunikācijas/ motivācijas trūkumu, tūlīt jāreaģē, situāciju pārrunājot ar mentoru un jauniešu un nepieciešamības gadījumā mainot mentoru.
- Mentori savā starpā uztur regulāru kontaktu gadījumu vadītāja izveidotā WhatsApp grupā, sazinās par izaicinājumiem, dalās pozitīvā pieredzē, iedrošina viens otru, stiprina komandas attiecības.

3.4. NOSLĒGUMS

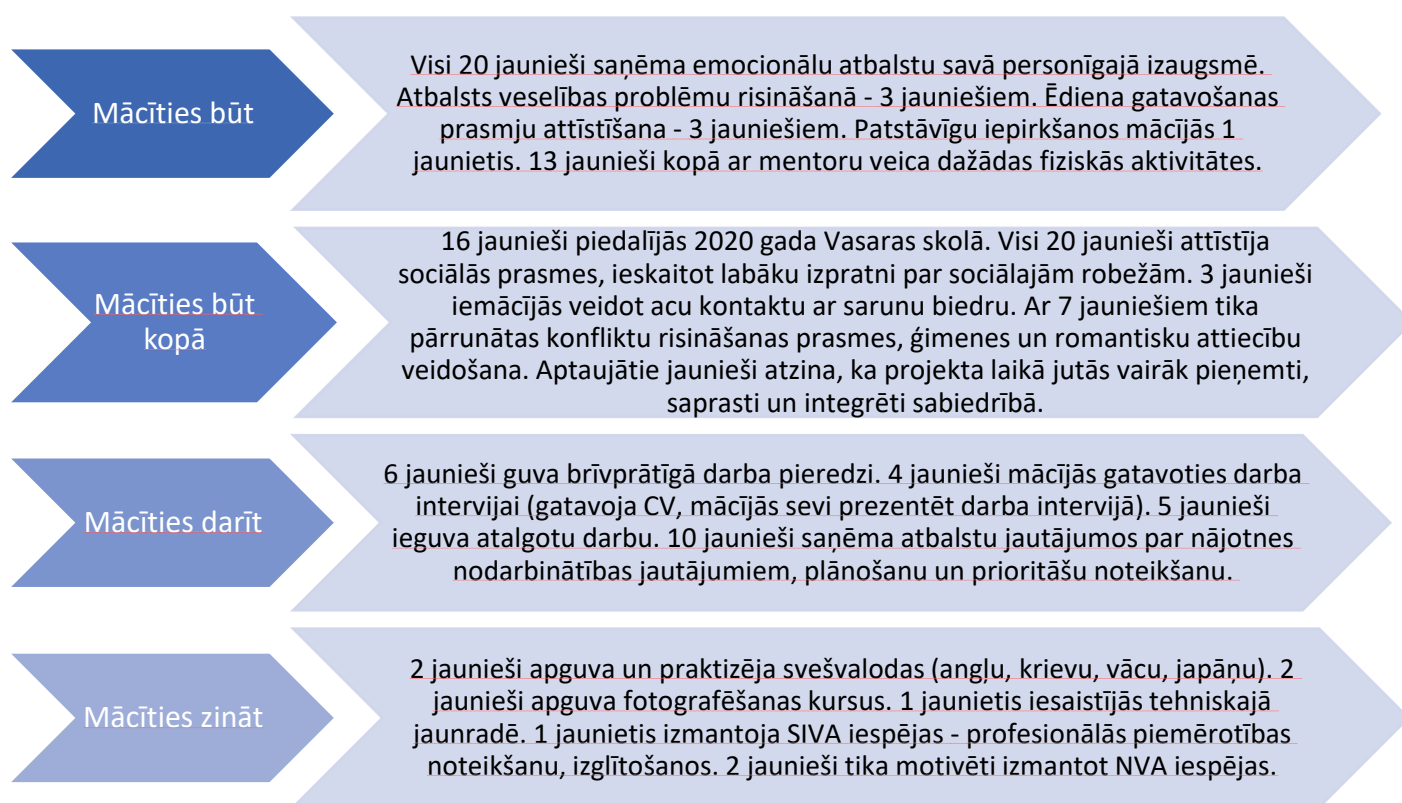
- Mērķa grupas jauniešis (pieredzes pārņēmējs) ir sasniedzis lielu daļu savu mērķu.
- Pieredzes pārņēmējs ir pārliecināts par sevi.
- Pieredzes pārņēmējam ir plāns un ieskats, kā turpināt savu izaugsmi.
- Procesā, rezultātu un panākumu izvērtēšana un atzīmēšana, noslēguma pasākuma plānošana (nevis procesa beigu izstiepšana).

- ➔ Lai izvērtētu mērķu sasniegšanu un nepieciešamību pēc to precizēšanas, atbalsta plānos visa intervences procesa gaitā regulāri tika fiksēts progress,

mentoriem konsultējoties ar gadījuma vadītāju un pārrunājot aktuālos izaicinājumus

- Lai novērtētu jauniešu izaugsmi un pašvērtējumu, noslēgumā tika veiktas intervijas ar jauniešiem. Ņemot vērā jauniešu spējas sniegt atgriezenisko saiti, tika apkopoti jauniešu vērtējumi par mentoringa procesu un ar mentoru kopā pavadīto laiku.
- Mentoriem bija vairākas sarunas ar mentorējamiem par mentoringa noslēgumu un plānu, kādā veidā turpināt izaugsmi. Vairumā gadījumu tika apzināti un piesaistīti papildu resursi (pakalpojumi, speciālisti), lai nodrošinātu sasniegto rezultātu ilgtspēju.
- Par ilgtspēju mentori un jaunieši tika mudināti domāt jau pašā sākumā, uzsākot kopīgas aktivitātes un atbalsta plānā paredzētās darbības.
- Noslēguma pasākums ir ļoti nepieciešams, pat ja tā ir tikai īsa tikšanās, kurā tiek pasniegta atvadu dāvana un radīta sirsnīga kopīga fotogrāfija.

