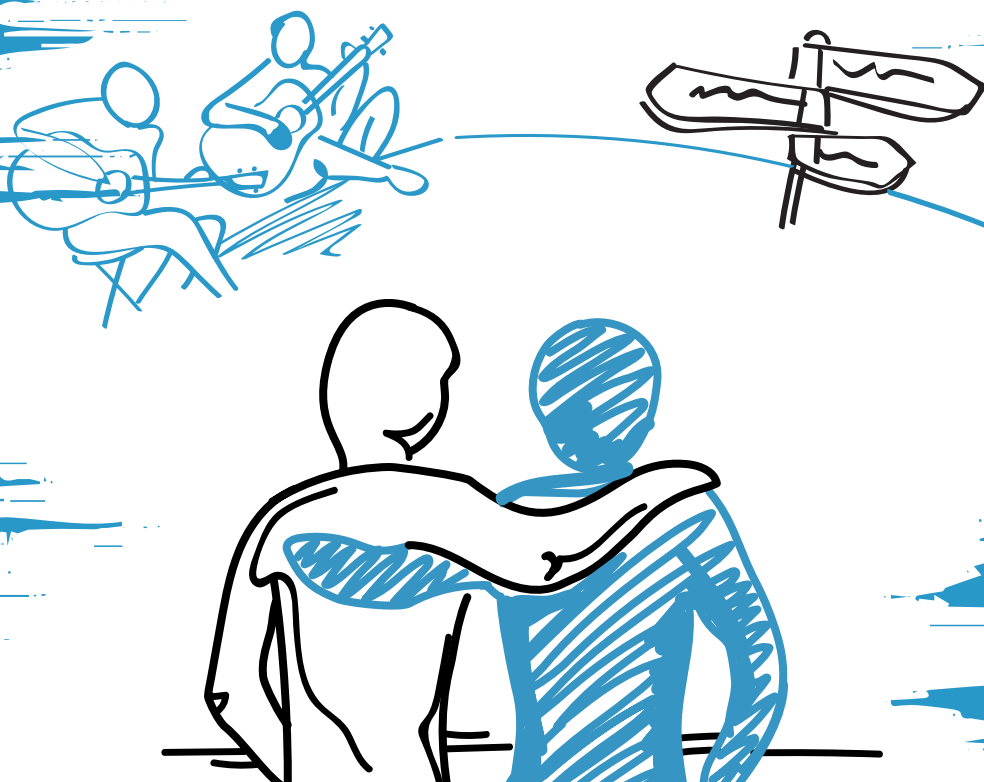


# VRŠNJAČKA PODRŠKA JE NAJBOLJA PODRŠKA: VODIČ ZA PROGRAME VRŠNJAČKOG MENTORSTVA SA MLADIMA IZ SISTEMA SOCIJALNE ZAŠTITE



*Publikacija je nastala u okviru projekta „Vršnjački mentori  
u akciji: Socijalna inkluzija kroz vršnjačko mentorstvo“*

**VRŠNJAČKA PODRŠKA JE NAJBOLJA PODRŠKA:  
VODIČ ZA PROGRAME VRŠNJAČKOG MENTORSTVA SA MLADIMA IZ  
SISTEMA SOCIJALNE ZAŠTITE**

***Autori:***

**CEPORA – Centar za pozitivan razvoj dece i omladine (Srbija)  
'I am the best' Talent Mentoring NGO (Legjobb vagyok) (Mađarska)**

Publikacija je nastala u okviru Erasmus+ projekta strateškog partnerstva u oblasti mladih „Vršnjački mentori u akciji:  
Socijalna inkluzija kroz vršnjačko mentorstvo“

Ovaj projekat je finansiran uz podršku Evropske komisije. Podrška Evropske komisije proizvodnji ove publikacije ne predstavlja podršku sadržaju koji odražava samostavove autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakvo korišćenje informacija sadržanih u ovoj publikaciji.

**2021.**

# UVOD

## O publikaciji

Sistem socijalne zaštite u svakoj zemlji postoji kako bi pružio podršku i pomoć najugroženijim kategorijama stanovništva i kako bi osigurao minimum zadovoljenja potreba svih građana i prevenirao socijalnu isključenost pojedinaca i grupa. Mladi koji su po nekom osnovu uključeni u sistem socijalne zaštite suočavaju se sa raznovrsnim izazovima koji neretko doprinose pojavi teškoća u različitim oblastima funkcionisanja same mlade osobe.

Zbog toga, kako bi se prevenirale negativne posledice, potrebno je organizovati sistem podrške ovim mladima na način koji uvažava njihovu razvojnu fazu, specifičnosti okolnosti u kojima se nalaze i izazova sa kojima se suočavaju. Jedan od adekvatnih pristupa podrške, nerazvijen u ovom delu Evrope, predstavlja vršnjačko mentorstvo.

Vodič za programe vršnjačkog mentorstva sa mladima iz sistema socijalne zaštite „Vršnjačka podrška je najbolja podrška“ nastao je u okviru projekta „Vršnjački mentori u akciji: Socijalna inkluzija kroz vršnjačko mentorstvo“. U pitanju je Erasmus+ projekat strateškog partnerstva u oblasti mladih koji je tokom 2019. i 2020. godine sproveden u partnerstvu udruženja CEPORA – Centra za pozitivan razvoj dece i omladine (Srbija) i udruženja „Legjobb vagyok“ (Mađarska). Opšti cilj projekta je da podrži mlade iz sistema socijalne zaštite u značajnim tranzicijama u njihovom životu i prevenira socijalno isključivanje, te neguje njihove pozitivne odnose sa vršnjacima kroz razvijanje sveobuhvatnog vodiča za programe vršnjačkog mentorstva. Specifični ciljevi usmereni su na stvaranje uslova za implementi-

ranje kvalitetnih programa vršnjačkog mentorstva za mlade u riziku, inoviranje podrške za mlade iz sistema socijalne zaštite i širenje broja organizacija civilnog društva koje koriste metodologiju vršnjačkog mentorstva. Stoga vodič pred vama predstavlja centralni rezultat projekta.

Vodič za programe vršnjačkog mentorstva sa mladima iz sistema socijalne zaštite „**Vršnjačka podrška je najbolja podrška**“ namenjen je **organizacijama civilnog društva** koje u svojim sredinama žele da pokrenu programe vršnjačkog mentorstva.



Sam vodič se sastoji iz četiri dela. U prvom delu, pod nazivom „**O programima vršnjačkog mentorstva**“ sumirana je literatura o efektivnim programima vršnjačkog mentorstva, te ovaj segment predstavlja polaznu osnovu za sve organizacije koje žele da pokrenu program vršnjačkog mentorstva. Smernice i nalazi navedeni u prvom delu vodiča univerzalni su i nisu promenjivi u odnosu na specifičnosti lokalne zajednice ili nacionalnog zakonodavstva. Međutim, s obzirom da rad sa mladima iz sistema socijalne zaštite podrazumeva poštovanje normativnih okvira i procedura vezanih za sistem socijalne zaštite, svaka organizacija mora poznavati i poštovati nacionalnu legislativu pri postavljanju i implementaciji programa.

Imajući u vidu da zemlje iz kojih potiču partnerske organizacije na projektu – Srbija i Mađarska imaju organizovanu brigu o mladima iz sistema socijalne zaštite na značajno drugačiji način, nije moguće izvesti jedinstveni model programa vršnjačkog mentorstva koji bi u potpunosti odgovorio na potrebe mladih i bio prilagođen nacionalnom i lokalnom kontekstu. Stoga, drugi i treći deo vodiča posvećeni su predlozima dva modela programa vršnjačkog mentorstva za

mlade iz sistema socijalne zaštite.

Drugi deo vodiča čini takozvani „srpski“ model, a treći deo vodiča posvećen je „mađarskom“ modelu. Organizacije koje koriste vodič mogu replicirati model u svojim lokalnim sredinama ukoliko su iz Srbije ili Mađarske, ili ga prilagoditi svom nacionalnom i lokalnom kontekstu ukoliko dolaze iz države koja ima sistem socijalne zaštite organizovan značajno drugačije od srpskog i mađarskog modela. I u

drugom i u trećem delu vodiča predstavljene su specifičnosti socijalne zaštite u datoj državi, nakon čega je detaljno predstavljen model za uspostavljanje programa vršnjačkog mentorstva za mlade iz sistema socijalne zaštite, uz poštovanje nacionalnog normativnog okvira. Poslednji deo vodiča usmeren je na sumiranje i izvođenje **zaključaka i preporuka** o uspostavljanju programa vršnjačkog mentorstva sa mladima iz sistema socijalne zaštite.



# DEO 1

## *O programima vršnjačkog mentorstva*

Vršnjačko mentorstvo kao deo sistema vršnjačke podrške;

Forme i tipovi vršnjačkog mentorstva;

Mentorski odnos kao glavna odlika programa;

Faze programa vršnjačkog mentorstva;

Pretpostavke efektivnosti u programima vršnjačkog mentorstva.

# VRŠNJAČKO MENTORSTVO KAO DEO SISTEMA VRŠNJAČKE PODRŠKE

Vršnjačko mentorstvo predstavlja jedan od modela sistema vršnjačke podrške – efektivnog pristupa u podsticanju pozitivnog razvoja dece i omladine i prevencije problema ponašanja kod mladih. Snaga sistema vršnjačke podrške ogleda se u angažovanju vršnjaka kao nosioca intervencija ka drugim mladima.

Naime, tokom perioda adolescencije vršnjački uticaji na pojedinca su izuzetno jaki i postaju dominantniji u odnosu na uticaje iz porodičnog okruženja. Mladjoj osobi je često mnogo važnije šta misle i rade njeni prijatelji, nego roditelji, nastavnici ili druge „odrasle“ osobe. U komunikaciji sa svojim vršnjacima mladi su opušteniji, prisniji, otvoreniji, te je kroz ove odnose lakše ostvariti kako pozitivne tako i negativne uticaje.

Sistem vršnjačke podrške podrazumeva angažovanje mladih osoba u pružanju različitih vidova pomoći i podrške svojim vršnjacima. Moguće je razliko-

vati nekoliko tipova vršnjačke podrške, i to su: **sprijateljivanje, vršnjačko mentorstvo, vršnjačka medijacija i vršnjačko slušanje (savetovanje)**. Kako bi podrška i pomoć vršnjaka ostvarile svoje planirane i željene pozitivne efekte, neophodno je da se sistem vršnjačke podrške primenjuje planski i strukturirano, poštujući određene faze i principe.

**Vršnjačko mentorstvo** je tip vršnjačke podrške u kome se mentorski odnos ostvaruje između dve mlade osobe. To je odnos u kome vršnjački mentor deluje kao pozitivan uzor svom vršnjaku kome je potrebna pomoć i podrška. Vršnjački mentor je osoba istih ili sličnih godina, koja poseduje više znanja, iskustava i veština, te kao takva može poslužiti kao pozitivan model ponašanja.

# FORME I TIPOVI VRŠNJAČKOG MENTORSTVA

Kada govorimo o vršnjačkom mentorstvu u literaturi se najčešće izdvajaju dve dimenzije na osnovu kojih se razlikuju njegove forme i njegovi tipovi.

**Forma** mentorstva određuje se u odnosu na stepen strukturiranosti odnosa između mentora i mentija (mlade osobe koja prima podršku kroz vršnjačko mentorstvo). Razlikuju se dve forme mentorstva – **neformalno** i **formalno** vršnjačko mentorstvo. Družeći se, mladi spontano i prirodno ostvaruju veze sa svojim vršnjacima, te kroz priču i zajednička iskustva oni nesvesno pružaju različite vidove neformalne podrške jedni drugima.

Za razliku od toga, kada pričamo o **formalnom** vršnjačkom mentorstvu, i dalje je prijateljski odnos između dve mlade osobe u fokusu, ali ima dodatnu strukturu u pogledu toga na koji način je inicirano mentorstvo, kako se sprovodi dinamika zajedničkih aktivnosti, kako se određuju ciljevi, kao i to koliko samo mentorstvo traje. Samim time, formalno

mentorstvo je po svojoj strukturi složenije i njegovi elementi se većinom određuju unapred, što nije slučaj sa neformalnim mentorstvom.





## FORME U ODNOSU NA STRUKTURIRANOST MENTORSTVA

	NEFORMALNO	FORMALNO
<i>Sačin inicijacije</i>	Mentor i menti ostvaruju odnos neposredno, prirodno i spontano.	Posredstvom treće strane, mladi se uključuju u programe mentorstva i spajaju sa mentorom.
<i>Mentorski odnos</i>	Odnos je manje strukturiran, prisniji i više zavisi od specifičnosti mentora i mentija.	Postoje jasne granice u odnosu, definisane uloge i odgovornosti.
<i>Ciljevi</i>	Nekada su jasni i određeni, a nekada ne.	Najčešće su unapred određeni i jasni.
<i>Dinamika</i>	Učestalost interakcija se spontano određuje.	Učestalost interakcija je unapred određena.
<i>Trajanje</i>	Traje koliko traje.	Postoji jasan početak i kraj.
<i>Supervizija</i>	Ne postoji.	Postoji i obavezna je.

**Rizici** neformalnog mentorstva ogledaju se u nejasnim ulogama mentora i mentija, situacijama kada mentori preuzimaju na sebe rešavanje pitanja svojih mentija koja prevazilaze njihove kapacitete, kao i njihovom brzom sagorevanju, jer ne postoji niko sa kim se konsultuju oko načina na koji „vode“ mladu osobu. Zbog svega ovoga, mlade osobe koje pružaju neformalnu mentorsku podršku često osećaju nedovoljnu sigurnost, visoku odgovornost i mogu, uz najbolje namere, voditi mladu osobu u pravcu koji nije u njenom najboljem interesu. Sa druge strane, kod formalnog mentorstva postoji okvir koji „štiti“ mentora od navedenih rizika, ali neretko postoji i dodatna „hladnoća“ ili teškoće u uspostavljanju odnosa između mentora i mentija upravo zbog formalnosti njihovih uloga.

Drugu dimenziju, u okviru koje razlikujemo **tipove** vršnjačkog mentorstva, karakteriše brojnost kriterijuma koji se sreću u literaturi i praksi. To su, na primer, okruženje u kome se program realizuje (najčešće škola ili zajednica), broj osoba sa kojima se uspostavlja mentorski odnos (jedan na jedan, četiri na jedan, grupa), zatim način na koji se uspostavlja komunikacija (licem

u lice, elektronskim putem), kao i ciljevi ka kojima je mentorstvo usmereno (instrumentalni, razvojni). Ovi tipovi su isključivi u okviru svog kriterijuma (na primer, kada posmatramo okruženje vršnjačko mentorstvo se sprovodi ili u zajednici ili u školi) ali nisu isključivi u odnosu na druge kriterijume (tako vršnjačko mentorstvo može biti realizovano u školi, uključujući dve osobe, odnosno odnos jedan na jedan, pri čemu se komunikacija odvija neposredno licem u lice, a usmereno je na postizanje instrumentalnih ciljeva).

Od svih navedenih, nama je posebno značajna podela tipa mentorstva u odnosu na cilj mentorskog procesa, te će njoj biti posvećeno više pažnje. Ciljevi programa vršnjačkog mentorstva mogu se značajno razlikovati, ali na osnovu primarnih ciljeva možemo izdvojiti dve kategorije aktivnosti u ovim programima: aktivnosti sa **instrumentalnim** ciljem i aktivnosti sa **razvojnim** ciljem. U skladu sa time razlikujemo instrumentalno i razvojno vršnjačko mentorstvo.

## TIP U ODNOSU NA CILJ MENTORSTVA

### *Instrumentalno*

### *Razvojno*

*Fokus*

Ostvarivanje praktičnih ciljeva.

Razvijanje odnosa između mentora i mentija.

*Specifični ciljevi*

Ostvarivanje jasnih (najčešće akademskih) ciljeva i sticanje konkretnih veština.

Ostvarivanje socijalnog, emocionalnog, kognitivnog i akademskog razvoja mentija kroz kvalitetan mentorski odnos.

*Inicijacija*

Zbog prisustva nekog konkretnog problema ili teškoće.

Radi opšte podrške u razvoju mlade osobe.

*Trening vršnjačkih mentora*

Manje zahtevan.

Kompleksan, uz obaveznu superviziju mentora.

*Okončanje*

Mentorstvo se završava ostvarenjem cilja.

Mentorstvo se završava u skladu sa programskim određenjima o optimalnom trajanju i potrebama mladih osoba uključenih u proces.

Po pravilu **instrumentalno mentorstvo** traje kraće i podrazumeva povezivanje mentora i mentija radi unapređenja nekog konkretnog znanja ili veštine mentija. To može biti zadatak poput pripreme ispita, učenja jezika, savladavanja kompjuterskog programa, ovladavanja određenom formom plesa.... Lista aktivnosti može ići u nedogled.

Ono što je osnovna odlika ovog tipa mentorstva jeste sam instrumentalni cilj, odnosno mentorstvo postoji da bi se ostvario **konkretan, opipljiv cilj**, aktivnosti koje se planiraju direktno su usmerene na ostvarivanje tog cilja (poput časova engleskog jezika), a ostvarivanjem tog konkretnog cilja mentorstvo ispunjava svoju svrhu, te se tada okončava.

Sa druge strane, **razvojno mentorstvo** usmereno je na podsticanje razvoja mlade osobe. Logički okvir koji stoji iza razvojnog mentorstva pretpostavlja da se uspostavljanjem čvrste, prijateljske mentorske veze između mentora i mentija podstiču pozitivne promene kod mentija ili uspešne adaptacije na izazove sa kojima se suočava. Stoga, centralni fokus mentorstva zapravo predstavlja sam mentorski odnos između mento-

ra i mentija. Da ne bude pogrešnog tumačenja, mentorski odnos je od visokog značaja i kod instrumentalnog mentorstva, jer on tada predstavlja alat koji u mnogome ne samo olakšava, već neretko određuje (ne)uspešnost u dostizanju postavljenih ciljeva. Međutim, kada je razvojno mentorstvo u pitanju, promene se dešavaju manje očigledno i retko kada cilj mentorstva bude tema pojedinačnih susreta – promene se dešavaju procesno. Dešavaće se i u razvojnom mentorstvu da se u početku postave određeni instrumentalni ciljevi, koji tada služe podržavanju razvoja odnosa između mlade osobe i njenog novog mentora.

Na primer, ukoliko se mlada osoba uključuje u program mentorstva jer se zbog početka fakultetskog obrazovanja preselila u novu sredinu, ne poznaje nikog i ne snalazi se u novom gradu, prvi instrumentalni cilj za mentora i mladu osobu može biti istraživanje lokalne zajednice kako bi se mlada osoba prilagodila. Razvojni cilj koji stoji u pozadini ovog odnosa može suštinski biti usmeren na integraciju mlade osobe i uspostavljanje sopstvene mreže značajnih drugih u novoj sredini. Međutim, ovako formulisan cilj može biti

previše „težak“ za prve susrete sa mladima i može stvoriti i otpor kod mentija jer ga može doživeti invazivno. Rad na konkretnom instrumentalnom cilju u našem primeru doprinosi smanjenju osećaja neizvesnosti, straha od nepoznatog i doprinosi uspostavljanju kontrole i sigurnosti u novoj sredini.

