



KORTÁRS MENTORPROGRAM



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Ezt a projektet az Európai Unió a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap (AMIF) keretében társfinanszírozta.

A kifejezett nézetek és vélemények kizárólag a szerző(k)é, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Bizottság álláspontját. Sem az Európai Unió, sem az Európai Bizottság nem tehető felelőssé azokért.

TARTALOM

1. HÁTTÉR

2. BEVEZETÉS

3. KORTÁRS/PÁRBESZÉDES MENTORPROGRAM FÁZISAI

1. SZAKASZ: PÁRVÁLASZTÁS ÉS TOBORZÁS

A peer mentorok profilja

A mentoráltak profilja

Toborzási folyamat

2. SZAKASZ: KORTÁRS/PÁRBESZÉDES MENTOROK KÉPZÉSE

1. Egység: A peer mentor szerepe

2. Egység: Hogyan válhatunk megbízható személyiséggé

3. Egység: Útmutatás a helyi szolgáltatásokról: egészségügyi ellátás és oktatás

4. Egység: Helyi szolgáltatásokról szóló tájékoztatás: lakhatás, foglalkoztatás és énzügyi ismeretek

5. Egység: Felhatalmazás és célkitűzés

3. SZAKASZ: PÁROSÍTÁSI MÓDSZERTAN

Párosítási kritéria

4. SZAKASZ: VÉGREHAJTÁSI MÓDSZER ÉS TEVÉKENYSÉGEK

Mentori folyamat

Felügyelet és támogatás

5. SZAKASZ: MONITORING, ÉRTÉKELÉS ÉS TANULÁS (MET)

MET Eszközök

Főbb figyelemmel kísért mutatók

4. FENNTARTHATÓSÁG ÉS ÁTRUHÁZHATÓSÁG

5. ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK

1. HÁTTÉR

A kézikönyv leírása, célok, célközönség és alapvető feltételezések (integrációs stratégia). A program, eszközök, anyagok és azok használatának bemutatása.

Ez a dosszié egy operatív kézikönyv, amely gyakorlati útmutatást nyújt az AMIR (Kortárs/párbeszédese mentorálás és kapacitásépítés integrációs stratégia a harmadik országbeli állampolgárok regionális és helyi szintű befogadásának biztosítására) projektben részt vevő partnerek számára. Kifejezetten azokat támogatja, akik részt vesznek a WP3 által támogatott tevékenységek közé tartozó párbeszédese mentorálási program megvalósításában. A cél az, hogy a programot beépítsék egy szélesebb integrációs stratégiába, amelyet a projekt kezdeti szakaszát (WP2) jellemző több intézmény közötti együttműködés, kutatás és a bevált gyakorlatok azonosítása alapján dolgoztak ki. Ezen túlmenően ez a speciális program a mentorálás széles körű tudományos környezetén belül helyezkedik el, különös hangsúlyt fektetve arra, hogy mint pozitív gyakorlat támogatja a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) integrációs folyamatát. A támogatott Peer Mentoring program elsődleges célja az újonnan érkezők és a fogadó országban rendelkezésre álló szolgáltatások közötti szakadék áthidalása, a bizalomra és a közös migrációs tapasztalatokra épülő támogató kapcsolatok előmozdítása. A mentorok, akik nagyobb erőforrásokkal és ismeretekkel rendelkező külföldi állampolgárok, képzésben részesülnek és mozgósításra kerülnek, hogy más TCN-eket támogassanak az integráció kulcsfontosságú területein.

A dokumentum bevezető része rövid tudományos áttekintést nyújt a mentorálásról, amelyet a „mentor-mentorált” dinamika révén a személyes növekedés és fejlődés elősegítésére kialakult formális kapcsolatként értelmeznek. Ez a különleges típusú kötelék hatékonyan illeszkedik bármely integrációs útvonalba, az egész projekt alapvető előfeltételei alapján: befogadás, az egyének és a közösség aktív részvétele, személyre szabott megközelítés, befogadó narratívák használata és a bevált gyakorlatok terjesztése.

A dokumentum ezután hasznos információkat nyújt a Peer Mentoring program megértéséhez és megvalósításához, részletesen bemutatva annak fázisait, ütemtervét, valamint konkrét eszközöket és anyagokat kínálva a folyamat során történő felhasználásra. A cél olyan közös irányelvek kidolgozása, amelyek másolásra és terjesztésre is alkalmasak, azzal a megértéssel, hogy mind a program, mind az

anyagok az egyes kontextusok és országok igényeihez és jellemzőihez igazíthatók anélkül, hogy azok alapelvei sérülnének.

A Peer Mentoring program öt fázisban zajlik. Az első három előkészítő fázis, amely a mentorok és a mentoráltak toborzását, a mentorok képzését és a párosítás fázisát foglalja magában.

A képzés öt modulból áll: a Peer Mentoring program és a mentor szerepének ismertetése (1. Egység); a segítő kapcsolat elemzése és a bizalomépítés (2. Egység); az oktatási és egészségügyi szolgáltatások mélyebb megismerése (3. Egység); a lakhatással, foglalkoztatással és pénzügyi ismeretekkel kapcsolatos szolgáltatások feltárása (4. Egység); végül pedig hasznos útmutatások nyújtása az egyén integrációs útjához kapcsolódó személyes fejlődési célok kitűzéséhez (5. Egység).

A negyedik fázis a mentorálási folyamatok tényleges elindítását jelenti, beleértve a mentor kíséretét a mentorált mellett, a kapcsolat fejlődését, a felügyeleti találkozót és a résztvevők támogatásával kapcsolatos tevékenységek nyomon követését.

Végül az ötödik szakasz a program záró szakaszát jelenti. A tevékenységek végén a Peer Mentoring program és hatékonyságának elemzése és értékelése történik a résztvevőkkel folytatott megbeszélések, valamint a monitoring és felügyeleti tevékenységek során gyűjtött adatok integrálása révén.

A füzet utolsó részében, a Peer Mentoring program felvázolása után, a hangsúly a program megisméltése és terjesztése lehetőségeire van helyezve. Ez magában foglalja a promóciós kezdeményezések és nyilvános terjesztési események reményét is, amint azt a projekt tudatosságnövelő és terjesztési tevékenységei (WP4) előirányozzák. A dokumentum végén különböző mellékletek és további információk találhatóak, amelyek hasznosak a füzet megértéséhez és a program fejlesztéséhez.

Ez a kézikönyv teljes egészében felhasználható a projekt tevékenységében részt vevő különböző partnerek által. Azonban a Peer Mentoring programhoz kapcsolódó konkrét részek és a mellékelt anyagok úgy lettek kialakítva, hogy azokat különböző állami és magán munkacsoportok, valamint olyan intézményi szervezetek terjesszék és használják, amelyek érdeklődnek a Peer Mentoring program harmadik országbeli állampolgárok integrációjának keretében történő megvalósítása iránt.

2. BEVEZETÉS



A peer mentoring egy rugalmas, de strukturált kapcsolati gyakorlat, amely az olyan hasonló jellemzőkkel rendelkező egyének közötti önkéntes támogatáson alapul, mint az életkor, a kulturális háttér, a társadalmi státusz vagy az életpaszttalok. A hagyományos hierarchikus mentorálási modellektől eltérően a peer mentoring a kölcsönösséget, a közös identitást és a kölcsönös tanulást hangsúlyozza. A kapcsolat nem a tekintélyen vagy a szakértelmen alapul, hanem a közös tapasztalatokon és a kölcsönös empátián (Colvin & Ashman, 2010; Terrion & Leonard, 2007; Santinello et al., 2019), és célja a kölcsönös tanulás elősegítése (Crisp & Cruz, 2009).

A legújabb kutatások tovább hangsúlyozzák ennek a megközelítésnek az értékét: a peer mentoring nemcsak érzelmi és tanulmányi támogatást nyújt a mentoráltaknak, hanem elősegíti a mentorok kulcsfontosságú kompetenciáinak, például a kommunikációs készségek, az érzelmi intelligencia és a reflektív gyakorlat fejlesztését is (Zwilling et al., 2025). Az egy orvosi oktatási környezetben végzett kvalitatív tanulmányban mind a mentorok, mind a mentoráltak arról számoltak be, hogy megerősödött az önbizalmuk és közös fejlődést tapasztaltak, kiemelve, hogy a kortárs mentorálás olyan átalakító élmény, amely támogatja a szakmai identitás kialakulását és a rezilienciát (Pölczman et al., 2024).