Pilotētās programmas rezultātā tika sasniegti sekojošie jauniešu rezultāti attiecībā pret UNESCO mācīšanās pīlāriem (skat.2.attēlu):



- **2.attēls.** UNESCO mācīšanās pīlāri un jauniešu rezultāti

- Mentoringa programmas attīstītājs, apmācību koordinators, kopā ar gadījumu vadītāju sagatavo gala izvērtējumu un ziņojumu par sasniegtajiem rezultātiem, identificētajām grūtībām un ieteikumiem mentoringa programmas uzlabošanai.
- Gadījumu vadītājs, apmācību koordinators un projekta vadītājs atbild par gala pasākuma organizēšanu.

3.5. VIRZĪŠANĀS UN PRIEKŠU

- Pārveidot mentoringa attiecības draudzībā, ja abas puses to vēlas.
- Turpināt savstarpējo sadarbību, ideju pārbaudīšanai un tīklošanās nolūkiem.

Šī projekta ietvaros nebija paredzēta formālu kontaktu uzturēšana pēc projekta beigām, bet nav izslēgta neformālu kontaktu uzturēšana vai cita veida attiecību veidošana starp mērķa grupas jauniešiem un mentoriem.

No 20 jauniešiem un 10 mentoriem, neformālus kontaktus pēc projekta beigām turpināja uzturēt 2 mentori ar 3 jauniešiem.

4. Mentoru pazīmes, rekrutēšana, atlase un pāru veidošana

- “Ideālais” mentors – kāds ir mentora “profils”: pazīmes, prasmes, zināšanas / pieredze, īpašības?
- Rekrutēšana – kā piesaistīt un dabūt mentorus?
- Atlase – kā atlasīt un izvēlēties mentorus?
- Pāru izveide – kā atlases sastāvdaļa un noslēgums; mentora-mentorējamā mērķa grupas jaunieša attiecību veidošanas sākums.

4.1. “IDEĀLAIS MENTORS”

“Ideālais” mentors ir tāds, kuram piemīt:

- Kompetence.
- Pieredze.
- Motivācija.
- Fiziskā un garīgā veselība.
- Personības briedums.
- Komunikācijas prasmes.
- Atkarību neesamība.
- Laiks, ko var veltīt jauniešiem.
- Hobiji un/vai profesija, kas būtu vērtīgs resurss mērķa grupas jauniešu socializācijā.

Nemot vērā šīs programmas mērķa grupas jauniešu dažādību un individuālās pieejas nepieciešamību, nav iespējams definēt vienu ideālu mentora tipu, var izdalīt grupas pēc vecuma un dzimuma, etniskās piederības.

Teorētiski šajā programmā var būt trīs mentoru varianti / grupas:

- I. **Jaunietis – jauniešiem:** mentors līdzīgā vecumā kā mērķa grupas jaunietis (vismaz 3 gadus vecāks par konkrēto jauniešu), iespējams ar līdzīgu pieredzi, vai tādām prasmēm un īpašībām, kas atbilst mērķa grupas jauniešu interesēm un vajadzībām. Grupā var izdalīt apakšgrupas pēc dzimuma – jauniešus un jauniešes, piemēram, LV- latviski/ krieviski runājošus.
- II. **Pieaugušais – jauniešiem:** mentors mērķa grupas jauniešu vecāku vecumā (~35-55 gadi), kuram ir lielāka dzīves pieredze un profesionālas zināšanas, kuras izmantot mentoringa procesā. Grupā var izdalīt apakšgrupas pēc dzimuma – vīriešus un sievietes, piemēram, LV- latviski/ krieviski runājošus.
- III. **Seniors – jauniešiem:** mentors mērķa grupas jauniešu vecvecāku vecumā (~55 – 65 gadi), kuram ir dzīves pieredze, pieredze darbā ar bērniem, jauniešiem, iespējams, sociālās vai izglītības jomas darba pieredze (piem., bijis soc. darbinieks) un šobrīd nestrādā, ir daudz laika resursu, ko veltīt mentoringam, Grupā var izdalīt apakšgrupas pēc dzimuma – vīriešus, sievietes, piemēram, LV- latviski/ krieviski runājošus.

Mentora “profils” RETHINK programmā – obligātās/primārās un vēlamās/sekundārās pazīmes:

MENTORS

PRASMES

ZINĀŠANAS, PIEREDZE

ĪPAŠĪBAS

Obligātās /
primārās

- Labas komunikācijas/saskarsmes spējas (jautājumu uzdošanas un klausīšanās prasmes), spēja saprasties ar mērķa grupas jauniešiem, spēja nospraust un noturēt saskarsmes robežas;
- Prasme klausīties, sniegt atgriezenisko saiti, uzmundrināt, kritiski vērtēt, motivēt un atbalstīt;
- Prasme savu pieredzi, zināšanas un/vai prasmes nodot mērķa grupas jauniešiem;
- Risku menedžmenta prasmes;
- Gatavība veltīt laiku mentoringam.

Vēlamās /
sekundārās

- Spēja būt elastīgam, sniedzot individuālu atbalstu mērķa grupas jauniešiem;
- Spēja domāt nestandartizēti, radoši, meklēt individuālu pieeju darbam ar mērķa grupas jauniešiem;
- Spēja sadarboties ar citiem profesionāļiem;
- Izaugsmes veicināšanas prasmes;
- Plānošanas prasmes, spēja būt kārtīgam un organizētam;
- Spēja veidot uzticamas un vienlīdzīgas attiecības;
- Spēja sadarboties ar jauniešiem.

