



Udhëzues praktik

për programin e
mentorimit të K-GenU



GENERATION
UNLIMITED

unicef 
for every child

Përmbajtja

Hyrje	3
Programi i mentorimit Kosovo-Generation Unlimited (K-genu)	4
Çka është Mentorimi?	8
Çfarë pritet nga ju si Mentor/e?	11
Struktura e takimeve të programit të Mentorimit K-GENU	15
Shtojca 1: Vendosja e qëllimeve	23
Shtojca 2: Plani i zhvillimit personal	24

Hyrje

Ky udhëzues është një përmbledhje e përvojave, metodave dhe këshillave praktike për zbatimin e programit të mentorimit në kuadër të modelit K-GenU, i cili zbatohet në n udhëheqjen e Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, UNICEF-it dhe Rrjetit CSR Kosova.

Ky udhëzues inkurajon qasje proaktive ndaj të mësuarit dhe mentorimit duke u fokusuar edhe në ruajtjen e dinamikës dhe energjisë gjatë sesioneve të mentorimit.

Udhëzuesi paraqet elementet si në vijim:

3

- Çka është mentorimi dhe cilat aspekte specifike të mentorimit duhet të theksohen më shumë në kontekstin e modelit K-GenU?
- Cilat aftësi specifike u nevojiten mentorëve dhe si të perceptohet angazhimi i tyre si mentor në K-GenU?
- Si do të shpaloset programi i mentorimit dhe cilët janë objektivat e tij?
- Struktura e mentorimit dhe këshillat se si të organizohen/ vendosen pikat e takimit.
- Shtojcat për planin e zhvillimit personal.

Udhëzuesi shpjegon vizionin i cili qëndron pas këtyre elementeve, ofron praktikat dhe përvojat më të mira si dhe grumbullon metodat për shfrytëzimin e potencialit të plotë të elementeve të propozuara. K-GenU synon të shërbejë si mbështetje për fazën konceptuale të zhvillimit të objektivave të mësimit të mentorimit, poashtu edhe gjatë zbatimit praktik të secilit prej takimeve me përfituesit e programit.

K-GenU propozon gjithashtu mënyra se si mentorët dhe të mentoruarit mund të bashkëpunojnë për të zbatuar me sukses programin e mentorimit K-GenU.

Programi i mentorimit Kosovo-Generation Unlimited (K-GENU)

Çka është "Kosovo Generation Unlimited"?

Kosovo Generation Unlimited (K-GenU) është një bashkëpunim midis shumë sektorëve që kanë si qëllim zbulimin e potencialit të të rinjve duke rritur investimet në ofrimin e mundësive për ta.

K-GenU i bashkon institucionet qeveritare, partnerët zhvillimor, sektorin privat, organizatat e shoqërisë civile dhe të rinjtë. K-GenU i fuqizon dhe punon me të rinjtë për ta përmirësuar rrugëtimin/kalimin e tyre nga shkolla në punë.

Kjo bëhet përmes një programi të punës praktike që shoqërohet me zhvillim të aftësive, trajnime dhe mentorim. Gjatë programit, adoleshentëve dhe të rinjve do t'u ofrohet mundësia për të rritur kapacitetet dhe aftësitë e tyre përmes trajnimeve, dhe përfshirjes në punë praktike 3-mujore me mentorim nga mentorët profesionistë.



Kush janë përfituesit e projektit?

Kosovo Generation Unlimited siguron qasje gjithëpërfshirëse për të arritur tek adoleshentët dhe të rinjtë e përfshirë në këtëprogram. Grupi i synuar përbëhet nga vajza dhe djemtë adoleshentë dhe të rinjë të moshës 16-24 vjeç, me fokus të veçantë në përfshirjen e grupeve (specifike) si në vazhdim:

- Komunitetet joshumicë (serbë, turq, boshnjakë, romë, ashkali, egjiptianë, goranë dhe të tjerë sipas nevojës);
- Të rinj me vështirësi shëndetësore dhe me aftësi të kufizuara;
- Të rinj që jetojnë në kushte të vështira ekonomike (të identifikuar përmes skemës së ndihmës sociale);
- Të rinj në rrezik për ta braktisur shkollën ose që janë jashtë shkollës;
- Të rinj që janë në rrezik ose që janë viktimë të abuzimit, të lënë pas dore ose që shfrytëzohen;
- Si dhe grupet tjera sipas nevojës.

Në bashkëpunim me partnerët zbatues, programi përdor një qasje të drejtpërdrejtë dhe të projektuar në atë mënyrë që në qendër të vëmendjes të ketë personin, të dizajnuar në mënyrë që të arrijë tek adoleshentët dhe të rinjtë e marginalizuar dhe tek ata që janë vështirë të arritshëm.

Kjo qasje përfshihet në aktivitete informuese dhe mobilizuese, trajnime dhe programe për zhvillimin e aftësive, si dhe fazat e zbatimit dhe angazhimit të mëtutjeshëm. Modeli i Kosovo Generation Unlimited vazhdon të ndjekë një qasje të barazisë dhe modele të përmirësuara për të mundësuar përfshirje më të gjërë të të rinjve të cilët janë më pak të fuqizuar dhe më pak të integruar në shoqëri.

