

TOOLKIT VOOR MENTORSCHAP IN DE GEMEENSCHAP

EEN
PARTNERSCHAP
TUSSEN :



MEDEGEFINANCI
ERD DOOR :



Medegefinancierd door
de Europese Unie

WALKING TOURS
WALKING TOWARDS EMPLOYABILITY



Summary

Inleiding	1
Het project.....	2
De partners.....	2
Hoofdstuk 1: De mentor - Theoretisch aspect	4
1.1 "Wat betekent het om een mentor te zijn?"	4
1.1.1. Definitie	4
1.1.2. Vaardigheden en kwaliteiten van een mentor	5
1.1.3. Code van ethiek, waarden en beginselen	5
1.1.4. Mentorschap	6
1.1.5. Inspiratie en leiderschap	7
1.2 Hoe kunnen media een mentor helpen	9
1.2.2. Hoe kan het gebruik van nieuwe media een mentor helpen jongeren actiever bij hun gemeenschap te betrekken?	10
Hoofdstuk 2: Communautair mentorschap	13
2.1 Wat is mentorschap in de gemeenschap?	13
2.1.1. Definitie	13
2.1.2. Verschillende soorten mentorschap	13
2.1.3. Proces van mentorschap	15
2.1.3.1 Elkaar leren kennen	16
2.1.3.2. Voortdurende feedback	20
2.1.3.3. Evaluatie	25
Hoofdstuk 3: Gendergelijkheid in mentorschap in de gemeenschap	27
3.1. Diversiteit en gender in de groep	27
3.1.1. Sekstereotypen	27
3.1.2. Invloed van gender op groepsdynamiek	28
3.2 Geslacht in de groep	31
Bijlagen	33
Middelen	35

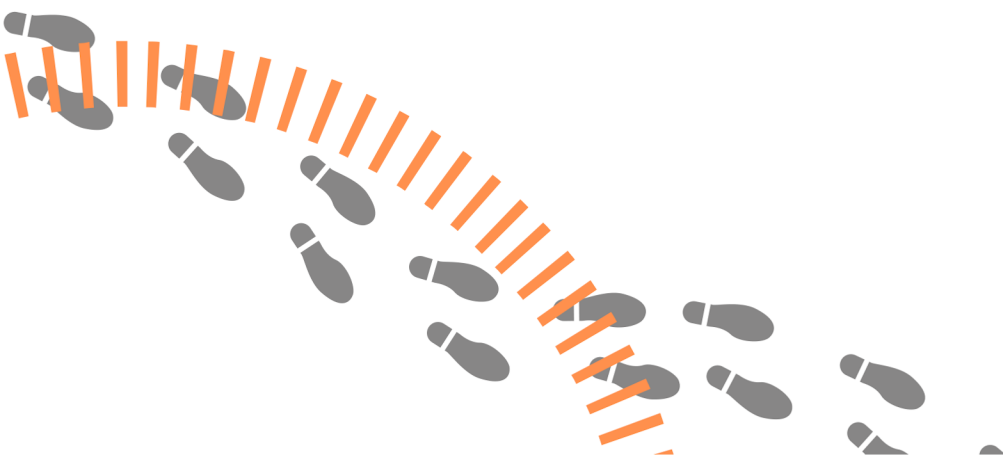
INTRODUCTIE

Welkom bij de toolkit voor community mentoring !

Noch leraar, noch coach, noch trainer, de mentor is een persoon die als rolmodel kan fungeren en de mentees op verschillende manieren kan helpen. Deze toolkit zal u in staat stellen te begrijpen wat "mentor zijn" is, hoe mentoring werkt en wat belangrijk is om aandacht aan te besteden, met betrekking tot de diversiteit en het geslacht van de leden.

Het eerste hoofdstuk neemt u mee door de theoretische aspecten om de rol van een mentor beter te kunnen uitoefenen. In het tweede hoofdstuk vindt u oefeningen om alles te leren over het proces van mentorschap, op de verschillende manieren van mentorschap. Ten slotte is het derde hoofdstuk gewijd aan de diversiteit en het geslacht van mensen, wat belangrijk is voor een succesvol mentorschap.

Veel leesplezier en een voorspoedige mentorreis toegewenst!



HET PROJECT

Het project "Walking Towards Employability" wordt gefinancierd door de Europese Unie via het Erasmus + KA2 programma. Het werd geboren uit de behoefte om duurzame en gemakkelijk overdraagbare modellen van jeugdondernemerschap te identificeren die in staat zijn om te reageren op sociaal-professionele inclusie, vooral in situaties van kwetsbaarheid.

Het project heeft tot doel niet-toeristische, vaak achtergestelde gemeenschappen/buurtten te doen opleven door de oprichting van een verantwoordelijke, gemeenschapsgerichte wandeltochtonderneming.

DE PARTNERS

ITALIAN ASSOCIATION FOR RESPONSIBLE TOURISM - AITR

AITR is een niet-gouvernementele vereniging zonder winstoogmerk en is al meer dan twintig jaar actief: het is nu de oudste actieve vereniging voor verantwoord toerisme in Europa.



Sinds 15 mei 1998 is AITR geïnspireerd door ethische en democratische beginselen en bevordert en coördineert zij activiteiten die een verantwoord, duurzaam en ethisch toerisme ondersteunen. Zij streeft naar bewustmaking van de burgers, bevordering van een levensstijl en een consumentisme dat eerlijk is voor alle betrokkenen. AITR werkt samen met internationale en nationale organisaties die zich bezighouden met duurzame ontwikkeling (zoals ASVIS, OITS, EARTH).

D'ANTILLES ET D'AILLEURS

D'Antilles et D'Ailleurs, gevestigd in Martinique (Frans West-Indië), is een niet-gouvernementele organisatie die in 2016 is opgericht. Wij werken voor opleiding en actieve en democratische participatie, vooral voor vrouwen en kansarme jongeren, via drie werkerreinen: Jeugd en Mobiliteit, Vrouwen, Jeugd en Samenwerking, Burgerlab.

De vereniging ontwikkelt en neemt deel aan projecten ter bevordering van genderdiversiteit, gelijkheid, inclusie en de strijd tegen discriminatie. Het DA&DA team mobiliseert zijn brede kennis en internationale ervaringen voor de gemeenschap individuen die behoefte hebben aan informatie en mogelijkheden met betrekking tot mobiliteit, financiering en opleiding.



GROUPE ONE

GROUPE ONE ASBL, opgericht in 1997, is een vereniging voor ondernemingscreatie gevestigd in België. Groupe One biedt een aanpak die gebaseerd is op actieve pedagogie door middel van interactieve rollenspelen, methodes voor veranderingsmanagement zoals neuro-management en technieken van collectieve intelligentie.

De doelgroepen zijn voornamelijk: ondernemers (managers, executive managers, jongeren in scholen en hun docenten, werkzoekenden, mensen in professionele omschakeling, potentiële ondernemers)

Groupe One biedt aan alle projecthouders een professionele en kosteloze begeleidingsdienst aan om hen te begeleiden bij de realisatie van hun ondernemingsplan en hun zoektocht naar financiering in een duurzame ontwikkelingsbenadering. Zo heeft de vereniging een reeks eenvoudige en innoverende instrumenten ontwikkeld voor milieu- en financieel beheer, aangepast aan kleine ondernemingen, om hen te helpen duurzame en lokale banen te creëren.



KARPOS

Karpos ontwikkelt lokale en Europese projecten die de expressie en de uitwisseling van meningen en creatieve ideeën aanmoedigen door het gebruik van media. Wij zijn ervan overtuigd dat, in een maatschappij waar beelden ons omringen, deze instrumenten zowel jonge als volwassen burgers in staat kunnen stellen deel te nemen aan sociale transacties en hun eigen alternatieve stemmen naar voren te brengen. Wij zijn gespecialiseerd in de manier waarop media, beeld en geluid verhalen kunnen ontwikkelen en hoe deze in educatieve omgevingen kunnen worden geïntroduceerd.



karpos

TAMAT

Tamat, opgericht in 1995, is een niet-gouvernementele organisatie die erkend is door het Ministerie van Buitenlandse Zaken (MAECI) en het Italiaanse Agentschap voor Samenwerking (AICS), en werkt in een groot aantal sectoren: Wij geloven in mensen en in het versterken van persoonlijke vaardigheden, voor de verbetering van ieders levensomstandigheden. Tamat ondersteunt lokale organisaties en zorgt ervoor dat iedereen op elke plek kan leven van zijn eigen middelen en vaardigheden. Wij ondersteunen de lokale bevolking en het maatschappelijk middenveld bij het implementeren van duurzame ontwikkelingsoplossingen op sociaal, milieu, cultureel en economisch gebied. Wij werken samen in Afrika, Latijns-Amerika en de Balkan. Wij werken in Italië samen met plaatselijke verenigingen, het maatschappelijk middenveld, instellingen en universiteiten aan vraagstukken en uitdagingen in verband met ontwikkeling en wereldwijde processen van onderlinge afhankelijkheid. Wij zijn voor een rechtvaardiger wereld.