Zajedničkim ostvarivanjem i prilično jednostavnog cilja dolazi se do **prevazilaženja početne nesigurnosti** u mentorskom odnosu i uspostavlja se kvalitetna baza za dalje druženje, te razvoj kroz raznovrsne mentorske aktivnosti. U razvojnom mentorstvu, fokus je na građenju i negovanju odnosa kroz koji se vremenom utiče na mladu osobu, te su

aktivnosti koje mentori sprovode sa svojim mentijima izrazito raznovrsne i razlikuju se u zavisnosti od potreba i afiniteta mladih i njihovih mentora. One mogu ići od sprovođenja različitih zabavnih aktivnosti poput odlazaka na koncerte i sportska igrališta, preko edukativnih susreta radi učenja konkretnih veština do zajedničkog rešavanja određenih praktičnih problema za mladu osobu poput potrage za stanom.

Sušтина je da se sprovode aktivnosti koje podstiču negovanje prijateljskog odnosa, ali i koje pružaju prostor za mentorski uticaj, te za usmeravanje, podržavanje i podsticanje razvoja mlade osobe.

# MENTORSKI ODNOS KAO GLAVNA ODLIKA PROGRAMA

Na efektivnost programa vršnjačkog mentorstva utiče niz **faktora**. I pored toga što je najveći broj njih vezan za planiranje i implementaciju samog programa (kao što su optimalno trajanje, redovnost susreta, proaktivnost mentora, kontinuirana supervizija i drugi), ključnu pretpostavku **efektivnosti** zapravo predstavlja kvalitet uspostavljenog mentorskog odnosa. Ova pretpostavka efektivnosti bazira se na naučno potvrđenoj hipotezi da pozitivan odnos sa vršnjačkim mentorom može ostvariti ključne efekte za mentija i to prvenstveno u pogledu stvaranja osećaja sopstvene vrednosti, samopoštovanja i samopouzdanja. Zbog značaja kvaliteta samog mentorskog odnosa, ovo poglavlje biće posvećeno bliže temi uspostavljanja, razvijanja i održavanja odnosa između mentora i mentija, te karakteristikama koje pogoduju uspešnom povezivanju i ostvarivanju odnosa zasnovanog na uzajamnom poverenju i poštovanju.

Kao i svaki drugi odnos, mentorski odnos se razvija tokom vremena kroz različite **aktivnosti** koje mentor i menti realizuju pri svojim susretima. Oni putem razmene informacija, postavljanja ciljeva, izražavanja emocija i regulisanja ponašanja ostvaruju uticaj jedni na druge. U nastavku poglavlja prikazan je jedan od modela koji opisuje faze kroz koje prolazi mentorski odnos. U pitanju je model pod nazivom The **B.E.S.T model** (Building – Enhancing – Sustaining – Transitioning) razvijen od strane Mentoring Partnership of Southwestern Pennsylvania – neprofitne organizacije iz Pensilvanije, koja pruža razne besplatne usluge lokalnim mentorskim agencijama i glavni je javni zagovornik mentorstva u regionu.

U okviru ovog modela predstavljene su četiri faze: **izgradnja, unapređenje, održavanje i tranzicija**. Ove faze nisu uvek isključive i često se dešava da se preklapaju. Ponekad se odnos može vratiti u prethodnu fazu, ili se krug može ponoviti.

Prva faza u koju se uključuju mentor i mentee je izgradnja odnosa: upoznavanje, **uspostavljanje poverenja**, razjašnjenje uloga i dogovor o granicama. Očekivano je da će i mentor i mentee biti na određeni način uznemireni i/ili uzbuđeni oko izgradnje ovog, za njih novog odnosa. Već u ovoj fazi važno je da mentor, ukoliko je potrebno, preuzme inicijativu u istraživanju zajedničkih interesovanja. Kako poverenje u ovom momentu ili ne postoji ili je jako krhko, za mentora je od značaja da bude dosledan, autentičan i otvoren. Iskustveno je pokazano da ono što se uradi u ovoj fazi, postavlja temelj ostatku mentorskog procesa.

Druga faza podrazumeva **unapređivanje mentorskog odnosa**. To konkretno znači dublje istraživanje ličnih interesovanja i postavljanje specifičnijih ciljeva. Osim toga u ovoj fazi mentor ulaže posebne napore kako bi kod menteeja stvorio osećaj da je on osoba na koju može da se osloni. Ciljevi koji se definišu mogu biti lične prirode, usmereni na karijeru, fokusirani na akademsko postignuće ili bilo šta drugo što mentee ima na umu. Jako je važno da u ovoj fazi, a i dalje tokom procesa, mentee može slobodno da govori o svojim ambicijama, problemima,

željama, a ne da mentor nameće isključivo svoje stavove i uverenja.

U trećoj fazi mentorskog odnosa već je ostvareno poverenje, razgovor je ugodniji, ličniji i otvoreniji. Tokom **faze održavanja** u centralnom fokusu je rad na prethodno postavljenim ciljevima. Međutim u ovoj fazi mogu se pojaviti i neki novi izazovi, koji su na primer rezultat neispunjenosti početnih očekivanja. To otvara prostor i potrebu da se početni ciljevi preispitaju i po potrebi redefinišu. U tom procesu od pomoći može biti presek stanja, u kome će se proceniti šta je već postignuto, koji su eventualni novi ciljevi i kako pristupiti njihovom ostvarivanju.

**Tranzicija** je četvrta, završna faza i ona predstavlja pripremu za okončanje mentorskog odnosa. Promene mogu biti neprijatne, pa čak i zastrašujuće za obe strane, ali ukoliko se realizuju uz dobru pripremu lakše će se prevazići. Preporučuje se otvoreni razgovor između mentora i menteeja o svemu postignutom, o vremenu koje još uvek imaju na raspolaganju, o tome kako će njihov odnos izgledati kada se program završi.

Kvalitetan odnos kroz koji je moguće ostvariti pozitivne utica-

je bazira se na postojanju **pov-  
erenja**. Uspostavljanje poverenja nije lak i jednostavan proces iz razloga što obe strane u ovaj novi odnos unose set svojih već postojećih očekivanja, iskustava, verovanja. Sve to utiče na način na koji će se odnos razvijati, na svrhu i ciljeve odnosa, kao i na granice koje se u odnosu postavljaju. U izgradnji poverenja

jedan od ključnih segmenata je doslednost. S toga, vršnjački mentori treba da obrate posebnu pažnju da njihove reči i ponašanja budu u skladu. U tabeli koja sledi prikazane su najčešće smernice iz literature za vršnjačke mentore koji im mogu pomoći na putu postizanja autentičnog poverenja sa mentijima.

## Smernice vršnjačkim mentorima za uspostavljanje poverenja:

### *Budi prijatelj*

Mentori svom mentiju treba da budu vršnjak i prijatelj, a ne još jedna autoritativna figura ili roditelj/staratelj. Mentori treba da opravdaju poverenje koje im menti ukazuje.

Mentori ne treba da nameću svoja uverenja niti da prisiljavaju svog mentija da radi stvari koje ne želi da radi. Treba uvek da budu svesni da su oni dve različite individue. Mentori uvek treba da poštuju poverenje koje im je ukazano.

### *Uzajamno poštovanje*

### *Slušaj*

Aktivno slušanje je alat koji mentorima služi da saznaju interesovanja i ciljeve svog mentija. Ne treba da mu daju savete ako pre toga nisu traženi.



## *„Povuci se“*

Mentor treba da se postara da mentori zna da je on u fokusu. Primat u odlučivanju šta će raditi, o čemu će pričati i na koje ciljeve će se usmeriti ima sam mentor. Što više treba prepustiti mentiju kontrolu u odlučivanju.

Planirane aktivnosti treba da se realizuju. Mentor treba da prati mentiju, da obraća pažnju i da bude dosledan u svojim rečima i akcijama. Dok aktivnost traje, mentor treba da bude prisutan i pažljiv prema svom mentiju.

## *Budi dosledan*

## *Podržavaj*

U razgovoru treba izbegavati umanjivanje značaja poput upotrebe reči „ma daj“ ili „nije to ništa“. Mentor treba mentiju da pokaže da je na njegovoj strani i da je neko na koga mentori može da se osloni.

I pored toga što je mentor tu da pruži podršku mentiju, on ne sme da zaboravi da osnova promene kojoj se teži leži u prijateljstvu. A samo prijateljstvo obuhvata i niz zajedničkih interesovanja i aktivnosti koje su jednostavno zabavne. Ako se od starta mentor i mentori dobro zabavljaju, to će pomoći da se kasnije savladaju mogući izazovi u procesu.

## *Zabavljajte se*

## *Budi svoj*

Važno je biti autentičan i svoj kako bi se povezao sa mentijem. Mentor ne treba da „glumi“ da je neko ko nije kako bi bio „bolji“ mentor za mentiju, to može imati kontraefekte.

## *Budi realističan*

Mentor ne treba da pristaje na nerealistične zahteve, aktivnosti za koje je potrebno utrošiti nerazumne količine vremena, novca ili truda. Treba biti realan prilikom postavljanja ciljeva i očekivanja.

Mentor treba da ima na umu da je izgradnja odnosa sa mentijem deo njegovog zadatka u procesu i da bude spreman da preuzme odgovornost za tok i razvoj odnosa. Ovo ne znači da je mentor sam odgovoran, s obzirom da se njihov odnos zasniva na uzajamnom poštovanju i poverenju. Stoga, veliki deo procesa zavisi od samog mentija, ali je uloga mentora da podstakne i neguje prijateljski odnos.

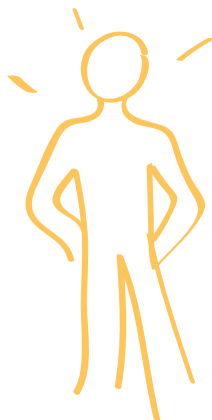
## *Preuzmi odgovornost*

Definisanje **uloga** i **očekivanja** važno je pitanje za sve učesnike u programu. Kada govorimo o ulozi vršnjačkog mentora sasvim je jasan značaj njegove uloge s obzirom na to da se preko njega ostvaruju željeni uticaji na mladu

osobu. Moramo ipak imati na umu da on nije „svemogući alat“ u našem programu, te je bitno razjasniti šta njegova uloga podrazumeva, a šta ne.

### *Vršnjački mentor JE:*

Prijatelj  
Oslonac  
Vršnjak saputnik  
Savetnik  
Uzor  
Izvor novih ideja i  
mogućnosti  
Osoba sa kojom može  
da se razgovara



### *Vršnjački mentor NIJE:*

Socijalni radnik  
Roditelj/staratelj  
Nastavnik  
Super heroj  
Izvor novca  
Terapeut  
Rešenje za sve probleme

U okviru treninga vršnjačkih mentora neophodno je prodiskutovati i sumirati njihova **očekivanja**. U tabeli je prikazano šta vršnjački mentor može da očekuje kao

rezultat odnosa sa mentijem, kao i šta ne bi trebalo da očekuje. Ovom spisku (ne)očekivanja moguće je dodati i neke lične stavke, koje se individualno razlikuju.

## OČEKIVANJA VRŠNJAČKOG MENTORA

### *Opravdana*

- Da bude pozitivan uzor svom mentiju
- Da odnos bude jednosmeran (bar u početku)
- Da se dešavaju promene
- Da podrži svog mentija u postizanju njegovih ciljeva
- Da kao mentor doživljava pojedine frustracije
- Da bude zauzet
- Da ostvari određeni uticaj u životu svog mentija

### *Neopravdana*

- Da „promeni“ ili „sačuva“ svog mentija
- Da mu se menti poverava i veruje od samog početka
- Da će se desiti brze, velike promene
- Da će mentor i menti biti „najbolji prijatelji na prvi pogled“
- Da lični ciljevi mentora budu identični ličnim ciljevima mentija
- Da će menti samostalno zakazivati viđanja ili razvijati plan aktivnosti
- Da mentor automatski sagleda i razume uticaje koje je ostvario

# FAZE PROGRAMA VRŠNJAČKOG MENTORSTVA

Faze programa vršnjačkog mentorstva čine **priprema, implementacija i evaluacija**.

**Priprema** podrazumeva detaljno planiranje i tada se identifikuju potrebe mladih, mentora i okruženja u celini, određuju obim i struktura programa, postavljaju ciljevi programa u celini, određuje vremenski okvir implementacije, definišu ciljne grupe mentija i mentora, analiziraju dostupni prostorni, tehnički i ljudski resursi, razmatraju potencijalni troškovi iniciranja i održavanja programa, specificuju uloge i odgovornosti osoba uključenih u program, program usklađuje sa zakonskim propisima, izrađuje dizajn evaluacije programa.

Sama **implementacija** programa obuhvata definisanje i sprovođenje specifičnih, međusobno povezanih i sukcesivnih podfaza, a to su: **regrutovanje, skrining, trening, donošenje odluke, uparivanje, sprovođenje aktivnosti, supervizija i okončanje**. U tabeli koja sledi prikazani su aspekti svake od sub-faza. Nije nužno da se u svakom programu realizuju sve aktivnosti u okviru pojedinačne podfaze. Sadržaj se prilagođava potrebama i ciljevima konkretnog programa mentorstva.

## Opis

### Određenje

- Jasan prikaz ciljeva mentorstva potencijalnim mentorima
- Oglašavanje:
  - o sredstvima javnog informisanja
  - o (regrutovanje) iz redova OCD
  - o prezentacije za ciljne grupe

### Podfaza

#### Regrutovanje



Pronalaženje  
potencijalnih  
mentora

- Definisane ciljne populacije za mentorstvo (kako bi mentori znali sa kim će raditi)
- Navođenje kriterijuma izbora mentora:
  - o uzrast
  - o vreme koje treba da odvoje
  - o posebne kvalifikacije
- Izrada informativnog materijala za potencijalne mentore (sadrži: opis strukture i sadržaja programa, kriterijume izbora, informacije o procesima skrininga, uparivanja i supervizije, osvrt na očekivanja, obaveze, odgovornosti i potencijalnu dobit)

#### Skrining



Procena  
individualne  
podobnosti  
mentora

- Inicijalni skrining
  - o Intervjuisanje mentora
  - o Analiza dostupne dokumentacije (prijava, portfolio...)
  - o Provera policijskog dosijea
- Dodatna procena
  - o Kućne posete
  - o Intervjui sa osobama bliskim potencijalnom mentoru
  - o Psihološko ispitivanje ličnosti
- Kontinuirane promene
  - o Kroz aktivnosti treninga
  - o Kroz supervizijske susrete

## Određenje

### Podfaza

#### Trening



## Opis

- Sticanje znanja:
  - o O programu
  - o O pravilima i procedurama koje se tiču poverljivosti informacija
  - o O razvojnim karakteristikama dece i mladih
  - o O specifičnostima određenih grupa
  - o O oblicima podrške i supervizije
  - o O ulogama i odgovornostima
- Razvijanje veština
  - o Komunikacija: aktivno slušanje, postavljanje pitanja, reflektovanje, sumiranje, neverbalna komunikacija...
  - o Emocionalna inteligencija: empatija, poverenje, uzajamno poštovanje
  - o Socijalna inteligencija: iniciranje aktivnosti, umrežavanje, proaktivnost, postavljanje ciljeva, rešavanje problema, postavljanje granica, donošenje odluka
- Postavljanje realnih očekivanja: šta mentorskim angažovanjem mentor može da očekuje, a šta ne

#### Donošenje odluke



- Faktori koji se uzimaju u obzir pri odlučivanju
  - o Raspoloživo slobodno vreme
  - o Pouzdanost i doslednost
  - o Istrajnost
  - o Motivisanost
  - o Briga
  - o Zrelost
  - o Fleksibilnost i otvorenost za različite stavove i ponašanja
  - o Veštine komunikacije i slušanja
  - o Veštine uspostavljanja granica
  - o Veštine rešavanja problema
  - o Spremnost i volja za korišćenje tehničke podrške
  - o Prisustvo rizičnih ponašanja
  - o Negativne preporuke
- Izbor kandidata koji će biti vršnjački mentori
- Obaveštavanje svih prijavljenih potencijalnih mentora da li će biti ili ne angažovani u programu

Podfaza

Uparivanje

## Određenje



## Opis

- Kreiranje kompatibilnih parova, obratiti pažnju na:
  - o Konkretnu potrebu mlade osobe
  - o Zajednička interesovanja
  - o Zajedničke vrednosti
  - o Lične karakteristike mentora (energičnost, istrajnost, smisao za humor, strpljenje, introvertnost, ekstravertnost)
- Prvi susret mentora i mentija
  - o Prisustvo osobe koja je donela odluku o uparivanju
  - o Potpisivanje ugovora (sadrži opis obaveza i odgovornosti obe strane)

Sprovođenje aktivnosti



- Izbor aktivnosti – saveti i preporuke
  - o Bazirati na aktuelnim ličnim snagama, interesovanjima i talentima mentija
  - o Omogućiti mentiju da ostvari određeni uspeh u ponuđenim aktivnostima
  - o Dopustiti mentiju preuzimanje određenih rizika, ali u sigurnom i brižnom okruženju
  - o Birati interaktivne aktivnosti
  - o Obezbediti zabavu i razonodu
  - o Ako je moguće pratiti realizaciju planiranih aktivnosti



Podfaza

Određenje

Supervizija



- Sprovode je stručnjaci koji su deo programskog osoblja
- Odvija se u kontinuitetu, uporedo sa sprovođenjem aktivnosti, po unapred utvrđenom planu
- Supervizija obuhvata 2 elementa:
  - o Podrška mentorima: pružanje informacija, rešavanje problema, ohrabrivanje, savetovanje i upućivanje, osnaživanje
  - o Monitoring: sigurnost učesnika, poštovanje pravila, redovnost sastajanja, razvijanje mentorskog odnosa, realizacija mentorskih aktivnosti, zadovoljstvo učesnika

Okončanje



- Razlozi okončanja mentorskog odnosa:
  - o Automatsko okončanje (planirano trajanje programa)
  - o Praktični razlozi (npr. nemogućnost usklađivanja slobodnog vremena)
  - o Pozitivni razlozi (ostvarenje postavljenih ciljeva)
  - o Nerešivi problemi (npr. neslaganje između mentora i mentija)
- Koraci uspešnog okončanja
  - o Trening: obuka mentora o načinima uspešnog okončanja mentorskog odnosa
  - o Vreme pripremanja: mentalna i emocionalna priprema za okončanje
  - o Završni susret: rezimiranje celokupnog procesa (iskustava, rezultata, ciljeva, osećanja)
- Intervjui sa svim učesnicima pojedinačno

## Praktične napomene i preporuke:

- Rekrutovanje ima za cilj da zainteresuje što veći broj mladih da se uključe u programe vršnjačkog mentorstva. U pozivu mentorima navode se **kriterijumi** izbora mentora koji treba da budu dovoljno otvoreni i fleksibilni (čime se omogućava prijavljivanje širokog kruga zainteresovanih) ali ne i da kompromituju kvalitet programa.

- Trebalo bi zapravo da i sam proces regrutovanja ima određene **odlike selekcije**, koja će dalje kroz fazu skrininga i treninga omogućiti donošenje odluke za izbor vršnjačkih mentora koji će kvalitetno odgovoriti na potrebe mladih.

- Procesu selekcije budućih mentora potrebno je posvetiti posebnu pažnju ne samo da bi se obezbedilo očuvanje integriteta programa već da bi se adekvatno **zaštitili** korisnici programa.