Programi vë në qendër adresimin e çështjeve gjinore për të mbështetur adoleshentët dhe të rinjtë, përmes pajisjes së tyre me aftësitë e nevojshme për të tejkaluar këto sfida, si dhe përmes programit transformues gjinor që trajton normat gjinore në gjithë fushat.

Çfarë pritet nga programi i mentorimit?

Pas përfundimit të punës praktike, me mbështetjen dhe angazhimin e mentorëve më të mirë, këta të rinj do të përvetësojnë aftësi profesionale që do t'i ndihmojnë të përballojnë sfidat gjatë karrierës së tyre.

Do të ndihen të sigurtë në aftësitë e tyre, do të njohin nga afër tregun e punës dhe të jenë pjesëmarrës në të, do të krijojnë lidhje profesionale përmes rrjetëzimit dhe do të fitojnë njohuri thelbësore që do t'i bëjnë të jenë kandidatë më të fortë për pozita në lëmitë e tyre të zgjedhura.

Objektivat:

1

Adoleshentët dhe të rinjtë do të përvetësojnë aftësi profesionale (dhe sociale) gjatë punës praktike dhe do t'i përdorin ato gjatë sfidave me të cilat do të ballafaqohen gjatë karrierës së tyre.

2

Adoleshentët dhe të rinjtë do të ndihen të sigurt në aftësitë e tyre, do të njohin nga afër tregun e punës dhe të jenë pjesëmarrës në të, do të krijojnë lidhje profesionale përmes rrjetëzimit, dhe do të përvetësojnë njohuri thelbësore që do t'i bëjnë të jenë kandidatë më të fortë për pozita të punës në lëmitë e tyre të preferuara.

Sa kohë do të zgjatë mentorimi?

Sa i përket programit të mentorimit K-GenU, kohëzgjatja e një cikli të mentorimit përfshin deri në 4 sesione/takime brenda një periudhe prej afërsisht dy (2) muaj e gjysmë.

Si zbatohet programi i mentorimit K-GenU ?

Modeli K-GenU ka platformën e vet online ku mentorët, të rinjtë dhe organizatat regjistrohen dhe i tërë procesi zbatohet nga aty:

<http://www.kosovogenu.com>

Si mentor, duhet të regjistroheni në platformë duke i plotësuar fushat e kërkuara në formularin e regjistrimit. Regjistrimi aprovohet nga administratori dhe pastaj fitohet qasja në profil. Platforma do të përshtatë lidhjen e të rinjve me mentorët, bazuar në fushat e interesit dhe aftësitë/kategoritë si të mentorit ashtu edhe të përfituesit të ri, dhe do të caktojë automatikisht secilin mentor për adoleshentët dhe të rinjtë që kanë kërkuar të përfitojnë nga programi i mentorimit.

Platforma ka hapësirë për ndërveprim mes mentorit dhe të rinjve. Kjo është hapësira për të shkëmbyer dokumente, për të planifikuar dhe organizuar takime, për të ndarë linqe dhe për ta raportuar/vlerësuar angazhimin.



Çka është Mentorimi?

Mentorimi i referohet partneritetit për zhvillim në mes të dikujt që posedon një grup të aftësive specifike ose ekspertizë të caktuar (mentori) dhe dikujt që dëshiron të mësojë aftësi ose njohuri në atë fushë (i mentoruari).

Për ta përdorur mentorimin si vegël për zhvillim strategjik ashtu siç edhe është, nevojitet të shpjegohet se çka është mentorimi dhe çka nuk është. Mentorimi është marrëdhënie e ndërsjellë e bazuar në të mësuarin që zhvillohet jashtë një ambienti formal.

Roli i mentorëve është që t'u ndihmojnë të mentoruarve t'i arrijnë vet në zgjidhjet e tyre, dhe t'i lejojnë të reflektojnë rreth situatës duke treguar/ndarë rrëfimet dhe përvojën e tyre.

Mentorimi duhet të jetë:

Konfidencial: Marrëdhënia e mentorimit duhet të bazohet në diskrecion dhe konfidencialitet.

Mentorët nuk duhet t'ua zbulojnë kurrë të tjerëve atë që diskutohet mes tyre dhe të mentoruarve, përveç nëse i mentoruari ka dhënë pëlqim për këtë gjë. Në rastin e K-GenU, mentorët pritet të kenë edhe takime grupe me të mentoruarit, dhe i njëjti parim zbatohet edhe këtu. Derisa mentorimi zhvillohet, disa individë do të ndihen të lirë t'i ndajnë përvojat e tyre, andaj dhe çfarëdo që thuhet gjatë këtyre sesioneve, duhet të mbetet brenda grupit.

I udhëhequr nga i mentoruari: Marrëdhënia e mentorimit udhëhiqet kryesisht nga i mentoruari, i cili pritet të marrë iniciativë dhe ta formësojë partneritetin sipas nevojave të veta për të mësuar.