- Izglītība, iepriekšējā pieredze – sociālā, izglītības joma, soc. zinātnes;
- Izpratne par cilvēku dažādību, cilvēku vienlīdzīgām iespējām neatkarīgi no spējām un veselības stāvokļa;
- Zināšanas par sociālo pakalpojumu jomu un atbalsta veidiem personām ar GRT Latvijā.

- Mentora, brīvprātīgā darba, atbalsta personas pieredze;
- Asistenta personai ar invaliditāti vai ģimenes asistenta darba pieredze;
- Pieredze darbā ar jauniešiem, t.sk. ar sociālās atstumtības riska grupu jauniešiem;
- Hobiji un/vai profesija, kas būtu vērtīgs resurss mērķa grupas jauniešu resocializācijā

- Motivācija, vēlme būt par mentoru jauniešiem ar GRT;
- Atbildības uzņemšanās par mentora lomu, pienākumiem;
- Atvērtība, atklātība, ieinteresētība, empātija, vienlīdzības izjūta;
- Fiziskā un garīgā veselība, psiholoģiskā stabilitāte un noturība;
- Profesionalitāte.

- Personības briedums;
- Atkarību neesamība;
- Prasme uzmundrināt, motivēt un atbalstīt;
- U.c.

Mentoram nepieciešamās zināšanas un prasmes iespējams apgūt un attīstīt programmas ietvaros paredzētajās apmācībās.

4.2. MENTORU REKRUTĒŠANA

Kad noteikts “ideālā” mentora “profils”, zināmi programmas mērķi, ilgums, sasniedzamie rezultāti u.c. specifiskie jautājumi, var veikt mentoru rekrutēšanas jeb piesaistes pasākumus. Lai to paveiktu pēc iespējas veiksmīgāk, ir labi zināt, kādi aspekti ir būtiski pieaugušajiem, lai vēlētos kļūt par mentoriem, kā arī saplānot praktiskos rekrutēšanas procesa soļus.

Motivācija kļūt par mentoru – viens vai vairāki no šiem iemesliem, kas raksturīgi arī jebkurai brīvprātīgam, altruistiskam darbam, saskaņā ar pētījumiem:

- Vērtības – pārbaudīt savas vērtības darbībā (balstoties uz savām vērtībām, es esmu norūpējies par šo problēmu, grupu, kurai gatavojos veltīt savu laiku).
- Darba/ karjeras iespējas – atklāt jaunas karjeras iespējas (izmēģināt praksē savu spēju paplašinājumu, interesi par jauniešu atbalstu, sociālo mentoru citām grupām).
- Izpratne – iegūt lielāku izpratni par pasauli un cilvēkiem tajā (ieskaitot savus bērnus, brāļus, māšas u.c.) un arī pašam sevi (mentoringa sniedz man iespēju iegūt jaunu skatījumu par procesiem, cilvēkiem, atbrīvoties no ilūzijām pašam par sevi un citiem).
- Uzlabot pašvērtību – justies svarīgākam, veidot jaunas attiecības, pacelt savu pašvērtību (būt vajadzīgam, piederīgam).
- Būt pasargātam – novērst uzmanību no rutīnas darba vai paša problēmām (mentoringa atbrīvo mani no vainas sajūtas, ka esmu veiksmīgāks par citiem, vai situācijām, kad neesmu palīdzējis kādām līdzīgā situācijā).
- Sociāli iesaistītam – apmierināt kāda man svarīga cilvēka gaidas no manis – drauga, sievas/ vīra, brāļa/ māšas, vecāku, kuri augsti vērtē šīs mentoringa iespējas.
- Piederība vietējai sabiedrībai (kopienai) – es kļūstu par mentoru, jo tā es izpildu pienākumu pret vietējo sabiedrību.

Praktiski ieteikumi rekrutēšanas plānošanai un organizēšanai:

1.solis – apzināt un sastādīt sarakstu ar esošajiem sociālajiem tīkliem, lai aicinātu kļūt par mentoriem – apzināt esošos mentorus, bijušos mentorus, līdzīgu profesiju pārstāvjus, kas vēlas uzlabot kvalifikāciju, mērķa grupas jauniešu radniekus, kuri var nodot savu pieredzi citiem jaunajiem, pensionētos profesionāļus, kuru vēlas mācīties kaut ko jaunu, pazīstamus cilvēkus, kurus varam iedomāties kā mentorus.

2.solis – sagatavot rekrutēšanas vēstījumu – ziņu, ar lipīgu virsrakstu, kurā piemin potenciālo mentoru iespējamo motivāciju pieteikties TOP 5, skaidri definē labumus, kurus mentori gūs no šīs programmas, pieminot gan grūtības, gan potenciālo atbalstu, kuru programma piedāvā, piedomāt pie vizuālā risinājuma un kontaktinformācijas, kur var uzdot jautājumus.

3.solis – piedāvāt un informēt par mentoru apmācību un atbalsta programmu, kas sniedz iespēju apgūt jaunas, padziļinātas zināšanas un prasmes, kas palīdz atklāt kaut ko vairāk par sevi, atbildību un pienākumiem kā mentoram, dod iespēju un laiku izlemt, vai esi piemērots mentoringam.

- **Šīs programmas ietvaros** potenciālajiem mentoriem tiek piedāvātas apmācību iespējas, kurās tiek savienota gan zināšanu apguve par mentoringu kā tādu, mentoringu jaunajiem ar GRT, kā arī prakses iespēja, kas var noderēt turpmāk gan profesionālajā, gan privātajā dzīvē, gan brīvprātīgajā darbā.