- U cilju zaštite korisnika, a u skladu sa zakonskim regulativama i protokolima postupanja sa decom i mladima, neophodno je tokom skrininga uzeti u obzir postojeće rizično ponašanje potencijalnih mentora ili činioce koji ukazuju na visoku verovatnoću njegovog ispoljavanja. Pod rizičnim ponašanjem smatra se npr. izostajanje iz škole, korišćenje psihoaktivnih supstanci,

bežanje od kuće, različita delinkventna ponašanja.

- Jako je bitno napomenuti da je skrining **kontinuiranog karaktera**, odnosno da traje tokom celokupnog angažovanja mentora, te se dalje procene i provere sprovode najpre kroz trening potencijalnih mentora, a zatim i kroz supervizijske susrete i analize realizovanih aktivnosti.

- Realizovanje treninga je najčešće u formi **grupnog radioničarskog rada**, jer je na taj način moguće sagledati interakcije učesnika kao i omogućiti živu, međusobnu razmenu ideja i iskustava. Iako je ovo najčešće korišćen pristup on ne isključuje mogućnost sprovođenja individualnih treninga, posebno ukoliko se uoči da je ta forma u specifičnim situacijama adekvatnija.

- Pregledom istraživanja moguće je izdvojiti opštu preporuku da trajanje treninga vršnjačkih mentora (bez obzira na formu mentorstva) treba da obuhvati najmanje **šest sati** intenzivnog rada. Poželjno je predvideti i opcione trening sesije ukoliko se za njima ukaže potreba.

- U redosledu sub-faza, trening bi **uvek trebalo da prethodi** donošenju konačne odluke iz razloga što se tokom samog treninga dešava svojevrsan skrining i procena potencijalnih mentora.

S toga se može očekivati da će u ovoj fazi doći i do određenog smanjenja broja potencijalnih vršnjačkih mentora.

- Iako je potrebno usmeriti posebne napore da se uparivanje mentora i mentija izvede na bazi objektivnih informacija, na temeljnoj proceni mentora i da predstavlja nepristrasnu odluku, poželjno je uzeti u obzir i izvesnu dozu **intuicije**.

- Osnova za izgrađivanje mentorskog odnosa mogu biti zajednička interesovanja mentora i mentija, ali je poželjno da mentor raspolaže i pojedinim drugačijim interesovanjima koja bi bila izvor **novog iskustva** za mentija.

- Kada se prilikom uparivanja razmatraju lične karakteristike mentora treba biti realističan i shvatiti da je teško naći mentora i mentija sa identičnim osobinama, već da se ovaj kriterijum više koristi u cilju izbegavanja sparivanja osoba sa ekstremno različitim karakteristikama ličnosti.

- Na izbor aktivnosti, osim datih preporuka, može uticati i **priroda programa**. Kod **čvrsto strukturiranih programa** aktivnosti mogu biti unapred određene i isplanirane, te je sloboda izbora konkretnih aktivnosti od strane mentora i mentija umnogome smanjena, pa se automatski pristupa realizaciji. Opravdanost

toga leži u činjenici da se najčešće radi o programima vršnjačkog mentorstva sa specifično određenim edukativnim ciljevima. Kod **manje strukturiranih programa**, mentor i mentija zajedno biraju aktivnosti, a uvažavanje saveta i preporuka predstavljenih u tabeli može pozitivno uticati na efektivnost programa u celini.

- Cilj supervizije je da se omogući i podstakne mentorski odnos koji će rezultirati pozitivnim promenama kod mladih. S toga je preporučeno realizovanje supervizijskih susreta bar **jednom mesečno** (moguće je da na početku programa susreti budu i češći, a da se s protokom vremena broj susreta smanjuje kako se ne bi stvorila zavisnost mentora od stručnjaka).

- Supervizijski sastanci najčešće se realizuju u formi jedan-na-jedan, ali je kao oblik dodatne supervizije mentora moguće organizovati i grupne sastanke.

- Kako bi se izbegao osećaj odbačenosti i izdaje kod mentija, kao i osećaj bespotrebnosti i promašaja kod mentora, neophodno je **planski** i sa puno obzira sprovesti okončanje u završnoj fazi mentorstva.

Sledeća, ništa manje važna, faza je **evaluacija** koja podrazumeva sistematsko prikupljanje podata-

ka o aktivnostima, karakteristikama i rezultatima programa vršnjačkog mentorstva. Evaluacija je integralni deo programa koji je predviđen planom i ne bi trebalo da se posmatra kao odvojena aktivnost koja se sprovodi na samom kraju realizacije programa. Prilikom evaluacije programa važno je posvetiti pažnju evaluaciji procesa i evaluaciji efekata.

Evaluacija **procesa** odnosi se na samu primenu programa te je potrebno prikupiti podatke o programu, korisnicima, realizovanim aktivnostima, interakcijama uključenih osoba, kao i o teškoćama u primeni i eventualnim odstupanjima od inicijalnog plana. Na osnovu prikupljenih podataka procenjuje se usklađenost primene sa planom programa, a rezultati ove procene su od značaja za unapređivanje programa. Evaluacija procesa može se primeniti u svim

razvojnim fazama programa i ona uvek prethodi evaluaciji efekata.

Evaluacijom **efekata** dolazimo do saznanja da li, i u kojoj meri, program koji smo primenili uzrokuje promene u željenom smeru kod ciljane populacije. Nezavisno od nacрта koji u proceni koristimo (neeksperimentalni, eksperimentalni, kvazieksperimentalni) krajnja svrha evaluacije efekata je demonstriranje efektivnosti programa. U evaluaciji programa vršnjačkog mentorstva, značajno je da uključimo sve kategorije učesnika uključene u program, te tako da osiguramo da se evaluacione aktivnosti sprovedu sa mladima koji su primali podršku kroz mentorski program, sa mentorima koji su podršku pružali, kao i sa ostalim saradnicima koji su podržavali mentorske aktivnosti.

# PRETPOSTAVKE EFEKTIVNOSTI PROGRAMA VRŠNJAČKOG MENTORSTVA

Poznavanje i poštovanje elemenata **dobre prakse** smatra se bazičnom pretpostavkom efektivnosti programa vršnjačkog mentorstva. Na osnovu rezultata velikog broja evaluacionih studija izdvojeni su strukturni elementi uspešnih programa, koji, iako nisu garancija očekivanih ishoda, povećavaju verovatnoću da će pozitivni efekti biti ostvareni. Moguće je izdvojiti četiri grupe elemenata koje se odnose na: planiranje programa u celini; planiranje konkretnih intervencija vršnjačkog mentorstva; implementaciju procesa vršnjačkog mentorstva; i evaluaciju programa vršnjačkog mentorstva.

## 1. Planiranje programa u celini

- a. Postoji razvijena infrastruktura i organizacioni kapacitet nosioca programa vršnjačkog mentorstva;
- b. Program je postavljen na osnovama dobre prakse – postoji

priručnik po kome je program rađen i čije korake prati;

- c. Iniciranje programa zasnovano je na prethodnoj proceni potreba;
- d. Ciljevi su konkretizovani i specifikovani za područje u kojem se želi ostvariti promena;
- e. Obezbeđena su finansijska sredstva za održavanje programa.

## 2. Planiranje konkretnih intervencija vršnjačkog mentorstva

- a. Strategije regrutovanja vršnjačkih mentora jasno su definisane;
- b. Izrađen je odgovarajući promotivni materijal;
- c. Sproveden je skrining potencijalnih vršnjačkih mentora u cilju procene njihove podobnosti za učestvovanje u programu;
- d. Organizovan je adekvatan trening;
- e. Mentori i mentiji su se upoznali pre donošenja konačne

odluke o uparivanju.

### 3. Implementacija procesa vršnjačkog mentorstva

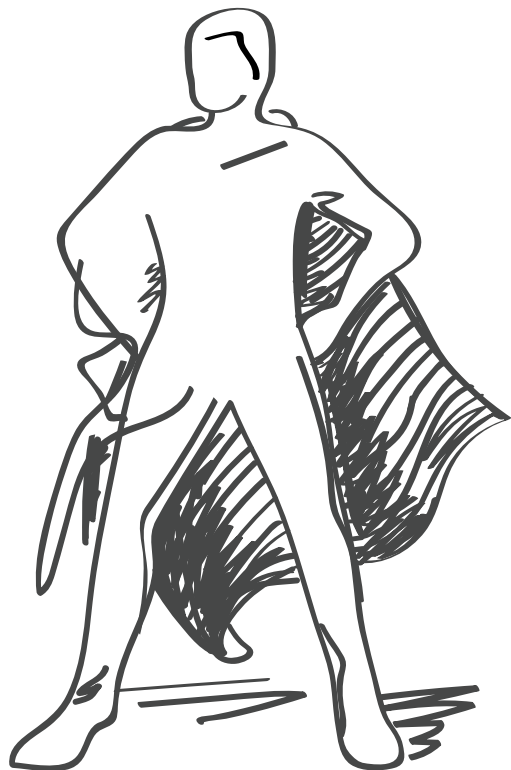
- a. Održivost je planirana na minimalno šest meseci;
- b. Postoje redovni susreti mentora i mentija;
- c. Mentori pokazuju proaktivnost (posebno u iniciranju i organizovanju susreta);
- d. Sprovodi se kontinuirana podrška i supervizija;
- e. Mentorima se pruža podrška u organizovanju i strukturiranju aktivnosti zabavnog karaktera;
- f. Obezbeđena je podrška roditelja ili staratelja, ali ne i njihovo aktivno angažovanje u aktivnostima;
- g. Razvijen je osećaj jednakosti u mentorskom odnosu (putem uzajamnog poštovanja,

ohrabrivanja, otvorenosti);

h. Okončanje mentorskog odnosa je pažljivo planirano i sprovedeno.

### 4. Evaluacija programa vršnjačkog mentorstva

- a. Program je isplativ (ostvareni efekti opravdavaju uložena sredstva);
- b. Sprovodi se kontinuiran interni monitoring i evaluacija;
- c. Primenuje se eksperimentalni ili kvaziekperimentalni dizajn evaluacije efekata.



# Deo 2

## *Model programa vršnjačkog mentorstva za mlade iz sistema socijalne zaštite - Srbija*

Briga o mladima kroz sistem socijalne zaštite u  
Republici Srbiji;

Predlog „srpskog“ modela programa vršnjačk-  
og mentorstva za mlade iz sistema socijalne  
zaštite.

# BRIGA O MLADIMA KROZ SISTEM SOCIJALNE ZAŠTITE U REPUBLICI SRBIJI

Vodič pred vama namenjen je planiranju i implementaciji programa vršnjačkog mentorstva sa mladima iz sistema socijalne zaštite. Ova ciljna grupa odabrana je zbog toga što, detaljnim pregledom uspešnih programa prepoznamo visoke potencijale upotrebe metodologije vršnjačkog mentorstva kao alata za podršku mladima iz ugroženih društvenih grupa. Međutim,

primetno je da se sama metodologija mnogo češće koristila u programima namenjenim opštoj populaciji. Zbog toga je naredno poglavlje posvećeno predstavljanju specifičnosti funkcionisanja sistema socijalne zaštite u Srbiji, radi razumevanja konteksta u kome će se program sprovoditi i specifičnostima ciljne grupe kojoj je program namenjen.



# Korisnici socijalne zaštite u Republici Srbiji

**Socijalna zaštita** postoji sa ciljem pružanja pomoći i osnaživanja za samostalan i produktivan život u društvu, te sprečavanja nastajanja i otklanjanja posledica socijalne isključenosti. Pravo na socijalnu zaštitu ima svaki pojedinac i porodica kojima je **neophodna** pomoć i podrška radi savladavanja socijalnih i životnih teškoća i stvaranja uslova za zadovoljenje osnovnih životnih potreba.

Status korisnika u socijalnoj zaštiti mogu dobiti pojedinac i porodica koja se:

- suočava sa preprekama u zadovoljavanju potreba, usled čega ne može da dostigne ili da održi kvalitet života; i/ili
- Nema dovoljno sredstava za podmirenje osnovnih životnih potreba, a ne može da ih ostvari svojim radom, prihodom od imovine ili iz drugih izvora.

Kategorije korisnika socijalne zaštite čine:

- 1) **Deca** – Maloletna lica (do 18 godina);
- 2) **Mladi** – Punoletna lica do navršenih 26 godina života;
- 3) **Odrasli** – Punoletna lica od navršenih 26 do navršenih 65 godina života;
- 4) **Stariji** – Punoletna lica starija od 65 godina.

Prema **Zakonu o socijalnoj zaštiti** iz 2011. godine, kao i Nacrtu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti iz 2019. godine, dete ili mlada osoba se može javiti kao korisnik sistema socijalne zaštite kada je usled porodičnih i drugih životnih okolnosti, ugroženo zdravlje, bezbednost i razvoj, odnosno ako je izvesno da bez podrške sistema socijalne zaštite ne može da dostigne optimalni nivo razvoja, a naročito:

- Ako je bez roditeljskog staranja ili u riziku od gubitka roditeljskog staranja;
- Ako njegov roditelj,

staratelj ili drugo lice koje se o njemu neposredno stara nije u stanju da se o njemu stara bez podrške sistema socijalne zaštite, usled zdravstvenih razloga, mentalnog oboljenja, intelektualnih teškoća ili nepovoljnih socio-ekonomskih okolnosti;

- Ako ima smetnje u razvoju (telesne, intelektualne, mentalne, senzorne, socio-emocionalne, višestruke), a njegove potrebe za negom i materijalnom sigurnošću prevazilaze mogućnosti porodice;

- Ako je u sukobu sa roditeljima, starateljem i zajednicom i ako svojim ponašanjem ugrožava sebe i okolinu;

- Ako se suočava s teškoćama zbog zloupotrebe alkohola, droga ili drugih opojnih sredstava;

- Ako postoji opasnost da će postati žrtva ili ako jeste žrtva zlostavljanja, zanemarivanja, nasilja i eksploatacije, odnosno ako su mu fizičko, psihičko ili emocionalno blagostanje i razvoj ugroženi delovanjem ili propustima roditelja, staratelja ili druge osobe koja se o njemu neposredno stara;

- Ako je žrtva trgovine ljudima;

- Ako je strani državljanin, odnosno lice bez državljanstva, bez pratnje;

- Ako se njegovi roditelji spore oko načina vršenja roditeljskog prava;

- Ako ima druge potrebe za korišćenjem socijalne zaštite.

# Pomoć i podrška kroz sistem socijalne zaštite u Republici Srbiji

Pravo na **socijalnu zaštitu** građani Srbije ostvaruju kroz dva tipa pomoći i podrške. To su: (1) Usluge socijalne zaštite i (2) Materijalna podrška.

Cilj pružanja **materijalne podrške** je obezbeđenje egzistencijalnog minimuma i podrške socijalnoj uključenosti korisnika. Postoji nekoliko vrsta materijalne podrške, a za svaku postoje specifični uslovi koji treba da se odnose na konkretnog pojedinca ili porodicu kako bi ostvario pravo na konkretan vid materijalne podrške.

**Materijalnu podršku** u Republici Srbiji moguće je pružiti kroz:

- 1) Novčanu socijalnu pomoć;
- 2) Dodatak za pomoć i negu drugog lica;
- 3) Pravo na uvećani dodatak za pomoć i negu drugog lica;
- 4) Pomoć za osposobljavan-

je za rad;

5) Druge vrste materijalne podrške (jednokratna pomoć, pomoć u naturi).

Usluge **socijalne zaštite** predstavljaju aktivnosti kojima se pruža pomoć i podrška pojedincu i porodicama radi:

- Poboljšanja ili očuvanja kvaliteta života;
- Otklanjanja ili ublažavanja rizika nepovoljnih životnih okolnosti;
- Stvaranja mogućnosti za samostalan život u društvu.

Kada se posmatra važeći Zakon o socijalnoj zaštiti iz 2011. godine, ali i Nacrt Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti iz 2019. godine, izdvajaju se sledeće grupe **usluga**:

- Usluge procene i planiranja;
- Dnevne usluge u zajednici;
- Usluge podrške za samostalan život;

- Savetodavno-terapijske i socijalno-edukativne usluge;
- Usluge intenzivne podrške porodici u riziku od izmeštanja dece;
- Usluge smeštaja.

Iz ugla ovog vodiča, od posebnog značaja su **Savetodavno-terapijske** i **socijalno-edukativne** usluge. U pitanju je vid pomoći pojedincima i porodicama koje su u krizi, radi unapređivanja porodičnih odnosa, prevazilaženja kriznih situacija i sticanja veština za samostalan i produktivan život u društvu.

Ova grupa usluga obuhvata:

- Intenzivne usluge podrške porodici koja je u krizi;
- Savetovanje i podrška deci i roditeljima, hraniteljima i usvojiteljima;
- Podrška porodici koja se stara o članu porodice koji ima smetnje u razvoju;

- Održavanje porodičnih odnosa i ponovno spajanje porodice;
- Savetovanje i podrška u slučajevima nasilja u porodici;
- Porodična terapija;
- Medijacija;
- SOS telefoni;
- Druge savetodavne i edukativne usluge i aktivnosti.

Prema Nacrtu **Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti** iz 2019. godine planirana je drugačija podela usluga socijalne zaštite, te će doći i do promene u ovoj kategoriji. Naime, ovim Nacrtom izdvaja se sledeća kategorizacija Savetodavno-terapijskih i socijalno-edukativnih usluga:

- Savetovanje;
- Terapija;
- Medijacija;
- SOS telefon;
- Socijalno-edukativni programi.

# PREDLOG „SRPSKOG“ MODELA PROGRAMA VRŠNJAČKOG MENTORSTVA ZA MLADE IZ SISTEMA SOCIJALNE ZAŠTITE

U ovom poglavlju vodiča predstavljene su svi neophodni **elementi i faze** programa vršnjačkog mentorstva, izvedeni na osnovu primera dobre prakse i dostupne literature, prilagođeni ciljnoj grupi i nacionalnom zakonodavstvenom okviru.

## Cilj programa

Cilj programa vršnjačkog mentorstva je **prevencija socijalne isključenosti** mladih iz sistema socijalne zaštite kroz pružanje vršnjačke podrške.

## Procena potreba – mladih, mentora i okruženja

Za mlade u adolescentnom periodu socijalna isključenost je jedan od najuticajnijih faktora rizika koji kompromituje njihov pozitivan razvoj. Odbijanje od pozitivnih grupa vršnjaka i usamljenost postaju još snažniji za mlade koji su već zbog različitih prepreka i životnih događaja isključeni i marginalizovani ulaskom u sistem socijalne zaštite

(mladi bez roditeljskog staranja, mladi u riziku, mladi sa delinkventnim ponašanjem, mladi sa invaliditetom). Prema istraživačkim podacima u Srbiji, svaki treći adolescent pokazuje znakove koji ukazuju da mu je potrebna dodatna podrška u oblasti socijalnog i emocionalnog razvoja. Kod osetljivih grupa mladih ovaj procenat samo raste.

Negativni efekti socijalne isključenosti najsnažniji su u različitim tranzicionim periodima mladih uključenih u sistem socijalne zaštite (kao što su napuštanje sistema stambenog zbrinjavanja ili suočavanje sa krivičnim prijavama ili ulazak u sistem socijalne zaštite prvi put), jer su tokom njih oni dodatno ranjivi. Bez odgovarajućeg sistema podrške, mlada osoba se ovim promenama može prilagoditi na način koji ima za posledicu još veće teškoće.