A kortárs mentorálás során kialakult kapcsolatok az informális kapcsolódások és a strukturált reflexív gyakorlat közötti egyensúlyon alapulnak, integrálva a személyes interakciót a szisztematikus felügyelettel (Krishna et al., 2024). De Lange és Wittek (2020) egy megfigyelésen alapuló peer csoportos mentoring modellt emelnek ki, amely strukturált megfigyelést kombinál reflektív párbeszéddel, elősegítve egy bizalmi környezetet, ahol a résztvevők aktívan reflektálnak a készségeik fejlesztése érdekében. Ez a megközelítés szemlélteti, hogyan erősödnek az informális kapcsolatok olyan formális struktúrák révén, mint a megfigyelés és a facilitálás, kiterjesztve Jacobi és Santinello koncepcióit azzal, hogy kiemeli a strukturált reflexió kiegészítő szerepét a peer mentoring fenntartásában. Az ilyen támogatás elősegíti mind a személyes, mind a kollektív fejlődést a közös reflexió és az értelmezés révén. A peer mentorok példaképként szolgálnak, adaptív megküzdési stratégiákat és viselkedésmódokat mutatnak be, amelyeket a mentoráltak megfigyelnek, értelmeznek és átvesznek. Ez a dinamika elősegíti a kognitív tanulást – problémamegoldás és célkitűzés révén – és a kapcsolati tanulást – empátia, validálás és bizalom révén (Gower, Jeemi & Dantas, 2022; Bandura, 1977).

A kortárs mentorálás elméleti alapjai sokrétűek. Először is, a viszonyosság elve lehetővé teszi, hogy mind a mentor, mind a mentorált fejlődjön a kapcsolatban, gyakran idővel felcserélve a szerepeket (Mardjetko & White Prosser, 2022). A közös identitás, amely hasonló tapasztalatokban gyökerezik, mint például a migrációs utazások vagy a kulturális átmenetek, elősegíti a pszichológiai biztonságot és megkönnyíti a nyílt párbeszédet (Murrell et al., 2020). Ezenkívül az önkéntesség erősíti a belső motivációt, hozzájárulva az őszinte, elkötelezett kapcsolatok kialakulásához (Le, Son & Heng, 2024).

Az empirikus tanulmányok hangsúlyozzák a kortárs mentorálás több alapvető funkcióját, többek között:

- Instrumentális támogatás: gyakorlati útmutatás nyújtása a nyelvtanulás, az intézményi rendszerek és a karriertervezés terén, ami különösen fontos a migránsok és a harmadik országbeli állampolgárok számára, akiknek új környezethez kell alkalmazkodniuk (Gower et al., 2022; de Lange & Wittek, 2020).
- Érzelmi támogatás: empátia, bátorítás és a hovatartozás érzésének elősegítése, ami jelentősen csökkenti a társadalmi elszigeteltség érzését és javítja a mentális jóllétet (Johnson-Singh et al., 2024).
- Értékelési támogatás: reflektív visszajelzés nyújtása, amely fokozza az önismeretet és a személyes fejlődést, erősítve a mentoráltak önbizalmát és alkalmazkodóképességét (Larson et al., 2024).
- Információs szocializáció: a kulturális normák, társadalmi elvárások és íratlan szabályok informális átadásának elősegítése, amelyet gyakran közös élettapasztalatok és elbeszélések közvetítenek (Weiss et al., 2019).

A legújabb kutatások kiemelik a digitális peer mentoring platformok növekvő szerepét is, amelyek bővítik a hozzáférést ezekhez a támogató funkciókhoz, és elősegítik a folyamatos részvételt a virtuális közösségek révén (Lopez et al., 2025). Ezen túlmenően, a peer mentoring interszekcionális megközelítései felismerik, hogy olyan tényezők, mint a nem, az etnikai hovatartozás és a migrációs státusz hogyan alakítják a nyújtott támogatás jellegét és hatékonyságát.

A mentorálási kapcsolat mindkét fél identitásfejlődését is elősegíti. A mentorok narratíváik megosztása révén megerősítik vezetői érzéküket és problémamegoldó stratégiáikat, míg a mentoráltak koherens önnarratívákat kezdenek felépíteni, amelyek összekötik múltbeli identitásukat a jelenbeli kihívásokkal. Ez egy olyan folyamat, amely növeli a rezilienciát és támogatja a kulturális adaptációt (Bruner, 1996). Ebben a keretrendszerben a strukturált reflexió és az együttműködésen alapuló problémamegoldás elősegíti a metakognitív tudatosságot. A mentoráltakat arra ösztönzi, hogy fogalmazzák meg céljaikat, vizsgálják meg az alapvető feltételezéseket és értékeljék döntéseik

eredményeit. Ezzel párhuzamosan a mentorok nagyobb reflexiós kompetenciát fejlesztenek ki azáltal, hogy visszajelzéseket adnak és irányadó kérdéseket tesznek fel, amelyek elősegítik a betekintést (Li et al., 2024).

A hatékony kortárs mentorálás az alapvető kapcsolati kompetenciákat is erősíti. Az aktív hallgatás, az empatikus reagálás és a kulturálisan érzékeny kommunikáció olyan kulcsfontosságú készségek, amelyeket gyakran célzott képzés és gyakorlat révén fejlesztenek; ezek a készségek nem velünk születnek, de fejleszthetők, hogy olyan biztonságos, tiszteletteljes teret lehessen teremteni, ahol a felek között bizalom alakulhat ki (Reeves, 2024). Ezeken a tereken elősegíthető a pszichológiai jóllét: az élettapasztalatok megosztása csökkenti az akkulturációs stresszt, míg a célok kitűzése és elérése növeli a mentoráltak önhatékonyágát. Ez a közös döntéshozatali folyamat elősegíti az önérvényesítés érzését, és a mentoráltakat a passzív alkalmazkodásról az integrációs folyamatukban való aktív részvételre ösztönzi (Bandura, 1977; Gower et al., 2022).

Ezenkívül a kortárs mentorálás hozzájárulhat a pozitív kapcsolati modellek kialakulásához. Amikor a mentoráltak támogató és megerősítő kapcsolatokat tapasztalnak – különösen a korábbi marginalizáló vagy kirekesztő tapasztalatokhoz képest –, akkor elkezdhetnek konstruktívabb kapcsolati sémákat internalizálni. Ezek a pozitív modellek aztán befolyásolhatják az oktatási, szakmai és polgári kontextusokban való interakcióikat, ösztönözve az egészségesebb és alkalmazkodóbb társadalmi elköteleződést (Paloma et al., 2020; Bruner, 1996; Santelli, 2014).

Egyre több bizonyíték támasztja alá a kortárs mentorálás hatékonyságát a migránsok és menekültek integrációjának elősegítésére irányuló stratégiaként (Thrysoe et al., 2025). Európa-szerte és azon túl is számos program mutatott pozitív eredményeket olyan területeken, mint a nyelvtanulás, a társadalmi befogadás és a pszichológiai jóllét.

Kortárs/párbeszédés mentorálás migráns és menekült nők számára – Integrált Áttekintés

A migráns és menekült nőket célzó 12 kortárs mentorprogram (2005–2020) szisztematikus áttekintése rávilágít a kulturális adaptáció, a közösségi partnerekkel való közös tervezés és a strukturált mentorképzés fontosságára. Az áttekintés következetes javulást mutatott az önállóság, az önbizalom és a társadalmi kapcsolódás terén, bár a foglalkoztatással kapcsolatos eredmények kevésbé voltak egyértelműek.

Mentorálás migránsok számára – Ausztria és Portugália

Ez a nagyszabású kezdeményezés 2008 óta több mint 2500 mentor–mentorált páros bevonásával zajlott. Az értékelés eredményei a program iránti erős támogatást jeleznek:

- A mentorok 100%-a a mentorálást a migránsok integrációjának értékes eszközének tartotta.

- 83% számolt be személyes előnyökről.
- A munkáltatók 86%-a elismerte a mentoráltak hozzájárulását a nemzetközi üzleti lehetőségek bővítéséhez.
- 97% kiemelte a többnyelvűség és az interkulturális tudásátadás értékét.