4. solis - pārliecināties, ka visi praktiskie mentoringa procesa soļi ir skaidri definēti un pārskatāmi, sasniedzamie rezultāti ir definēti, atbildības ir sadalītas, precīzi norādīt, cik laika tas prasīs no mentoriem, cik ilgā laika periodā.

- šī projekta ietvaros – programmas apraksts

5.solis – pārliecināties, vai ir skaidra pieteikšanās kārtībā – kur, kā, kad var pieteikties mentoru atlasei.

- šī projekta ietvaros – *Google forms* reģistrācija, norādot vārdu, uzvārdu, kontaktus, kā uzzinājāt, galvenā motivācija būt par mentoru?
5. solis – apzināt atbilstošos informācijas kanālus, kādā veidā var aicināt potenciālos mentorus pieteikties atlasei (sociālie tīkli, no mutes mutē, kopīgi e-pasti, u.c), kā arī tieši uzrunāt kādu, kurš jau ir padomā.
- Par šo procesu šajā projektā atbild apmācību koordinators un gadījumu vadītājs, konsultē mentoringa programmas attīstītājs.

4.3. MENTORU ATLASE

Ņemot vērā, ka šīs programmas mērķa grupas jaunieši ir ar GRT, pastāv iespēja, ka:

- mentorējamais – mērķa grupas jaunieši – ir cietis no fiziskas, emocionālas vai seksuālas vardarbības;
- jaunieši ir bijis cilvēktirdzniecības upuris;
- jauniešiem ir atkarības problēmas;
- jaunieši ir ar deviantu uzvedību;
- jaunieši saskaras ar citām sociālām problēmām (nabadzība, ierobežota veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība, nelabvēlīga vide, dzīvesvieta).

Tādēļ mentoru atlasei tiek pievērsta īpaša uzmanība, lai atlasītu mentorus ar vismazāko riska potenciālu. Tā kā projekta mērķa grupas jaunieši ir specifiska mērķauditorija, jo pastāv dažādi riski saskarē ar jauniešiem ar GRT, viņu iekļaušanos sabiedrībā, jaunieši ir viegli ievainojami, var būt veselības, ģimenes apstākļu, atkarību, pašapziņas u.c. problēmas, tad mentoru atlases procesā ir **ļoti svarīgi izvēlēties tādus mentorus, kas atbildīs mērķa grupas specifikai, spēs iedziļināties un risināt jauniešu vajadzības, izvēlēties piemērotākos veidus jauniešu individuālā plāna īstenošanai.** Svarīga mentora atbilstība gan no drošības, gan piemērotības viedokļa – lai neradītu iespēju, ka jauniešiem tiks nodarīts pāri.

Mentoru atlasei šajā programmā paredzētas 6 pakāpes:

PAKĀPE	APRAKSTS / RETHINK SPECIFIKA	ATBILDĪGAIS
1. Mentor pieteikšanās anketa	Pieteikuma forma (piemēram, <i>Google forms</i>) – kur norādīt kontaktinformāciju, izglītību un pieredzi, un īsu motivāciju – kāpēc gribu būt mentors? (skat. 8. pielikumu)	Apmācību koordinators apkopo datus un kopā ar gadījumu vadītāju, projektu vadītāju, u.c. izvērtē anketas un atlasa piemērotākos pretendentes, nosūta aptaujas anketas.
2. Aptauja (prasmju, īpašību, apmācību)	Elektroniska aptauja, kur mentori atzīmē sev piemītošās prasmes, īpašības, zināšanas utt., novērtē pašreizējās	Apmācību koordinators apkopo datus un kopā ar gadījumu vadītāju, projektu

PAKĀPE

APRAKSTS / RETHINK SPECIFIKA

ATBILDĪGAIS

vajadzību precizēšanai)

zināšanas un norāda uz vajadzībām, ko apgūt apmācībās (skat. 9.pielikumu).

Anketā iekļauti jautājumi par mentora līdzšinējo pieredzi un zināšanām, ņemot vērā izstrādāto mentora "profilu", kā arī pašvērtējums par zināšanām un prasmēm mentoringā – atbilstoši apmācību programmai, lai precizētu un pielāgotu apmācības konkrētai mentoru grupai. Anketā arī jautājumi par profesionālo jomu, kur mentors darbojas/ir darbojies un kontaktu tīklu, kuru mentors varētu izmantot mentoringa laikā.

vadītāju, u.c. izvērtē anketas un atlasa piemērotākos pretendentes izvirzīšanai apmācību programmai. Informē pretendentes par rezultātiem.

3. Intervijas

Skype / telefoniskas / klātienes intervijas ar tiem mentoriem, kuri pēc aptaujas izvēlēti kā piemēroti RETHINK projektam.

Intervē projekta vadītājs un / vai gadījumu vadītājs.

Intervijas mērķis ir izveidot kontaktu ar potenciālajiem mentoriem, pārrunāt detalizētāk aptaujā norādīto informāciju, precizēt to, arī kā iespējam mentoram uzdot jautājumus programmas koordinatoram u.c. par sagaidāmo.

4. Atlase, informācijas pārbaude

Interviju laikā un paralēli tām – pārbaudīt mentoru atbilstību un drošības kritērijus (nav sodīts, atkarību neesamība, atsauksmes vai citi kritēriji)

Apmācību koordinators un / vai gadījumu vadītājs.