Sa druge strane, mladi iz organizacija civilnog društva, a i iz šire zajednice, koji žele da budu podrška mladima iz sistema socijalne zaštite često ne vladaju u dovoljnoj meri potrebnim veštinama ili ne nalaze način kako mogu adekvatno da pruže podršku mladima, a da ne „ulete“ u ulogu spasioca i ne preuzmu odgovornost za sud-

binu svake mlade osobe kojoj pružaju podršku. Organizovani programi vršnjačkog mentorstva otvaraju vrata razvoju novih omladinskih lidera i omladinskih radnika i promociji omladinskog rada.

I pored toga što vršnjačko mentorstvo nije novi koncept, i „deluje poznato“, u Srbiji ne postoje organizacije koje su specijalizovane za vršnjačko mentorstvo i koje se bave ovom temom na stručan način. Bilo je mnogo pokušaja uvođenja mentorstva (gde mentorstvo pruža odrasla osoba, a podršku prima dete ili mlada osoba) kroz različite programe Velikog brata/sestre (sa manje ili više uspeha), uglavnom usmerenog na instrumentalno mentorstvo (postizanje određenog cilja za mladu osobu ili dete koji primaju mentorsku podršku). U Srbiji i dalje ne postoji aktivan program vršnjačkog mentorstva koji poštuje smernice dobre prakse i koji se može koristiti kao primer dobre prakse za srpski kontekst. Mentorstvo sa odraslima je mnogo jednostavnije za organizaciju, jer uključuje niži nivo obuke mentora, kao i jednostavnije nadgledanje, pri čemu veću odgovornost za efekte i ponašanje mentora zadržavaju oni sami. Vršnjačko mentorstvo podrazumeva organizovanje značajno veće

podrške za mentore, posebno kad su mentiji mladi koji se susreću sa raznovrsnim izazovima. Da bi vršnjačko mentorstvo bilo efikasno i da ne bi imalo kontraproduktivne efekte na korisnike, mora biti sprovedeno "po knjizi", prateći niz organizovanih koraka.

## Usaglašenost sa nacionalnim zakonodavnim okvirom

Imajući u vidu ciljnu grupu kojoj su programi namenjeni, od značaja je posmatrati usaglašenost programa vršnjačkog mentorstva sa zakonodavnim okvirom u oblasti **socijalne zaštite** i u oblasti **mladih**.

U Republici Srbiji, važeći **Zakon o socijalnoj zaštiti** iz 2011. godine, kao i **Nacrt Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti** iz 2019. godine prepoznaje organizacije civilnog društva kao

legitimnog nosioca usluga socijalne zaštite i kao značajan resurs za saradnju sa pružaocima usluga socijalne zaštite osnovanih od strane države. Naime, Zakonom o socijalnoj zaštiti iz 2011. godine određuju se subjekti socijalne zaštite i navodi se da delatnost u oblasti socijalne zaštite, odnosno pojedine usluge socijalne zaštite može, u skladu sa ovim zakonom, pružati i udruženje, preduzetnik, privredno društvo i drugi oblik organizovanja utvrđen zakonom (član 17). Pod uslugom se podrazumevaju aktivnosti i dobra dostupna korisnicima, koja poboljšavaju kvalitet života kroz zadovoljavanje potreba i otklanjanje i/ili ublažavanje rizika. Ovime se jasno prepoznaje potencijal koji drugi subjekti mogu predstavljati kao **pružaoci usluga**, te su otvorena vrata organizacijama civilnog društva kao aktivnim subjektima socijalne zaštite.

S obzirom da su nama, u kontekstu ovog vodiča, u fokusu programi vršnjačkog mentorstva, značajno je istaći da bi oni, posmatrano iz ugla usluga socijalne zaštite, predstavljali primer **drugih savetodavnih i edukativnih usluga i aktivnosti** (prema Zakonu o socijalnoj zaštiti iz 2011. godine), odnosno primeru socijalno-edukativnog programa (prema Nacrtu Zakona o

izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti iz 2019. godine). Ovde je značajno napomenuti da u Republici Srbiji i dalje ne postoje standardi za licenciranje ove grupe usluga, ali je za očekivati da će se ta situacija menjati u narednim godinama. Stoga, organizacije koje žele da budu licencirani pružaoци usluga treba da prate stanje u socijalnoj zaštiti, te da licenciraju svoje usluge onda kada se za to steknu uslovi.

Aktuelna Strategija za mlade, za period od 2015. do 2025. godine prepoznaje mlade iz sistema socijalne zaštite kao značajni segment svoje ciljne grupe, te se njihovo osnaživanje, socijalno uključivanje i aktivna participacija prepoznaju kao stremljenja kroz različite elemente ove Strategije. Programi vršnjačkog mentorstva za mlade iz oblasti socijalne zaštite doprinose sledećim ciljevima Nacionalne strategije za mlade:

### 1. Specifičan cilj (1.2):

Povećana usklađenost znanja, veština i kompetencija koje se stiču u procesu celoživotnog učenja sa potrebama tržišta rada.

Strateški cilj: Unapređena zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca

Oblast: Zapošljavanje i pre-

duzetništvo mladih

Komentar: Kroz programe vršnjačkog mentorstva sami mentori stiču značajne veštine koje su relevantne za tržište rada, a pored toga i same mlade osnažuju kroz proces vršnjačkog mentorstva.

### 2. Specifičan cilj (2.2):

Unapređen je kvalitet i dostupnost omladinskog rada i obezbeđeno njegovo prepoznavanje.

Strateški cilj: Unapređen kvalitet i mogućnosti za sticanje kvalifikacija i razvoj kompetencija i inovativnost mladih.

Oblast: Obrazovanje, vaspitanje i obuka mladih

Komentar: Pojedincima koji žele da pruže podršku mladima iz sistema socijalne zaštite pruža se podrška kroz trening vršnjačkih mentora i kontinuiranu superviziju tokom trajanja programa, te se na ovaj način podržava njihov razvoj i razvoj programa omladinskog rada kroz vršnjačko mentorstvo.

### 3. Specifičan cilj (3.2):

Uspostavljeni su uslovi za izgradnju kapaciteta i sinergiju u radu SOP i održivi razvoj i uključivanje većeg broja mladih udruženja koja sprovode omladinske aktivnosti.

Strateški cilj: Unapređeno aktivno učešće mladih žena i muškaraca



u društvu.

Oblast: Aktivizam i aktivno učešće mladih

**Komentar:** Kroz uključivanje vršnjačkih mentora, podstiče se aktivno učešće mladih žena i muškaraca u pružanju podrške mladima iz sistema socijalne zaštite, a razvojem novih programa vršnjačkog mentorstva povećava se broj udruženja koja sprovode omladinske aktivnosti.

#### 4. Specifičan cilj (5.2):

Unapređeni programi poštovanja ljudskih i manjinskih prava, rodne ravnopravnosti, prihvatanja različitosti, tolerancije i negovanja nenasilnih načina komunikacije.

Strateški cilj: Unapređeni uslovi za razvijanje bezbednosne kulture mladih.

Oblast: Bezbednost mladih

**Komentar:** Program vršnjačkog mentorstva direktno neguje i podstiče sve elemente ovog specifičnog cilja. Kroz obuku mentora jačaju se njihove veštine direktno, što se nastavlja i tokom implementacije programa sa mladima. Ujedno, kroz uticaje vršnjačkih mentora kao pozitivnih uzora mladima, kod mladih se neguje poštovanje ljudskih prava svih ljudi.

#### 5. Specifičan cilj (6.2):

Povećana je dostupnost i obim aktivnosti prevencije socijalne

isključenosti mladih u riziku.

Strateški cilj: Unapređena podrška društvenom uključivanju mladih iz kategorija u riziku od socijalne isključenosti.

Oblast: Socijalna uključenost mladih

**Komentar:** Sami programi vršnjačkog mentorstva direktno ciljaју na prevenciju socijalne isključenosti mladih u riziku. Uključivanjem vršnjačkih mentora u rad sa mladima iz sistema socijalne zaštite mladi dobijaju svog vršnjaka-saradnika, prijatelja koji ih podstiče i pomaže im da budu aktivni članovi svoje zajednice.

Prema i dalje važećem **Zakonu o maloletnim učinocima krivičnih dela i krivično-pravnoj zaštiti maloletnih lica** iz 2006. godine, programi vršnjačkog mentorstva mogli bi se uključiti u spektar podrške maloletnim učinocima krivičnih dela kroz institut vaspitnog naloga ili posebne obaveze.

U samom zakonu nije jasno definisano ko ima odgovornost organizacije realizacije **vaspitanog naloga**, međutim, tumačenje drugih odredbi, koje govore da organ starateljstva izveštava javnog tužioca o toku i ispunjenosti vaspitnih naloga, ukazuju na to da bi organ starateljstva trebalo da bude odgovorni akter za organizaciju izvršenja vaspit-

nog naloga. Stoga, uključivanje mlade osobe u program vršnjačkog mentorstva kao deo ispunjenja vaspitnog naloga potrebno je realizovati uz saradnju sa **Centrom za socijalni rad**.

## Faze programa

Program vršnjačkog mentorstva sastoji se iz sledećih sukcesivnih faza: **Priprema, Implementacija i Evaluacija**. Svaka od faza biće detaljno obrađena u nastavku vodiča.

## Vremenski okvir

Jedan programski ciklus, obuhvatajući sprovođenje svih faza programa u proseku traje oko **2 godine**, odnosno 24 meseca.

## Učesnici u programu

Shodno situaciji u Republici Srbiji, organizacije civilnog društva mogu biti adekvatni **nosioci** programa vršnjačkog mentorstva.

U zavisnosti od odabira uže ciljne grupe za svaki konkretan program, treba razmotriti ostvarivanje **partnerstva** (formalnog i neformalnog) sa različitim akterima iz zajednice.

U pitanju su: akteri iz oblasti socijalne zaštite, poput Centra za socijalni rad, Centra za porodični smeštaj i usvojenje, organizatora domskog smeštaja za decu i mlade u lokalnoj zajednici i slično; akteri iz oblasti obrazovanja, poput srednjih škola i Univerziteta – ukoliko će se ovim putem regrutovati potencijalni vršnjački mentori; akteri civilnog društva radi zajedničkog rada na razvijanju programa ili obezbeđivanja resursa za pokrivanje određene komponente programa (poput treninga i supervizije vršnjačkih mentora, ili njihovog regrutovanja, ili pak dosezanja ciljne grupe). U razmatranje treba da uđu, u skladu sa dostupnim resursima i

postojećim partnerskim odnosima nosioca, i niz drugih aktera iz državnog, civilnog i biznis sektora ukoliko se za time pokaže potreba.

## Ciljna grupa

Ciljnu grupu mladih koji primaju podršku, odnosno mentija, određujemo iz grupa **mladih korisnika socijalne zaštite u Republici Srbiji**. Uzimajući u obzir specifičnosti svake od situacija zbog kojih se mladi mogu naći u sistemu, te analize njihovih potreba, nije odgovorno tvrditi da je svim mladima u svim situacijama potrebna i odgovarajuća podrška kroz program vršnjačkog mentorstva. Ovde se prvenstveno misli na one mlade kod kojih su potrebne urgentne mere reagovanja i zbrinjavanja od strane nadležnih institucija, poput žrtava trgovine ljudima, mladih izloženih nasilju i slično. I u radu sa ovim kategorijama programi vršnjačkog mentorstva mogu biti od koristi, ali nikako u akutnoj fazi rešavanja njihove situacije, niti njihovo uključivanje u program

podrazumeva da će tema samog mentorstva biti usmerena na rešavanje njihove situacije.

Kategorije mladih koje su, uslovno rečeno, „pogodne“ za programe ovog tipa su **mladi bez roditeljskog staranja** (posebno u periodu napuštanja domske ili porodične zaštite), **mladi sa invaliditetom** (posebno u periodu prelaska na naredni nivo školovanja), **mladi sa problemima ponašanja** ili **mladi koji izvršavaju vaspitne naloge** (uz to da program vršnjačkog mentorstva nije jedini i osnovni oblik izvršenja vaspitnog naloga).

U skladu sa ekspertizom organizacije, njenim strateškim opredeljenjem, resursima, organizacija treba da kreira program za specifičan segment mladih iz sistema socijalne zaštite. Ukoliko se pokuša sa kreiranjem programa za „sve“ mlade, postoji visok rizik da se naiđe na teškoće u organizacionom delu programa, kao i da se neće adekvatno odgovoriti na potrebe svih mladih koji se uključe, pa čak i rizik da dođe do određenih kontradiktornih efekata pri radu.

Kada su u pitanju **vršnjački mentori** kao druga ciljna grupa programa, pri odabiru grupe koja će se targetirati za potencijalne mentore, potrebno je u vidu

imati ulogu koju treba da ispune za same mentije (pogledati tabelu na strani TOJ I TOJ), te obratiti pažnju na lične karakteristike koje je poželjno da mentori poseduju, kapacitet za razvoj veština od značaja za mentorstvo, ali i lična iskustva koja mogu biti od značaja za uspešno ostvarenje njihove buduće uloge.

Pored ovih kvalitativnih odlika, neophodno je obratiti pažnju i na **uzrast** potencijalnih mentora, s obzirom da su u pitanju programi vršnjačke podrške. U praksi, to znači da mentor idealno treba da bude stariji od mentija, ali ne više od pet godina stariji.

## Potrebni resursi

S obzirom na prirodu programa i centralni fokus na mentorskim aktivnostima (koje najčešće nemaju stalnu formu i ne koriste neki stalan prostor), programi vršnjačkog mentorstva su prilično ekonomični i **fleksibilni** sa stanovišta prostornih i tehničkih resursa.

Ne postoje fiksni zahtevi u pogle-

du potrebnih resursa za izvođenje programa. Očekivano je da će za program biti potrebna upotreba određenog prostora za trening i superviziju vršnjačkih mentora, kao i za grupne aktivnosti sa mentijima.

**Tehnički resursi** prate uobičajene „trening potrebe“, te zavise od izbora pristupa u treningu mentora i odabiru zajedničkih aktivnosti.

Kada su **ljudski resursi** u pitanju, tu je situacija nešto kompleksnija, ali i jasnija. Za potrebe izvođenja programa, neophodno je da, pored resursa za rukovođenje programom budu uključeni stručnjaci koji imaju kapaciteta za obučavanje vršnjačkih mentora, kao i oni sa ekspertizom za vođenje supervizijskih sesija za mentore tokom trajanja programa.

Dodatno, značajno je da postoji koordinator mentora koji će pratiti da li se sve mentorske aktivnosti realizuju po planu i ko će predstavljati organizacionu podršku u njihovom sprovođenju. Pored toga, moguće je uključiti i volontere kao podršku programu kroz angažovanje na asistenciji u grupnim aktivnostima i kao pomoć u organizovanju individualnih mentorskih susreta mentora i mentija. U zavisnosti od konkret-

nih aktivnosti u kojima učestvuju mentori i mentiji, potrebno je imati u vidu i resurse u zajednici koji mogu biti od koristi i značaja tokom sprovođenja programa.

Kada su **finansijski resursi** u pitanju, pored sredstava za vođenje programa i pružanja podrške mentorima, te organizacijskog aspekta programa i njegove evaluacije, potrebno je računati na troškove koje će mentori i mentiji imati tokom sprovođenja programa, s obzirom na to da se samo mentorstvo (prvenstveno razvojno) realizuje kroz zajedničko učešće mentora i mentija na aktivnostima raznovrsnog karaktera (zabavnog, sportskog, edukativnog, kreativnog, praktičnog (npr. u izgradnji stola od paleta) i slično).

Nije poželjno mentije i mentore staviti u situaciju da samostalno treba da snose troškove svih svojih zajedničkih aktivnosti jer se time stvara rizik za kontinuitet aktivnosti, motivaciju učesnika i osipanje zbog manjka finansijskih sredstava.

Modalitet koji se predlaže jeste da se odredi cifra kojom mentor i mentiji raspoložu po susretu, te da u odnosu na tu informaciju mogu da planiraju aktivnosti i da odluče da li žele da učestvuju i sa sopstvenim sredstvima u pojedinim aktivnostima.

Za potrebe obezbeđivanja dodatnih sredstava za ovaj aspekt programa poželjno je uključiti i **fandrejzing u zajednici**, te aktivirati resurse u zajednici koji mogu da doprinesu programu bilo kroz dodatnu finansijsku podršku, bilo kroz ustupanje usluga i dobara bez naknade. Dodatno, poželjno je planirati i određena sredstva za fazu okončanja procesa mentorstva, s obzirom da ona obuhvata organizovanje proslave za mentore i mentije.

# FAZE PROGRAMA

Kao što je prethodno istaknuto, jedan ciklus programa vršnjačkog mentorstva sastoji se iz sledećih sukcesivnih faza: Priprema, Implementacija i Evaluacija. Radi konkretizacije samih koraka, u daljem prikazu za primer biće uzimat program koji se razvija u organizaciji **CEPORA – Centar za pozitivan razvoj dece i omladine**. U pitanju

je program usmeren na podršku mladima bez roditeljskog staranja koji su napustili ili su u procesu napuštanja domskog ili porodičnog smeštaja, gde jednu komponentu podrške čini upravo program vršnjačkog mentorstva kreiran na osnovu preporuka prikazanih u ovom vodiču.

## I – PRIPREMA

Faza pripreme zapravo obuhvata sve one aktivnosti usmerene na uspostavljanje programa. U ovoj fazi se mapiraju relevantni **partneri** iz sistema u skladu sa odabranim segmentom ciljne grupe mladih iz sistema socijalne zaštite. Uspostavljaju se kontakti, regulišu se odnosi u programu kroz protokole o saradnji ili druge vidove definisanja međusobnih uloga u programu i kreira se plan komunikacije ka ciljnim grupama. Pravi se detaljan tajmlajn programa i definišu se uloge i odgovornosti svih učesnika u pro-

gramu. Pored toga, važno je definisati **tip** mentorstva u odnosu na njegov cilj (razvojno ili instrumentalno) imajući u vidu značajne razlike u resursima, ekspertizi i toku mentorstva koji su potrebni za ova dva tipa. Planirani program vršnjačkog mentorstva je po svojoj formi formalni program mentorstva. Međutim, program koji ćemo predstaviti kroz vodič teži da „iskoristi“ benefite i formalnog i neformalnog vršnjačkog mentorstva. Odnosno, teži tome da ostvari **kvalitet** mentorskog odnosa koji prati

neformalno mentorstvo, a da pruži **podršku** mentorima i mentijima koja se obezbeđuje kroz formalne elemente programa. Pored svega ovoga, u ovoj fazi se pripremaju i promotivni materijali koji će se koristiti u komunikaciji ka ciljnim grupama, partnerima i javnosti. Trajanje faze i njeni sastavni elementi zavise od

kapaciteta i umreženosti organizacije u zajednici u kojoj se planira sprovođenje programa. U proseku je neophodno izdvojiti dva do tri meseca za ovu fazu programa. U pogledu programa vršnjačkog mentorstva koji sprovodi CEPORA, opisani elementi predstavljeni su u tabeli ispod.

*Segment ciljne grupe mladih iz sistema socijalne zaštite*

Mladi bez roditeljskog staranja sa teritorije Beograda koji su izašli ili su u procesu napuštanja domskog ili porodičnog smeštaja.

*Definisanje tipa mentorstva u odnosu na cilj*

Razvojno mentorstvo;  
Instrumentalno mentorstvo.

*Mapiranje značajnih saradnika u zajednici*

Centar za zaštitu odojčadi, dece i omladine Beograd;  
Centar za porodični smeštaj i usvojenje Beograd;  
Udruženje mladih „Moj krug“;  
Gradski centar za socijalni rad.