Véletlenszerűen kiválasztott kontrollcsoportos kísérlet – Németország

Egy RCT értékelt egy németországi társadalmi kezdeményezést, amely menekülteket párosított helyi önkéntesekkel. A nemzeti menekült-felmérésből kiválasztott 446 résztvevővel végzett tanulmány az alapvető egyenlőtlenségekkel foglalkozott a hajlamosság pontszám súlyozását használva. A 85 pár közül a programban legaktívabban részt vevő 30 számolt be javuló társadalmi kapcsolatrendszeréről, lakhatási elégedettségéről és mérsékelt német nyelvtudásbeli fejlődésről. Bár a program nem eredményezett azonnali foglalkoztatási hatásokat, az eredmények arra utalnak, hogy a társmentorálás elősegíti a szubjektív integrációt, ami hosszú távon hatással lehet a tágabb társadalmi- gazdasági eredményekre.

REFERENCES

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bruner, J. S. (1996). *The culture of education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Colvin, J. W., & Ashman, M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring*, 18(2), 121–134. <https://doi.org/10.1080/13611261003678879>
- Crisp, G., Cruz, I. Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Res High Educ* 50, 525–545 (2009). <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>
- de Lange, T., & Wittek, A. L. (2020). Analysing the constitution of trust in peer-based teacher mentoring groups – a sociocultural perspective. *Teaching in Higher Education*, 27(3), 337–351. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1724936>
- Gower, S., Jeemi, Z., & Dantas, J. A. R. (2022). “You Have to Go Gently”: Mentors’ perspectives of a peer mentoring empowerment program to reduce marginalization in refugee and migrant women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6434. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116434>
- Gower, S., Jeemi, Z., Forbes, D., Kebble, P., & Dantas, J. A. R. (2022). Peer Mentoring Programs for Culturally and Linguistically Diverse Refugee and Migrant Women: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12845. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912845>
- Gower, S., Jeemi, Z., Wickramasinghe, N., Kebble, P., Forbes, D., & Dantas, J. A. R. (2022). Impact of a Pilot Peer-Mentoring Empowerment Program on Personal Well-Being for Migrant and Refugee Women in Western Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3338. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063338>
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and Undergraduate Academic Success: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505–532. <https://doi.org/10.2307/1170575>
- Johnson-Singh CM, Sengoelge M, Engström K and Saboonchi F (2024) Social participation and depression among resettled Syrian refugees: examining a moderated mediation of social support and bonding or bridging social capital. *Front. Psychol.* 15:1295990. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1295990>

- Krishna, L.K.R., Hamid, N.A.B.A., Phua, G.L.G. et al. Peer mentorship and professional identity formation: an ecological systems perspective. *BMC Med Educ* 24, 1007 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05992-0>
- Larson, R.S., Dearing, J.W., Rao, N. et al. Specialists' learning from facilitating group peer telementoring: a qualitative study. *BMC Med Educ* 24, 1485 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06424-9>
- Le, Sok, & Heng (2024). The benefits of peer mentoring in higher education: Findings from a systematic review. *Journal of Learning Development in Higher Education*, Issue 31. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi31.1159>
- Li, X., Li, F., Chen, X. et al. Using reflection and dialog feedback to promote the development of situated and dynamic pedagogical content knowledge. *Discip Interdiscip Sci Educ Res* 6, 23 (2024). <https://doi.org/10.1186/s43031-024-00114-8>
- Lopez, E.F., Huerta, A.H., Torres, G.M. et al. Mentorship and Outreach: Exploring Students' Feedback to Improve Men of Color Retention Programs. *Innov High Educ* (2025). <https://doi.org/10.1007/s10755-025-09793-1>
- Mardjetko, A., & White Prosser, C. (2022). Reciprocal mentoring as a method to enhance doctoral success. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5, 9–16. <https://doi.org/10.11575/pplt.v5i.73311>
- Murrell, A. J., Blake-Beard, S., & Porter, D. M., Jr. (2021). The Importance of Peer Mentoring, Identity Work and Holding Environments: A Study of African American Leadership Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4920. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094920>
- May.Pölczman L, Jámbo M, Gy'orffy Zs, Purebl Gy, Végh A and Girasek E (2024) A qualitative study of mentors' perceptions and experiences of a near-peer mentoring program for medical students. *Front. Educ.* 9:1372697. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1372697>
- Paloma, V., de la Morena, I., & López-Torres, C. (2020). A peer support and peer mentoring approach to enhancing resilience and empowerment among refugees settled in southern Spain. *Journal of Community Psychology*, 48(5), 1438–1451. <https://doi.org/10.1002/jcop.22338>
- Reeves, Roxanne. (2017). International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 15. 186.
- Santinello, M. (2013). *Metodi di intervento in psicologia di comunità*. Bologna: Il Mulino.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149–164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>
- Thrysøe, L., Duus, L., & Nielsen, D. S. (2025). Assessing the demand for peer mentorship among refugees and migrants: Insights from a qualitative focus group study. *Health & Social Care in the Community*. <https://doi.org/10.1155/hsc/7118794>
- Weiss, A. and Tulin, M. (2019) 'As Iron Sharpens Iron: A mentoring approach to labour market integration for humanitarian migrants', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17 (2), pp.122-137. <https://doi.org/10.24384/3d5c-w176>
- Williams CJ, Chen JM, Quirion A and Hoeft F (2024) Peer mentoring for students with learning disabilities: the importance of shared experience on students' social and emotional development. *Front. Educ.* 9:1292717. <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1292717/full>
- Zwilling, E., Jeanmougin, C., & Cole, B. (2025). Examining Mentor Perception of Competence in an Academic Peer Mentoring Program. *The Journal of continuing education in the health professions*, 45(2), 85–88. <https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000578>

3. PÁRBESZÉDES MENTORPROGRAM FÁZISAI

ÜTEMTERV	TEVÉKENYSÉG	ELJÁRÁS	GYAKORLATI ESZKÖZÖK
1 2025. szeptember/október 1 hónap	Szakasz Toborzás és kiválasztás	<ul style="list-style-type: none">• A program népszerűsítése• Pályázati felhívás• Első kapcsolatfelvétel a résztvevőkkel és mélyinterjúk• A résztvevők értékelése és kiválasztása• Meghívás a képzésre	<ul style="list-style-type: none">1. Melléklet: Szórólap mentoroknak2. Melléklet: Szórólap mentoráltaknak3. Melléklet: Mentor-toborzási kérdőív4. Melléklet: Mentee-felvételi kérdőív
2 2025. október/november 1 hónap	Mentorképzés	<ul style="list-style-type: none">• 5 alkalom, egyenként 2/3 óra• A mentorált-kiválasztási tevékenységek folytatása	<ul style="list-style-type: none">5. Melléklet: Referencia kifejezéseinek szótára6. Melléklet: Kortárs mentorálás magatartási kódex megállapodás7. Melléklet: Trauma és sebezhetőség8. Melléklet: Egyéni Integrációs Terv (EIT)
3 4 2025. november/ 2026. október 12 hónap	Párosítás és a tevékenységek megkezdése	<ul style="list-style-type: none">• Párosítás kiadás a projektcsapat által• Bevezető találkozók a párosított mentor-mentorált párok között, a projektcsapat támogatásával• A mentorálási tevékenységek elindítása• Monitoring és felügyeleti tevékenységek	<ul style="list-style-type: none">5. Melléklet: Referencia kifejezéseinek szótára6. Melléklet: Kortárs mentorálás magatartási kódex megállapodás8. Melléklet: Egyéni Integrációs Terv (EIT)9. Melléklet: Mentor heti napló
5 2026. november 1 hónap	Záró tevékenységek, monitoring és értékelés	<ul style="list-style-type: none">• Programzáró tevékenységek• Csoportos rendezvények• Eredmények nyomon követése	<ul style="list-style-type: none">9. Melléklet: Mentor heti napló10. Melléklet: Mentor elégedettségi kérdőív11. Melléklet: Mentorált elégedettségi kérdőív12. Melléklet: Végző Egyéni Integrációs Terv Értékelő Űrlap

1. SZAKASZ: PÁRVÁLASZTÁS ÉS TOBORZÁS

A MENTOROK PROFILJA

A mentorok olyan harmadik országbeli állampolgárok, akik saját integrációs útjuk során már jó szintű önállóságot értek el, és most motiváltak mások támogatására. Ezek a mentorok példaképek és megbízható útmutatók lesznek, akik megosztják élettapasztalataikat és gyakorlati tanácsaikat.