5. Apmācības

Izvirzītos pretendentes informē par apmācību programmas sākumu, formu ([RETHINK līdz 12 stundas teorijas + ne mazāk kā 28 stundas prakses](#)). Apmācību programmas teorētiskais saturs piedāvā apzināties gan motivāciju, gan pieredzi, gan savas prasmes, gan savus resursus un robežas. Teorētiskā apmācībai ir arī sava veida atlases raksturs, jo pieļaujams, ka apmācību rezultātā cilvēks pats apzinās savu piemērotību mentora lomai, vai arī apmācību moderators, programmas koordinators vērojot procesu un rezultātus, kādu mentora kandidātu atzīst par nepiemērotu. Taču kopumā teorētiskajam mācību procesam vajadzētu identificēt katra vājās vietas, kuras ir uzlabojamas, supervīzējamas.

Apmācību koordinators.

Apmācību noslēgumā – tiek jau indikatīvi noteikts katram mentoram

atbilstošākais/-ie mentorējamie mērķa grupas jaunieši/-ši (pre-matching).

6. Pāru izveide (matching)

Pāru izveides procesā – praktiskā mentoringa 1.posmā ([ZPR gadījumā nometnē](#)) – savstarpējās saderības noteikšana dažādu praktisku darbību rezultātā (sporta aktivitātes, mākslas terapijas grupa, dejas-kustību terapija, u.c).

Gadījumu vadītājs un apmācību koordinators.

Tomēr, veicot atlasu, ir jāsauglabā līdzsvars starp izvērtēšanu, atlasu (screening) un pozitīvu motivāciju kļūt par labu mentoru.

4.4. MENTORU UN MĒRĶA GRUPAS JAUNIEŠU PĀRU VEIDOŠANA (MATCHING)

Saskaņojot mērķauditorijas jaunieša un mentoru saderību svarīgi ņemt vērā šādus KRITĒRIJUS:

- Līdzīga piederība (rase, etniskā, kultūras, valodas identitāte)
- Valodas barjera nepastāv
- Ģeogrāfiskais attālums
- Pieejamība/ laika grafiks
- Kopīgas vai saderīgas intereses
- Mērķa grupas jaunieša vajadzības/ intereses
- Mentora vajadzības un intereses
- Mentora prasmes, intereses un stiprās puses, spēja pieņemt konkrētā jaunieša vērtības, rakstura iezīmes
- Dzīves pieredze (līdzīga vai abpusēji noderīga)
- Līdzīgas vērtības
- Temperamentu saderība
- Personības iezīmes
- Mentora – jaunieša savstarpējais akcepts, vecāki/ aizbildņi arī akceptē
- Mentoram jābūt vismaz 3 gadus vecākam par jauniešu.

Mentoru – mērķa grupas jauniešu pāru veidošanas soļi:

1.solis – uzsākt organizatoriskos darbus pasākumam, kurā potenciālie mentori un mērķauditorijas jaunieši var satikties, kurā var notikt “dabiskā attiecību ķīmija”.

➤ [ZPR gadījumā](#): tā bija 3-5 dienu nometne – vasaras skola

2.solis – sagatavot savus priekšlikumus mentoriem un mentorējamiem, izejot no anketām, abpusējas priekšizpētes (par mentoru un jauniešu vajadzībām, prasmēm, īpašībām utt.).

3.solis – iepazīstināt jauniešus/ mentorus un vecākus, aizbildņus ar programmas noteikumiem, soliem utt.

4.solis – organizēt mentoringa uzsākšanas pasākumu (kick-off), kurā iekļaut sekojošus elementus:

- iepazīšanās jautājumus,
- iepazīšanās ar mentoringa konceptu – izskaidrot jauniešiem saprotamā veidā, kas ir mentors, ko no tā sagaidīt, kādas aktivitātes, darbības sevī ietver mentoringa, pārrunāt neskaidrības un ekspektācijas,
- “Dzīves ceļa kartes” vingrinājumus, lai izzinātu, kur katrs ir bijis un kur vēlas nokļūt,
- sporta spēļu kopīga spēlēšana vai citas fiziskas aktivitātes, kas nav “sēdēt un runāt”, lai labāk viens otru iepazītu,
- aktivitātes, kurās mentoram un jauniešiem caur spēli/ rotaļu jāmācās sadarboties, piemēram, dažādas stafetes, kopīga uzdevumu risināšana utml. ar mērķi stiprināt kontaktu.

ZPR gadījumā 3-5 dienu vasaras skolas ietvaros notiktu visas iepriekš ieteiktās aktivitātes gan iepazīšanās vingrinājumi, gan “dzīves ceļa kartes” sastādīšana un prezentēšana, gan sporta spēles grupā, pa pāriem, nelielās komandās kopā ar mentoriem, gan dejas un kustību terapijas nodarbības, terapeita vadībā, gan vizuāli plastiskās mākslas nodarbības, gan kokapstrādes darbnīcas darbs, darbs virtuvē kopīgi cepot kūku, u.c.

Pēc pāru izveides, ar katru mentoru tiks noslēgta vienošanās / līgums par mentora darbu, kurā norādīts – veicamie darbi, pienākumi, tiesības, mentoringa procesa termiņš/mentora iesaistes biežums, izdevumu apmaksā u.tml., kā arī tiesības pārtraukt sadarbību un mentoringa procesu, atrunāts pārtraukšanas process (līgumu paraugus skat. 10.pielikumā).

5. Mentoru apmācība

Skatīt 11.pielikumu – apmācību programmas un moduļu apraksts (Toms Urdze).

6. Mentoru un jauniešu tiesības un pienākumi, mentoringa attiecību pārtraukšana

Balstoties uz citu, līdzīgu projektu pieredzi un ekspertu ieteikumiem, izstrādāti galvenie principi programmai attiecībā uz mērķa grupas jauniešu un mentoru tiesībām un pienākumiem mentoringa procesa laikā, kā arī noteikta kārtība, kur katrai pusei pie noteiktiem apstākļiem ir tiesības pārtraukt mentoringa procesu un atkāpties no šīm attiecībām, par to iepriekš informējot gadījumu vadītāju. Noteikti arī iespējamie riski, pie kuriem gadījumu vadītājam ieteicams mainīt konkrēto mentoru, kā arī konfliktu risināšanas u.c. iespējas, kuras gadījumu vadītājam kopā ar mentoru ir jāizvērtē, ja tas ir nepieciešams un iespējams.