## *Definisanje međusobnih uloga u programu*

Sastanci sa predstavnicima institucija;  
Slanje dopisa;  
Kreiranje sporazuma o saradnji.

## *Definisanje uloga i odgovornosti unutar programske strukture*

Podela uloga unutar organizacije;  
Izrada dokumenata sa definisanim ulogama za sve angažovane saradnike;  
Definisanje vremenske dinamike i rokova;  
Priprema administrativnih obrazaca za programski ciklus.

## *Izrada komunikacione strategije za program*

Mapiranje ciljnih grupa za komunikaciju o programskim aktivnostima;  
Definisanje dinamike i kanala komunikacije;  
Planiranje promotivnog materijala.

## *Izrada promotivnog materijala*

Osmišljavanje i izrada promotivnih lifleta za potencijalne mentore;  
Osmišljavanje i izrada promotivnih lifleta za mlade;  
Osmišljavanje i izrada informativnih brošura za saradnike iz institucija.



## II – IMPLEMENTACIJA

Faza Implementacije obuhvata sprovođenje serije **sub-faza** koje prate sam proces odabira mentora, njihovog povezivanja sa mentijima, sprovođenja mentorskih aktivnosti i okončanja mentorstva. U pitanju su skrining potencijalnih mentora, njihov trening, zatim donošenje odluke o angažmanu, nakon čega sledi uparivanje sa mentijima, sprovođenje aktivnosti, supervizija vršnjačkih mentora i okončanje procesa mentorstva. U zavisnosti od resursa i kapaciteta organizacije, kao i od planiranog obima programa, neke od sub-faza mogu biti i preskočene, što će posebno biti naznačeno. Faza implementacije traje u proseku od **14 do 20 meseci**, u zavisnosti od dužine trajanja mentorskih aktivnosti i trajanja pojedinih sub-faza.

### *Regrutovanje*

Podfaza regrutovanja odnosi se na proces pronalaženje potencijalnih mentora. Stoga ona praktično predstavlja razradu ciljne grupe vršnjačkih mento-

ra. Pri planiranju ove sub-faze izrazito je značajno promišljati o specifičnostima ciljne grupe, uloziti mentora i ličnim kapacitetima i veštinama koje doprinose uspešnoj realizaciji mentorskih aktivnosti.

Međutim, ovo je takođe jedna od faza koja može biti i **pre-skočena** u procesu. Na primer, ukoliko organizacija ima svoju bazu volontera koju želi da angažuje kao vršnjačke mentore i ne želi da širi listu mentora i na druge mlade, ona će odmah ići na sub-fazu skrininga.

Međutim, imajući u vidu specifičnosti iskustava mladih iz sistema socijalne zaštite, te njihovog često prisutnog doživljaja da jedino „**njihovi**“ mogu zaista da ih razumeju, značajno je uključivanje drugih mladih iz sistema socijalne zaštite kao potencijalnih vršnjačkih mentora. Ovo posebno ukoliko se planira realizacija razvojnog mentorstva, gde je dodatno pojačana uloga mentora kao uzora za mlade. Plan regrutovanja u programu CEPURE prikazan je u tabeli ispod.

*Ciljna grupa  
mentora*

*Kanal  
regrutacije*

*Način  
regrutacije*

Mladi bez  
roditeljskog  
staranja koji su  
napustili sistem  
socijalne zaštite

Udruženje  
mladih „Moj  
krug“

Direktni kontakti;  
Telefonske prijave;  
Onlajn formulari.

Mladi iz društ-  
veno-humanis-  
tičkih nauka

Ceporina baza  
volontera

Kontakti mejlom;  
Onlajn formulari.

Mladi iz opšte  
populacije

Ceporina baza  
učesnika pro-  
grama za  
mlade

Direktni kontakti;  
Kontakti preko  
društvenih mreža;  
Onlajn formulari.

## Skrining

Skrining podrazumeva procenu individualne podobnosti mentora. U prethodnoj podfazi odabrane su kategorije mentora za koje se očekuje da će, uz dodatnu podršku, adekvatno odgovoriti na potrebe mladih iz sistema socijalne zaštite za koje je program planiran.

U podfazi skrininga procenjuje se dostupna dokumentacija o potencijalnim mentorima, relizuju se takozvani „ulazni“ intervjui i procenjuje se kapaciteti za razvoj veština. Čak i ukoliko se organizacije odluče za regrutovanje mentora iz redova svojih članova ili volontera, poželjno je da se faza skrininga sprovede kako bi se kapaciteti i veštine potencijalnog vršnjačkog mentora posmatrali upravo iz prizme njegove buduće uloge. Kada je u pitanju program CEPURE, skrining se realizuje kroz analizu prijave mentora i ulazne intervjuje. Međutim, ne radi se eliminacija mentora u ovoj fazi, već se i naredna sub-faza – trening koristi za dodatne procene individualne podobnosti mentora.

## Trening

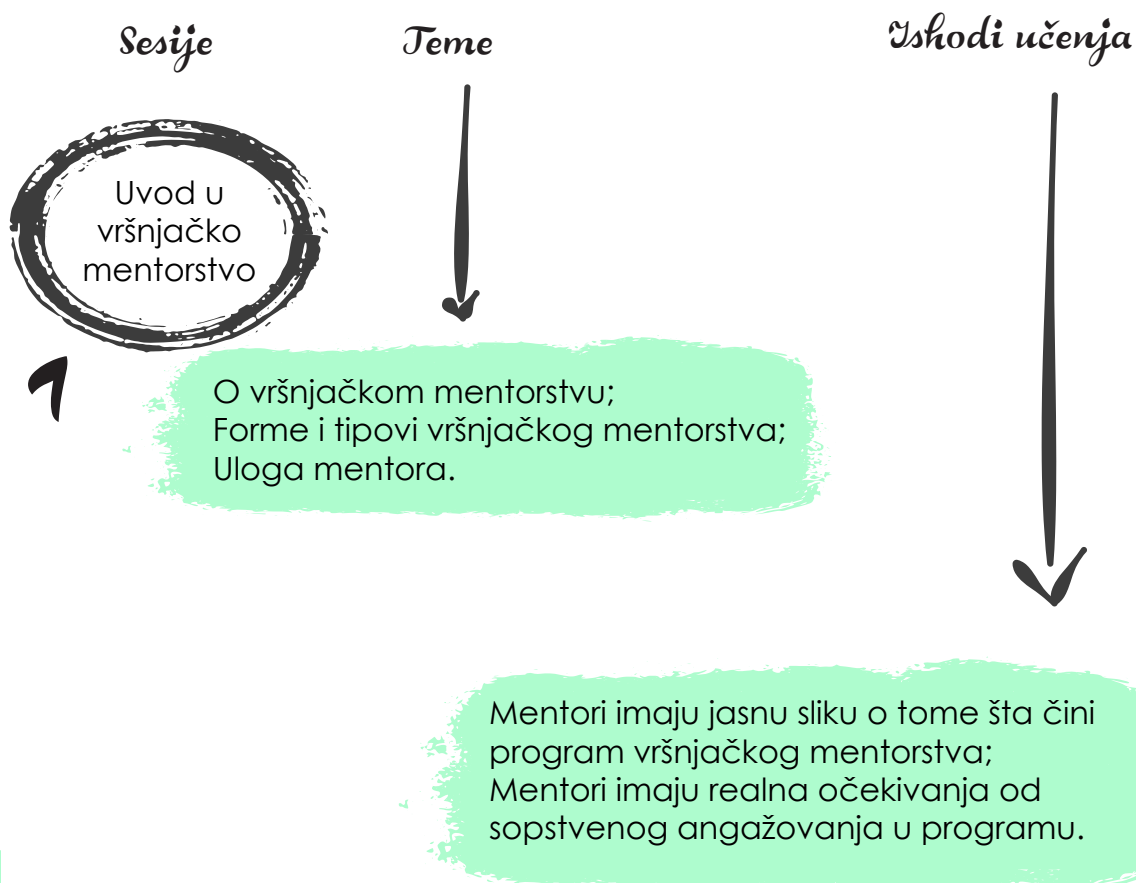
Ovu fazu je moguće preskočiti jedino u hipotetički idealnoj situaciji u kojoj organizacija već ima obučene vršnjačke mentore. Međutim, i tada je teško za očekivati da su obučeni mentori upoznati i sa svim specifičnostima konkretne ciljne grupe na koju se usmerava program mentorstva.

Čak i kada je već realizovan prvi ciklus programa, te pojedini isti mentori bivaju uključeni u naredni ciklus, trening je koristan ne samo za proveru mentora, već i za njihovo upoznavanje sa novim mentorima, kreiranje osnove za kasniju horizontalnu podršku između samih mentora i priliku za kontinuiran rad na sebi. Zadatak trenera je da, u skladu sa iskustvima svojih mentora, prilagodi sadržaj treninga pre nego da se odluči da ovu sub-fazu preskoči.

Postoje značajne razlike u pogledu zahteva kada je u pitanju priprema mentora za realizaciju razvojnog, te kada se pripremaju za sprovođenje aktivnosti instrumentalnog mentorstva. Priprema mentora za instrumentalno mentorstvo može trajati kraće i najpre je fokusirana na uspostavljanje

kvalitetnog odnosa sa mladom osobom, postavljanje realističkih ciljeva i prenošenje znanja. Priprema mentora za razvojno mentorstvo je kompleksnija i sveobuhvatnija. Kako bi se odgovorilo na potrebe mentora i kako bi se pripravili za svoju ulogu, potrebno je da trening bude realizovan u više susreta i u višečasovnom trajanju pri svakom susretu. U nastavku su

prikazani elementi treninga razvijeni u okviru programa CEPURE. U pitanju je 9 trening sesija koje se realizuju i trajanju od četiri nedelje, pokrivajući dva do tri radna dana nedeljno. Svaka sesija sprovodi se u trajanju od 3 radna sata. Trening je kreiran na način da pokrije elemente od značaja kako za razvojno, tako i za instrumentalno mentorstvo.



## Sesije

## Teme

## Ishodi učenja



**2**

Karakteristike mladih bez roditeljskog staranja;  
Specifičnosti perioda napuštanja domskog ili porodičnog smeštaja;  
Specifičnosti funkcionisanja mladih u sistemu socijalne zaštite.

Mentori nemaju pogrešna uverenja o ciljnoj grupi mentija;  
Mentori su pripremljeni na izazove u radu sa mentijima;  
Mentori poznaju specifičnosti funkcionisanja mladih u sistemu socijalne zaštite.



**3**

Analiza ciljeva vršnjačkog mentorstva;  
Primeri aktivnosti vršnjačkih mentora;  
Razlikovanje vršnjačkog mentorstva od tipičnih pomagačkih profesija.

Mentori nemaju pogrešna uverenja o svojoj ulozi;  
Mentori prepoznaju granice svoje uloge;  
Mentori imaju jasan fokus na mladu osobu, a ne na njen položaj u socijalnoj zaštiti.

## Sesije

## Teme

## Ishodi učenja



4

Približavanje specifičnosti odnosa mentora i mentija;  
Primeri izgradnje odnosa kroz konkretne aktivnosti;  
Pitanje odgovornosti za promene;  
Odnos bliskosti i granica u mentorskom odnosu.

Mentori su senzibilisani za uspostavljanje prijateljskih odnosa sa mentijima;  
Mentori nisu u riziku da preuzmu ulogu „spasioca“ nad mladom osobom;  
Mentori prepoznaju sopstvenu i tuđu odgovornost u procesu mentorstva.



5

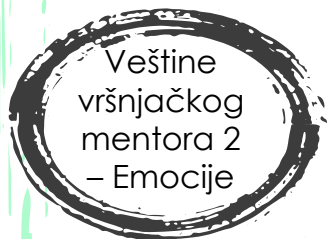
Neverbalna komunikacija;  
Aktivno slušanje;  
Reflektovanje i postavljanje pitanja.

Unapređene su komunikacione veštine mentora.

## Sesije

## Teme

## Ishodi učenja



6

Empatija;  
Poverenje;  
Međusobno uvažavanje.

Unapređene su veštine emocionalne inteligencije mentora.



7

Iniciranje aktivnosti;  
Pridruživanje;  
Postavljanje ciljeva;  
Rešavanje problema;  
Donošenje odluka.

Unapređene su veštine socijalne inteligencije mentora.

## Sesije

## Teme

## Ishodi učenja



8

Simulacija uparivanja mentora i mentija;  
Simulacija prvog susreta;  
Planiranje aktivnosti;  
Prenos znanja na mentije;  
Priprema okončanja procesa.

Mentori su upoznati sa procesom vršnjačkog mentorstva;  
Mentori imaju realistična očekivanja od toka i ishoda mentorskog procesa.



9

Procedure za zaštitu mentora i mentija u programu: Etički kodeks i Politika zaštite dece i omladine.

Mentori znaju kome i na koji način da se obrate ukoliko prepoznaju rizik za svoju ili bezbednost mentija.



## Donošenje odluke

Sledeću podfazu odlikuje konačni odabir vršnjačkih mentora. **Odluka** se donosi na osnovu svih prikupljenih informacija o kandidatima, dodatnoj proceni tokom treninga, ali i na osnovu faktora koji su vezani za same mentore, a tiču se procene njihovog slobodnog vremena, motivacije nakon treninga i spremnosti na rad sa ciljnom grupom mentija. Pogodno sredstvo za proveru ovih faktora i „poslednji“ razgovor pred odlučivanje je **intervju nakon treninga**.

Kada je program CEPORE u pitanju, odlučeno je da svi podobni mentori čine bazu mentora, odnosno nije unapred određen broj mentora u odnosu na broj mentija, već su u bazu mentora ušli svi oni koji su uspešno završili trening i kod kojih je procenjeno da postoje visoke mogućnosti za uspešno obavljanje mentorske uloge.

Ono što je značajno istaći jeste da postoji velika šansa da pojedini potencijalni mentori koji iz nekog razloga (bilo objektivnog poput količine vremena koju mogu da odvoje ili subjektivnog

poput procene njihovih veština) ne ispunjavaju kriterijume za takozvane „razvojne“ mentore, mogu i dalje predstavljati značajan resurs za sprovođenje aktivnosti instrumentalnog mentorstva.

## Uparivanje

Da bi se realizovalo uparivanje sa mentorima, neophodno je da postoji konkretna **baza** mladih osoba koje će se uključiti u program kao mentiji. Stoga, paralelno sa pripremom mentora kroz njihovu obuku i selekciju radi se na selekciji i mladih koji će učestvovati u programu. Dalje, u skladu sa potrebama konkretne mlade osobe, donosi se odluka da li će se za nju/njega tražiti mentor za sprovođenje razvojnog ili instrumentalnog mentorstva. Ukoliko je u pitanju instrumentalno mentorstvo, gleda se ko od mentora poseduje potrebno znanje/veštinu, ali se i procenjuje da li taj konkretan mentor i konkretni menti čine dobar spoj.

Kada je razvojno mentorstvo u pitanju, centralni fokus jeste procena kompatibilnosti mentora i mentija. Uparivanje se realizuje kroz nekoliko koraka, i postoji mogućnost da se inicijalni spoj

promeni pre ili tokom narednih faza programa, odnosno da se proceni da kreirani spoj u stvari nije bio najadekvatniji.

Uparivanje se može vršiti na osnovu procene **zajedničkih interesovanja, vrednosti**, kao i **osobina ličnosti** mentora i mentija. U ove svrhe se mogu sprovesti raznovrsne, mladima interesantne vežbe, putem kojih će supervizor/trener ili treća osoba zadužena za praćenje procesa uparivanja doći do željenih informacija koje će pomoći za analizu pogodnih spojeva.

Ono što je važno napomenuti je da ova faza nikako ne bi trebalo da se sprovodi neplanski i putem prigodnog izbora (ad hoc), kao na primer po principu prvog utiska – ko je sa kim seo na aktivnosti ili slično. Time se u značajnoj meri ugrožavaju šanse za uspešno mentorstvo i za ostvarivanje pozitivnih efekata. Nakon inicijalne odluke o uparivanju, sledi **individualni sastanak** ili **grupna aktivnost** na kome prisustvuju mentor, menti i osoba zadužena za praćenje uparivanja. Ova aktivnost služi određenoj potvrdi dobrog izbora ili prilici za izmenu odluke, te bližeg povezivanja mentora i mentija i uspostavljanja bazičnog poverenja, te osnove za uspešan početak odnosa mentora i mentija.

Dodatno, ova aktivnost koristi se i za predočavanje osnovnih informacija o samom programu, njegovom trajanju i dinamici, kako bi svi učesnici imali realistična očekivanja. Dalje, zajednički susret koristi se i za planiranje prvih zajedničkih aktivnosti, kako bi mladi imali podršku ukoliko im zatreba za te prve korake.

Na kraju susreta, potpisuje se simboličan **sporazum** o saradnji između mentora i mentija čime se potvrđuje spremnost obe strane na učešće u procesu.

## *Sprovođenje aktivnosti*

Nakon uparivanja i donošenja konačne odluke o otpočinjanju mentorskog procesa kreće se sa nizom aktivnosti. I u ovoj podfazi postoji značajna razlika između razvojnog i instrumentalnog mentorstva.

Mentori i mentiji koji su pred sebe postavili **instrumentalni cilj** svoje aktivnosti prilagodiće samom cilju. Na primer, ukoliko je cilj savladati konkretan kompjuterski program, aktivnosti će biti vezane za ovladavanje programom.

Međutim, ukoliko je u toku **proces razvojnog mentorstva**, centralni fokus biće sam odnos mentora i mentija, te će se realizovati raznovrsne aktivnosti kroz koje će učesnici graditi i jačati svoj prijateljski odnos. Aktivnosti se u početku biraju najčešće u skladu interesovanja obe strane (na primer odlazak na kuglanje), ili obuhvataju uvođenje u neka nova iskustva jedne od strana (na primer penjanje na veštačku stenu).

**Susreti** treba da se biraju na način da omoguće zajedničku aktivnost, da povremeno pruže priliku mentiju da ostvari određeni uspeh, kao i da izađe iz svoje zone komfora, u sigurnom i brižnom okruženju. Međutim, ovo ne znači da se mentorske aktivnosti sprovode isključivo u zabavnom kontekstu. Mentor treba da bude osoba od poverenja mladoj osobi, da joj bude podrška i uzor. Stoga, mentorske aktivnosti će neretko obuhvatati i rešavanje određenih veoma konkretnih i praktičnih pitanja od značaja za mentija (poput popunjavanja prijave za posao, odlazak u instituciju da izvadi lični dokument, popravka nekog kućnog elementa). Takođe, mentor treba da bude slobodan i da mentija uključi u neke svoje aktivnosti problemskog karak-

tera, kako bi se negovalo međusobno uvažavanje i međusobno poverenje u sposobnosti obe strane u procesu.

Jedna od značajnih tema koju treba ovde spomenuti jeste upoznavanje mentora sa **značajnim drugima** u životu mentija poput člana uže porodice, najboljeg prijatelja ili partnera. Ove aktivnosti se u programima mentorstva podržavaju, s obzirom na to da mentor predstavlja značajnu osobu u životu mentija sa kojom ta mlada osoba provodi značajnu količinu vremena. Stoga su susreti sa važnim osobama iz života mentija važni sa dva aspekta. Prvi predstavlja želju same mlade osobe da predstavi mentora svojim bliskim ljudima, što govori o kvalitetu ostvarenog prijateljskog odnosa i značaju mentora. Stoga je važno uvažiti značaj mentorstva organizovanjem ovakvih susreta.