Hoofdstuk 1 : De mentor - Theoretisch aspect

1.1. "Wat betekent het om een mentor te zijn ?"

1.1.1. Definitie



"Een mentor is een ervaren persoon die iemand met minder ervaring adviseert en helpt gedurende een bepaalde periode"

[Het Oxford Woordenboek]

Een mentor is verschillend van een leraar, een coach of een trainer, zijn ervaring bestaat niet alleen uit studie, maar ook uit persoonlijke vaardigheden in de betrokken domeinen. Een mentor is niet alleen een gids, hij is betrokken bij een complexe aanpak van begrip, effectiviteit en ondersteuning gericht op individuen, groepen, teams of organisaties. Het verschil tussen een mentor en een leraar of een coach is het grote werkterrein; een leraar of een coach concentreert zich op de prestaties op een bepaald gebied, terwijl een mentor een bredere visie heeft en zijn activiteiten richt op de algehele loopbaan, doelen of doelstellingen van het individu.



Een mentor is een persoon die als rolmodel kan fungeren en de leerlingen op verschillende manieren kan helpen - bijvoorbeeld door hen te helpen hun sterke punten en nieuwe denkwijzen te ontdekken.

De mentor is geen sponsor, geen therapeut, geen maatschappelijk werker of een leider.



Het is belangrijk de mentees hun eigen keuzes en beslissingen te laten maken en hen in het proces te steunen door verschillende denkrichtingen aan te reiken. Uiteindelijk zijn de mentees zelf verantwoordelijk voor hun leren en ontwikkeling.

1.1.2. Vaardigheden en kwaliteiten van een mentor

Om een goede mentor te zijn, is het belangrijk eerst zichzelf en zijn persoonlijke kwaliteiten en gebreken te kennen.



Maak een lijst van uw kwaliteiten en gebreken, denk na over hoe ze uw relaties met de leerlingen en het mentorproces kunnen beïnvloeden. Deze zelfreflectie kan u helpen mogelijke gebieden voor zelfontwikkeling te identificeren en ook uw belangrijkste relationele vaardigheden.

Na deze oefening vindt u hieronder een lijst van algemeen aanvaarde kwaliteiten van een goede mentor:

- Empathisch
 - Oordeelvrij
 - Goede luisteraar
 - Openheid
 - Positief
- Betrouwbaar
 - Rolmodel
 - Persoonlijke ervaring met mentorschap

1.1.3. code van ethiek, waarden en principess

Een aantal pijlers zijn essentieel voor het opbouwen van een goede relatie met de mentees. De belangrijkste pijlers zijn de volgende:

- **ZELFVERTROUWEN:** een mentor moet empathisch zijn, nieuwsgierig, authentiek en in staat om contact te maken met anderen;
- **VERBONDEN VERTROUWEN:** een mentor moet vanaf het begin een referentiepunt zijn voor de leerlingen, daarom is vertrouwen van vitaal belang. Om dit te bereiken is het belangrijk te onthouden dat iedereen een ander vertrouwensprofiel heeft, maar in gedachten te houden dat vertrouwen ook cruciaal is om doelen te bereiken;
- **ACTIEF LUISTEREN:** een goede luisteraar zijn is een basisvaardigheid en zal de mentees tonen dat ze begrepen worden en dat er rekening met hen wordt gehouden;



- **ANDEREN INSPIREREN** : het vermogen om de mentees te inspireren is van vitaal belang; daarom moeten zij worden uitgedaagd om buiten de gebaande paden te denken en hun capaciteiten te ontwikkelen;
- **HANDELEN MET INTEGRITEIT EN VERANTWOORDELIJK ZIJN** : het sleutelement is zich bewust te zijn van de eigen verantwoordelijkheden en die van anderen, valse verwachtingen te vermijden en zich te houden aan de verbintenissen die de groep is aangegaan.

Tenslotte is het belangrijk om iedereen te respecteren. Een mentor mag zich niet bemoeien met de individuele of groepszelfbeschikking (behalve in extreme situaties), aangezien mentorschap de mentees in staat moet stellen hun eigen beslissingen te nemen door hun ethisch beoordelingsvermogen, kritisch denken en begrip van de doelen.

Zelfs als de mentor de mogelijkheid heeft zijn ervaringen en kennis te gebruiken om de ontwikkeling van het project van de leerling te ondersteunen, ligt de verantwoordelijkheid om zaken te laten gebeuren en plannen in actie te zetten in de eerste plaats bij de leerlingen.

Bij het mentorschap zou de mentor het volgende kunnen proberen :



- Hun eigen inzicht en dat van de mentee in een situatie of probleem ontwikkelen
- Verschillende perspectieven bieden en zelfevaluatie aanmoedigen
- Steun en aanmoediging bieden
- Een raadgever en een kritische vriend zijn

1.1.4. Mentors mentaliteit

Een mentaliteit kan worden gedefinieerd als iemands wereldbeeld of levensfilosofie. Het is een geheel van overtuigingen die ons leiden en helpen bij ons gedrag en bij het nemen van beslissingen. Mindsets kaderen hoe we situaties zien en suggereren hoe we zouden kunnen reageren; ze richten onze aandacht op bepaalde aspecten van de omgeving en kunnen een gewoonte worden.

In haar boek "Mindset" heeft professor in de psychologie Carol Dweck een bepaald type mindset gepopulariseerd met betrekking tot intelligentie. Samengevat zegt ze dat mensen met een Growth Mindset geloven dat intelligentie kan worden ontwikkeld, en dit leidt tot een verlangen om te leren.

Mensen met een Fixed Mindset geloven dat intelligentie statisch is en hebben minder passie voor leren. Voor een mentor is de groeimindset cruciaal en om een goede mentor te zijn zijn deze eigenschappen essentieel:

- **CURIOSITEIT:** de overtuiging dat de mentee de expert is over zijn eigen leven en dat hij nieuwsgierig is om over de mentees te leren. Maak geen veronderstellingen - stel vragen;
- **HUMILITEIT:** de mentor moet geloven dat hij zelf ook nog veel te leren heeft en zichzelf niet op een sokkel plaatst;
- **RESPECT VOOR VERSCHILLEN :** we hebben allemaal een verschillende achtergrond en hebben soms niet zo veel gemeen, maar dit moet worden gezien als een leermogelijkheid en een rijkdom;
- **VRAAG UWZELF:** herken de denkpatronen die uw manier van doen met een mentee bepalen.



De volgende keer dat je een mentor sessie ingaat, bereid je dan voor door te vragen:

" Wat voor soort mentor daag ik mezelf uit te zijn? "en: "Welke denkrichting(en) breng ik vandaag mee naar het gesprek? "

1.1.5. Inspiratie en leiderschap

Andere mensen inspireren betekent niet het toonbeeld zijn van navolging, maar verantwoordelijkheid nemen en anderen helpen zichzelf te waarderen, behoeften vast te stellen en ontwikkelingskansen te bieden.



Om dit doel te bereiken via het mentorschap, volgen hier enkele hints en tips om dat te doen:



- **DIENEN:** een echte mentor is een persoon die een verschil wil maken op iemands weg naar een doel.
- **DELEN MET UW TEAM:** delen is een sleutelfactor om te inspireren en een goede leider te zijn. Het kan gaan om het delen van ervaringen of netwerken.
- **POSITIEF ZIJN:** het is cruciaal om de leerlingen te helpen zichzelf te waarderen, dus een mentor moet zich richten op hun vaardigheden in plaats van op hun gebreken en zwakheden.
- **GELEIDING:** een goede leider is een goede gids die de mentee helpt zich zowel professioneel als persoonlijk te ontwikkelen.
- **AANMOEDIGING:** een mentor moet weten hoe hij zijn leerlingen moet aanspreken en aanmoedigen, om een goede omgeving te creëren en goede praktijken te delen tijdens het werk.

Het is belangrijk erop te wijzen dat mentorschap de mentor zelf ten goede komt door verrijking en ontwikkeling van zijn/haar professionele capaciteiten.

- **VERBETEREN VAN ZIJN/HUN LEIDERSCHAPSVaardigheden :** het vermogen ontwikkelen om anderen, niet alleen de mentees, te motiveren en aan te moedigen.
- **ZIJN HAAR COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN VERBETEREN:** elke mentee heeft een andere achtergrond, dus het is belangrijk dat hij/zij "verschillende talen spreekt" en doeltreffend kan communiceren.
- **ONTDEK NIEUWE PERSPECTIEVEN:** bij het "onderwijzen" van een nieuweling ontdekt een mentor nieuwe perspectieven op dingen die hij/zij al weet, dus het helpt om nieuwe benaderingen en denkwijzen te ontwikkelen.