6.1. MENTORU UN JAUNIEŠU TIESĪBAS UN PIENĀKUMI, SADARBĪBAS PRINCIPI, IESPĒJAMIE RISKI

Mērķa grupas jauniešu tiesības:

- saņemt atbalstu, lai risinātu sociālās iekļaušanas u.c. vajadzības;
- saņemt informāciju, kas nepieciešama lēmumu pieņemšanai, sev saprotamā veidā un valodā;
- patstāvīgi pieņemt lēmumu, tajā skaitā tādu lēmumu, kuram citi nepiekrīt;
- mainīt savu pieņemto lēmumu jebkurā brīdī;
- uz vēlmju un izdarīto izvēļu respektēšanu;
- atteikties no mentora atbalsta saņemšanas.

Mērķa grupas jauniešu pienākumi:

- sadarboties ar mentoru un gadījumu vadītāju;
- izturēties pret mentoru un citiem iesaistītajiem ar cieņu;
- neapdraudēt mentora veselību vai dzīvību.

Mentora tiesības:

- saņemt atbalstu – profesionālu supervīziju vismaz reizi mēnesī un regulāras sarunas ar gadījuma vadītāju pēc vajadzības – savu emociju izreaģēšanai, saskarsmes robežu izvērtēšanai, sarežģītu situāciju risināšanai utml.;
- pārtraukt mentora atbalsta sniegšanu:
 - ja jauniešs izturas pret mentoru necienīgi vai aizskaroši;
 - ja jauniešs apdraud mentora veselību vai dzīvību;
 - ja jauniešs veic noziedzīgas darbības;
 - ja ir radušies tādi mentora personīgās un/vai profesionālās dzīves apstākļi, kas vairs neļauj sniegt mentoringa pakalpojumu līdzšinējā kvalitātē;

Mentora pienākumi:

- noskaidrot mērķa grupas jaunieša vajadzības un vēlmes;
- nodrošināt lēmumu pieņemšanai nepieciešamo informāciju un sniegt to jauniešim saprotamā veidā un valodā;
- sniegt nepieciešamo atbalstu, lai jauniešs varētu paust savu gribu un izdarīt patstāvīgu izvēli;

- censties nodrošināt, ka jaunieša izvēle tiek īstenota;
- ievērot konfidencialitāti un personas datu (arī sensitīvo datu) aizsardzības principus, sniedzot informāciju trešajām personām, tajā skaitā, bet ne tikai - valsts un pašvaldību iestādēm, tiesībsargājošām iestādēm, medicīnas iestādēm, jaunieša tuviniekiem un citām personām;
- ievērot jaunieša autonomiju lēmumu pieņemšanā;
- respektēt jaunieša vēlmes un izdarītās izvēles;
- informēt gadījumu vadītāju un projekta vadītāju:
 - ja starp mentoru un jauniešu pastāv interešu konflikts;
 - ja atbalsta sniegšana kļuvusi neiespējama;
 - ja mentorējamais jauniešs nav sasniedzams.

Vērtības un pamatprincipi darbā ar mērķa grupas jauniešiem:

Atbalsta un palīdzības procesos ir jāņem vērā divas galvenās pamatvērtības – **cieņa pret indivīdu** un viņa unikalitātes respektēšana, kā arī **indivīda pašnoteikšanās**.

Cieņa pret indivīdu nozīmē:

- saskatīt cilvēkā labo;
- atšķirības pieņemšanu, indivīda iespēju, robežu, nepieciešamā laika un tempa akceptēšanu;
- uzticēties indivīda potenciāla attīstībai attiecībā uz viņa labklājību, veicināt pašcieņu un pieņemt viņu bez nosodījuma. Cieņa saistās ar netiesājošu un nestigmatizējošu attieksmi. Jāsaprot citu atšķirības un atšķirīgās vērtības.

Indivīdu respektēšana praktiskajā darbībā izpaužas kā:

- apiešanās ar cilvēkiem kā individuālām būtnēm un izvairīšanās no viņu klasificēšanas;
- iesaistīšana savu problēmu risināšanā, piedalīšanās sekmēšana (jāstrādā ar mērķa grupas jauniešu nevis viņa vietā);
- indivīdu potenciālo spēju atklāšana;
- attieksme pret cilvēkiem kā atbildīgām būtnēm, tādām, kas spēj pieņemt lēmumus un atbildēt gan par saviem lēmumiem, gan rīcību un tās sekām.

Pašnoteikšanās - mērķa grupas jaunieša vērtībām ir jābūt prioritārām lēmumu pieņemšanā. Mentora loma ir skatīties uz situāciju no mērķa grupas jaunieša skatupunkta un palīdzēt viņam pieņemt vislabākos iespējamus lēmumus, kas balstās uz viņa vērtībām un pārlicību. Pašnoteikšanās tiesības jārespektē tiktāl, kamēr tās nerada nozīmīgus, paredzamus un neizbēgamus draudus apkārtējiem vai indivīdam pašam.