Drugi aspekt predstavlja brigu okruženja mlade osobe, te želju da upoznaju osobu sa kojom mlada osoba provodi vreme. Kada je ova tema u pitanju, važno je **pripremiti** mentora za te susrete. Pored toga, izrazito je važno razumeti da, i pored toga što značajni drugi imaju „uvid“ u mentora kroz zajednički susret, mentorski odnos ostaje odnos između mentora i mentija –

značajne druge osobe ne treba da budu redovno uključene u mentorske aktivnosti, niti da utiču na njihov tok.

Tokom razvojnog mentorstva moguće je da mentor i mentori rade na ovladavanju većeg broja **manjih ciljeva** među kojima će neki biti i instrumentalni. Ovo nikako ne ugrožava mentorski odnos već samo doprinosi kvalitetu mentorstva, jer mentora i mentija stavlja u situaciju zajedničkog savladavanja određenog znanja/veštine, te doprinosi dinamici odnosa, njegovom produbljivanju, ali i testiranju na koji način se prevazilaze prepreke i potencijalne nesuglasice između mentora i mentija. Postavljanje instrumentalnih ciljeva može biti i od velikog olakšavajućeg značaja na samom početku mentorstva, jer je mladima često lakše da se, u početnim fazama programa kada još nemaju razvijeno poverenje u svog mentora, fokusiraju na određene **konkretne zadat-**

**ke**. Tada se uspeh u ovladavanju prvog zajedničkog cilja koristi za motivisanje mlade osobe i uvažavanje zajedničkog rada, te postavljanja i narednih, razvojnih ciljeva.

Koordinator vršnjačkih mentora u ovoj sub-fazi ima ulogu da **prati** realizaciju aktivnosti, njihovu dinamiku i odabir samih aktivnosti, te da pomogne mentorima u organizovanju aktivnosti i povezivanju sa različitim resursima u zajednici.

Poželjna **dinamika** susreta je jednom nedeljno, ali se ona određuje u svakom pojedinačnom slučaju, u skladu sa potrebama i vremenom mentora i mentija. Međutim, ne bi trebalo da se aktivnosti realizuju ređe od dva puta mesečno, jer se tada rizikuje značajno razvodnjavanje susreta i urušavanje odnosa.

# Supervizija

Kada je razvojno mentorstvo u pitanju, supervizija predstavlja jedan od **obaveznih elemenata** programa. Superviziju mogu sprovoditi isti stručnjaci koji su vodili trening ili novi, posebno odabrani saradnici za pružanje podrške tokom programa. Ukoliko su u pitanju novi saradnici, poželjno je da oni učestvuju u pojedinim sesijama treninga mentora, kako bi ih mentori već u pripremnoj fazi upoznali i sa njima razvili bazično poverenje.

Supervizijske sesije treba da se održavaju sve vreme tokom trajanja programa, po unapred utvrđenom planu. Idealna dinamika obuhvata sprovođenje susreta **jednom mesečno**, a ne treba da se dešava ređe od jednom u dva meseca. Ovo posebno što je u pitanju vid vršnjačke podrške, te supervizija služi podršci mentorima i osiguravanju da na sebe ne preuzimaju „više“ do onoga šta mogu da iznesu i da ostaju u okvirima svoje uloge.

Supervizija se može organizovati kroz individualne ili **grupne sesije sa mentorima**. Prednosti grupnih supervizijskih susreta ogledaju se

u horizontalnoj razmeni iskustava, promišljanja, izazova i rešenja od strane samih mentora, uz moderaciju i usmeravanje supervizora. Ovakav vid podrške u mnogome doprinosi dodatnom jačanju međusobnih veza samih mentora, osećaju zajedništva i smanjenju osećanja izolovanosti i „usamljenosti“ na terenu od strane pojedinačnih mentora.

Sa druge strane, **individualna supervizija** pruža mogućnost za detaljniji uvid u potrebe i rad svakog pojedinačnog mentora, te supervizoru pruža i veću kontrolu nad procesom, priliku za otvaranje i pojedinih osetljivih tema koje nisu pogodne za obradu u grupi, kao i jačanje osećanja poverenja mentora i supervizora.

Kakav vid supervizijske podrške će organizacija sprovesti za svoje mentore ostaje na njenom izboru, međutim, najefektivnija je **kombinacija oba pristupa**, odnosno obezbeđivanje i grupne i individualne podrške za mentore, kako bi se „ubrale“ prednosti oba i kako bi se mentorima pružila što kvalitetnija podrška.

Kroz supervizijske susrete mentorima se pruža podrška kroz informisanje, rešavanje teškoća u radu, dodatno osnaživanje kroz

ohrabrivanje, savetovanje.

Međutim, supervizija služi i **monitoringu** rada mentora, te analizi njihove sigurnosti i bezbednosti, održavanja zdravih granica, redovnosti sastajanja, zadovoljstva učesnika.

Značajan segment supervizije predstavlja i prepoznavanje situacija u kojima mentor iskače iz svoje uloge i ulazi u ulogu drugog profesionalnog pomagača (poput psihoterapeuta ili psihijatra). U ovim slučajevima intervencije supervizora treba da idu u pravcu osnaživanja mentora da podstaknu mlade da određeni vid podrške potraže na pravoj adresi, kako bi dobili zaista adekvatnu pomoć i podršku, i kako bi mentori bili „sačuvani“ od preuzimanja odgovornosti koja „nije njihova“.

## Okončanje

Završetak mentorskog procesa, iako završna sub-faza, izrazito je značajna i nikako joj ne treba pristupiti nepripremljeno. Postoji veliki broj primera programa koji su se završili grubim rezom aktivnosti i čije evaluacije pokazuju da je takav kraj urušio pozitivne efekte ostvarene programom.

Stoga, okončanje programa mentorstva **planira se od njegovog samog početka**. Pripreme za to sprovode se i tokom samog treninga mentora. Zatim se planirana dinamika predstavlja i mentorima i mladima tokom uvodnih susreta. Nakon toga, kako proces teče, prati se vremenska i razvojna dinamika mentorskih susreta.

Po pravilu, instrumentalno mentorstvo traje onoliko koliko je potrebno da se ovlada konkretnim znanjem/veštinom i završava se po ostvarivanju tog cilja. Sa druge strane, razvojno mentorstvo ima teži zadatak određivanja vremenskog trajanja i momenta okončanja. Preporuke primera dobre prakse jesu da sam mentorski proces traje od šest meseci do godinu dana. Kraće od šest meseci dovodi u pitanje mogućnost ostvarivanja razvojnih ciljeva, a trajanje duže od godinu dana dovodi u rizik pojavu kontraefekata i razvoj takozvane zavisnosti od podrške kod mlade osobe.

U programu CEPURE plan okončanja razvojnog mentorstva, pored uvoda tokom treninga i početnih aktivnosti, organizovan je na sledeći način:

- Kroz supervizijske susrete se proverava kako samo mentorst-

vo teče, te se sa mentorima mapiraju promene u mentorskom odnosu i promene ostvarene kod mentija;

- Na početku petog meseca mentorstva, pravi se presek stanja sa mentorima, te se procenjuje gde se mlada osoba nalazi u pogledu cilja postavljenog na početku mentorstva. Na ovom susretu sa mentorima se procenjuje da li je cilj ostvaren, ili je potrebno produžiti proces mentorstva, te koliko još meseci će se aktivnosti sprovoditi u konkretnom slučaju;

- Ukoliko se proceni da je cilj ostvaren, šesti mesec posvećuje se okončanju mentorstva – sa mladom osobom se razgovara o predstojećim koracima i planiraju se završne aktivnosti sa mentorima;

- Ukoliko se proceni da je potrebno još vremena da bi se cilj postigao, sa mladom osobom se razgovara o produžetku trajanja procesa mentorstva, te se dogovara okvirna vremenska dinamika produžetka;

- Postupak procene se ponavlja mesec dana pred istek dogovorenog perioda mentorstva. Ukoliko se proceni da cilj nije ostvaren, razmatraju se drugi vidovi podrške koji se mladoj

osobi mogu ponuditi, a koji bi adekvatnije odgovorili na njene potrebe. Ukoliko je cilj ostvaren, poslednji mesec posvećuje se okončanju mentorstva – sa mladom osobom se razgovara o predstojećim koracima i planiraju se završne aktivnosti sa mentorima;

- Tokom završnih aktivnosti važno je da se sumira zajednički proces, te da se istaknu uspesi ostvareni tokom perioda mentorstva;

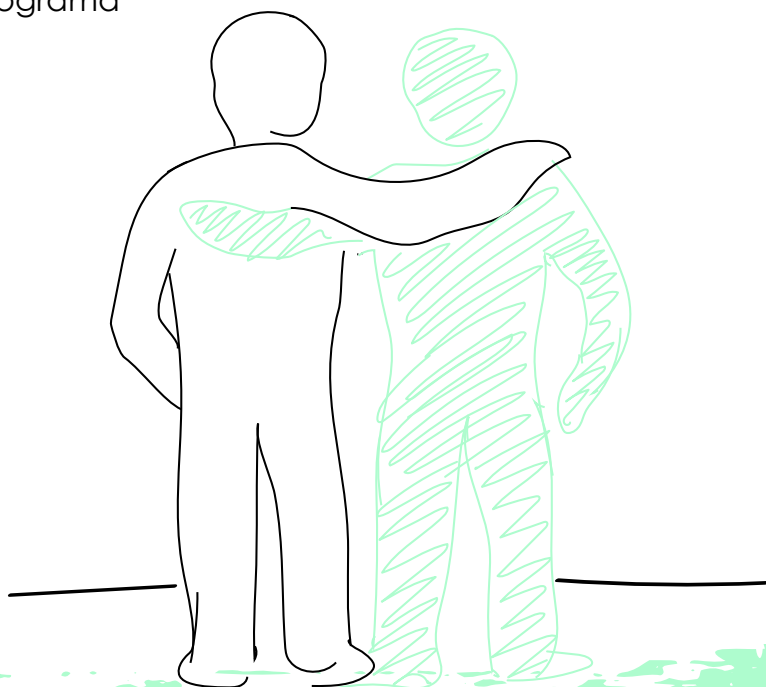
- Nakon prvih šest meseci organizuje se završna proslava sa svim mentorima i mentijima koji su u tom periodu okončali svoj zajednički proces. Važno je da svi parovi učestvuju u određenoj proslavi procesa kroz koji su prošli. Stoga, ukoliko ne postoji mogućnost organizovanja proslave za veći broj mentorskih parova (na primer za par koji je sa svojim aktivnostima završio nakon 8 meseci, a ostali aktivni parovi rade još 2 meseca nakon toga), potrebno je da se organizuju individualne proslave – gde učestvuju mentor i menti, ali gde će se pojaviti i supervizori i druge osobe poznate mladoj osobi iz programa koje će čestitati i mentoru i mentiju na zajedničkim uspesima;

- U pojedinim slučajevima može doći i do okončanja procesa mentorstva zbog odustajanja jedne od strana, ili zbog javljanja određenih nepomirljivih razlika između mentora i mentija. I u ovim slučajevima poželjno je organizovati završne susrete gde će se, sa supervizorom, sumirati dosadašnje aktivnosti i zaokružiti proces, te će se prevenirati završetak procesa u razmiricama. Pored toga, moguće je razmotriti uparivanje mlade osobe sa drugim mentorom ili usmeriti mladu osobu na drugi vid podrške u organizaciji ili zajednici.

Okončanje procesa vršnjačkog mentorstva ne znači nužno okončanje odnosa između mentora i mentija. Ukoliko su ove dve mlade osobe uspostavile, razvile i održale kvalitetan odnos, taj odnos će, nakon programa

prirodno preći u prijateljstvo, te će oni nastaviti da se viđaju, ali po sopstvenoj dinamici, koja može biti češća ili ređa u odnosu na onu koja je postojala tokom programa. Neki odnosi vremenom oslabe, neki se još više učvrste nakon što se „sklone“ formalni elementi programa.

Važno je napomenuti da su sve opcije u redu, i da tada zaista obe strane samostalno biraju i razmatraju kakav kvalitet odnosa žele da zadrže. Mentori nisu ni u kakvoj formalnoj obavezi ka mentijima, niti mentiji imaju dužnost da mentora nadalje uključuju u svoje aktivnosti i informišu o svojim naprecima. Međutim, u praksi se najčešće ostvaruju prijateljski odnosi, koji se, u različitim formama, nadalje održavaju kroz život mentora i mentija.





# III- EVALUACIJA

Evaluaciju programa treba organizovati u skladu sa kapacitetima organizacije. Minimum predstavlja ispitivanje efekata ostvarenih kod mentija, kao i efekata ostvarenih na vršnjačke mentore. Ovi efekti se mogu ispitati kroz fokus grupe sa učesnicima, ili putem individualnih intervjuja.

Pored mapiranja efekata, neophodno je, u skladu sa specifičnostima samih programa vršnjačkog mentorstva, posebnu pažnju posvetiti i analizi i evaluaciji značaja ostvarenog odnosa između mentora i mentija i opštem zadovoljstvu učesnika celokupnim programom.

Obuhvatniji nacrt evaluacije može pokriti detaljnu analizu ostvarenosti efekata u skladu sa postavljenim ciljevima i kvalitetom ostvarenog mentorskog odnosa kroz realizaciju incijalnih procena sa mladima i mentorima, te poređenjem rezultata na ispitivanim stavkama na kraju procesa i analizom mapiranih promena.

Pored mentora i mentija, kao izvore podataka o ostvarenim efektima na ove dve ciljne grupe moguće je uključiti i supervizora i

koordinatora mentora.

Pored toga, svi saradnici uključeni u program treba da učestvuju u evaluaciji procesa programa, kako bi se analizirali svi njegovi aspekti i kako bi se kreirao plan unapređenja programa za naredni ciklus. Evaluacija treba da prati sve faze programa kako bi se izveli adekvatni zaključci o toku i efektima programa.

Stoga plan evaluacije treba da bude kreiran pre početka implementacije programa, podaci treba da se prikupljaju redovno tokom trajanja programa, a efekti da se mere dodatno po njegovom okončanju.

Posebno mesto u evaluaciji programa vršnjačkog mentorstva zauzima formalna organizacija susreta mentora i mentija šest meseci nakon sprovođenja programa.

Ovi susreti imaju dvojaku funkciju. Oni funkcionišu kao buster sesija mladima, te pojačavaju efekte programa mentorstva. Sa druge strane, ovi susreti predstavljaju priliku za dugoročno praćenje mladih, te procenu održivosti efekata programa.

# DEO 3

## *Model programam vršnjačkog mentorstva za mlade u sistemu socijalne zaštite - Mađarska:*

Briga o mladima kroz sistem socijalne zaštite u Mađarskoj;

Predlog „mađarskog“ modela za programe vršnjačkog mentorstva za mlade u sistemu socijalne zaštite.

# BRIGA O MLADIMA KROZ SISTEM SOCIJALNE ZAŠTITE U MAĐARSKOJ

## O sistemu zaštite dece i omladine u Mađarskoj

Zaštita dece i omladine je sistem aktivnosti, zakonodavstva i institucija čiji je cilj promocija odgajanja dece u porodici, sprečavanje i uklanjanje njihove ugroženosti i pružanje zamene za zaštitu i negu deci koja su izmeštena iz svojih porodica kao rezultat službenog postupka.

Opšta pravila i sistem dečje zaštite utvrđeni su u Zakonu XXXI iz 1997. godine – Zakonu o zaštiti dece i starateljstvu – poznatom kao **Zakon o dečjoj zaštiti**.

U skladu sa Konvencijom UN-a o pravima deteta, Zakon o dečjoj zaštiti stavlja na prvo mesto najbolje interese i prava deteta, dajući prioritet odgajanju u porodici. U tom cilju, pruža širok

spektar različitih pogodnosti za porodicu i dete i omogućava izmeštanje iz porodice kao krajnje rešenje, ali porodičnu brigu i dalje prepoznaje kao prioritet.

Zakon o zaštiti dece jasno pravi razliku između službenog rada organa starateljstva i usluga. Prvo su zvanične odluke koje se tiču deteta i porodice – npr. izmeštanje iz porodice i vraćanje u nju, imenovanje staratelja, odluka o usvojenju – znači šta radi organ starateljstva; i drugo – različite vrste usluga koje porodice i deca u potrebi mogu da koriste.

Zakon o dečjoj zaštiti takođe razlikuje dve vrste usluga:

osnovne usluge zaštite dece dostupne svim porodicama i posebne **službe** zaštite dece koje pružaju brigu deci izmeštenoj iz porodice.

Delovanje sistema zaštite dece je zadatak države i lokalne uprave u kome učestvuju i nevladine organizacije, crkvene organizacije i individualni preduzetnici.

Pored gore navedenih, brojne druge organizacije su takođe odgovorne za zaštitu dece, koje su dužne da prijave nadležnom organu ukoliko otkriju bilo kakve okolnosti koje bi mogle da ugroze najbolji interes deteta. Ova tela uključuju, ali nisu ograničena na, Dečju zdravstvenu službu; razne javne obrazovne institucije; usluge porodične podrške; Policiju; Tužilaštvo;

službe za podršku žrtvama; nevladine organizacije u kontaktu sa decom; ali i sve građane koji, ne samo da mogu, već su i dužni da prijave ako otkriju zlostavljanje dece ili druge značajne pretnje po blagostanje deteta.

Zaštita dece obezbeđuje se novčanim naknadama, uslugama osnovne nege, uslugama lične nege i službenim merama.

Operativnu strukturu **sistema za signalizaciju zaštite dece** (eng. child protection signaling system) možete detaljnije pronaći ovde:

[https://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet\\_2017\\_27\\_gyermekved%20elmi+jelzorendszer.pdf/104dd04a-dca3-47bc-944e-bfb07067676f](https://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_27_gyermekved%20elmi+jelzorendszer.pdf/104dd04a-dca3-47bc-944e-bfb07067676f)

# Briga o mladima u mađarskom sistemu socijalne zaštite

Zakon pokriva pružanje specijalizovanih usluga zaštite dece za decu koja su privremeno ili trajno izmeštena iz porodice.

**Nivoi** mera zaštite dece:

- Sva dečja i porodična davanja
- Posebna briga o deci i porodicama
- Briga i praćenje koje koordinira služba za zaštitu dece

- Zaštita i obaveza
- Privremeno izmeštanje deteta iz porodice dobrovoljno ili po obavezi
- Trajno ili dugotrajno izmeštanje deteta iz porodice

## Metodološka služba za zaštitu dece

**Metodološka služba za zaštitu dece** (ranije poznata kao Regionalna služba za zaštitu dece) je značajan tip institucije. Ova posebna služba je jedina institucija koja ima mandat da obaveže svojim delovanjem bez okružnih ograničenja. U pitanju je vrsta institucije za informisanje i zaštitu koju njen složen sistem zadataka čini ključnim igračem mreže zaštite dece. Svaka **lokalna** teritorijalna služba za zaštitu

dece zadužena je za sledeće **odgovornosti**:

- Institucionalna briga kroz pružanje privremenog smeštaja deci (prihvatilište) na osnovu odluke opštine koja je nadležna,
- Rad komisije stručnjaka za zaštitu dece,
- Donošenje odluke o tome gde će biti obezbeđena briga o detetu,
- Organizacija mreže hran-

iteljskih porodica,

- Priprema za hraniteljstvo i priprema za usvajanje,
- Upravljanje ljudskim resursima savetnika za starateljstvo,

profesionalnih staratelja i „ad hok“ staratelja,

- Stručna, metodološka pomoć (nadzor) za rad zaposlenih

## Službe socijalne zaštite u Mađarskoj

**Novčana** davanja i davanja u **naturi**: Svrha novčanih i davanja u naturi je sprečavanje i smanjenje finansijske ranjivosti dece, preveniranje izmeštanja deteta iz porodice isključivo zbog lošeg materijalnog stanja porodice.