1.2. Hoe kunnen media een mentor helpen



Mediageletterdheid is "het vermogen om betekenis te delen via symbolensystemen om volledig deel te nemen aan de samenleving.

[Hobbs 2010: 30-31]

Tegenwoordig nemen mensen dagelijks deel aan de uitwisseling van mediaboodschappen, zowel als kijker, als consument, als commentator, of als bedenker. Deze dialoog kan gaan over een tv-programma, een film, een Facebook/Instagram post, een combinatie van beeld en tekst, een videogame, of een YouTube tutorial, en meer dan eens is een kritische houding ten opzichte van audiovisuele producten noodzakelijk. Een veel voorkomende vraag is hoe een opvoeder, een mentor, een animator audiovisuele communicatie gebruikt om hem/haar te helpen tijdens het opvoedings- of mentorproces?

1.2.1. Op welke manier draagt mediageletterdheid bij tot het mentorschap proces?

Een belangrijk kenmerk van media is dat we er gewoonlijk meerdere elementen (beelden, tekst, geluiden, spraak, grafieken enz.) die een geheel vormen, in bekijken. Als je deze elementen één voor één bekijkt, krijg je een reeks velden om aan te werken. Afhankelijk van de benadering van elke mentor en het leerresultaat dat hij/zij wil bereiken, kunnen de meeste van deze elementen vrij gemakkelijk aangepast worden aan een scala van leeftijden, vaardigheden en tijdschema's voor elke activiteit.

Tijdens de ontwikkeling van het mentorproces zal de mentor een band moeten creëren tussen zichzelf en het team om echte communicatie met de leerlingen te bereiken. Hij/zij moet basisprincipes uitleggen en vragen stellen aan het team om over na te denken.

De belangrijkste vragen zijn :



1. Kijken we naar de inhoud, naar een thema of naar het onderzoek en de procedures voordat we aan de creatie van een audiovisueel werk beginnen?
2. Wat is de impact die dit mediawerk reeds op ons heeft gehad of morgen op anderen kan hebben?
3. Wat zijn de elementen, dialoog, woorden, geluiden en beelden die een doel dienen?
4. Is het verhaal betekenisvol en hoe wordt het verteld?
5. Wat 'zeggen' we (of laten we zien) als eerste en hoe helpt dit ons om een groep samenhangend te houden en een interessant verhaal te ontwikkelen?

Het is belangrijk voor een mentor om te onthouden dat media meestal een teaminspanning vereisen om een werkstuk te maken, het leidt tot interactief en participierend leren. Groepswork wordt georganiseerd rond het beheersen van de specifieke technologie, collectieve besluitvorming door argumentatie- en onderhandelingsprocessen, het ontwikkelen van vaardigheden om een audiovisuele tekst te schrijven en het ontvangen van feedback door publieksreacties en de zelfevaluatie van de mentor.

Dit zijn slechts enkele typische parameters die helpen bij het opbouwen van een kritische houding. Door middel van aangepaste activiteiten worden de deelnemers aangemoedigd om in te zien dat alles verschillende betekenissen kan aannemen, afhankelijk van hun standpunt. Begrip krijgen voor elk groepslid helpt ons een kritische houding aan te nemen ten opzichte van de ons omringende realiteit, en regelt onze communicatiecultuur. Dit alles helpt een mentor echt contact te maken met zijn/haar groep leerlingen, een relatie op te bouwen, en hen te helpen gemeenschappelijke doelen te stellen en misverstanden te voorkomen.

1.2.2. Hoe kan het gebruik van nieuwe media een mentor helpen om jongeren actiever betrekken bij hun omgeving?

Werken met media combineert kennis, vaardigheden en perspectieven. Er zijn drie mogelijke redenen waarom jongeren actiever betrokken kunnen zijn bij hun gemeenschap:

- De complexe natuur van de media bevordert het begrip van de verschillende aspecten van hun buurt (sociaal, economisch, historisch). Zo kan zelfs een klein detail (een uithangbord, de kleur van de gebouwen, een standbeeld), of een door mensen gemaakte constructie (een gebouw, een brug) een bredere interessante geschiedenis van de gemeenschap verhullen. Dit kan anekdotische informatie zijn, verbanden met een bredere sociale situatie, of menselijke verhalen. Als een mentor de groep wil helpen bij het maken van een mediawerkstuk met geluiden en beelden, moet hij/zij hen zorgvuldig uitleggen dat we met media details en gebaren onderzoeken, die sommige van deze aspecten onthullen;
- Audiovisuele expressie vormt een alternatief, geïntegreerd systeem van communicatie naast en parallel aan geschreven en gesproken taal. Deze uitdrukkingvorm stelt de deelnemers in staat een complex systeem van interculturele communicatie te hanteren en biedt grote mogelijkheden voor de verspreiding van ideeën onder mensen van verschillende nationaliteiten, culturen en vaardigheden.
- De kennis van de nieuwe media en de digitale wereld is tegenwoordig enorm en behoort in feite alle jongeren toe. Het biedt hen de kans om zich uit te drukken en te communiceren door middel van mediacreatie. Er zijn veel vertelopties beschikbaar, waarbij naast de meer traditionele bewerkingstechnieken ook verschillende software en apps worden gebruikt. De mogelijkheid om de korte tijdsinteresse en creativiteit van jongeren te richten via relatief goedkope, alledaagse mobiele apparaten kan worden bereikt door gestructureerde, korte activiteiten. Elke activiteit concentreert hun aandacht op bepaalde aspecten van media-expressie en het gekozen thema. Audiovisuele activiteiten kunnen deel uitmaken van een breder proces, ter begeleiding van een discussie of verkenning van hun bredere gemeenschap. Er zijn talrijke voorbeelden die we kunnen gebruiken, zelfs voor kortlopende opleidingen, van een eenvoudige fotoreportage met een specifiek concept in gedachten, een geluidsopname, een juxtapositie van realistische opnamen tot fantasierijke, fictieve, poëtische of verslagleggende elementen over de plaatselijke gemeenschap.



ENKELE TIPS VOOR MENTOREN



- Begin met het maken van kleine en eenvoudige projecten.
- Het is niet nodig om high-end technologie te gebruiken, een verscheidenheid van activiteiten kan plaatsvinden door alleen het gebruik van een mobiele telefoon met een camera en een recorder.
- Het belangrijkste is te weten wat je doel is. Wat wil je bereiken met deze activiteiten en wat zullen de deelnemers ervan leren?
- Een goed idee is om een aantal tests te doen met het materiaal met iemand die ze kennen en het dan uit te proberen op een nieuw publiek.

Hoofdstuk 2 : Mentorschap in de Gemeenschap

2.1. "Wat is gemeenschapsmentorschap ?"



2.1.1. Definitie

“Mentoring is een reis waarbij mentoren acteurs niet alleen een routekaart en reistips geven, maar ook een deel van de reis samen met hen afleggen. Het co-reizen stelt zowel mentoren als acteurs in staat zich te ontwikkelen; en ze ervaren een nieuwe reis die vol verrassingen zit”.

[De psychologie van coaching, mentoring en leren, Law, Ho.2013].

Gemeenschapsmentorschap houdt in dat vrijwilligers binnen een bepaalde gemeenschap steun verlenen aan de leden van die groep. Mentorsessies (één-op-één of groepsbijeenkomsten) kunnen plaatsvinden in de gemeenschap, bij de mentees zelf of via het internet. Het doel is de zelfontplooiing van de mentees te vergemakkelijken, bij te dragen tot de verbetering van hun sociale netwerken en hen te motiveren om hun doelen te bereiken.

Gemeenschapsmentorschap is geen vervanging voor counseling, medicatie, scholing, maatschappelijk werk, beter ouderschap of sociale rechtvaardigheid of een van de andere interventies die in een sociaal moeilijker situatie kunnen plaatsvinden. In plaats daarvan proberen we door middel van mentoring samen te werken met de persoon, hun families en professionals, terwijl we onafhankelijk blijven met een duidelijke gemeenschapsfocus.

2.1.2. Verschillende soorten mentorschap

Mentoring kan op een groot aantal manieren en met verschillende rollen worden gerealiseerd. De volgende settings zijn de meest voorkomende:

- **ONE-TO-ONE MENTORING:** de meest traditionele setting waarbij een meer ervaren persoon begeleiding, steun en kennis biedt aan een minder ervaren mentee.
- **GROEP-MENTORING:** een ervaren mentor of mentoren werkt met een groep.