A mentor társak főbb jellemzői:

- Előnyösen 25–45 éves, de az életkor rugalmas, a mentoráltak életkorától is függően.
- Legalább egy/három év tartózkodás a fogadó országban és a helyi rendszerek jó ismerete.
- Bizonyított integráció a kulcsfontosságú területeken (pl. foglalkoztatás, oktatás, lakhatás) és képesség ezeknek az információknak a magyarázására és közvetítésére.
- A fogadó ország nyelvének közepes szintű vagy esetleges közös nyelvnek az ismerete.
- Képesség a képzésben, mentorálási üléseken és időszakos utánkövetésekben való részvételre.
- Motiváció mások támogatására, érzelmi stabilitás és interkulturális nyitottság.
- Problémamegoldó képesség és találékonyság, hogy átsegítsék a mentoráltakat a kihívásokon.
- Nincs büntetőjogi ítélete vagy függőben lévő jogi ügye.

További kompetenciák:

- Alapvető moderálási és kommunikációs készségek.
- A származási ország és a fogadó ország közötti generációs és társadalmi különbségek felismerése és tiszteletben tartása.
- Empátia gyakorlása aktív hallgatással, ítélezés mellőzésével, valamint a másik személy egyediségének és pozitív tulajdonságainak elismerésével.
- Digitális ismeretek az online modulokban való részvételhez és a kommunikációhoz (e-mail fiók létrehozása és kezelése, Google-űrlapok és egyéb egyszerű dokumentumok, például az „Egyéni Integrációs Terv” (EIT) és a „Mentor heti napló” kitöltése, telefon vagy közösségi média használata a mentoráltakkal való kapcsolattartáshoz és kommunikációhoz).
- Legalább egy, a mentoráltak csoportjában használt nyelv folyékony ismerete,

nyelvi és kulturális közvetítésre való alkalmasság.

- Az alapvető adatvédelmi és etikai tudatosság felismerése és tiszteletben tartása a mentoráltak személyes adatainak védelme érdekében a kommunikációban és a dokumentációban.

A MENTORÁLTAK PROFILJA

A mentorált egy harmadik országbeli állampolgár, aki integrációs útjának kezdeti vagy közbelső szakaszában jár, és aki olyan személytől szeretne útmutatást és támogatást kapni, aki már sikeresen megbirkózott hasonló kihívásokkal.

A mentoráltak főbb jellemzői:

- Lehetőleg 18–30 éves, de a korhatár rugalmas, a mentorok életkorától is függően.
- Legalább 6 hónapos/egyéves tartózkodási engedéllyel rendelkezik.
- Képes hosszú távú programban (12 hónap) részt venni, kapcsolatot tartani a mentorral.

További kompetenciák:

- Motivált az integrációs folyamat megkezdésére egy új országban.
- Készen áll az integráció érzelmi vonatkozásainak kezelésére, beleértve a kudarcokat és a bizonytalanságot.
- Nyitottság a tanulásra, a mentor tapasztalatainak meghallgatására, tanácsok fogadására és aktív részvételre a nehézségek leküzdésében.
- Kommunikációs készségek, hogy hatékonyan tudják közölni igényeiket, kétéseiket és előrehaladásukat.

TOBORZÁSI FOLYAMAT

A program népszerűsítése; pályázati felhívás; első kapcsolatfelvétel a résztvevőkkel és mélyinterjúk; a résztvevők értékelése és kiválasztása; meghívás a képzésre.

A program népszerűsítése – A toborzási folyamat első lépése a program népszerűsítése és a résztvevők felkutatása. Ez magában foglalja a nyomtatott és/vagy online anyagok terjesztését a különböző partnerek közösségi média csatornáin és érintett helyeken (pl. nemzeti nyelvtanuló iskolák, egyetemi nyelv- és mediációs tanfolyamok, szociális szövetkezetek, interkulturális központok, rendőrségi központok, segítségnyújtó központok, munkaügyi hivatalok, bevándorlási irodák stb.).

A promóciós kampánynak nincs előre meghatározott módszere vagy konkrét erőforrása; a projekt által támogatott terjesztési tevékenységekbe integrálódik, és a tevékenység kontextusától, az egyes partnerek referenciáitól, valamint a különböző országok jellemzőitől függően különböző módon adaptálható. Ebben a tekintetben az 1. Mellék-

let „Szórólap mentoroknak” és 2. Melléklet „Szórólap mentoráltakna” hasznos eszköz a promóciós kampány során felhasználható szórólapok elkészítéséhez; a feltétlenül felveendő alapvető elemek a következők:

- Felhívás pályázatok/szándéknyilatkozatok benyújtására.
- Az önkéntesek kiválasztásának kritériumai.
- A mentor szerepének főbb jellemzői.
- A Peer Mentoring program tevékenységei, szakaszai és céljai.
- A mentorálási kapcsolat meghatározása.
- Az a feltétel, hogy a mentorrá választott személynek legalább egy évre (2025. október – 2026. november) kell elköteleződnie, és mielőtt mentoráltat kapna, kötelező képzésen kell részt vennie (5 alkalom, egyenként 2 óra, 2025. szeptember és október között), valamint a program végén részt kell vennie a visszajelzési szakaszban.
- A program önkéntes jellege.

Pályázati felhívás – A promóciós anyagoknak tartalmazniuk kell, vagy ha online, akkor link vagy QR-kód segítségével elérhetővé kell tenniük a pályázati felhívást és a jelentkezési űrlap kitöltését: 3. Melléklet „Mentor-toborzási kérdőív” és 4. Melléklet „Mentee-felvételi kérdőív”.

Első kapcsolatfelvétel a résztvevőkkel és mélyinterjúk – A különböző jelentkezések beérkezése után kapcsolatba kell lépni a résztvevőkkel és mélyinterjúkat kell készíteni velük, hogy közelebbről megismerjük a jelölteket, és kiemeljük azokat a szempontokat, amelyek hasznosak lehetnek a mentorok és mentoráltak kiválasztásában, valamint a későbbi párosításban, kezdve azzal, amit már a jelentkezési űrlapok kitöltésével kifejeztek és közöltek.

A mentorok tekintetében a vázolt profil mellett kiemelendő szempontok a tapasztalatok és az élettapasztalatok, valamint a motiváció és a rendelkezésre állás. A mentoráltak tekintetében szintén figyelembe vesszük azokat a tapasztalatokat, amelyek összeköthetik őket a lehetséges mentorokkal, valamint az életkort, a beszélt nyelveket, a földrajzi lakóhelyet és a motivációt; egy mélyebb interjú lehetőséget nyújt a mentorált igényeinek feltárására és felismerésére is, így már néhány beavatkozási területet azonosítva irányt mutathat a mentorok jövőbeli munkájához. Ezenkívül ebből a találkozásból már felmerülhetnek más személyek is, akik a mentorált hálózatának részét képezik, és akiket később célzottabb támogatás nyújtásakor figyelembe lehet venni, csapatként értékelve és kizárólag a mentorált beleegyezésével.

A résztvevők értékelése és kiválasztása – A résztvevők értékelésének és kiválasztásának objektíven kell történnie, a mentor és a mentorált profiljában meghatározott

jellemzők figyelembevételével, valamint a jelentkezési űrlapokból és az azt követő bemutatkozó interjúkból nyert információk alapján. Bár ez egy önkéntes program, nem minden jelölt feltétlenül alkalmas rá; az időbeli rendelkezésre állás és az elkötelezettség a Peer Mentoring program központi eleme, csakúgy, mint a motiváció. Ez utóbbi elemet nehéz értelmezni, ezért szükséges, hogy a leendő mentorok egyértelműen kifejezzék részvételi motivációjukat, és hogy ezt a részvételi szándékot a csapat a program teljes időtartama alatt, és nem csak a kezdeti szakaszban, felügyeleti üléseken folyamatosan figyelemmel kísérje. A mentoráltak egyetlen alapvető követelménye, hogy tartózkodási engedélyük rendben legyen, ami korlátozásnak tűnhet, de szükséges kiindulási pontot jelent ahhoz, hogy a mentor támogatása hatékony legyen a helyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok igénybevétele tekintetében is.

A kiválasztási folyamat végén alapvető fontosságú, hogy visszajelzést adjunk minden önkéntesnek, beleértve azokat is, akik nem kerültek kiválasztásra, hangsúlyozva, hogy a programban való részvétel nem a jelölt személyétől, hanem a program korlátaitól és jellemzőitől függ.