Marrëdhënia e mentorimit do të jetë e suksesshme vetëm nëse i mentoruari ndanë kohën dhe energjinë e nevojshme për t'i përcaktuar nevojat e veta, është i hapur ndaj reagimeve/këshillave dhe i gatshëm të reflektojë dhe t'i gjejë zgjidhjet e veta.

Seancat e mentorimit në grup janë më të vështira për t'u menaxhuar dhe për të vendosur një strategji të përbashkët të udhëhequr nga të mentoruarit, por mentorët duhet të jenë të përgatitur për të ofruar strategji të ndryshme mentorimi për të mentoruarit e ndryshëm brenda grupit (nëse/kur punojnë me grupe). Ata poashtu duhet të shqyrtojnë mundësinë të zhvillojnë seanca grupesh më të vogla, me 3-5 të mentoruar, që mund të jenë në faza të ngjashme zhvillimi, dhe/ose të angazhuar në industri të ngjashme.

Mos lejoni që mentorimi të konsiderohet sikur vetëm një detyrë për t'u kryer. Bëhuni autentik dhe keni qasje që bazohet në marrëdhënien me të mentoruarin. Përpiquni t'i anashkaloni rolet dhe titujt formalë dhe tentoni të gjeni ndonjë metodë lehtë të aritshme që të mentoruarit ta vërejnë, dhe të jenë të hapur me ju.

Si mentor/e, duhet të jeni kureshtar/e rreth interesave, sfidave, pasioneve, përvojave, motivimeve dhe qëllimeve të të rinjve që i mentoroni.

I bazuar në respekt dhe besim të ndërsjellë: Mentorimi i suksesshëm është proces dinamik ku çdo mentor-i mentoruar mëson që ta respektojë dhe t'i besojë angazhimit dhe ekspertizës së tjetrit duke pranuar zgjedhjen dhe stilin individual.

Besimi ndërtohet me kohë. Do ta rrisni besimin duke i mbajtur konfidenciale bisedat dhe komunikimet tjera me të mentoruarin tuaj, duke e respektuar orarin e planifikuar të takimeve, duke treguar vazhdimisht interes dhe mbështetje dhe duke qenë i sinqertë me të mentoruarin tuaj.

Mentorimi në K-GenU është proces ku personi me përvojë e ndihmon personin tjetër t'i zhvillojë qëllimet dhe aftësitë e veta përmes një serie të bisedave të kufizuara në kohë, konfidenciale, grupe apo dhe përmes aktiviteteve tjera mësimore. Si mentor/e, do ta keni rastin që ta shpërndani urtësinë dhe përvojën tuaj, ta zhvilloni të menduarit tuaj, të krijoni marrëdhënie të reja dhe t'i thelloni aftësitë tuaja si mentor/e.

Ekzistojnë forma të ndryshme të mentorimit siç është: mentorimi joformal, mentorimi i rastësishëm etj., por në kontekstin e programit K-GenU, mentorimi konsiderohet marrëdhënie formale. Mentorimi formal karakterizohet nga qëllimi i tij - mentorëve u caktohet detyrë specifike, dhe të mentoruarit i bashkohen programit me pritshmëri të caktuara.

Marrëdhëniet e mentorimit mund të shfaqen në gjitha nivelet profesionale. Tipari kryesor i marrëdhënies së mentorimit është se personi më me përvojë e ndihmon tjetrin t'i arrijë qëllimet e veta dhe zhvillohet si person. Mentori/ja mund ta ndihmojë të mentoruarin të zhvillojë aftësi specifike pune ose kapacitete udhëheqëse.

Mos udhëhiqni dhe mos i tregoni të mentoruarit se çka të bëjë. Nëse i mentoruari ka probleme në ndonjë fushë ku nuk keni ekspertizë të veçantë, ju inkurajojmë fuqimisht ta shfrytëzoni ndër-mentorimin, ku ju e referoni të mentoruarin tuaj te njerëzit e tjerë me njohuri dhe aftësi të duhura për nevojat që ai/ajo i ka. Për ta lehtësuar procesin e ndër-mentorimit, mund ta kontaktoni stafin e K-GenU dhe të filloni me procesin.

Çfarë pritet nga ju si Mentor/e?

Si mentor/e në K-GenU, nga ju pritet t'i ndihmoni të mentoruarve që t'i zhvillojnë aftësitë më të nevojshme ashtu që të shkëlqejnë në karrierën e tyre të ardhshme. Në përgjithësi, skema e mentorimit të K-GenU është zhvilluar duke zbatuar përfshirjen e shumë partnerëve me synimin për të përgatitur sa më mirë adoleshentët dhe të rinjtë për tregun e punës, prandaj është e rëndësishme që secili mentor/e ta kuptojë rolin e vet dhe rezultatet që priten nga përfshirja e tyre.

Ju me gjasë do i keni të njohura cilësitë e përshkruara këtu dhe mund të keni pasur përvojë në përdorimin e tyre me sukses në marrëdhënie të tjera të ngjashme. Derisa zhvilloheni përmes marrëdhënieve të mentorimit, përpikuni t'i përdorni këto qasje sa herë që mundeni.