Afhankelijk van het doel van het mentorschap, kan ook de rol van de mentor variëren. Bij peer mentoring staat de mentor op hetzelfde niveau als de mentees, vaak met dezelfde achtergrond. In dit geval is de mentoring meer gelijkwaardig en gebaseerd op dialoog en samen leren.

In non-peer mentoring heeft de mentor een meer gestructureerde en actieve rol, vooral in het ondersteunen van het leerproces van de mentees.

In het Walking Towards Employability Project vond het mentorschap plaats in groepsverband, wat een dynamischer leerproces mogelijk maakt en de jongeren in staat stelt steun van elkaar te krijgen. De mentoren werden geselecteerd op hun vaardigheden en kwaliteiten met betrekking tot het doel van het mentorschap, namelijk de groep jongeren in staat stellen een wandeltocht in hun buurt te creëren en te ontwerpen en tegelijkertijd bredere vaardigheden en competenties te verwerven op het gebied van business, marketing, audiovisueel en verantwoord toerisme. Aangezien de mentoren deelnamen aan de personeelstraining georganiseerd door de partnerorganisaties van het project, leerden ze ook nieuwe vaardigheden en verdiepten ze hun kennis. De mentoren kunnen al dan niet uit dezelfde gemeenschap komen als de jongeren, maar het feit dat ze uit dezelfde gemeenschap komen is een toegevoegde waarde omdat het de band bevordert.

In een groepssetting is het belangrijk dat de jongeren zich ertoe verbinden te werken aan de doelen die ze samen hebben gesteld en de werkmethoden te bepalen en overeen te komen. De rol van de mentor is om de jongeren te begeleiden en te ondersteunen in hun leerproces door te luisteren, vragen te stellen en als een "spiegel" te fungeren. Het is niet de rol van de mentor om de antwoorden te geven, maar zijn/haar rol is om de jongeren in staat te stellen zelf actief te leren door hen de nodige instrumenten en kennis te geven. In een groepssetting is het belangrijk dat de mentor alle deelnemers laat meedoen, de meer dominante leden van de groep reguleert en de meer stille leden aanmoedigt. Het kan goed zijn om van tevoren de regels voor de groep vast te stellen of verschillende methoden te gebruiken waardoor iedereen kan deelnemen, bijvoorbeeld de groep in paren verdelen voor discussies, elke persoon een bepaalde tijdslimiet geven enz.



2.1.3. Proces van mentoring

Het proces van mentorschap kan gezien worden als een boog met een begin, midden en eind, bestaande uit de verschillende ontmoetingen tussen de mentoren en de groep. Het is belangrijk om een duidelijk begin en einde van het proces te definiëren. Hiervoor kan bijvoorbeeld het instrument "log diary" gebruikt worden.



TOOL : DE LOG DIARY

Het log diary werd in het project "Walking Towards Employability" gebruikt als een instrument om feedback te verzamelen van zowel de deelnemers als de mentoren over de cursusmodules, zodat deze verbeterd konden worden.



In het begin van het mentorschapproces raden wij aan een aantal gemeenschappelijke regels voor de groep op te stellen, hetzij schriftelijk of als discussie. Deze regels moeten het volgende omvatten:

- HET DOEL VAN HET MENTORINGSPROCES: het opzetten van een Walking Tour in een wijk volgens de modules van de cursus "Walking Towards Employability".
- DE WERKMETHODE: leren door te doen, actief deelnemen aan het proces
- HET TIJDSHEMA: mentoren en mentees moeten samen een duidelijk tijdschema opstellen en zich daaraan houden
- ANNULERINGEN EN VERZETTINGEN: regels over hoe af te zeggen of uit te stellen indien nodig (bijvoorbeeld, als slechts één persoon niet naar een vergadering kan komen, moet ze dan uitgesteld worden of niet)?
- COMMUNICATIE: afspraken maken over de wijze van communicatie (e-mail/Facebook/Whatsapp-groep...)
- PROCES VAN AFSLUITING VAN DE GROEP: waarom en hoe dit kan gebeuren (te veel vergaderingen missen, niet actief deelnemen, persoonlijke kwesties...)

2.1.3.1 Kennismaking



Elkaar leren kennen;
 Regels en doelen stellen
 voor het proces;
 Integreren van
 behoeften en
 mogelijkheden.

1. Hoe leren we elkaar kennen ?

!Het is belangrijk dat de mentor en de jeugdige leerlingen in het begin van het proces de tijd nemen om elkaar te leren kennen. Het is de basis van vertrouwen en samenwerken als een team met mensen die zeker verschillende meningen en levenservaringen hebben. Hier zijn een paar ijsbrekeroefeningen die voor dit doel kunnen worden gebruikt.



by 
karpas

OEFENING: Ik en jij

TIJD NODIG: 45-60 min, afhankelijk van het aantal deelnemers

BENODIGD MATERIAAL: Een camera of een tablet/smartphone voor elk koppel.

VOORBEREIDING NODIG: Geen voorbereiding maar een ruimte met een beetje diversiteit zou wenselijk zijn.

DOELSTELLING: Vertrouwd raken met een groep, ijsbrekeroefening, kennismaking met identiteit door middel van een fotografisch portret, kennismaking met de beeldtaal, directe stilstaande beelden rond een thema.

BESCHRIJVING/INSTRUCTIES:

De mentor moet aan het begin van de oefening een korte presentatie geven over wat een close-up en een wide shot is, met voorbeelden, en vervolgens de groep in paren verdelen. Enkele hulpmiddelen voor de mentor zijn hier te vinden.

Elk paar neemt 5 tot 10 minuten tijd om elkaar te leren kennen en te bespreken wat voor portret ze voor zichzelf zouden willen maken.

Na de discussie maken de leerlingen twee foto's van hun paar: een breed kader waarop het hele lichaam van de persoon te zien is en een dichtbij. Het is vooral belangrijk dat beide foto's de persoon in exact dezelfde ruimte en positie vastleggen. Op die manier kunnen de anderen zien welke informatie elke foto ons laat zien, afhankelijk van het kader dat werd gekozen. De persoon op de foto beschrijft en kiest de stijl, de pose, de rekwisieten, indien nodig, die een beeld creëren dat kenmerkend is voor hemzelf. De fotograaf is verantwoordelijk voor het overleg en het voorstellen van wijzigingen of alternatieven, zowel esthetisch als inhoudelijk. De rol van de regisseur is dus verdeeld tussen de twee, waardoor een creatieve en kritische dialoog ontstaat.

Nadat alle duo's de foto's hebben genomen, presenteert de mentor ze op een projector of een laptop en vraagt elke persoon zichzelf te presenteren aan de rest van de groep. Dat helpt de rest van de groep om hun groep te leren kennen en banden tussen hen te creëren.

Na de zelfpresentaties kan de mentor een paar vragen stellen: Wat hebben ze over elkaar geleerd? Waarom hebben ze voor deze specifieke ruimte of houding gekozen?

HINTS:

1. Door de visuele beeldtaal van de foto's kan deze oefening gebruikt worden met groepen met multiculturele kenmerken.
2. Sta erop dat elk duo slechts 4 foto's levert. Het is een goede oefening om te beslissen welke foto henzelf het beste representeert.



2. Hoe kunnen de behoeften en mogelijkheden van de gemeenschap worden geïntegreerd?

Het is belangrijk dat de behoeften en mogelijkheden in het begin worden geïntegreerd en dat de leerlingen bij het proces worden betrokken.

Het gebruikte instrument is "de aftrap". De kick-off is opgesplitst in twee verschillende momenten.

1) Input van de mentor: De mentor moet de doelen en doelstellingen van het programma uitleggen, maar ook de methodologie die de sprekers tijdens de sessie zullen gebruiken.

Men moet de planning en de logistieke en administratieve besommeringen introduceren. Alles moet duidelijk zijn aan het einde van de uitleg. De mentor moet de tijd nemen om zich ervan te vergewissen dat de leerlingen de informatie begrepen hebben.

2) Input van de leerlingen: Dit is het moment om van elke leerling te horen. Ze leggen individueel hun verwachtingen, behoeften, angsten en gemoedstoestand uit.

Collectief zal de groep het groepshandvest bepalen (vriendelijkheid, luisteren...).



Hoe?

De groep wordt verdeeld in drie subgroepen. Twee groepen schrijven elk een ontwerphandvest met 7 tot 10 suggesties. De mentor is vrij om als lid van de groep suggesties toe te voegen.

De derde groep maakt een vergelijking met de twee andere groepen en zal eventueel suggesties toevoegen. Deze groep kan ook de volgorde wijzigen en zal de stellingen markeren.

De derde groep zal de definitieve versie aan de anderen voorstellen. Er kan een stemming worden georganiseerd als er onenigheid is.