Meghívás a képzésre – A promóciós és kiválasztási szakasz befejezése után meg lehet kezdeni a mentorok képzési tevékenységekre való meghívását, előre megtervezve a különböző egységek napirendjét, a modulok tartalmát, a képzés módját (online vagy személyes), a helyszínt, és ismételten hangsúlyozva a részvétel fontosságát. Mivel a mentorált személyek nem vesznek részt közvetlenül a képzési tevékenységekben, szükség esetén a képzési modulokkal párhuzamosan is folytatható a jelöltek kiválasztása.

② SZAKASZ: KORTÁRS/PÁRBESZÉDES MENTOROK KÉPZÉSE

Azok az önkéntesek, akiket mentoroknak választottak ki, kötelezően részt kell vegyennek a mentorprogram által biztosított képzésen. Minden egység tartalmaz egy körülbelül 2 órás képzési foglalkozást, amely személyesen (megfelelő és befogadó helyszín biztosításával) vagy online is megtartható. A foglalkozás egy hagyományosabb részből és egy gyakorlati műhelymunkából áll, a mentorok interaktív bevonásával.

A képzési foglalkozások során az önkéntesek megszerzik a mentorálási kapcsolat kiépítéséhez és a mentoráltak integrációs folyamatának támogatásához szükséges ismereteket, készségeket és eszközöket, valamint lehetőséget kapnak a mentorok csoportjával és a programcsapattal való találkozásra.

A képzés lehetővé teszi az önkéntesek számára, hogy teljes mértékben megértsék a Peer Mentoring program működését, a mentor szerepét és a mentorált támogatásához szükséges készségeket, javítsák kapcsolatteremtő készségeiket, interkulturális kommunikációs készségeiket, megértsék és támogassák a traumás élményekkel rendelkező embereket, új gyakorlati ismereteket szerezzenek, és megtanulják kezelni a stresszt és a konfliktushelyzeteket. A jelentkezési űrlapokon és interjúk során gyűjtött információk alapján lehetőség nyílik a konkrét képzési igények azonosítására, és a képzés tevékenységeinek és tartalmának ehhez megfelelő módosítására is. Végül a képzési modulokat az egyes országok nemzeti és helyi viszonyaihoz is hozzá kell igazítani, ahol a programot végrehajtják.



1. EGYSÉG: A MENTOR SZEREPE

Cél: A peer mentor szerepének megértése, valamint a mentor szerepének, feladatainak és felelősségeinek (anyagok) megismerése. A résztvevők bemutatása egymásnak és a csoport összetartásának erősítése.

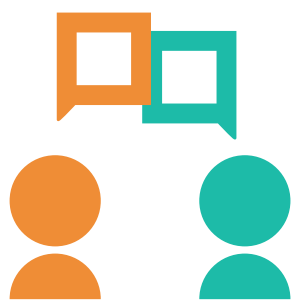
Tartalom: Üdvözlés és bemutatkozás, a program áttekintése, az idővonalak és tevékenységek megerősítése, a várakozások átgondolása, ki a mentor (és ki nem), ki a mentorált, a résztvevők szerepei és a program céljai (mind az egyes párok, mind az egyes mentoráltak számára), a program során felhasználható eszközök és források, a felügyelő csapat bemutatása.

Az első képzési ülés során ellenőrizni kell, hogy a résztvevők egyértelműen megértették-e a program céljait, saját szerepüket, kik a mentoráltak és a mentorok (és mik a határaik), valamint a szükséges tevékenységeket, és hogy végleges döntést hoztak-e a programban való részvételről.

Annak érdekében, hogy a csapat átadja ezeket az információkat és megerősítést kapjon a tudatos részvételről, két dokumentumot készítettek, amelyek a 5. Melléklet „Referencia kifejezéseinek szótára” és a 6. Melléklet „Kortárs mentorálás magatartási kódex megállapodás”. Az első egy szótár, amely útmutatóként szolgál és meghatározza a mentorprogram referencia feltételeit, míg a második egyfajta részvételi megállapodás, amelyet meg kell mutatni a résztvevőknek, és amelyet a mentor-mentorált párosokkal együtt határoznak meg és írnak alá a mentorálási tevékenységek kezdetén, a csapat által történő kölcsönös bemutatkozás során.

Javasolt csoportos tevékenység:

- Jégtörő/csapatépítő tevékenység.
- ...



2. EGYSÉG: HOGYAN LEGYÜNK MEG- BÍZHATÓ SZEMÉLYEK

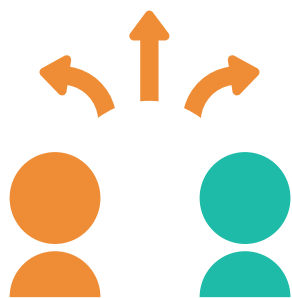
Cél: A dialógusos kommunikáció, az empátia, a konfliktuskezelés és a segítő kapcsolatokkal járó kockázatok megértése terén szükséges készségek elsajátítása.

Tartalom: Megérteni, milyen képességek szükségesek ahhoz, hogy valaki társ legyen (interkulturális készségek, empátia, dialógusos kommunikáció, aktív és ítéletmentes hallgatás, coaching és motiváció), megérteni a trauma és a szenvedés hatását egy ember életében, a segítő kapcsolatot és a bizalom és támogatás kötelékének kiépítését, az egyén központi szerepét.

Ez a modul alapvető útmutatást nyújt a társmentoroknak a mentoráltak sebezhetőségének és traumájának jeleinek felismeréséhez, valamint ahhoz, hogy szerepük keretein belül hatékonyan és etikusán reagáljanak; ennek elősegítésére elkészítettük a 7. Mellékletet „Trauma és sebezhetőség”, amelyet a képzés során fel lehet használni.

Javasolt csoportos tevékenység:

- Csoportos reflexió személyes tapasztalatok alapján (gondoljanak egy olyan személyre, akit életük során ismertek, és aki referenciapont volt számukra, milyen jellemzői voltak ennek a személynek?)
- Készítsen kártyákat vagy tevékenységek/játékok listáját, amelyeken olyan tevékenységek szerepelnek, amelyeket a mentor és a mentorált együtt végezhetnek, hogy megismerjék egymást és megerősítsék kötődésüket.
- ...



3. EGYSÉG: ÚTMUTATÁS A HELYI SZOLGÁLTATÁSOKRÓL: EGÉSZSÉGÜGY ÉS OKTATÁS

Cél: Megérteni, hogyan lehet eligazodni és igénybe venni az egészségügyi szolgáltatásokat, bizalmat kelteni az egészségügyi rendszer iránt, megérteni az egészségügyi ellátás és a pszichoszociális támogatás fontosságát. Megismerni a nyelv- és integrációs tanfolyamokat, megérteni az ország oktatási rendszerét, felismerni és értékelni a saját tanulmányi és oktatási hátteret.

Tartalom: Az egészségügyi rendszer mechanizmusai és szervezete, a köz- és magánszféra fizikai és mentális egészségügyi szolgáltatásainak leírása. Az oktatási és képzési rendszer, a lehetséges tanulmányi és képzési pályák, valamint a szükséges előfeltételek leírása. A készségek és ismeretek elemzése, valamint az oktatási képesítések elismerésének eljárása.

Javasolt csoportos tevékenység:

- Szerepjáték vagy szimuláció orvosi vizit, egészségügyi kártya megújítása, klinikai vizsgálat stb.
- Társasjáték készítése, amely bemutatja az alternatív oktatási pályákat.
- „Egészségügyi rendszer térkép” tevékenység (csoportmunka): a résztvevők közösen készítenek egy folyamatábrát vagy térképet az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférésről: pl. mit kell tenni, ha megbetegszünk, hova kell először fordulni, hogyan lehet egészségügyi kártyát szerezni stb.
- Egészségügyi szókinccs-bingo: bingókártyák készítése az egészségüggyel kapcsolatos legfontosabb szavakkal (pl. időpont, klinika, recept, biztosítás, láz); ezek használata a gyakori kifejezések megerősítésére, különösen hasznos a nyelvtanulók számára.
- ...



4. EGYSÉG: ÚTMUTATÁS A HELYI SZOL- GÁLTATÁSOKHOZ: LAKHA- TÁS, FOGLALKOZTATÁS ÉS PÉNZÜGYI ISMERETEK

Cél: Megérteni, hogyan lehet eligazodni és hivatkozni a lakhatás, foglalkoztatás és pénzügyi ismeretek területén elérhető szolgáltatásokra.