Të përcaktoni qëllimet – si mentor/e, duhet të jeni të pregaditur që të mentoruarit do t'ju pyesin për karrierën tuaj personale dhe vendosjen e qëllimeve. Nuk duhet të frikësoheni që t'i shkëmbeni përvojat tuaja personale dhe t'i cekni qartë sukseset ose dështimet gjatë rrugëtimit. Përveç kësaj, mund të nxirrni edhe mësimë tjera nga ky shkëmbim dhe t'i ndihmoni të mentoruarve në vendosjen e qëllimeve të tyre të karrierës ose atyre personale. Një shembull i planit të zhvillimit personal është dhënë si shtojcë në këtë udhëzues.

Si mentor/e, nga ju pritet t'i ndihmoni të mentoruarve që ta hartojnë planin e tyre të zhvillimit personal, dhe t'i identifikojnë nevojat dhe burimet për realizimin e planeve të tyre.

Ju mund të:

- I ndihmoni të mentoruarve tuaj që të vendosin qëllime afatgjata dhe t'i planifikojnë në mënyrë strategjike hapat e ardhshëm për t'i arritur objektivat e tyre të karrierës;
- Mendoni për veten si "facilitues/udhëheqës që mëson përgjatë procesit" e jo si person që i di të gjitha përgjigjet. Ndihmoni të mentoruarin tuaj të gjejë njerëz dhe burime tjera që e tejkalojnë përvojën dhe urtësinë tuaj rreth ndonjë teme.
- I ndihmoni atyre të gjejnë burime siç janë njerëz, libra, artikuj, mjete dhe informata nga interneti;
- Thjeshtoni gjërat duke shpjeguar koncepte komplekse, jepni shembuj nga jeta e përditshme, demonstroi procese të ndryshme, dhe bëni pyetje që i bëjnë të mendojnë/nxisin të menduarit e tyre;
- I ndihmoni të përvetësojnë një perspektivë më të gjerë rreth përgjegjësisë të tyre;
- Tregoni për veprimet e qëllimshme që i keni ndërmarrë gjatë karrierës suaj dhe racionalizoni procesin tuaj të vendimmarrjes.
- Vëni theksin në parashtrim të pyetjeve në vend që të jepni këshilla. Përdorni analiza që u ndihmojnë të mentoruarve tuaj që të mendojnë më gjerë dhe më thellë. Nëse ata flasin vetëm për fakte, pyesni edhe për ndjenja. Nëse fokusohen te ndjenjat, kërkoni që t'i rishikojnë faktet. Nëse duken se kanë ngecur në ndonjë krizë momentale, ndihmoni që ta shohin situatën më gjerësisht.

Të inkurajoni dhe të frymëzoni - Njëra nga aftësitë që çmohet më shumë nga të mentoruarit, është aftësia e mentorit për t'i inkurajuar dhe frymëzuar të mentoruarit që të vazhdojnë përpara në jetë. Inkurajoni të mentoruarin tuaj të punojë më shumë dhe të vazhdojë të ecë tutje kur përballet me pengesa. Në fillim, të mentoruarit tuaj mund të ngurrojnë ose të shpërfillin situatën. Kjo është normale në këto situata, pasi të mentoruarit janë ende të pasigurt rreth jush si mentor dhe për marrëdhënien tuaj të mentorimit. Gradualisht, të mentoruarit do të përfshihen në diskutime dhe do të marrin rol pozitiv në këtë marrëdhënie,

pasi ta kuptojnë se kjo është në dobi të tyre. Por vetëm të ua përsëritni se ky program është në dobi të tyre nuk kryen punë; roli juaj si mentor është të tregoni dhe demonstroi secilit nga ta se pse mund të përfitojnë nga këto sesione. Është shumë e rëndësishme të jeni të durueshëm dhe të mos përpiqeni ta përshejtoni procesin dhe thjesht ta përfundoni sa më shpejt.

Edhe pse kjo qasje është shumë e vështirë për t'u zbatuar, dhe për shumë mentorë nuk është e lehtë të arrijnë të përcjellin inkurajim dhe frymëzim, ja disa **këshilla** që mund t'i përdorni për t'i inkurajuar të mentoruarit tuaj:

- Jepni komente konstruktive dhe të favorshme rreth arritjeve të tyre;
- Komunikoni qartë besimin tuaj në aftësinë e tyre për t'u zhvilluar personalisht dhe profesionalisht dhe për t'i arritur qëllimet e tyre;
- Përgjigjuni me fjalë mbështetëse ndaj zhgënjimeve dhe paqartësive të tyre, përpiquni t'i kuptoni dhe i inkurajoni të vazhdojnë përpara. Ndonjëherë, vetëm duke ditur se dikush i kupton dhe ka kaluar nëpër frustrime të njëjta, mund të ndihmojë mjaftueshëm.
- Rrezatoni sasi të madhe optimizmi dhe kufizoni cinizmin tuaj. Nëse ndonjë i mentoruar vjen tek ju me ide që nuk u duket reale, mendoni së pari pozitivisht përpara se t'ua hidhni poshtë idenë. Kaloni kohë duke analizuar çdo propozim dhe fillimisht jepni reagime konstruktive për gjërat pozitive e pastaj paraqitni sfidat. Në këtë mënyrë, i mentoruari do ta shoh gatishmërinë tuaj për ta konsideruar idenë e tij/saj dhe do të ndihet se është dëgjuar, edhe nëse i refuzohet ajo ide.