- Redovni popust za zaštitu dece
- Dodatna podrška za zaštitu dece
- Podrška pohađanju vrtića
- Vanredni dodatak za zaštitu deteta
- Unapred izdržavanje za dete
- Podrška za stvaranje domaćinstva
- Hrana za decu i podrška za udžbenike, školski pribor, podrška za školarine, naknade za zdravstvenu zaštitu itd.

**Informacije** o novčanim davanjima i davanjima u naturi pružaju različite službe, a mogu ih pružiti socijalne službe u opštini.

**Pročitajte više ovde:** [https://net-jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0600063.KOR\\_63/2006](https://net-jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0600063.KOR_63/2006). (III. 27.) Vladina uredba o detaljnim pravilima za potraživanje i uspostavljanje i pružanje socijalnih davanja u novcu i naturi.

**Osnovna briga o deci:** Primarna briga o deci doprinosi fizičkom, intelektualnom, emocionalnom i moralnom razvoju deteta, promociji njegovog ili njenog odrastanja u porodici, prevenciji i otklanjanju utvrđene ranjivosti i prevenciji izmeštanja deteta iz porodice.

# Služba za zaštitu dece

Zadatak službe za zaštitu dece je:

- Lična pomoć deci
- Na zahtev pripremiti procenu o detetovom okruženju
- Iniciranje uvođenja novih usluga i ostvarivanja prava
- Obezbeđenje prostorije potrebne za rad predstavnika za prava deteta
- Pomoć u obavljanju zadatka zaštite dece u obrazovnim institucijama
- Organizovanje i upravljanje mrežom hraniteljskih porodica
- Vođenje evidencije hraniteljskih porodica/hranitelja
- Obezbeđivanje ili organizovanje pristupa usluzi za upravljanje sukobima
- Učešće u radu Foruma za saradnju po pitanjima droga definisanog posebnim zakonskim aktom

Zadatak službe za zaštitu dece u cilju sprečavanja ranjivosti je:

- Rad sistema za otkrivanje i signalizaciju
- Istraživanje uzroka ranjivosti
- Saradnja sa članovima sistema signalizacije
- Informacije o bazi hraniteljskih porodica i mogućnosti smeštaja deteta u njih sa namerom da se doprinese usvojenju
- Organizovanje interprofesionalnih diskusija o slučajevima
- Organizovanje godišnjih

sastanaka o zaštiti dece

Zadatak službe za zaštitu dece u cilju otklanjanja razvijene ranjivosti:

- Olakšati rešavanje porodičnih sukoba
- Rešavanje problema deteta kroz direktan socijalni rad sa detetom i njegovom porodicom
- N a d o k n a đ i v a n j e porodičnih disfunkcija
- Savetovanje: saveti za planiranje porodice, obrazovanje, mentalno zdravlje, pravni i saveti za prevenciju štetnih strasti, između ostalog
- Inicirati intervencije u zdravstvu i socijalnoj zaštiti
- Priprema plana nege i obrazovanja za dete u zaštiti
- Predlaganje izmeštanja deteta iz porodice

Zadatak službe za zaštitu deteta u cilju vraćanja deteta izmeštenog iz porodice:

- Podrška porodici, olakšavajući tako reintegraciju deteta u porodicu
- Obezbeđivanje socijalnog radnika za podršku radi reintegracije deteta u porodicu

Usluge zaštite dece su u Mađarskoj dostupne besplatno.

# PREDLOG „MAĐARSKOG” MODELA ZA PROGRAME VRŠNJAČKOG MENTORSTVA ZA MLADE U SISTEMU SOCIJALNE ZAŠTITE

## Uvod u vršnjačko mentorstvo u Mađarskoj

**Koncept** mentorstva: Koncept mentorstva danas se koristi u mnogim oblastima života, ali malo ko zna šta ta reč znači. Prema Mađarskom interpretativnom priručniku, mentor je ekvivalentan očinski nastrojenom prijatelju, šticeniku i vaspitaču. U današnjoj terminologiji odnosi se na osobu koja kao stariji i iskusniji prijatelj, učitelj ili savetnik očinski pomaže nekome kroz dobar savet. Što se tiče **vršnjačkog** mentorstva, i dalje se govori o nekome ko ima više iskustva i

može biti pozitivan model mladoj osobi, ali je sa svojim godinama i iskustvima bliži mentiju od tradicionalnog mentora.

## Učesnici programa

U Mađarskoj, u zavisnosti od situacije, **organizacije civilnog društva** mogu biti odgovarajući pružaoci usluga za program vršnjačkog mentorstva i mogu saradivati u sprovođenju programa sa drugim organizacijama. U zavisnosti od toga da li je za svaki program izabrana uža ciljna grupa, treba razmotriti partnerstvo (formalno i neformalno) između različitih aktera zajednice. Tu spadaju: akteri na polju socijalne zaštite, kao što su



centri za socijalni rad, centri za podršku porodici, hraniteljski domovi, organizacije za zaštitu mladih, hranitelji, itd.

**Akteri** u obrazovanju, poput srednjih škola i univerziteta - ako se na ovaj način regrutuju potencijalni mentori; akteri civilnog društva kako bi radili zajedno na razvoju programa ili kako bi obezbedili resurse za pokrivanje određenog elementa programa (poput regrutovanja ili dostizanja ciljne grupe mentora, obuke i supervizije izabranih vršnjačkih mentora). U skladu sa raspoloživim resursima i postojećim partnerstvima sa pružaocem programa, treba razmotriti razvoj saradničkih odnosa sa nizom drugih aktera u javnom, civilnom i poslovnom sektoru, prema potrebi.

## Institucionalni partneri

Institucionalni partneri za program vršnjačkog mentorstva u odnosu na situaciju u **Mađarskoj** su:

- Škole, univerziteti
- Služba za zaštitu dece
- Lokalne samouprave
- NVO
- Policija

Institucionalni partneri promovišu program u školama, medijima, opštinama i policiji. Sistem socijalne zaštite u Mađarskoj je veoma složen. Međutim, **OBAVEZNO** je da uključivanje drugih partnera za sprovođenje programa vršnjačkog mentorstva uključuje i **lokalnu službu socijalne zaštite**. Oni moraju biti centralno koordinaciono telo koje će podržati sve elemente programa. Oni će biti uključeni u izbor mentora i biće zaduženi za superviziju programa.

# Ciljna grupa

## *Menti*

Cilj je podržati korisnike socijalne zaštite iz Mađarske, odnosno ciljnu grupu mladih ljudi koji koriste program mentorstva. S obzirom na specifičnosti svake institucije koja uključuje mlade ljude u sistem socijalne zaštite u Mađarskoj i analizu njihovih potreba, ne treba se obavezati da će se uključiti svi mladi ljudi kojima je potrebna podrška u proces vršnjačkog mentorstva.

Program bismo namenili prvenstveno mladim ljudima kojima je potreban neki vid hitne podrške, a u skladu sa **predlogom nadležne institucije**, kao što su žrtve trgovine ljudima, mladi ljudi izloženi nasilju itd.

Uzajamno podržavajući programi mentorstva takođe mogu biti korisni u radu sa ovim kategorijama, ali nikako u akutnoj situaciji. Njihovo uključivanje u program nije usmereno na rešavanje njihove situacije, već ima podržavajući, samoreflektivni,

efekat povećanja samopouzdanja. Ovo podržavajuće mentorstvo za razvoj ličnosti može postići dobre rezultate za mlade ljude bez roditeljskog staranja (naročito tokom perioda napuštanja institucionalnog ili hraniteljskog smeštaja), mlade ljude sa invaliditetom (posebno pri prelasku na sledeći školski nivo), mlade ljude sa problemima u ponašanju koji su preporučeni za program od strane obrazovne institucije (ali mentorstvo tada nije jedini i osnovni oblik intervencije).

Organizacija koja koordinira program vršnjačkog mentorstva treba da razvije program za segmente mladih u sistemu socijalne zaštite u skladu sa svojom stručnošću, strateškim opredeljenjem i resursima.

Važno je da OCD koja koordinira odabere ciljnu grupu za mlade prema njenim **resursima**, jer ako pokuša da napravi program za „sve“ mlade ljude, rizikuje da ima poteškoća u organizacionom delu programa i ne odgovori na potrebe uključenih mladih ljudi.

## Mentori

Izbor: Za odabir su odgovorne OCD koje sprovode program vršnjačkog mentorstva, a odabir treba izvršiti na osnovu preporuka stručnjaka iz formalnog sistema.

Pri odabiru mentora prednost u Mađarskom modelu će biti data:

- Studentima master studija univerziteta koji studiraju pedagogiju i psihologiju
- Mladim socijalnim radnicima iz drugih oblasti
- Studentima univerziteta koji se školuju za socijalne radnike
- Mladim zdravstvenim radnicima
- Socijalno osetljivo obučeno osoblje iz civilnog sektora

## Razvijanje okvira za saradnju na programu vršnjačkog mentorstva

**Vreme:** Pripremna faza

Korak	Utiče na	Resursi	Dokumenta
Definisanje ciljne grupe mladih iz sistema socijalne zaštite	Centri za podršku porodici u Budimpešti	Protokol o saradnji	Protokol o saradnji
Utvrđivanje formalnog okvira za implementaciju programa vršnjačkog mentorstva	Centri za podršku porodici u Budimpešti	Kriterijumi za selekciju mentora, priprema protokola za pripremu mentora	Dokumenti za planirane protokole
Kontaktiranje institucija od značaja za targetiranje potencijalnih mentorskih kandidata	Univerziteti, fakulteti za humanističke nauke, socijalni radnici, OCD sa iskusnim osobljem	Protokoli o saradnji sa partnerskim institucijama	Protokoli o saradnji

## Korak

## Utiče na

## Resursi

## Dokumenta

Razvoj komunikacione strategije za program

Saradnici koji mogu da pomognu u implementaciji

Dizajn promotivnog materijala

Plan promocije i uzorci materijala

# Priprema svih učesnika za program

**Vreme:** Pripremna faza

## Koraci

## Utiče na

## Resursi

## Dokumenta

Regrutacija mentora

Univerziteti, srednje škole, centri za socijalni rad

Promotivni materijali

Flajeri, kontakt informacije za onlajn kanale komunikacije

Regrutacija mentija

Centri za socijalni rad, osnovne i srednje škole

Promotivni materijali

Flajeri, kontakt informacije za onlajn kanale komunikacije

Selekcija mentija

Centri za socijalni rad, osnovne i srednje škole

Preporuke, obrazloženja

Dokument sa opisom selekcije

## Koraci

## Utiče na

## Resources

## Dokumenta

Trening mentora

Mentori

Prema temama  
treninga

Deskripcija  
treninga

Selekcija supervizora

Supervizori

Pripremna faza

Dokument sa  
opisom  
selekcije

# Priprema i obuka mentora

Minimalni broj sati pripreme obuke za mentore je **16 sati** i sastoji se od 5 modula. Program obuke se takođe može završiti u **elektronskoj formi**, delimično u okviru e-učenja. Pored osnovnog kursa pripreme, program takođe pruža takozvano stručno usavršavanje: **diskusije o mentorskom slučaju i superviziji** tokom mentorskog procesa (3-6 meseci).

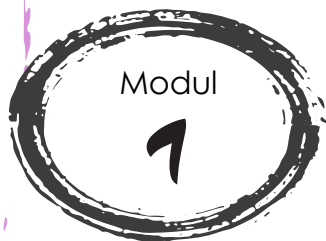
Supervizija i diskusije o mentorskim slučajevima vode profesionalci sa sledećim kompetencijama: socijalni radnik, specijalni pedagog, andragog, edukator sa iskustvom u primeni programa u oblasti socijalne inkluzije; ili iskustvo kao supervizor ili psiholog i/ili psihijatar supervizor. U svakom slučaju, profesionalno iskustvo u sličnom polju je prednost.

Moduli paketa obuke prilagođeni vršnjačkom mentorstvu i sadržaju programa su sledeći:

Sesija

Tema

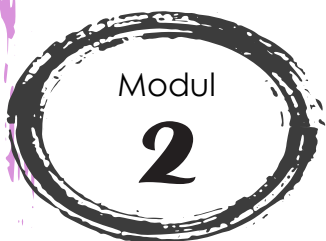
Opis



Osnovni zadaci programa vršnjačkog mentorstva

Informacije o delovanju sistema socijalne i zdravstvene zaštite, mogućnosti povezivanja sa različitim zainteresovanim stranama tokom primene programa

- Detaljan opis programa
- Detaljan opis aktivnosti koje se očekuju u programu



Vršnjačko mentorstvo

Priprema učesnika programa za vršnjačko mentorstvo, razvoj podržavajućeg odnosa i mentorskih kompetencija budućih mentora, jačanje i vežbanje metodologije adaptivnog učenja i prakse samo-usavršavanja.

*Sesija*

*Tema*

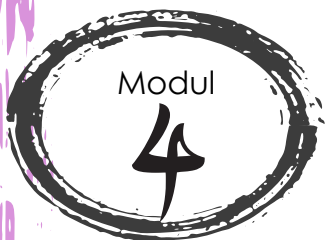
*Opis*



Odnosi



Povezivanje i elementi obuke za izgradnju odnosa kroz program, razvijanje sistema za izgradnju zajednice (na primer zajednički internet portal, sistem imejla, itd.), koji pomaže u razmeni iskustava od značaja za program. Upoznavanje sa supervizorima.



Komunikacija i upravljanje sukobima

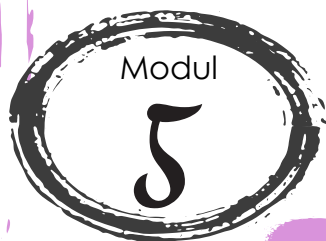


Vežbanje metoda efikasne komunikacije, sa naglaskom na asertivnoj komunikaciji. Identifikacija sukoba, vežbanje pronalaženja i efikasnog odabira mogućih rešenja.

Sesija

Tema

Opis



Razvojno mentorstvo



Upoznavanje sa glavnim elementima i alatima razvojnog mentorstva u okviru praktičnih sesija i uvežbavanje načina pripreme i primene individualnog razvojnog plana.

## Aktivnosti mentora

- Kontinuirano prisustvo među ciljnom grupom, izgradnja odnosa poverenja.
- Efikasna socijalna podrška mladima.
- Iniciranje individualnog razgovora o podršci sa članom ciljne grupe u redovnim vremenskim periodima radi podrške korišćenju vremena na konstruktivan način.
- Informisanje supervizora i

socijalnih radnika o razvoju mlade osobe.

- Uključivanje u sistem signalizacije, učestvovanje u uspostavljanju profesionalnih odnosa između aktera značajnih za funkcionisanje mlade osobe.

Glavni **zadatak** vršnjačkih mentora u predloženom modelu za Mađarsku je da pomognu školskom postignuću i uspehu svojih mentija, da potpomognu individualni razvoj svojih mentija i da podrže njihovu socijalnu integraciju.



# Sadržaj aktivnosti vršnjačkog mentora

U tom cilju, mentor, nakon procene i mapiranja specifičnosti mlade osobe, priprema individualni razvojni plan zasnovan na analizi i vodi individualni dnevnik napretka u konsultaciji sa mladom osobom koja je uključena u program. Na osnovu **individualnog plana razvoja** i **individualnog dnevnika napretka**, u prisustvu supervizora, on/ona procenjuje napredak i razvoj mlade osobe svaka dva meseca. Mentor održava redovan i lični kontakt sa svojim mentijem, a zajedničkim susretima posvećuje najmanje jedan sat vremena nedeljno.

Ako se za tim iskaže potreba, mentor učestvuje u poseti porodice mentija. U ovom slučaju, svrha porodične posete je prvenstveno da roditelji saznaju nešto više o osobi sa kojom je njihov sin/njihova ćerka proveo/la puno vremena. To ne znači da će mentor razgovarati o mentorском procesu sa roditeljima izvan onoga što je prijatno za mentija.

Mentorstvo je u ovom slučaju najefikasnija podrška za razvoj mladih ljudi. Da bi se istakle snage i radilo na slabostima, razvoj pravih i efikasnih strategija za razvoj ličnosti i pozitivne slike o samoj mladoj osobi je primarni zadatak mentora.

Vršnjačko mentorstvo je složena aktivnost čiji je ključni element **odnos** između mentora i mentija. Proces ne može da funkcioniše bez upoznavanja mlade osobe, istraživanja različitih faktora njene životne sredine i socio-kulturnog porekla. To se prvenstveno može postići uspostavljanjem ličnog odnosa zasnovanog na **uzajamnom poverenju**. Tokom mentorstva učesnici sklapaju neku vrstu partnerstva. Razvoj same ličnosti i razvoj komunikacije su ključni za pomoć svakoj mladoj osobi. Ovim procesima potpomaže davanje **ličnih primera**, posebno u ličnim odnosima. Efikasnost zajedničkog rada na mnogo načina zavisi od uspeha mentora u uspostavljanju nefor-

malnih odnosa zasnovanih na uzajamnom prihvatanju i poverenju, pored formalnih kontakata.

U životu ljudi sa smanjenim mogućnostima postoje brojne situacije i problemi za koje oni nemaju spremna rešenja zbog različitih faktora. Često se javljaju sledeći problemi:

- Nedostatak samopoštovanja, samospoznaje
- Problemi u rešavanju životnih izazova
- Suočavanje sa jakim emocijama i raspoloženjima
- Nisko samopouzdanje
- Nedostatak podrške

Usmerenost vršnjačkog mentora na individualni razvoj mentija pruža prostor da se razvoj sposobnosti i ličnosti personalizuje na osnovu individualnog plana razvoja. Dobar odnos uspostavljen tokom faze upoznavanja omogućava pojedinačnim sastancima mentora i mentija da imaju pravi partnerski kvalitet, u kojem, naravno, iskustviji partner vodi i podstiče razvoj svog mentija.

#### Zadaci mentora:

- Uključivanje u procese planiranja sopstvenog razvoja mentija.
- Formulisanje i podsticanje ostvarivanja dogovorenih ciljeva.

va.

- Kontinuirana individualna samoprocena, procena učinka.

Tokom mentorskog procesa, i mentor i mentija mogu imati vlastito **osnaživanje** u sledećim oblastima:

- Veštine komunikacije i izražavanja sopstvenog mišljenja.
- Transfer metoda i tehnika učenja.
- Poboljšanje veština postavljanja ciljeva.
- Formiranje mišljenja i izražavanje mišljenja.
- Razvoj efikasnih, nezavisnih veština učenja (transformacija navika, rešenja orijentisana na rezultat).

**Grupne sesije** predstavljaju poseban segment programa koji, iako nije bazičan i može se izostaviti, može doprineti efikasnosti programa vršnjačkog mentorstva.

Grupne sesije postaju sve važnije kada, kao rezultat individualnog razvoja, mentija postanu otvoreniji i već je moguće da obavljaju razne razvojne aktivnosti i zadatke ne samo u situaciji kada su licem u lice sa mentorima. Kao rezultat uspešne izgradnje odnosa i individualnog razvoja, mentija se već usuđuju da izraze svoje mišljenje, imaju dovoljno

samopouzdanja da pokušaju da se uključe u rešavanje zadatka.