Tartalom: A munkavállalói jogok és a munkaszerződések leírása, valamint a munkaerő-kizsákmányolás kockázata. Néhány stratégia vázlatos ismertetése a lakáspiacon való eligazodáshoz, a szociális lakásokhoz való hozzáféréshez, valamint a létező alternatív lakhatási lehetőségekhez. A bérlő jogainak és kötelezettségeinek felsorolása. A jó szomszédi kapcsolatok előmozdítása. A pénz kezelésének, bankszámla nyitásának és az adósságok elkerülésének elmagyarázása. Az egy önálló személy számára legmegfelelőbb pénzkezelési módok kialakítása. Digitális eszközök és adminisztratív ismeretek (online szolgáltatások, e-kormányzati platformok stb.).

Javasolt csoportos tevékenység:

- Készségértékelő tevékenység (funkcionális, technikai, digitális és soft/transzverzális készségek).
- Állásinterjú-szimuláció és önéletrajz vagy motivációs levél készítő tevékenység.
- Szerepjáték a szomszédok és bérlők között felmerülő, konkrét lakhatási helyzetekkel kapcsolatos lehetséges problémákról (pl. közös terek kezelése, nem lakók bejutása az épületbe, csendes órák stb.) vagy a lakhatás biztosításával kapcsolatos kihívásokról (bürokratikus, diszkriminatív stb.).
- A területen elérhető lehetséges lakástípusok feltérképezése azok jellemzőivel és hozzáférési módjaival együtt (pl. közös lakások, szolgáltatott lakások/rezidenciák, állami lakások, saját tulajdonú ingatlanok stb.).
- Személyes költségvetés készítése a kiadásokra, az egyes kiadásokra vonatkozó költségvetés meghatározása a pénz következetes elköltése érdekében.
- ...



5. EGYSÉG: FELHATALMAZÁS ÉS CÉLKITŰZÉS

Cél: A mentoráltak támogatása személyes célok meghatározásában és megvalósítható tervek kidolgozásában, a migrációs projekttel összhangban lévő befogadási út kialakításában.

Tartalom: Elvárások, a származási családdal való kapcsolat, rövid és hosszú távú személyes célok meghatározása és azok eléréséhez szükséges intézkedések, a befogadó környezet, valamint lehetséges akadályok és nehézségek (sztereotípiák és diszkrimináció).

A mentorálási tevékenységek fejlesztésének elősegítése és megkönnyítése, valamint a páros útjának támogatása érdekében készült egy dokumentum, amely segít a mentoroknak és a mentoráltaknak meghatározni és követni a konkrét területeken kitűzött célokat. Ez a dokumentum a [8. Mellékletet „Egyéni Integrációs Terv \(EIT\)”](#).

Javasolt csoportos tevékenységek:

- Készítsenek egy idővonalat, amely bemutatja az egyes résztvevők jövőjét, és amelyre fel lehet tüntetni főbb céljaikat. Alatta írjanak egy listát azokról a követelményekről, amelyek szükségesek e célok eléréséhez, és elemezzék mindegyiket részletesen.
- ...

③ SZAKASZ: PÁROSÍTÁSI MÓDSZERTAN

PÁROSÍTÁSI KRITÉRIUMOK

A képzés befejezése után az önkéntesek teljes jogú mentoroknak tekinthetők, és így párosíthatók a mentoráltakkal, hogy folytassák a mentorprogram következő fázisát. Ez egy nagyon kényes fázis, mert a mentorálási tevékenységek alapját képező pozitív bizalmi kapcsolat kiépítése a jó párosítástól függ.

A mentor-mentorált párosítási folyamat alapja:

- Ugyanaz vagy hasonló etnikai, kulturális és/vagy nyelvi háttér (ha lehetséges).
- Előnyben részesített nem és/vagy korcsoport (ha releváns).
- A mentorált kifejezett igényei, vágyai, elvárásai és tematikus prioritásai.
- A mentor rendelkezésre állása.
- A mentor speciális készségei és/vagy speciális érdeklődési területe/tapasztalata.
- Lakóhely közelsége (ha lehetséges).
- Temperamentum és személyiségjegyek.
- Önértékelés (lásd a jelentkezési űrlapokat).

A programcsapat a kiválasztás során figyelembe veszi a fenti elemeket, valamint a jelentkezési űrlapokon és interjúk során gyűjtött további információkat. A képzés szintén fontos szakasz lesz a mentorok közvetlen megismerése szempontjából, és lehetőséget nyújt személyiségük, készségeik és ismereteik megismerésére.

④ SZAKASZ: VÉGREHAJTÁSI MÓDSZER ÉS TEVÉKENYSÉGEK

MENTORI FOLYAMAT

A mentorálási folyamat elindítása – Kezdő megbeszélés a mentorral és a programkoordinátorral; ez alkalom a mentor és a mentorált bemutatására, valamint az egyéni terv (8. Mellékletet „Egyéni Integrációs Terv (EIT)”) közös kidolgozására, amely alapul szolgál a találkozók és a Peer Mentoring projekt teljes időtartama alatti útjuk strukturálásához. Ezenkívül közösen áttekinthetik a program feladatmeghatározását (5. Melléklet „Referencia kifejezéseinek szótára”) és a mentor magatartási kódexét (6. Melléklet „Kortárs mentorálás magatartási kódex megállapodás”), valamint a program általános fázisait. Az első találkozó után, a mentorok és a mentoráltak között lehetőség szerint hetente kerüljön sor találkozókra. A továbbiakban minden páros meghatározza a találkozók gyakoriságát és a preferált módját (személyesen vagy online). Javasolt strukturált mentorálási tervek használata, amelyek világos célokat és mérföldköveket tartalmaznak. A társadalmi befogadást elősegítő tevékenységeket – például sport- és szabadidős rendezvényeket, művészeti műhelyeket vagy tematikus laboratóriumokat – be kell építeni a mentorálási folyamatba.

A meghatározott célok és mérföldkövek közvetlenül kapcsolódnak a mentorált integrációs folyamatához, és reálisan elérhetőek legyenek a projekt időtartama alatt (maximum 12 hónap). A felügyelet során kerülni kell a túl ambiciózus vagy irreális célokat, mivel azok magas elvárásokat kelthetnek, és ha nem teljesülnek, frusztrációhoz vezethetnek. A felügyelő csapatnak támogatnia kell a mentorokat abban, hogy reális és lehetőleg mérhető célokat tűzzenek ki, hogy megkönnyítsék az integrációs eredmények értékelését – legyen az siker vagy kudarc.

Közösségi szerepvállalás és ismeretterjesztés – A mentorálási folyamat részeként erősen ösztönözni kell a helyi önkéntes munkában, kulturális rendezvényeken és közösségi tevékenységekben való részvételt. Ezek a közös élmények segítenek a mentoráltaknak szociális kapcsolatokat építeni, nyelvi és kulturális készségeiket fejleszteni, és jobban beilleszkedni új környezetükbe. Ugyanakkor erősítik a mentor-mentorált kapcsolatot és elősegítik a program láthatóságát. A mentorálási csapatnak támogatnia kell az ilyen lehetőségekhez való hozzáférést, és elő kell mozdítania a helyi érdekelt felekkel való együttműködést a befogadás javítása és a program hatásának tudatosítása érdekében.

FELÜGYELET ÉS TÁMOGATÁS

Annak érdekében, hogy minden mentorálási kapcsolat összhangban maradjon a projekt céljaival, a program munkatársaival rendszeres nyomon követést és előrehaladási értékeléseket kell végezni. Erősen ajánlott a felügyeleti csapattal való rendszeres találkozók szervezése – ideális esetben havonta. Ezek a találkozók lehetőséget nyújtanak az egyes mentor-mentorált párok előrehaladásának értékelésére, az elért eredmények elismerésére, a kihívások kezelésére és szükség szerint célzott útmutatás nyújtására.

Ezen felül ezek a foglalkozások korai figyelmeztető mechanizmusként is működnek, amelyek segítségével a potenciális problémák időben felismerhetők és megoldhatók. Ennek a folyamatnak a támogatására a program munkatársainak érdemes használniuk a „Mentor heti napló” (9. Melléklet), amely egy fontos monitoring eszköz. Ez a napló nemcsak folyamatos betekintést nyújt az egyes mentorálási kapcsolatok alakulásába, hanem arra is ösztönzi a mentorokat, hogy reflektáljanak a mentoráltjaikkal kapcsolatos szerepeikre és tevékenységeikre. A mentoroknak havonta, legalább egy héttel a tervezett felügyeleti értekezlet előtt be kell nyújtaniuk naplójukat a felügyeleti csapatnak. Ez elegendő időt biztosít a csapatnak a bejegyzések áttekintésére és egy érdemi megbeszélés előkészítésére. Ezen hivatalos értekezleten kívül a program munkatársai munkaidőben továbbra is rendelkezésre állnak, hogy szükség szerint azonnali támogatást nyújtsanak a mentoroknak és mentoráltjaiknak, és a projektmegállapodás aláírásakor megadják elérhetőségüket.