Tutje mund tu rrëfeni ndonjë ngjarje personale dhe përvojë nga jeta reale për t'i inkurajuar dhe frymëzuar:

- Ndani ngjarje personale dhe kërkoni sfida të ngjashme personale që mund të përdoren për temë;
- Shpjegoni për gabimet, përvojat dhe mësimet tuaja të nxjerra gjatë rrugëtimit tuaj personal drejt arritjes së qëllimeve tuaja;
- Bisedoni me ta për libra, ngjarje apo njerëz që ju kanë frymëzuar dhe inkurajuar.

Të dëgjoni në mënyrë aktive - është aftësia më thelbësore që do ta përdorni gjatë marrëdhënies suaj. Dëgjimi aktiv jo vetëm që krijon lidhje, por krijon edhe ambient pozitiv dhe pranues që mundëson komunikimin e hapur. Duke dëgjuar në mënyrë aktive, do t'i zbuloni interesimet dhe nevojat e të mentoruarve tuaj.

Shembujt mund të jenë si në vazhdim:

- Shfaqni interesim për atë që ata thonë, dhe reflektoni rreth pikëve të rëndësishme të asaj që është thënë, për të treguar se i keni kuptuar;
- Përdorni gjuhën e trupit (siç është kontakti me sy) që tregon se po i kushtoni vëmendje asaj që thonë;
- Nëse jeni duke folur virtualisht, zvogëloni zhurmën në sfond dhe minimizoni mundësitë për ndërprerje të procesit. Të mentoruarit tuaj do të ndiejnë se e kanë vëmendjen tuaj të vazhdueshme.
- Prisni derisa i mentoruari juaj ta ketë rastin që ta shpjegon plotësisht brengën, njohuritë e veta ose ndonjë çështje tjetër, para se ta ofroni përvojën dhe kontributin tuaj në diskutim.

Struktura e takimeve të programit të Mentorimit K-GENU

Mentorimi do të varet nga preferencat individuale të mentorit/es, dhe duke marr parasysh mundësinë dhe komoditetin e të mentoruarve. Seancat mund të realizohen përmes takimeve grupore ose individuale, por për shkak të numrit të madh të aplikimeve që zakonisht pranohen, ka shumë gjasa që shumica e seancave të mentorimit do të bëhen në grupe. Seancat mund të organizohen në ambient fizik ose përmes platformave digjitale. Përgjegjësia e juaj si mentor/r është të udhëheqni procesin për vendosjen/definimin e kanaleve më të mira të komunikimit, që u përshtaten edhe juve edhe të mentoruarve tuaj.

Mentorimi fillon pasi të mentoruarit dhe mentorët kanë kaluar në procesin e aplikimit, përzgjedhjes dhe njoftimit përfundimtar.

Seksioni i mëposhtëm synon t'i udhëzojë mentorët se si t'i fillojnë takimet aktuale të mentorimit.

Takimi i parë	Zhvillimi i bisedës së parë
Takimi i dytë	Vendosja e objektivave dhe diskutimi mbi përmbajtjen
Takimi i tretë	Ndërtimi i marrëdhënies
Takimi i katërt	Ndryshimi/Tranzicioni

Takimi i parë

ZHVILLIMI I BISEDËS SË PARË - Takimi i parë duhet të shërbejë si mënyrë e mirë që të njiheni mes vete dhe të filloni krijimin e besimit. Gjatë takimit tuaj të parë (më së miri është të jetë takim fizik), ideja kryesore është që të diskutoni për historikun, përvojat, interesat dhe pritshmëritë. Ju po ashtu do të dakordoheni për konfidencialitetin dhe shpeshtësinë e takimeve. Gjatë fazës së parë është e rëndësishme të caktoni orarin për komunikim të rregullt, qoftë përmes takimeve fizike, virtuale ose përmes email-it. Tentoni të krijoni një kanal komunikimi të punës me të mentoruarit, qoftë përmes mjeteve digjitale siç është Google Drive, Office SharePoint, ose thjesht përmes emaileve (përdorimi i kalendarit është mënyrë e shkëlqyer për ta nisur këtë proces).

Këshilla të dobishme:

Bëhuni vetvetja dhe tregoni ngjarjen tuaj– Ekzistojnë arsye pse jeni zgjedhur si mentor në platformë dhe se ekspertiza, përvoja profesionale ose roli juaj në këtë sektor mund të kenë qenë disa nga ato arsye.