De mentor hangt het document aan de muur om er naar te verwijzen als het nodig is. Er kan een hoeder van het handvest worden gekozen om ervoor te zorgen dat dit wordt nageleefd, maar de mentor wordt verondersteld deze rol te hebben.

Het handvest ligt niet vast en kan evolueren naargelang de behoeften tijdens het programma.

Daarna nemen de mentees de tijd om hun vragen te stellen.

Hoe ? Het gebruikte instrument is de " **parking vragen** ", een ruimte waar de leerlingen hun vragen kunnen opschrijven. Dit instrument kan op verschillende momenten van de sessie worden gebruikt. Er kan bijvoorbeeld een blad aan de muur worden gehangen met vier vakjes: " wat gaat er goed? ", " wat zijn de vragen? "wat kan er verbeterd worden? "wat zijn de ideeën om te verbeteren? ". Wanneer ze willen, kunnen de leerlingen de vakjes invullen.



Alvorens met de modules te beginnen, is het noodzakelijk de identiteit en de rollen binnen de groep vast te stellen.



OEFENING: **Wij zijn degenen die...**

TIJD NODIG: 20-25 minuten

BENODIGD MATERIAAL: 2 Karton en stiften

NOODZAKELIJKE VOORBEREIDING: Geschikt voor elke groep die basisregels voor dialoog heeft opgesteld.

DOELSTELLING: Groepsidentiteit en -rollen opbouwen/realiseren

BESCHRIJVING/INSTRUCTIES:

De mentor schrijft op de bovenkant van het ene papieren bord de zin "Wij zijn degenen die....." en vraagt de groep dit aan te vullen met iets waarvan zij denken dat het van toepassing is op de specifieke groep.



Hij/zij schrijft dan op het tweede bord de zin "Ik ben degene die...." En vraagt elk groepslid om de zin aan te vullen met iets dat op henzelf van toepassing is.

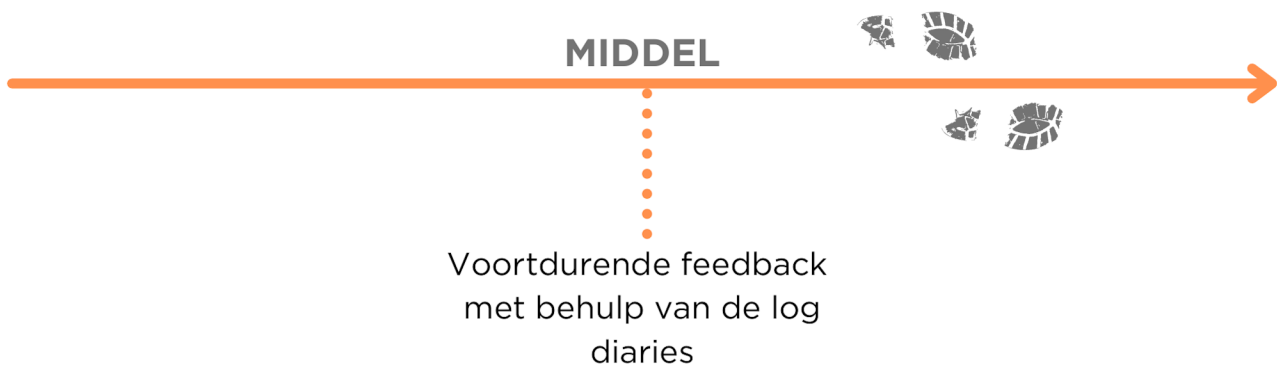
Nadat beide lijsten zijn ingevuld, brengt de mentor een gesprek op gang rond de verschillende rollen die in een groep bestaan en wat elke rol te bieden heeft aan de eenheid van het team. Vervolgens geeft de groep commentaar op de specifieke elementen die tijdens de oefening naar voren kwamen. Ze geven commentaar op de gemeenschappelijke dingen die hen samenbrengen als groep, maar ook welke rol volgens hen bij elk van hen past.

HINTS:

Aangezien dit een brainstormoefening is, is het belangrijk om alle gehoorde ideeën met evenveel respect op te schrijven, zowel door de mentor als door de groep.



2.1.3.2. Voortdurende feedback



Wij bevelen aan de log diaries met de groep leerlingen te gebruiken als een middel om tijdens het proces voortdurend feedback te krijgen. Deze methode is zeer nuttig omdat zij ervoor zorgt dat problemen tijdig worden aangepakt en niet aan het eind van het proces, wanneer het misschien al te laat is. Het biedt ook de mogelijkheid om problemen die zich voordoen, te corrigeren of te verbeteren en ervan te leren. Het is belangrijk dat de groep een bepaalde methode voor dit proces vaststelt, bijvoorbeeld aan het eind van elke vergadering.

De groep kan per bijeenkomst een persoon aanwijzen om feedback van de groep te verzamelen die vervolgens met de mentor wordt gedeeld of ze kunnen besluiten om individuele log diaries te maken. In het project Walking Towards Employability heeft de mentor ook een persoonlijk log dagboek om te kunnen reflecteren op wat wel of niet werkt met de groep, wat anders zou kunnen en om eventuele onverwachte resultaten te noteren. We hebben deze methode gebruikt om de cursusmodules te verbeteren.

Beide logboeksjablonen zijn te vinden in de bijlagen van deze gids en kunnen worden aangepast om zo goed mogelijk bij uw project aan te sluiten.

Tijdens de training zijn er veel andere oefeningen om ideeën te genereren of om jongeren bijvoorbeeld in contact te brengen met de sociaaleconomische context van hun/ de gemeenschap.

1. Hoe genereer je ideeën?



OEFENING: **De ijsberg van cultuur**

TIJD NODIG: 45 min-2 uur

BENODIGD MATERIAAL: papier, pennen, karton en stiften

NOODZAKELIJKE VOORBEREIDING: De groep moet al basisregels hebben opgesteld voor dialoog en brainstorming.

DOELSTELLING: Ontdek elementen van onze gemeenschap en cultuur.

DESCRIPTION/INSTRUCTIONS:

On a paper board the mentor draws an iceberg. As the group looks at it the mentor explains that the portion which is visible above water is, in reality, only a small piece of a much larger whole. Similarly, people often think of a community and the culture of a neighborhood or a place as the numerous observable characteristics of a group that can be seen with their eyes. The mentor asks the group to brainstorm elements as such, be it for example their decent, religion or language. He/she fills the space above water with these elements.

The mentor, however, explains that in reality these constitute merely an external manifestation of the deeper and broader components of a community and its culture. The complex ideas and deeply held preferences and priorities known as attitudes and values that we can only understand by analyzing what is underlying the outward behaviors of a community.

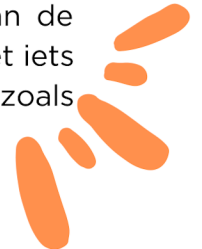


by 
karpos

Alvorens de ijsberg te presenteren, kan de mentor de groep vragen om in groepjes van vijf op een groot stuk papier een groepsbeeld te tekenen van wat gemeenschap en cultuur is en dit nadien te bespreken. Na de bovenstaande stappen kan de groep discussiëren over het belang dat wordt gehecht aan elk van de elementen in het dagelijks leven, tussen verschillende mensen, culturen, gemeenschappen enz.

HINTS:

Dit model laat duidelijk zien dat we een andere persoon of zijn/haar gemeenschap en cultuur niet alleen moeten beoordelen op wat we aan de oppervlakte zien. Het idee van een gemeenschap en van een cultuur is niet iets stabiels als een ijsberg, maar iets dat stroomt en voortdurend verandert zoals water.



2. Hoe jongeren te verbinden met de sociaaleconomische context van hun gemeenschap?



OEFENING: **Een voorwerp vele verhalen**

TIJD NODIG: 2-3 uur

BENODIGDE MATERIALEN: Telefoons met camera of een simpele camera, een laptop

BENODIGDE VOORBEREIDING: Geen voorbereiding maar een grote ruimte of kantoor met een grote tafel zou ideaal zijn, ook moet de mentor op de hoogte zijn van de buurt die verkend wordt.

DOELSTELLING: De identiteit van onze gemeenschap en buurt verkennen en leren kennen.

BESCHRIJVING/INSTRUCTIES:

De mentor bespreekt gedurende ongeveer 20 minuten met de groep wat ze weten van de specifieke buurt waar de activiteit plaatsvindt. Is er een gemeenschap? Is er een specifieke identiteit voor deze buurt? Is het kunstzinnig of historisch?

Daarna vraagt de mentor de groep om gedurende 40-45 minuten de buurt te verkennen en één tot drie voorwerpen mee te brengen die hen aan iets deden denken of die hen interessant lijken.

by 
karpos

Hij/zij raadt hen ook aan foto's te nemen van dingen, gebouwen of mensen. Wanneer de groep terugkomt, leggen ze allemaal de voorwerpen die ze hebben meegebracht op tafel en tonen ze de foto's die ze hebben genomen op een computer en maken zo een soort hybride tentoonstelling.