⑤ SZAKASZ: MONITORING, ÉRTÉKELÉS ÉS TANULÁS (MET)

A program egy egyszerű, de célszerű Monitoring, Értékelés és Tanulás (MET) keretrendszert fog alkalmazni a mentorálás hatékonyságának értékelésére, a fejlesztésekre való felhívásra és a résztvevők hangjának erősítésére. A MET-folyamat célja:

- A mentoráltak előrehaladásának nyomon követése a legfontosabb integrációs területeken – foglalkoztatás, lakhatás és pénzügyi függetlenség.
- A mentorok és mentoráltak elégedettségének értékelése a mentorálási kapcsolattal és az általános programélménnyel kapcsolatban.
- Meglátások és reflexiók gyűjtése a program javítása és a jövőbeli elkötelezettség új irányainak feltárása érdekében

MET ESZKÖZÖK

„Mentor heti napló” (9. Melléklet) – Minden mentor minden találkozó után rövid, strukturált bejegyzést készít, amelyben röviden megjegyzi a dátumot, a tevékenységet, a megbeszélte témákat és minden jelentős reflexiót vagy eredményt. Ez az eszköz praktikus és könnyen megvalósítható, ugyanakkor lehetővé teszi a folyamatos reflexiót és nyomonkövetést.

„Végső Egyéni Integrációs Terv Értékelő Űrlap” (12. Melléklet) – A mentorálási ciklus végén minden mentor mentorált pár kitölti ezt a strukturált űrlapot, az egyéni integrációs tervben kitűzött célok áttekintésére. Az űrlapon rögzítik az egyes célok végső állapotát, a legfontosabb eredményeket, a felmerült kihívásokat, valamint a mentor és a mentorált reflexióit. Az eszköz támogatja a folyamat lezárását, és segít a csapatnak értékelni a mentorálási kapcsolat hatását.

Elégedettségi kérdőívek (10. Melléklet) (11. Melléklet) – A programciklus végén mind a mentorok, mind a mentoráltak kitöltik, hogy értékeljék a tapasztalatokat, az észlelt hatást és a fejlesztési javaslatokat.

Záró csoportos reflexió – Egy végső reflexió a mentorokkal, hogy közösen megosszák a tanulságokat, a kihívásokat, és közösen dolgozzanak ki ötleteket a jövőbeli részvételre vagy a közösségépítésre vonatkozóan.

A FIGYELEMEL KÍSÉRT FŐBB MUTATÓK A KÖVETKEZŐK

Mentorok képzésének elvégzése és a készségek alkalmazása

- Terv: Biztosítani, hogy a mentorok teljes mértékben felkészültek legyenek a mentoráltak támogatására azáltal, hogy elvégzik az összes szükséges képzést, és hatékonyan alkalmazzák a megszerzett készségeket a valós mentorálási helyzetekben.
- Cél: A kiválasztott mentorok legalább 85%-a teljesíti az 5 képzési modult, és legalább 70%-uk jelenti, hogy a mentorálás megkezdése után három hónappal alkalmazza a tanult mentorálási, kommunikációs és interkulturális készségeket (kapcsolódik az AMIF R.1.6-hoz).

A mentorálási kapcsolatok következetessége és gyakorisága

- Terv: Ösztönözni a következetes és tartós mentor–mentorált interakciót, amely elősegíti a bizalomépítést és a tartalmas útmutatást a 12 hónapos időszak alatt.
- Cél: A mentor–mentorált párok legalább 75%-a az első negyedévben legalább havonta kétszer találkozik, majd ezt követően a közösen elfogadott találkozási terv alapján folytatja a találkozókat. A találkozások gyakoriságát a mentor heti naplója segítségével követik nyomon.

A mentoráltak integrációs célok felé tett előrelépése

- Terv: A mentoráltak integrációs útjának mérhető előrehaladásának elősegítése a célkitűzések meghatározása, strukturált támogatás és az „Egyéni Integrációs Terv (EIT)” (8. Melléklet) alkalmazása révén.
- Cél: A mentoráltak legalább 70%-a az IIP alapján legalább egy területen – foglalkoztatás, lakhatás, oktatás vagy pénzügyi függetlenség – előrelépést mutat. Ez magában foglalja az olyan formális lépéseket, mint az álláspályázatok, interjúkra való jelentkezés, nyelvtanfolyamokra való beiratkozás vagy költségvetési gyakorlatok (kapcsolódik az AMIF R.2.9, R.2.10 és R.2.8 pontokhoz).

Elégedettség és észlelt hatás

- Terv: Biztosítani, hogy a résztvevők elégedettek legyenek a mentorálási kapcsolatban való részvételükkel, és azt integrációjuk és személyes fejlődésük szempontjából hasznosnak tartják.
- Cél: A mentorok és mentoráltak legalább 85%-a fejezze ki pozitív elégedettségét (4 vagy 5 az 5-ből) a záró felmérésben, és értékelje a kapcsolatot integrációjuk szempontjából előnyösnek (kapcsolódik az AMIF R.2.9-hez, belső ellenőrzés).

A mentorok megtartása és aktív részvétele

- Terv: A mentorok magas szintű elkötelezettségének fenntartása és a lemorzsolódás minimalizálása megfelelő támogatás, felügyelet és egyértelmű szerepkövetelmények révén.
- Cél: A mentorok legalább 75%-a marad aktív és elkötelezett a teljes 12 hónapos mentorálási ciklus alatt. Az elkötelezettséget a felügyeleti jelentések, a naplóbejegyzések és a mentor–mentorált kapcsolattartási napló alapján ellenőrzik.

A mentoráltak részvétele a polgári orientációs és jogtudatossági tevékenységekben

- Terv: A mentoráltak jogainak és kötelezettségeinek ismereteinek erősítése olyan területeken, mint az egészségügy, a lakhatás, a foglalkoztatás és a pénzügyi ismeretek.
- Cél: A mentoráltak 100%-a részt vesz a mentorálási modulok és tematikus műhelyek keretében szervezett, állampolgári orientációval egyenértékű foglalkozásokon vagy kap ilyen jellegű tanácsadást (kapcsolódik az AMIF O.2.3.2. pontjához).

Személyre szabott útmutatás mentorálás révén

- Terv: Az egyes mentoráltak igényeinek megfelelő, személyre szabott támogatás nyújtása olyan eszközökkel, mint az EIT és a mentoráltakkal folytatott irányított párbeszéd.
- Cél: A mentoráltak legalább 80%-a részesül egyéni, személyre szabott szakmai tanácsadásban strukturált mentorálás keretében (kapcsolódik az AMIF O.2.3.3. pontjához).

Közösségi részvétel és befogadás

- Terv: A mentoráltak helyi tevékenységekben való részvételének ösztönzése a nyelvgyakorlás, a társadalmi kapcsolatok és a kulturális megértés elősegítése érdekében.
- Cél: Minden mentor-mentorált pár legalább egy közösségi tevékenységben (pl. önkéntes munka, helyi rendezvény, kulturális tevékenység) vesz részt a mentorálási ciklus során.

Helyi érdekelt felek bevonása

- Terv: Erős együttműködés biztosítása a helyi/regionális hatóságokkal és szolgáltatókkal a projekt megvalósításának és láthatóságának támogatása érdekében.
- Cél: Országonként legalább 1 helyi vagy regionális hatóság vesz részt a projektben kedvezményezettként, együttműködőként vagy támogató struktúráként (Kapcsolat az AMIF O.2.7 ponttal).

Monitoring és adaptív támogatás

- Terv: Folyamatos támogatás és felügyelet biztosítása a mentor–mentorált kapcsolatok számára strukturált felügyelet, monitoring eszközök (8. Melléklet és 9. Melléklet) és adaptív visszajelzési mechanizmusok alkalmazásával.
- Cél: Havonta csoportos felügyeleti üléseket tartanak a mentorok számára, és a mentorok legalább 80%-a havonta benyújtja a mentor heti naplóját, amelyben beszámol a haladásról és a kihívásokról.