Pas zhvillimit të diskutimit të parë për tregimin tuaj, ju si mentor mund ta udhëhiqni diskutimin me pyetje si në vazhdim:

- Më tregoni pak për veten, aftësitë, shkollën ose komunitetin tuaj;
- Çfarë ndikoi që t'i bashkoheni programit të mentorimit?
- A keni pasur ndonjëherë marrëdhënie të ngjashme mentorimi më parë?
- Cilat janë interesat, hobitë tuaja etj.?
- Çfarë kërkon nga mentori/programi i mentorimit?
- Cila është ajo gjë që dëshironi të zhvilloni gjatë këtij programi mentorimi?
- Si duhet t'iu qasemi sfidave/çështjeve me të cilat mund të përballemi gjatë procesit?
- Cilat janë përshtypjet tuaja të para në muajin tuaj të parë të punës praktike deri tani?

- Ku e shihni veten në 2 vitet/5 vitet e ardhshme?
- Çfarë duhet të di unë për ju për t'ju ofruar mbështetjen e duhur në marrëdhënien e mentorimit?
- Sa shpesh dëshironi t'i caktoni/mbajmë seancat e mentorimit?
- Cila është mënyra më e mirë për të komunikuar dhe për t'u takuar në seancat e ardhshme?

Biseda e parë është mundësi e shkëlqyer për t'i diskutuar "regullat bazë". Çdo çift mentorimi funksionon ndryshe, andaj është e rëndësishme që të dy të pajtoheni që në fillim për mënyrën se si dëshironi ta zhvilloni marrëdhënien e mentorimit dhe si të menaxhoni dallimet, ashtu që të zvogëlohet rreziku nga keqkuptimet ose rreziku i mospërbushjes së pritshmërive.

Shtjellim mendimesh (ang. Brainstorming) - Në fund të takimit të parë, sigurohuni që të diskutoni shkurtimisht rreth qëllimeve të takimit të ardhshëm dhe çfarë pritet nga ta. Edhe pse takimi i dytë do të shërbejë si sesion për qartësimin e qëllimeve personale, u jepni pak "material për përsiatje" dhe kërkoni nga ta mendojnë për rezultatet/aftësitë/informatat specifike që duan t'i marrin nga programi i mentorimit. Mund t'u dërgoni atyre edhe ndonjë model të ndonjë plani të zhvillimit personal që mund ta plotësojnë paraprakisht (kështu do të keni më shumë kohë për t'i diskutuar çështjet, në vend që të prisni që të mentoruarit t'i plotësojnë planet e tyre të zhvillimit përpara se të filloni të bashkëpunoni dhe jepni informata kthyesë). Me këtë përfundoni takimin es parë.

Vërejtje:

Nëse jeni duke mentoruar me **individë**, pikat kryesore të bisedës mbeten të njëjta, derisa më shumë theks i jepet preferencave individuale se si të vazhdohet më tej (lehtësoja të mentoruarit arritjen e rezultateve).

Nëse jeni duke **mentoruar në grup**, qasja juaj kërkon përshtatje varësisht madhësisë së grupit tuaj. Si mënyrë, mund të ndani grupin në grupe më të vogla sipas interesave të tyre të përgjithshme, ngjashmërisë së asaj me çka merren, grupmoshave të ngjashme ose prapavisë të ngjashme gjeografike.

Takimi i dytë

VENDOSJA E OBJEKTIVAVE DHE SHKËMBIMI I INFORMATAVE

- Në takimin e dytë do të shkëmbeni më shumë informata dhe do të vendosni qëllime. Derisa zhvillohet marrëdhënia e mentorimit, keni kujdes të praktikoni dëgjimin aktiv dhe vazhdimisht të shprehni inkurajim (shih seksionin Aftësitë kyçe të mentorimit).

Me shkëmbim të informatave, do të fitoni njohuri rreth qëllimeve që i mentoruari juaj shpreson t'i arrijë përmes programit të mentorimit. Qëllimet janë të dobishme sepse e ndihmojnë të mentoruarin të shohë përtej sfidave të përditshme nga pozita e vet, dhe të kenë më qartë se si të përfitohet sa më shumë nga marrëdhënia e mentorimit. Roli juaj si mentor është ti udhëheqni ata në proces, dhe të propozoni hartimin e qëllimeve bazuar në interesimet e tyre, duke siguruar që qëllimet të jenë nga idetë origjinale të të mentoruarve, ndërsa ju vetëm i ndihmoni në hartimin e tyre në forma të thjeshta dhe të lehta për t'i përcjellur.

Këshilla:

- Ushtroni të mentoruarin që herë pas here tu kthehet qëllimeve të veta si mënyrë për t'u përqendruar prapë tek ato dhe për ta matur progresin. Kthimi i rregullt tek qëllimet është edhepër ju mënyrë e mirë që të mësoni nëse po i ndihmoni t'i arrijnë qëllimet e veta.
- **Planet e zhvillimit personal** - Roli juaj si mentor është t'i ndihmoni të mentoruarve në identifikimin dhe hartimin e deri në 3 objektivave personale (madje edhe vetëm 1 objektivë mjafton për disa të mentoruar), të cilat pastaj mund të përdoren si bazë për monitorim dhe vlerësim të vazhdueshëm të progresit gjatë mesimit. Aspekti më i rëndësishëm i këtij plani është identifikimi i qëllimeve të qarta të cilat shpreson t'i arrijë i mentoruari. Këto mund të variojnë si qëllime të zhvillimit të shkathtësive, qëllime të rrjetëzimit, komunikimit dhe punës grupore, ose qëllime krejtësisht profesionale. Për shembull, të mentoruarit mund të kenë:

- **Qëllime të zhvillimit të shkathtësive:** dua t'i përmirësoj shkathtësitë e mia të shkrimit akademik dhe shkrimit të projekteve, ashtu që të jem në gjendje të shkruaj një projekt propozim krejtësisht vetë;
- **Qëllime të rrjetëzimit:** dua të zgjeroj rrjetin tim të kompanive, organizatave dhe individëve që janë liderë në fushën e marketingut digjital në Kosovë;
- **Qëllime të komunikimit dhe punës grupore:** dua t'i përmirësoj shkathtësitë e mia për të folur/prezantuar në publik si dhe të menaxhoj emocionet në vendin e punës;
- **Qëllime profesionale:** dua t'i përmirësoj shkathtësitë e mia të shitjes dhe marketingut, ashtu që t'i shërbej më mirë kompanisë ku tani jam duke punuar;

Mentorët duhet të diskutojnë me të mentoruarit në hollësi, për secilin nga këto qëllime, ashtu që të dy palët të jenë të kënaqura që këto qëllime jena reale dhe të arritshme.

- Në secilin qëllim, sigurohuni që plani i zhvillimit personal të ketë afat të arsyeshëm kohor, që është real dhe i arritshëm. Kjo do t'ju ndihmojë të përcillni edhe progresin e të mentoruarve tuaj.
- Si matet progresi? Së bashku me secilin të mentoruar, vendosni tregues që matin suksesin, tregues të qartë si për ju ashtu edhe për të mentoruarin. Treguesit mund të jenë të thjeshtë si p.sh.: *"Do të dimë që i ke përmirësuar shkathtësitë tuaja të të folurit në publik kur mund të flisni 5 minuta pa thënë mmmm, eeee..."* ose *"Do të dimë që i ke përmirësuar shkathtësitë tuaja të shitjes dhe marketingut kur të keni kontraktuar të paktën 2 klientë në dy muajt e ardhshëm."*
- Si mentor/e dëshironi që ta shqyrtoni edhe planin e zhvillimit personal të të mentoruarve duke pasur parasysh:
 - Si mund ta ndihmoni të mentoruarin t'i arrijë këto qëllime?
 - A ka mënyra/veprime shtesë që duhet të ndërmerri për ta siguruar që të mentoruarit të zotërojnë këto mënyra/veprime?
 - A është propozimi për afatin kohor real dhe i arritshëm (bëhuni të sqartë me të mentoruarit tuaj rreth kornizës kohore dhe qëllimeve reale)?

Vërejtje:

Nëse je duke mentoruar **me individë**, kanali juaj i komunikimit mund të jetë më fleksibil, por nëse jeni duke punuar me grup të madh, sigurohuni që rrjedha e informatave të jetë e vazhdueshme dhe që kanali i komunikimit të jetë i njëjtë për të gjithë (Google Drive, SharePoint ose platforma tjera). Është e rëndësishme që ta ndani kohën e njëjtë për çdo pjesëmarrës dhe të mos i jepen përparësi të mentoruarve specifik.

Nëse jeni duke **mentoruar grupin**, rekomandohet që të tregoni për zhvillimin personal me grupin, sepse disa të rinj mund të kenë vështirësi në artikullimin e mendimeve të tyre; kur të mentoruarit e tjerë tregojnë për sfidat e tyre të zhvillimit personal, të tjerët mund të kuptojnë se edhe ata kanë sfida për të njëjtën çështje dhe mund të identifikohen me të. Kjo kontribuon drejtpërdrejt në krijimin e lidhjeve të forta në mes të grupit.

Respektoni hapësirën e tyre – gjithmonë sigurohuni që të mentoruarit ndihen rehat që të tregojnë për planet e zhvillimit personal, ose të ndajnë informata të caktuara me pjesën tjetër të grupit para se të vendosni që të vazhdoni me këtë qasje. Shkëmbimi i informatave për të mentoruarit tjerë në grupe mund të jetë i dobishëm për disa, por jo edhe për të tjerë, kështu që gjithmonë sigurohuni që të gjithë pajtohen me këtë gjë.

Takimi i tretë

KRIJIMI I MARRËDHËNIEVE – Ky është një moment i mirë për të përgatitur rrugëtimin për të reflektuar rreth progresit drejt arritjes së qëllimeve, si dhe mbi vetë marrëdhënien. Derisa programi i mentorimit K-GenU ka së paku 4 sesione mentorimi, çdo çift/grup mentorimi mund të vendosë të takohet më shpesh, sipas preferencës së tyre. Modeli i inkurajon mentorët që të përdorin edhe vegla të ndryshme komunikimi/shkëmbimi online për të ndërtuar besimin me të mentoruarit. Mund ta ndani ndonjë artikull, dokumentar ose burime tjera nëpërmjet e-mailit, ose nëse pajtoheni të dy (ose grupi), WhatsApp-i dhe mesazhet telefonike poashtu mund të përdoren për ta mbajtur marrëdhënien profesionale – nuk ka nevojë për ndonjë diskutim të madh për t'i përkujtuar të dyja palëve se roli i mentorëve është për të ofruar mbështetje.