Elke persoon presenteert de voorwerpen en foto's die hij/zij heeft meegebracht en legt uit wat hij/zij ervan vindt. Waarom hebben ze dat specifieke voorwerp gekozen? Houdt het verband met iets wat ze weten over de gemeenschap of de buurt? Op deze manier leren alle groepsleden zowel over de gemeenschap, de buurt, en de andere persoon.

Nadat iedereen zijn voorwerpen en foto's heeft gepresenteerd, vraagt de mentor de groep om commentaar te geven op het voorwerp van iemand anders. Wat betekent het voor hen? Hoe linken ze het aan deze buurt? Het is echt interessant om de verschillende standpunten van de groep te zien en hoe ze op een verschillende manier geïnspireerd kunnen worden door hetzelfde ding.

Als het objectgerichte vertellen is afgerond, kan de mentor meer vertellen over de gemeenschap en de buurt waarin de activiteit plaatsvindt en wat meer feedback geven over de geschiedenis van de plek.

HINTS:

Indien mogelijk kan de mentor van tevoren elke deelnemer een feit sturen over de gemeenschap en de buurt die de groep gaat verkennen en hen vragen voorwerpen te zoeken op basis van het feit dat ze hebben gekregen.



Een van de uitdagingen tijdens de opleiding is de cohesie van de groep te behouden. Cohesie is de sleutel om de mentees betrokken te houden bij het project van hun wandeltocht.



OEFENING: **Balspel en tijd uitdaging**

TIJD NODIG: 20-30 minuten, afhankelijk van het aantal deelnemers

BENODIGD MATERIAAL: Flipchart en stiften voor de activiteitenbegeleider. Enkele ballen (verschillende maten).

NOODZAKELIJKE VOORBEREIDING: Geen voorbereiding maar een buitenruimte zou wenselijk zijn.



by 
karpos

DOELSTELLING: Naast de puur ludieke dimensie, die ook nuttig is voor de teambuilding, stimuleert de activiteit het probleemoplossend vermogen en verplicht zij de deelnemers strategieën te ontwikkelen en toe te passen om de tijd optimaal te benutten, samen te werken en een gezamenlijk doel te bereiken.

BESCHRIJVING/INSTRUCTIES:

Voor aanvang van de activiteit schrijft de activiteitenbegeleider op de flip-over "Challenge by choice" en legt aan de deelnemers uit dat er geen verplichting is om aan de uitdaging deel te nemen en dat iedereen het recht heeft om te beslissen of hij/zij zichzelf al dan niet uitdaagt.

De deelnemers wordt gevraagd om zo snel mogelijk een bal rond te spelen en hun eigen naam en een kenmerk van zichzelf te noemen. Terwijl de bal rondjes draait, wordt de groep aangemoedigd om sneller te gaan met het doorgeven van de bal, terwijl de activiteitenbegeleider de tijden bijhoudt en de groep blijft aanmoedigen om sneller te gaan.

Aan het eind geeft de activiteitenbegeleider de groep 15 minuten om zich te organiseren en een oplossing te vinden die hen in staat stelt om in de kortst mogelijke tijd resultaten te bereiken.

De mentor evalueert de oefening kort door te vragen naar een reeks indrukken over wat er geleerd is, en hoe het gebruikt kan worden in de dagelijkse jeugdwerkcontext waarin de deelnemers betrokken zijn.

De oefening helpt vertrouwen en samenwerking tussen het team op te bouwen en zet de groep aan het denken over hoe ze kunnen werken aan een gemeenschappelijk doel.

HINTS:

De trainer kan de deelnemers stimuleren door hen anekdotes te vertellen van eerdere groepen mensen, zelfs grotere, die het doel in zeer korte tijd hebben bereikt.



2.1.3.3. Evaluation

EINDE

Evaluatie;
Presentatie van de
resultaten;
Feedback.

Het mentorproces met een positieve noot afsluiten is erg belangrijk, onafhankelijk van de behaalde resultaten en of de leerlingen in staat waren een levensvatbare Walking Tour te creëren. We raden aan een sessie of twee te houden om na te denken over de geboekte vooruitgang en de nieuwe vaardigheden die werden aangeleerd te benadrukken. Deze laatste sessies moeten ook de gelegenheid zijn om feedback te geven en te ontvangen en het hele proces te evalueren. Als de groep erin geslaagd is een levensvatbare wandeling te creëren, moet ook de tijd genomen worden om de volgende stappen te bespreken - de mogelijke commercialisering van de wandeling. Mentors moeten bereid zijn om de leerlingen te oriënteren naar instanties die de jongeren verder kunnen helpen in dit proces.

Afsluiting en evaluatie van de sessie met de tool "Wrap up". De doelstellingen zijn om terug te blikken op de verwachtingen, om de evolutie te tonen en/of om de prestatie te waarderen voor de volgende groep.

1. Hoe kan dit worden geëvalueerd?

- Emotionele toestand / gemoedstoestand van de mentees

Hoe? Met een persoonlijk weer in verband met hun emotionele toestand.

Voorbeeld: "Mijn weer is zon omdat ik me blij voel over deze training, en ik ben gegroeid. Dit is positief".

Hoe? Met een taalbeeld: De mentor legt een paar beelden op de grond en de mentees kiezen het beeld dat het meest representatief is voor hun gemoedstoestand.

- De verwezenlijking van hun collectieve of individuele doelstellingen/uitdagingen

Hoe? De mentor kan een jury organiseren die naar de mentee luistert over wat hij/zij tijdens de sessie heeft gedaan. Dat kan helpen om feedback te krijgen en het punt te maken.

- Het programma / de methodologie
- De mentor / de relatie met de mentor en binnen de groep
- De verwerving van vaardigheden en kennis

Hoe? Met het instrument "KISS": Vier vakjes op een blad " Keep ", " Improve ", " Start ", " Stop ". De mentees geven feedback over wat ze willen over de sessie (de relatie met de mentor, wat ze geleerd hebben...) en schrijven opmerkingen bij de vier vakjes: "Wat moet de mentor behouden, verbeteren, starten en stoppen?"



Hoofdstuk 3: Gelijkheid van mannen en vrouwen in het mentorschap van de gemeenschap

3.1. Diversiteit en gender in de groep

Wanneer we het over gender hebben, moeten we eerst begrijpen wat de term inhoudt. Wanneer we het over gender hebben, bedoelen we niet de aangeboren lichamelijke kenmerken van de persoon (geslacht zoals in de dicotomie man/vrouw) maar de verworven sociale kenmerken.



De sociale eigenschappen en mogelijkheden die samenhangen met het man-zijn en het vrouw-zijn en de relaties tussen vrouwen en mannen en meisjes en jongens, alsmede de relaties tussen vrouwen onderling en die tussen mannen onderling. Deze eigenschappen, kansen en relaties zijn sociaal geconstrueerd en worden aangeleerd via socialisatieprocessen. Zij zijn context-/tijdgebonden en veranderlijk.

De Gende van de Verenigde Naties

Bovendien is gender bepalend voor wat in een gegeven context van een vrouw of een man wordt verwacht, toegestaan en gewaardeerd. In de meeste samenlevingen bestaan er verschillen en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen wat betreft toegewezen verantwoordelijkheden, ondernomen activiteiten, toegang tot en controle over hulpbronnen, alsmede besluitvormingsmogelijkheden.

3.1.1. Genderstereotypen

Stereotypen zijn gewoonten van oordeel, niet bevestigd door bewijs, die elke maatschappij aan haar leden verschaft via het gezin, de sociale omgeving, de school of de media.

Ze zijn opgebouwd uit een populair idee of beeld dat men heeft van een groep, gebaseerd op een oversimplificatie van karaktereigenschappen en dat een overtuiging wordt.

Genderstereotypen zijn de basis van vooroordelen (oordelen). Dit betekent dat de overtuigingen die wij hebben niet gebaseerd zijn op wetenschappelijke feiten.

Deze vooroordelen versterken ongelijkheden en discriminaties (gedrag). Deze stereotypen worden ons ingeprent via gezegden, liedjes, speelgoed, spreekwoorden, verhalen, reclame, media, godsdienst, onderwijs, het wettelijk kader, werk, enz. Het is belangrijk ze te identificeren en te deconstrueren, en er vervolgens van uit te gaan door ze op een positieve manier om te vormen, om zo gelijkheid tussen mensen tot stand te brengen.



3.1.2. Invloed van het gender op de groepsdynamiek

De keuze voor een genderbenadering geeft uiting aan de wil om de gelijkheid van vrouwen en mannen concreet gestalte te geven.