4. FENNTARTHATÓSÁG ÉS ÁTRUHÁZHATÓSÁG



A Peer mentoring Programot úgy tervezték, hogy alkalmazkodó és átvihető legyen:

- A helyi hatóságokat és a civil társadalmi szervezeteket ösztönözni fogják a modell projekt utáni átvételére.
- A mentorokat felkérjük, hogy az Amir-projekt következő szakaszában is maradjanak aktívak oktatóként vagy közösségi vezetőként.
- A program kézikönyve és a képzési anyagok a projekt weboldalán keresztül nyílt hozzáférésűek lesznek.

A kortárs mentorálás nemcsak az integráció eszköze, hanem a felhatalmazás, a szolidaritás és a társadalmi kohézió egyik formája is, amely a megélt tapasztalatokban, a párbeszédben és a kölcsönös bizalomban gyökerezik.

A Peer Mentoring Programot szándékosan úgy tervezték, hogy alkalmazkodó és megismételhető legyen, biztosítva ezzel relevanciáját és fenntarthatóságát a kezdeti projekt időtartamán túl is. A program arra ösztönzi a helyi hatóságokat és a civil társadalmi szervezeteket (CSO-k), hogy saját környezetükben is alkalmazzák és valósítsák meg a modellt, ezzel is elősegítve a peer mentoring beágyazását az integráció és a közösségfejlesztés hosszú távú stratégiájába. Ez az együttműködésen alapuló megközelítés nemcsak a helyi kapacitásokat erősíti, hanem az érintettek felelősségérzetét is elősegíti. Ahogy a program egyre kiforrottabbá válik, a tapasztalt mentorokat felkérjük, hogy folytassák elkötelezettségüket, és kibővített szerepet vállaljanak oktatóként, facilitátorként vagy közösségi vezetőként. Ez az átmenet támogatja a vezetői képességek fejlesztését a Third National közösségen belül, és megerősíti a társak által vezetett támogatás elvét. A szélesebb körű alkalmazás és adaptáció elősegítése érdekében a program kézikönyve és képzési anyagai nyíltan hozzáférhetőek lesznek a projekt weboldalán, ahol lépésről lépésre útmutatást és bevált gyakorlatokat kínálnak az érdeklődőknek.

Gyakorlati funkcióin túl a társak által nyújtott mentorálás hatékony eszköz az önállóság, a szolidaritás és a társadalmi kohézió előmozdítására. Azoknak a tapasztalatain alapul, akik első kézből élték át az integráció kihívásait, és a nyílt párbeszédre és a kölcsönös bizalomra épít. A résztvevők a tartalmas társas kapcsolatok révén önbizalmat, rugalmasságot és erősebb hovatartozás-érzetet építenek ki – nemcsak közvetlen környezetükben, hanem a tágabb közösségben is.

5. ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK



- [1. Melléklet: Szórólap mentoroknak](#)
- [2. Melléklet: Szórólap mentoráltaknak](#)
- [3. Melléklet: Mentor-toborzási kérdőív](#)
- [4. Melléklet: Mentee-felvételi kérdőív](#)
- [5. Melléklet: Referencia kifejezéseinek szótára](#)
- [6. Melléklet: Kortárs mentorálás magatartási kódex megállapodás](#)
- [7. Melléklet: Trauma és sebezhetőség](#)
- [8. Melléklet: Egyéni Integrációs Terv \(EIT\)](#)
- [9. Melléklet: Mentor heti napló](#)
- [10. Melléklet: Mentor elégedettségi kérdőív](#)
- [11. Melléklet: Mentorált elégedettségi kérdőív](#)
- [12. Melléklet: Végső Egyéni Integrációs Terv Értékelő Űrlap](#)

KORTÁRS MENTORPROGRAM

Ez az eszköz az AMIR projekt keretében került bevezetésre: Kortárs/ párbeszéd (peer) mentorálás és kapacitásépítés integrációs stratégia a harmadik országbeli állampolgárok regionális és helyi szintű befogadásának biztosítására (AMIF-2023-TF2-AG-CALL)

Szerzők

Sara Ferri, Agnese Pierobon, Giorgia Stefani

Grafikus

Officina 3am

Részt vevő szervezetek



Co-funded by
the European Union



EureCons
Förderagentur GmbH



Nyelvek

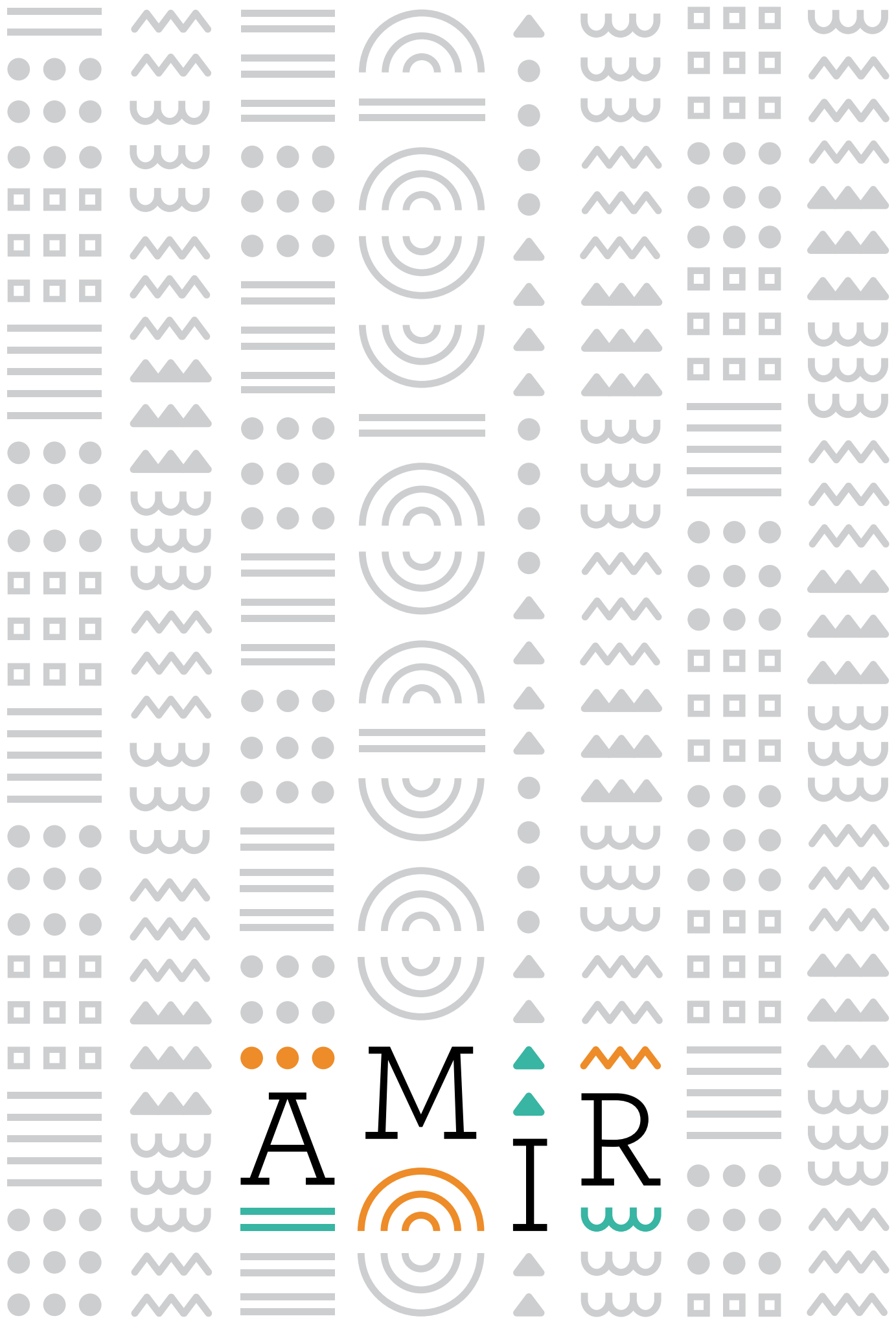
Angol, görög, olasz, német, francia, svéd, spanyol, magyar

Formátum

Kézikönyv + letölthető sablonok

Szállítási mód

Személyes olvasás és személyes csoportos képzés
(támogató anyagokkal a facilitátorok számára)



•••

A



M



I



R