Riski/situācijas, kad gadījumu vadītājam būtu ieteicams mainīt mentoru:

- mentora un jaunieša savstarpēja neatbilstība un sadarbības attiecību neizveidošanās (vērtības, uzskati, izpratne, rakstura/temperamenta nesakritība u.c.);
- robežu neievērošana/pārkāpšana (tolerances trūkums, alkohola un citu atkarības izraisošo vielu kopīga lietošana, seksuālas attiecības u.c. nepieļaujami gadījumi);
- tiek apdraudēta jaunieša vai mentora drošība (vardarbība);
- konfidencialitātes neievērošana;

- nekompetence par konkrēto jauni, kas izpaužas kā jaunieša specifisko vajadzību neizpratne un neiedziļināšanās jaunieša situācijā;
- mentora grūtības sabalansēt savu darbu, dzīvesveidu ar mentora pienākumu pildīšanu, pārāk maz laika atbalsta sniegšanai jauniešiem;
- jaunieša atstāšana novārtā, mentora pienākumu un saistību nepildīšana;
- individuālajā pasākumu programmā pretrunīgu, konfliktējošu un neatbilstošu padomu sniegšana un jaunieša neadekvāta virzīšana, negatīvās pieredzes atreaģēšana;
- ļaunprātīga personīgā labuma gūšana;
- piesaistītā mentora ilgstoša prombūtne slimības, emigrācijas u.tml. iemeslu dēļ.

Mentoringa attiecību izbeigšana

Mentoringa procesu un attiecības var izbeigt pēc mērķa grupas jaunieša vai mentora vēlēšanās (ņemot vērā situāciju un apstākļus, kuros rodas konflikts vai netiek ievērotas vienas vai otras puses tiesības un pienākumi) vai pamatojoties uz projekta vadītāja un gadījumu vadītāja lēmumu (izvērtējot riskus, ja netiek ievērotas tiesības un pienākumi).

6.2. MENTORINGA PROCESA IZBEIGŠANA PĒC JAUNIEŠA VAI MENTORA VĒLĒŠANĀS

Ja jauniešs ir informējis mentoru par vēlmi izbeigt mentoringa attiecības, vai pats mentors izsaka šādu vēlmi, mentors nekavējoties par to informē gadījumu vadītāju, kas sazinās ar jauni, lai noskaidrotu iemeslus, kāpēc jauniešs vēlas izbeigt procesu.

- Ja iemesls procesa izbeigšanai ir konfliktsituācija starp jauni, un mentoru, gadījumu vadītājs cenšas atrisināt konfliktsituāciju. Pozitīva risinājuma gadījumā mentors var turpināt sniegt mentoringa pakalpojumu, bet negatīva risinājuma gadījumā gadījumu vadītājs var jauniešim piedāvāt citu mentoru un, ja jauniešs piekrīt, un ir pieejams atbilstošs mentors, mentoringa process tiek turpināts ar citu mentoru.
- Ja jauniešs tomēr vēlas pārtraukt mentoringu, viņš un mentors par to informē gan gadījumu vadītāju, gan projektu vadītāju un tiek pieņemts lēmums par jaunieša dalības pārtraukšanu projektā. Ja mentors vēlas turpināt dalību pilotprojektā, gadījumu vadītājs izvērtē mentora piemērotību un risina situāciju pēc iespējām.
- Jauniešs var vēlēties izbeigt mentoringa attiecības, ja atbalsta saturs neatbilst jaunieša vēlmēm un vajadzībām, piemēram, atbalsts netiek nodrošināts vajadzīgajās jomās, atbalsta apjoms nav pietiekams. Ja gadījumu vadītājs konstatē, ka nepieciešamas izmaiņas, jauniešim tiek piedāvāts izveidot jaunu individuālo atbalsta plānu. Ja jauniešs tam piekrīt, tiek izveidots jauns atbalsta plāns un projekta vadītājs tiek informēts par nepieciešamību pieņemt jaunu lēmumu par atbalsta jomām, apjomu un intensitātes līmeni, attiecīgi iesaistot mentoru un kopā ar gadījumu vadītāju risinot iespēju sniegt jauniešim konkrēto atbalstu.
- Un citi gadījumi, atbilstoši iesaistīto pušu identificētajiem riskiem.

6.3. MENTORINGA PAKALPOJUMA IZBEIGŠANA PĒC PROJEKTA VADĪTĀJA UN GADĪJUMU VADĪTĀJA INICIATĪVAS

Mentora atbalsta sniegšana jauniešiem var tikt izbeigta, pamatojoties uz projektu vadītāja un/vai gadījumu vadītāja lēmumu, ja ir sasniegti individuālajā plānā izvirzītie jauniešu mērķi un jauniešis piekrīt procesa pārtraukšanai vai ja jaunieša attieksmes vai rīcības dēļ ir radies pamats vienpusējai attiecību izbeigšanai.

- ➔ Ja mentors kopīgi ar gadījumu vadītāju konstatē, ka ir sasniegti individuālajā atbalsta plānā norādītie mērķi, tad mentors uzaicina atbalstāmo personu uz sarunu un par sarunas rezultātiem informē gadījumu vadītāju. Gadījumu vadītājs sazinās ar jauniešu, lai noskaidrotu jauniešu viedokli. Ja gadījumu vadītājs konstatē, ka jauniešis vēlas turpināt saņemt mentora atbalstu, bet būtu jāmaina atbalsta saturs (individuālais plāns, mērķi, apjoms vai intensitāte), tad tiek veikta jauna izvērtēšana, aktualizēts individuālais atbalsta plāns un informēts projekta vadītājs par nepieciešamību turpināt procesu, vai mainīt mentoru vai citiem risinājumiem.
- ➔ Ja gadījumu vadītājs un mentors konstatē, ka visi individuālā atbalsta plāna mērķi ir sasniegti un jauniešis piekrīt izbeigt mentoringa procesu, tad gadījumu vadītājs informē par to projekta vadītāju, kurš pieņem lēmumu par mentoringa pakalpojuma izbeigšanu.
- ➔ Ja sarunā ar jauniešu tiek konstatēts, ka jauniešis vēlas saglabāt attiecības ar mentoru, jo jūtas vientuļš vai izolēts, gadījumu vadītājs kopā ar mentoru var piedāvāt jauniešiem:
 - palīdzību atbalsta loka veidošanā. Attiecīgi tiek pārstrādāts esošais individuālais atbalsta plāns, un projekta vadītājs, pamatojoties uz pārstrādāto atbalsta plānu, pieņem jaunu lēmumu par atbalsta jomām, apjomu un intensitātes līmeni;
 - atrast veidus, kā saglabāt attiecības ar jauniešu, piemēram, mentors var piedāvāt aicināt atbalstāmo personu uz dažādiem reģionā notiekošiem pasākumiem, vai piedāvāt turpināt attīstību, darbojoties vietējā kopienā, dažādu sociālo pakalpojumu sniegtajās iespējās (piemēram, dienas centrs, specializētās darbnīcas u.c.).