- Vrouwen en mannen hebben verschillende en specifieke behoeften;
- Veel vrouwen vormen nog steeds een gediscrimineerde en achtergestelde categorie ten opzichte van mannen;
- Bijna overal ter wereld hebben vrouwen minder rechten op zeggenschap over hulpbronnen (financiële, natuurlijke, menselijke...).

Complementariteit betekent niet gelijkheid

Complementariteit wordt vaak ingeroepen om het gelijkheidsbeginsel te weigeren. Complementariteit, die een ondergeschikte rol van de vrouw bevestigt, vindt geen egalitaire verhoudingen.

Gelijkheid betekent niet gelijkenis

Gelijk zijn in rechten betekent niet hetzelfde te zijn, noch hetzelfde te doen, noch de rollen om te draaien... maar het uit vrije keuze te doen. Het betekent dat ieders daden erkend moeten worden.

Gendergelijkheid

Gendergelijkheid betekent dat vrouwen of mannen een verschillende behandeling krijgen, gericht op het herstellen van het evenwicht, ter compensatie van het historische en sociale onevenwicht dat hen belet actief en gelijkwaardig deel te nemen aan de ontwikkeling van hun samenleving.

Gender is een andere belangrijke factor waarmee rekening gehouden moet worden bij het samenstellen van het ideale mentorteam.

In teams die volledig uit mannen bestaan, is er over het algemeen een hoger niveau van competitiviteit en focus op de taak, terwijl er weinig sprake is van het delen van zorgen en focus op persoonlijke kwesties. Vrouwenteams daarentegen vertonen veel meer interpersoonlijke samenwerking, steun en compatibiliteit, en tonen ook veel meer bezorgdheid voor het emotionele welzijn van de andere teamleden.

In het algemeen leken teams van gemengd geslacht voordeel te halen uit de aanwezigheid van vrouwen: de teams rapporteerden een kalmere, schonere en minder agressieve sfeer in vergelijking met teams van uitsluitend mannen.



OEFENING: Meer gelijkheid en integratie in de samenleving begint met individuele reflectie die tot actie leidt.

Het is belangrijk dat de mentor nadenkt over zijn identiteit en hoe hij/zij genderrollen opvat, zodat mogelijke vooroordelen geen invloed hebben op de manier waarop leerlingen behandeld worden. Enkele mogelijke vragen om zichzelf te stellen:

- Wat heb ik geleerd over vrouw/man zijn?
- Wat verwacht ik van anderen over vrouw/man zijn?
- Als ik een vrouw ben, wat zijn dan enkele kleine stappen die ik in mijn eigen leven kan zetten om vraagtekens te zetten bij genderrollen die mij in het verleden beperkt hebben?
- Als ik een man ben, welke kleine stappen zou ik dan in mijn eigen leven kunnen nemen (bijv. persoonlijke en professionele interacties) om mijn macht en voorrechten gelijkmatiger te delen met vrouwen (kan gaan om vrienden, collega's, familieleden of intieme partners)?





OEFFENING: Gedraag je als een man/ Gedraag je als een vrouw

TIJD NODIG: 45- 60 min

BESCHRIJVING/INSTRUCTIES:

Deze activiteit is bedacht om mentees te helpen genderrollen en verwachtingen die in onze maatschappij worden aangeleerd te begrijpen. Dit is een nuttige inleidende activiteit over genderrollen in relatie tot hoe ze ons gedrag beïnvloeden.

DOELSTELLINGEN: Het begrijpen en analyseren van genderrolstereotypen en hun oorsprong, om stereotiepe percepties en handelingen tegenover het "andere" geslacht uit te dagen en te minimaliseren en/of te elimineren.

1. Divide mentees into small groups. Groups can be gender same or mixed groups.
2. Give each group a large paper/paperboard divided into two columns. On the top of the left column either write "Act Like A Man" or "Act Like A Woman". Ask the mentees to make a list of what it means to act like a man or woman in this column.
3. On the right column, ask them to write down what people might "say" or "do" if someone does not act like a man or woman as defined in the middle column. This portion of the activity can generate a lively and graphic use of words and discussion. Remind mentees to be respectful. Some instructors may want to set ground rules around language use.
4. Hang up the lists for mentees to view and contemplate. Ask each group to make a few comments about their lists.
5. Assist mentees with analyzing these lists. Possible questions for discussion include: • How and where do we learn our perception of male and female roles? • Do these roles and descriptions limit or enhance us in life choices? • Have you or someone you know ever acted differently from how your gender is "supposed" to act? • Does being a male or female influence one's behaviour in a group, if yes how? • What other conclusions/statements do you have about this topic?

3.2. Gender in de groep

Ondernemerschap speelt een belangrijke rol bij het scheppen van innovatie, kansen, nieuwe banen, beroep en ontwikkeling. Volgens gegevens van de Wereldbank is de belangstelling van vrouwen voor het ondernemerschap de laatste jaren toegenomen; vrouwen zijn geïnteresseerd in het scheppen van nieuwe banen voor zichzelf en anderen, maar ook in het verbeteren van de omstandigheden van vrouwen en in het bieden van andere oplossingen en het stimuleren van innovatie. Hoewel ondernemerschap geen genderneutraal verschijnsel is, is de ondernemersactiviteit ingebed in sociaal geconstrueerde systemen en algemeen gedeelde overtuigingen over de kenmerken die typisch met vrouwen en mannen worden geassocieerd en de gedragingen en rollen die passend worden geacht voor leden van elk geslacht. Desalniettemin is ondernemerschap in de toeristische sector door vrouwen aangemerkt als een sleutelement om de SDG's van de VN "gendergelijkheid" en "fatsoenlijke groei en economische groei" te bereiken.

Vrouwen vertegenwoordigen een enorm arbeidspotentieel in het toerisme en een grote bron van innovatie. Over de hele wereld worden vrouwen gezien als cultuurbewaarders en -overbrengers, aangezien zij de neiging hebben tradities en verhalen te verspreiden via hun "rol" van kokkin, weefster, teler en huisvrouw. Vrouwen ontwikkelen deze rollen en passen hun kennis toe op de toeristische sector en ontwerpen mogelijkheden, manieren om een verhaal over een plaats te vertellen en een nieuw perspectief te bieden.

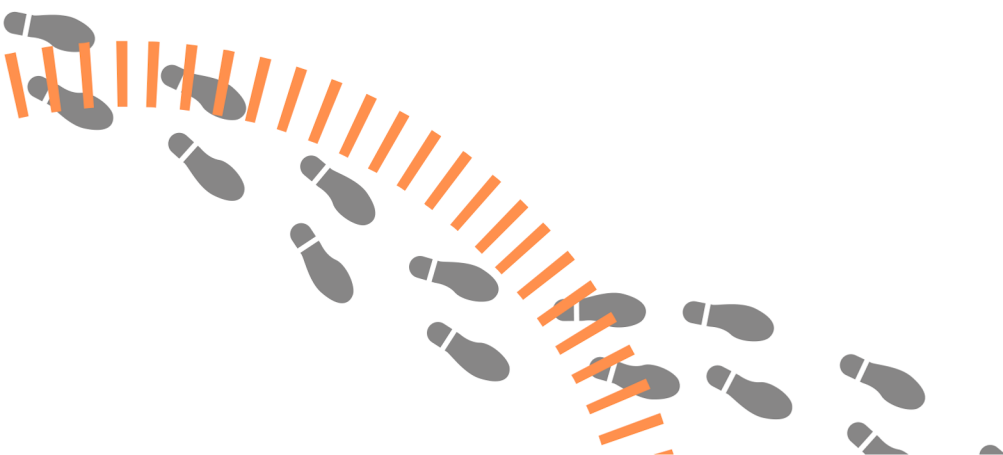
Bovendien verschillen vrouwelijke ondernemers op praktisch vlak van hun mannelijke tegenhangers: vrouwen hebben een andere kijk op de wereld en kunnen verschillende oplossingen bedenken die geschikt zijn voor de behoeften van hun klanten. De innovatie van vrouwen blijkt uit hun reizen die specifiek voor andere vrouwen zijn ontworpen, dit omdat ze weten wat een vrouw wil, bijvoorbeeld ze wil zich veilig voelen of wil een tour ontworpen op haar interesse en verkennen met een focus (eten, wijn, cultuur, wandelen, juwelen ambachten, enz.), of wil gewoon een toeristische ervaring aangepast aan haar moeder leven.