Këshilla:

- **Merrni parasysh që të diskutoni për gjërat si në vazhdim:**
 - Cilat janë dobitë nga marrëdhënia e mentorimit deri në këtë moment?
 - Si jam duke ju ndihmuar që t'i arrini qëllimet tuaja?
 - Çfarë ndryshimesh po i shihni në vete dhe në mënyrën se si i qaseni punës, si rezultat i marrëdhënies së mentorimit?
 - Çfarë lloj përshtatjesh ose ndryshimesh (nëse ka të tilla), nevojitet të bëhen në qëllimet tuaja, ose në marrëdhënien tonë?
- **Ndani mundësitë dhe burimet:**
 - Mundësitë në vendin e punës të cilat mund t'i kërkojnë/shqyrtojnë tutje;
 - Informoni të mentoruarit për ngjarje si konferenca dhe diskutime në të cilat ata mund të marrin pjesë;
 - Lidhuni me kolegë tjerë që kanë përvoja dhe burime relevante me interesimet e të mentoruarve;
 - Referoni drejt mundësive të ndryshme për zhvillim të mëtejshëm të shkathtësive dhe mundësi për edukim (bursa studimi etj.), apo seminare, punëtori të ndryshme;
 - Sugjeroni libra, artikuj, punime kërkimore, dokumentarë, filma të ndryshëm etj.;

- Nga mentorët pritet të japin këshilla efektive për të mentoruarit, dhe ta vlerësojnë progresin së bashku me ta. Kjo mund të bëhet në formë të thjeshtë sikurse të parashtuarit e pyetjeve, si p.sh: Nga 1 deri 10 si do ta vlerësoni (si i mentoruar) ecurinë/rpogresin tuaj deri tani?

Takimi i fundit

NDRYSHIMI /TRANZICIONI – Në këtë pikë, planifikimi sesi të mentoruarit të vazhdojnë të kenë sukses, balancohet duke përfunduar marrëdhënien e mentorimit në mënyrë formale. Deri në këtë takim, shumica e qëllimeve, sfidave, objektivave dhe planeve të zhvillimit personal janë identifikuar, adresuar, secili i mentoruar ka marrë këshilla (feedback) personale për progresin e tij/saj, dhe me secilin/en janë diskutuar planet për të ardhmen.

Në këtë fazë punoni me të mentoruarit tuaj për t'i përcaktuar llojet e mbështetjes për të cilën mund të kenë nevojë në të ardhmen. Mentori dhe të mentoriarit inkurajohen ta planifikojnë përmbylljen e marrëdhënjes së mentorimit, duke u përgatitur për të treguar rreth mendimeve të tyre për procesin e të mësuarit profesional, përfshirë edhe atë se çka kanë mësuar për veten dhe tjetrin gjatë këtij procesi, dhe se si synojnë t'i zbatojnë mësimet e marra që të ecin përpara.

Në fund të këtij procesi, roli juaj si mentor/e është të siguroheni që çdo çështje e cdo të mentoruari është adresuar, dhe komunikimi i mëtijshëm mes jush dhe të mentoruarve mund të vazhdojë (individualisht apo si grup). Ata duhet të ndihen të lirë për t'ju drejtuar për çfarëdo çështje me të cilën mund të përballen në të ardhmen.

Këshilla:

- Diskutimi juaj i fundit duhet t'i dedikohet këtyre çështjeve:
 - Të mendoni për të arriturat, sfidat dhe ecurinë/progresin drejt qëllimeve;
 - Çka do të mbajnë në mend më së shumti të mentoruarit tuaj rreth kësaj marrëdhënie?
 - Çfarë sfidash gjenden përpara tyre?
 - Hulumtoni lloje tjera të mbështetjes për të cilën ata mund të kenë ende nevojë;
 - U thoni "faleminderit" dhe u uroni gjithë të mirat.

SHTOJCA 1: Vendorsja e qëllimeve

Shtojca 1: Vendorsja e qëllimeve

Emri i të mentoruarit:

Çka	Si
Një NDRYSHIM që dua të bëj për veten:	
Çfarë VEPRIME duhet ndërmarrë ashtu që të arrij këtë ndryshim?	
Do ta konsideroj si të suksesshme KUR...?!	
NJERËZIT për të cilët kam nevojë janë...?	
BURIMET për të cilat kam nevojë janë...?	

SHTOJCA 2: Plani i zhvillimit personal

Emri i të mentoruarit:

Data:

Objektiva	Data kur do ta përfundoj këtë:	Do ta arrij me/ duke:	Çka po ndodh tani?	Si ta di që kam qenë i/e suksesshëm/ me (treguesit)	Ecuria/ Progresi



**GENERATION
UNLIMITED**

unicef 
for every child