Sesije organizovane za malu grupu nude pogodan prostor za govor pred drugima, izražavanje mišljenja i sugestija i razvijanje samopouzdanja. Ove sesije u malim grupama su sledeći koraci u jačanju samostalnog života.

Još jedan veoma važan aspekt u organizovanju grupnih sesija je razvoj saradnje, tolerancije i socijalnih kompetencija uopšte, koristeći tehnike zajedničkog učenja usmerene na aktivnosti koje se mogu organizovati u takvom krugu. Organizacija ovih grupnih sesija treba da se obavi uz podršku organizatora procesa vršnjačkog mentorstva, ali inicijativa za aktivnost može, naravno, doći od strane mentora.

## Administrativni segment angažovanja mentora

Mentori prvenstveno vode **system elektronske dokumentacije**.

Tokom rada, mentor priprema i održava sledeća dokumenta:

- Individualni plan razvoja
- Dnevnik individualnog napretka (mentorstva)
- Evaluacioni protokol

## Primer individualnog plana razvoja

U sledećoj tabeli predstavljamo jednostavan primer za plan koji se može napraviti za naredna 2 meseca za mentorski proces. Socijalni radnik će pomoći mentoru i mentiju da definišu korake koje žele da postignu za naredni period. Socijalni radnik je formal-

no zadužen za procenu, ali će uzeti u obzir inpute dobijene od strane mentora, kao i samog mentija. Ovaj plan može biti koristan ako mentor i menti žele da rade na nekim konkretnim, vidljivim rezultatima.

*Potpis i status pozvanih strana (menti, mentor, supervizor)*

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

*Pojedinačni komentari učesnika sastanka o mentiju.*

.....  
.....

*Koji su konkretni zadaci planirani za ovaj period, na osnovu sumativne procene?*

*Obaveze učesnika – mentora i mentorstva, sa vremenskim rokovima:*

.....  
.....

# Koraci u programu vršnjačkog mentorstva

<i>Korak</i>	<i>Utiče na</i>	<i>Resurs</i>	<i>Dokument</i>
Izgradnja okvira za uspешan rad u programu	Mentije	Ugovor o učešću	Ugovor o učešću
<b>Vreme:</b> Prema projektnoj dinamici			
Priprema rasporeda implementacije zadataka predviđenih individualnim planom razvoja	Mentor, menti	Procena potreba	Individualni razvojni plan
<b>Vreme:</b> Na početku mentorskog procesa			
Dnevnik progresa za ispitivanje efektivnosti korišćenih metoda od strane mentora	Mentije	Dnevnik, izveštaji sa sastanaka	Dnevnik
<b>Vreme:</b> Kontinuirano			

## Korak

## Utiče na

## Resurs

## Dokument

Grupni susreti za jačanje kompetencija bazirani na individualnom razvojnom planu (opcion element)

Mentor i menti, vršnjaci, angažovani partneri

Razvojni plan

Programski dizajn

**Vreme:** Prema projektnoj dinamici

Kontakt između mentora i supervizora na redovnom nivou

Supervizor, mentor

Baza kontakata

Protokol o superviziji

**Vreme:** Kontinuirano

Mentor evaluira napredak mentija, njegove uspehe, razvoj i faktore koji utiču na progres

Menti, mentori i supervizor

Individualni razvojni plan, evaluacija

Plan progressa

**Vreme:** Na svaka 2 meseca

Mentor učestvuje u grupnim supervizijskim diskusijama

Supervizor, mentor

Metode supervizije

Protokol o superviziji

**Vreme:** Po dogovoru

# Supervizija mentora

Supervizija je **obavezni** element programa vršnjačkog mentorstva. Budući da mađarski model podrazumeva učešće službenika za socijalnu zaštitu, on ili ona je osoba odgovorna za profesionalno praćenje vršnjačkog mentora i mentija.

Superviziju treba izvoditi najmanje **jednom mesečno**, omogućavajući mentorima da imaju i individualni i grupni sastanak sa svojim supervizorima.

Za **modalitet** supervizije, socijalni radnik može da koristi pojedinačne konsultativne sastanke i studije slučaja, grupne diskusije i može da uključi nekoliko modaliteta i metodologija za grupne sastanke – čineći ih tako edukativnim i emocionalno podržavajućim za mentore.

# Evaluacija rezultata mentorstva, razvoja i faktora koji su uticali na proces

Predlog za mađarski model je da se evaluacija vrši na **svaka 2 meseca** programa.

Socijalni radnik – supervizor, organizovaće evaluacioni sastanak sa mentijem i mentorom. U donjoj tabeli nudimo primer za protokol evaluacije.

*Aspekti posmatranja:*

- Na osnovu zapažanja, opisa, sažetka i detaljne pisane evaluacije mentora o ponašanju mlade osobe.*
- Koje su snage mentija na kojima možemo zasnivati svoj rad kroz buduću saradnju?*
- Koja su područja saradnje bila uspešna/neuspešna? U kojim oblastima kompetencija je došlo do razvoja/stagnacije?*

.....

.....

.....

.....

.....



# DEO 4

## *Zaključci i preporuke*

# ZAKLJUČCI I PREPORUKE

IU završnom poglavlju, želimo da se osvrnemo na **specifičnosti** programa vršnjačkog mentorstva sa mladima iz sistema socijalne zaštite u odnosu na programe vršnjačkog mentorstva koji se sprovode sa mladima iz opšte popu-

lacije, te da u odnosu na njih izvedemo određene **opšte preporuke** za organizacije koje se odluče na uspostavljanje programa vršnjačkog mentorstva u svojim lokalnim zajednicama.

## *Specifičnosti programa u odnosu na programe namenjene opštoj populaciji:*

- Uspostavljanje programa može u mnogome zavisiti od organizacije brige o mladima kroz **nacionalni** sistem socijalne zaštite;
- U pojedinim slučajevima, zbog statusa korisnika socijalne zaštite, neophodno je pri realizaciji programa uspostaviti i održavati saradnju sa **institucijama sistema**;
- Uspostavljanje komunikacije sa mladima kojima je pro-

gram namenjen je često **zahtevnije** u odnosu na programe namenjene opštoj populaciji. U zavisnosti od odabranog segmenta ciljne grupe, ponekad će biti potrebno posredno dosezanje ciljne grupe mentija posredstvom institucija ili partnerskih organizacija;

- Mladi iz sistema socijalne zaštite se radije povezuju sa drugim mladima sa sličnim **iskustvima**;

- Rad sa mladima iz sistema socijalne zaštite zahteva kompleksniju **pripremu mentora**;
- Sam proces mentorstva sa mladima iz socijalne zaštite može

naići na češće i kompleksnije **izazove**;

- Okončanje programa može naići na veći **otpor** kod pojedinih mladih iz sistema.

## *Preporuke za organizacije:*

- Upoznati se detaljno sa nacionalnim **legislativnim okvirima** pre uspostavljanja programa vršnjačkog mentorstva, kako se ne bi naišlo na prepreke pri implementaciji;
- Istražiti **načine funkcionisanja** institucija kojima se teži uspostavljanju saradnje radi nesmetanog sprovođenja programa, te u skladu sa ovime planirati načine komunikacije ka institucijama i oblike saradnje kojima će se težiti;
- Detaljno **(u)poznavanje** ciljne grupe mentija, te pažljivo planiranje kanala promocije programa i načina uključivanja mladih u program;
- Izrazito je značajno i poželjno u redove mentore **regrutovati i mlade iz sistema socijalne zaštite** sa čijim iskustvima mentiji mogu lako da se povežu;

- U trening vršnjačkih mentora treba uključiti sesije usmerene na **upoznavanje karakteristika** ciljne grupe mentija, radi razbijanja potencijalnih pogrešnih očekivanja mentora o mentijima sa kojima će raditi, kao i njihovog dodatnog osnaživanja za rad u potencijalno izazovnim uslovima;

- Supervizijske sesije treba da **realizuju stručnjaci sa iskustvom rada** sa mladima iz sistema socijalne zaštite, a samu superviziju treba organizovati na način da odgovori na potrebe mentora za dodatnom podrškom;

- Okončanju programa treba prići **planski, transparentno i otvoreno**, ne treba skliznuti u zamku doživljavanja okončanja programa kao napuštanja mlade osobe.

## Literatura

- Bernstein, L., Dun Rappaport, C., Olsho, L., Hunt, D., and Levin, M. (2009). Impact Evaluation of the U.S. Department of Education's Student Mentoring Program (NCEE 2009-4047). Washington, DC: National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education.
- Bukvić, L., i Popović-Čitić, B. (2018). Unapređenje primene vaspitnih naloga kroz saradnju sa organizacijama civilnog društva. *Kultura polisa*, 15(36), 299–313.
- Bukvić, L., Živković, N., Popović-Čitić, B. (2020). Karakteristike dece bez roditeljskog staranja na rezidencijalnom smeštaju u Beogradu. *Zbornik rezimea, Dani defektologa Srbije (Beograd, 20-23.02.2020.)*. Beograd: Društvo defektologa Srbije, str. 158.
- Carringer, M., & Jucovy, L. (2008). Building relationships: A guide for new mentors: Effective strategies for providing quality youth mentoring in schools and communities. The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory.
- De Anda, D. (2001). A qualitative evaluation of a mentor program for at-risk youth: The participants' perspective. *Child and Adolescent Social Work Journal*. Vol. 18. No. 2. P. 97-117.
- Dekker, B., & Sheehan, D. (2012). Peer Mentoring, Youth Make a difference, Activity Guide. The Society for Safe and Caring Schools & Communities.
- Denison JA, Burke VM, Miti S, Nonyane BAS, Frimpong C, et al. (2020). Correction: Project YES! Youth Engaging for Success: A randomized controlled trial assessing the impact of a clinic-based peer mentoring program on viral suppression, adherence, and internalized stigma among HIV-positive youth (15-24 years) in Ndola, Zambia. *PLOS ONE*. Vol. 15. No. 4. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232488>
- Delman, J., & Klodnick, V. V. (2017). Effectively employing young adult peer providers: A toolkit. The Learning and Working Center Transitions RTC.
- Douglass, A. G. & Smith, D. L. & Smith, L. J. (2013). An Exploration of the Characteristics of Effective Undergraduate Peer-Mentoring Relationships. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. Vol. 21. No. 2. P. 219-234. <https://doi.org/10.1080/13611267.2013.813740>

- Eby, L. T., Rhodes J. E., & Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 7–20). Blackwell Publishing.
- Ferguson, J. (n.d.). Creating a successful peer-mentoring program. <https://docplayer.net/26334307-Creating-a-successful-peer-mentoring-program.html>
- Garringer, M., & MacRae, P. (2008). *Foundations of successful youth mentoring: Effective strategies for providing quality youth mentoring in school and communities – A guidebook for program development*. The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory.
- Gillman, D. (2006). *The Power of Peer Mentoring*. Wisconsin: Waisman Center.
- Herrera, C. *School-based mentoring: A closer look*. Public/Private Ventures, 2006.
- Gopalan, G., Lee, S. J., Harris, R., Acri, M. C., & Munson, M. R. (2017). Utilization of peers in services for youth with emotional and behavioral challenges: A scoping review. *Journal of Adolescence*. Vol. 55. P. 88-115.
- Herrera, C. (2004). *School-based mentoring: A closer look*. Public/Private Ventures.
- Herrera, C., DuBois, D. L. and Grossman, J. B. (2013). *The Role of Risk: Mentoring Experiences and Outcomes for Youth with Varying Risk Profiles*. New York, NY: A Public/Private Ventures project distributed by MDRC.
- Herrera, C., Sipe, C. L., & McClanahan, W. S. (2000). *Mentoring school-age children: Relationship development in community-based and school-based programs*. Public/Private Ventures.
- Jovanović, M., Bukvić Branković, L. (2020). *Priručnik za vršnjačke mentore*. Beograd: CEPORA – Centar za pozitivan razvoj dece i omladine, 2020.
- Jucovy, L. (2000). *The ABCs of school-based mentoring: Technical assistance packet #1*. National Mentoring Center.
- Jucovy, L., & Garringer, M. (2008). *The ABCs of school-based mentoring: Effective strategies for providing quality youth mentoring in schools and communities*. National Mentoring Center.
- Karcher, M. J. (2005). *The effects of developmental mentoring and high school mentors' attendance on their younger mentees'*

self-esteem, social skills, and connectedness. *Psychology in the Schools*, 42(1), 65–77. <https://doi.org/10.1002/pits.20025>

- Kent County Council (2016). Peer Mentoring Toolkit. <https://www.mentallyhealthyschools.org.uk/resources/peer-mentoring-toolkit/>
- Kordić, B., Popović Ćitić, B., & Babić, L. (2012). Mentorstvo mladih u funkciji unapređenja bezbednosti obrazovno-vaspitnih ustanova. U B. Kordić, A. Kovačević i B. Banović, (Ur.), *Reagovanje na bezbednosne rizike u obrazovno-vaspitnim ustanovama* (str. 167–180). Univerzitet u Beogradu – Fakultet bezbednosti.
- Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine (2015). *Službeni glasnik RS*, br. 22 od 27. februara 2015. Dostupno na: <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2015/22/1/reg>
- Nacrt Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti (2019). Dostupno na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/100718/100718-vest15.html>
- Popović-Ćitić, B., i Đurić, S. (2018). *Pozitivna školska klima: elementi, principi i modeli dobre prakse*. Univerzitet u Beogradu – Fakultet bezbednosti.
- Popović-Ćitić, B., i Žunić-Pavlović V. (2006). Mentorstvo u preventivnim programima. *Socijalna misao*, 13(2), 113-134.
- Republički zavod za socijalnu zaštitu. *Deca u sistemu socijalne zaštite 2019*. Beograd: Republički zavod za socijalnu zaštitu, 2020.
- Rhodes, J. E. (2002). *Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth*. Harvard University Press.
- The Mentoring Partnership of Southwestern Pennsylvania (n.d.). *Peer Mentor Handbook*. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/index.php/component/k2/item/70-peer-mentoring-handbook.html>
- Willis, P., Bland, R., Manka, L. & Craft, C. 'The ABC of peer mentoring – what secondary students have to say about cross-age peer mentoring in a regional Australian school.' *Educational Research and Evaluation*. 2002. Vol. 18. No. 2. P. 173-185.
- Zakon o maloletnim učinocima krivičnih dela i krivičnopravnoj zaštiti maloletnih lica (2005). *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005. Dostupno na: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_maloletnim\\_uciniocima\\_krivicnih\\_dela\\_i\\_krivicnopravnoj\\_zastiti\\_maloletnih\\_lica.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_maloletnim_uciniocima_krivicnih_dela_i_krivicnopravnoj_zastiti_maloletnih_lica.html)
- Zakon o socijalnoj zaštiti (2011). *Službeni glasnik RS*, br. 24/2011. Dostupno na: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_socijalnoj\\_zastiti.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html)

self-esteem, social skills, and connectedness. *Psychology in the Schools*, 42(1), 65–77. <https://doi.org/10.1002/pits.20025>

- Kent County Council (2016). Peer Mentoring Toolkit. <https://www.mentallyhealthyschools.org.uk/resources/peer-mentoring-toolkit/>
- Kordić, B., Popović Ćitić, B., & Babić, L. (2012). Mentorstvo mladih u funkciji unapređenja bezbednosti obrazovno-vaspitnih ustanova. U B. Kordić, A. Kovačević i B. Banović, (Ur.), Reagovanje na bezbednosne rizike u obrazovno-vaspitnim ustanovama (str. 167–180). Univerzitet u Beogradu – Fakultet bezbednosti.
- Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine (2015). Službeni glasnik RS, br. 22 od 27. februara 2015. Dostupno na: <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2015/22/1/reg>
- Nacrt Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti (2019). Dostupno na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/100718/100718-vest15.html>
- Popović-Ćitić, B., i Đurić, S. (2018). Pozitivna školska klima: elementi, principi i modeli dobre prakse. Univerzitet u Beogradu – Fakultet bezbednosti.
- Popović-Ćitić, B., i Žunić-Pavlović V. (2006). Mentorstvo u preventivnim programima. *Socijalna misao*, 13(2), 113-134.
- Republički zavod za socijalnu zaštitu. Deca u sistemu socijalne zaštite 2019. Beograd: Republički zavod za socijalnu zaštitu, 2020.
- Rhodes, J. E. (2002). Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth. Harvard University Press.
- The Mentoring Partnership of Southwestern Pennsylvania (n.d.). Peer Mentor Handbook. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/index.php/component/k2/item/70-peer-mentoring-handbook.html>
- Willis, P., Bland, R., Manka, L. & Craft, C. 'The ABC of peer mentoring – what secondary students have to say about cross-age peer mentoring in a regional Australian school.' *Educational Research and Evaluation*. 2002. Vol. 18. No. 2. P. 173-185.
- Zakon o maloletnim učiniocima krivičnih dela i krivičnopravnoj zaštiti maloletnih lica (2005). Službeni glasnik RS, br. 85/2005. Dostupno na: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_maloletnim\\_uciniocima\\_krivicnih\\_dela\\_i\\_krivicnopravnoj\\_zastiti\\_maloletnih\\_lica.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_maloletnim_uciniocima_krivicnih_dela_i_krivicnopravnoj_zastiti_maloletnih_lica.html)
- Zakon o socijalnoj zaštiti (2011). Službeni glasnik RS, br. 24/2011. Dostupno na: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_socijalnoj\\_zastiti.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html)

# Izvod iz recenzije članova udruženja mladih „Moj krug“

Članovi udruženja mladih „Moj krug“ učestvovali su projektu „Vršnjački mentori u akciji“ kao pridruženi partneri sa kojima je testiran sam vodič i čiji članovi su prošli kroz obuku za vršnjačke mentore i aktuelno primenjuju u svojoj organizaciji program vršnjačkog mentorstva.

„Ovaj vodič za vršnjačke mentore je kreiran tako da ga je veoma lako razumeti i upotrebiti. Vodič vas vodi kroz celi proces vršnjačkog mentorstva od samog početka, pa do kraja. Način izražavanja i same reči u vodiču su shvatljive i jednostavne, ne postoje neki „stručni“ termini za koje niko nikada nije čuo. Vodič je specifičan i po tome što je bogat smernicama za direktan rad. Ovo je od velikog značaja jer su nekada male granice i razlike između toga šta je prihvatljivo, a šta ne. Postoje „da“ i „ne“ delovi koji jasno daju do znanja i smernice vršnjačkom mentoru kada se radi o potencijalnim odabirima.

Po iskustvu vršnjačkih mentora koji su već prošli trening može se reći da je najbolji deo ovoga vodiča sam opis šta je to vršnjački mentor mladoj osobi, a šta nije. Kao mlade osobe, vršnjački mentori u nedostatku iskustva mogu pasti u konfuziju ili čak iluziju same odgovornosti i pozicije u kojoj se nalaze. Ovaj vodič ima jasno definisane smernice šta je preporučljivo da jedan vršnjački mentor zajedno sa svojim odgovornostima, dužnostima i zadacima treba biti.

Još jedan značajan deo samog vodiča su i preporuke. Ako obratite pažnju na same preporuke, može se jasno videti da su stvorene i pisane na osnovu iskustva. Sve su opipljive i jako korisne u samom procesu uspostavljanja programa. Preporuke su u suštini nešto na šta biste prvo trebali obratiti pažnju.“