Om het ondernemerschap van vrouwen te begrijpen, is het van belang te belichten over welke vaardigheden zij beschikken en die de ondernemingen van vrouwen anders maken. De belangrijkste vaardigheden zijn de volgende:

- Aanpassingsvermogen: in staat zijn zich aan te passen aan de behoeften en veranderingen doorheen de tijd zijn essentieel voor een succesvolle onderneming. Vrouwen verbeteren hun aanpassingsvermogen gedurende hun hele leven, aangezien zij veel rollen en taken vervullen, moeten zij zich in veel situaties kunnen aanpassen;
- Vermogen om relaties op te bouwen: vrouwen zijn goede verhalenvertellers en dit helpt bij het opbouwen van banden met andere mensen, of dit nu klanten, partners of werknemers zijn, vrouwen zijn geweldig in het opbouwen van relaties;

- Empathie: vrouwen hebben een aangeboren gevoel van empathie dat hen helpt te begrijpen hoe de ander zich voelt, zodat ze op de juiste manier kunnen handelen in overeenstemming met wat de ander op dat moment nodig heeft.

Er worden verschillende rondreizen georganiseerd door vrouwen, zoals "Walking Women", een toeristisch bedrijf dat wandelingen over de hele wereld organiseert voor vrouwen; "Koru Enterprises", een Nieuw-Zeelandse organisatie die gepersonaliseerde rondreizen creëert om de cultuur, het eten en de ambachten van het inheemse gebied van het land te beleven, maar er zijn ook bedrijven die vrouwen helpen om hun rondreizen zelf te organiseren door hun de nodige informatie over een plaats te geven en tips te geven. Het promoten van vrouwen als ondernemers komt niet alleen hen zelf ten goede, maar ook de gemeenschap waarin zij leven; het versterken van het vrouwelijk ondernemerschap is een effectieve manier om verandering en ontwikkeling teweeg te brengen in plattelandsgebieden, in feite laten we op deze manier een andere rol van vrouwen zien en moedigen we jonge meisjes aan om deze carrière te volgen of gewoon deel uit te maken van een verandering.



BIJLAGEN

LOGBOEK VAN DE MENTOR SJABLOON VRAGEN

Naam

Datum

Thema('s) van de sessie (bijv. BMC, videografie, verhalen vertellen...)

Deelnemers verlieten deze sessie met een beter begrip van...

Mijn algemene gevoel over deze sessie

De top drie van dingen die goed gingen in de sessie van vandaag zijn...

Drie dingen die ik wil verbeteren aan deze sessie zijn...

Om deze sessie beter te maken moet ik...

Ik voel me voorbereid op de volgende sessie (ja of nee, zo nee waarom niet)

Ik ben tevreden met hoe de sessie vandaag is verlopen: JA/NEE

Andere op- of aanmerkingen



BIJLAGEN

LOGBOEK VAN DE MENTOR SJABLOON VRAGEN

Naam

Datum

Thema('s) van de sessie (bijv. BMC, videografie, verhalen vertellen...)

Deelnemers verlieten deze sessie met een beter begrip van...

Mijn algemene gevoel over deze sessie

De top drie van dingen die goed gingen in de sessie van vandaag zijn...

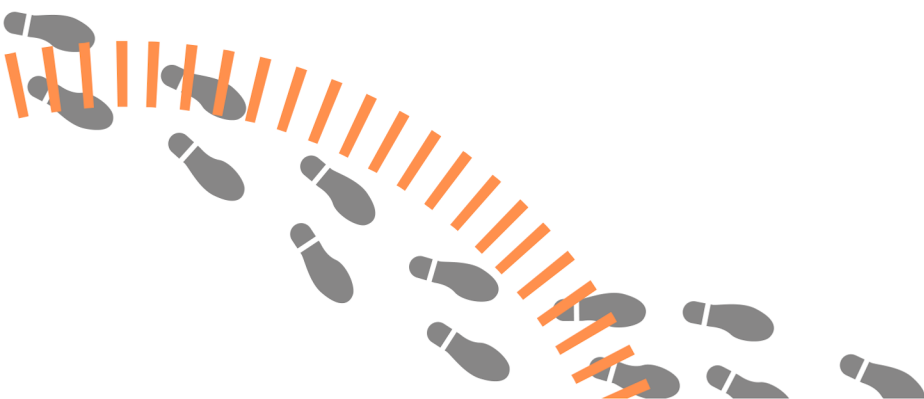
Drie dingen die ik wil verbeteren aan deze sessie zijn...

Om deze sessie beter te maken moet ik...

Ik voel me voorbereid op de volgende sessie (ja of nee, zo nee waarom niet)

Ik ben tevreden met hoe de sessie vandaag is verlopen: JA/NEE

Andere op- of aanmerkingen



BIJLAGEN

LOGBOEK DAGBOEK SJABLON Vragen voor jongeren

Naam

Datum

Het doel van de sessie van vandaag was om ...

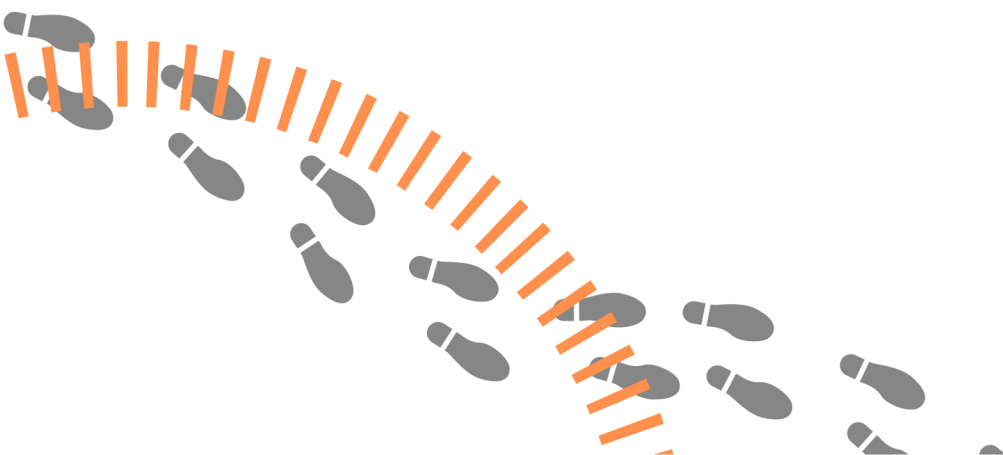
In de sessie van vandaag heb ik geleerd...

Het beste deel van de sessie van vandaag was...

Als ik de sessie van vandaag zou kunnen verbeteren, zou ik aanraden...

Ik ben nog steeds in de war of zou meer informatie willen over...

Voor de volgende sessie hoop ik...



RESOURCES

Go Responsible! Unlocking the potential of youth entrepreneurship through responsible tourism - guide for mentors, D'Antilles et D'Ailleurs, Solidarity Tracks, BAAT, 2019.

<https://goresponsible.org/wp-content/uploads/2021/10/Go-responsible-Guide-FR-with-Layout.pdf>

Les essentiels du genre 01 - Approche genre - Concept et enjeux actuels, Le Monde selon les femmes, Bruxelles, 2019

Mentoroinnin Työkirja, Minna-Rosa Kanniainen, Jaana Nylund, Päivi Kupias. Helsingin Yliopisto (Université de Helsinki), 2017

https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/Mentoroinnin-tyokirja_A4_0.pdf

Practical Guide to Community Mentoring - innovative quality mentoring for social inclusion, Kilcooley Women's Centre, Asociatia Consultantilor In Dezvoltare Comunitara, Inspectoratul Scolar Judetean Teleorman, OZZIPS, Social Life Volunteers

https://www.kilcooleywomenscentre.co.uk/media/uploads/cm4si_community_mentoring_-_good_training__practice_guide_-_final.pdf

<https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/ActLikeAMan.pdf>

UN Women

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Unesco, Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, p. 17



COLOPHON

Walking Towards is een project dat medegefinancierd wordt door het Erasmus+ programma van de Europese Unie. De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud ervan, die alleen de mening van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de informatie die erin is vervat. het bevat.

Opstelling van de toolkit onder leiding van Groupe One in samenwerking met alle partners. Dank aan alle partners voor de tests en de feedback.



D'Antilles et D'Ailleurs
Fort-De-France, Martinique (Frankrijk)



Italian Association for Responsible Tourism
Milaan, Italië



Groupe One
Bruxelles, België



karpos
Karpos
Athene, Griekenland



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**



tamat
Tamat
Perugia, Italiaans

COPYRIGHT DISCLAIMER

Alle afbeeldingen zijn vrij toegankelijk van online stock image platforms en/of Canva en passen de fair use wetgeving toe zonder de intentie om copyrights te schenden. Als u van mening bent dat de auteursrechten zijn geschonden, neem dan contact met ons op via Walking Towards Webpage <https://www.walkingtours.dantillesetdailleurs.org/> om de zaak op een herstelrechtelijk manier op te lossen.