RETHINK projekta vadītājs un gadījumu vadītājs var pieņemt lēmumu par mentoringa pārtraukšanu ja:

- jauniešis vai mentors izturas viens pret otru necienīgi un aizskaroši;
- jauniešis apdraud mentora veselību vai dzīvību, vai otrādi;
- jauniešis veic noziedzīgas darbības.

leva Zeiferte, Mg.soc.sc.

Anita Baltace, Mg. hum.sc.

Rokasgrāmata pārskatīta un papildināta 2021. gada aprīlī, tajā integrējot pilotprojektā gūtos secinājumus.

leva Zeiferte, Mg. soc. sc.

Austra Smilgaine, Mg. soc. darbā

IZMANTOTIE AVOTI

1. METODOLOĢISKĀS VADLĪNIJAS DARBAM AR MĒRĶA GRUPAS JAUNIEŠIEM PROJEKTĀ „PROTI un DARI!” 2.variants, 2015. Pieejams: http://jaunatne.gov.lv/sites/default/files/web/Jauniesu_garantija/dokumenti/metodologiskas_vadlinijas_darbam_ar_merka_grupas_jauniesiem_projekta_pr_2.var.pdf
2. METODOLOĢISKĀS VADLĪNIJAS DARBAM AR MĒRĶA GRUPAS JAUNIEŠIEM PROJEKTĀ „PROTI un DARI!”, 2020. (Aktualizēts izdevums saskaņā ar MK noteikumu Nr.385 grozījumiem 09.07.2019. un 10.03.2020.) Pieejams: http://jaunatne.gov.lv/sites/default/files/web/metodologiskas_vadlinijas_01.04.2020.pdf
3. Metodes.lv, materiāli par mentoringu. Pieejams: <https://www.metodes.lv/raksti/mentoringu>
4. Rokasgrāmata atbalsta personas pakalpojuma sniedzējiem (neaprobētā versija), Biedrība “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem ”ZELDA””. Autori: Ieva Leimane-Veldmeijere, Annija Mazapša, Aleksandra Pavlovska, Ingūna Krātiņa, Sanita Vanaga. 2017. Pieejams: <https://zelda.org.lv/wp-content/uploads/file/rokasgramata.pdf>
5. The International Commission on Education for the Twenty-First Century, UNESCO 1996 (Delors Report). Pieejams: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>
6. From Intention To Action: Strategies For Recruiting And Retaining Today's Volunteers, Dr. Jean Rhodes, University of Massachusetts – Boston, April 2006. Pieejams: <https://www.amssa.org/wp-content/uploads/2016/01/From-Intention-To-Action-Strategies-For-Recruiting-And-Retaining-Todays-Volunteers.pdf>
7. Recruiting and Sustaining Volunteer Mentors. Arthur A. Stukas and Chris Tanti. La Trobe University, 2005. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/257076242_Recruiting_and_sustaining_volunteer_mentors
8. <https://www.mentoring.org/program-resources/starting-youth-mentoring-program/recruitment/#1490044875434-4ca4bd8a-ef40>
9. How to Recruit People for Your Mentoring Program, Rene Petrin, 2014. Pieejams: <https://www.td.org/insights/how-to-recruit-people-for-your-mentoring-program>
10. Brīvprātīgā darba organizēšanas rokasgrāmata, Dace Mauliņa, Ilze Grīntāle. Pieejams: http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Rokasgramata_BD_brivpratigais-lv.pdf
11. <https://www.mentoring.org/matching-curriculum/#1490237664631-e595cede-ea8c>

PIELIKUMI

1. Pētījums "Esošās situācijas izpēte Zemgales reģionā un atbalsta sistēmas trūkumu identificēšana jauniešu ar garīga rakstura traucējumiem integrācijai darba tirgū/sabiedrībā". Zemgales plānošanas reģions, pētniece Anita Baltace, 2019.
2. RETHINK "Baseline Study Sweden". Linköping university/ Research and Development centre, the Municipality of Linköping, John Boman (PhD, Associate Professor), Ulrik Lögdlund (PhD, Associate Professor), 2019.
3. "NEETS and NEEDS - A Baseline study in the RETHINK project". Research and Development centre, the Municipality of Linköping, John Boman (PhD, Associate Professor), Ulrik Lögdlund (PhD, Associate Professor), 2020.
4. Individuālā atbalsta plāna veidlapa.
5. Motivējošas intervēšanas jautājumi.
6. Ekokartes metode.
7. Zviedrijas partneru izmantotās individuālās atbalsta aktivitātes un intervence.
8. Mentoru pieteikuma forma.
9. Mentoru atlases aptaujas anketa.
10. Mentora līguma paraugs.
11. Mentoru apmācību programmas apraksts. Toms Urdze (metodes.lv), 2020.