



# Менторська програма: творчий методичний посібник

Україна - 2022





## ЗМІСТ

Передмова	3
Розділ 1. Загальна інформація про Менторську програму	5
Розділ 2. Ментори	5
Розділ 3. Менті	7
Розділ 4. Процес менторства	8
Подяки	10
Додаткові ресурси	11



## Передмова

Цей методичний посібник описує досвід учасників двох менторських програм для підсилення адвокаційних спроможностей організацій громадянського суспільства (ОГС) з різних куточків України, а також процес менторства як такого.

Підготовлена інформація буде цікава для тих організацій та осіб, які хотіли б спробувати себе в ролі менторів або менті (тобто організацій, що є підопічними у процесі менторства, переважно нещодавно створених), а також для тих, хто планує розробляти та/або впроваджувати програми менторства.

*Цей творчий методичний посібник створений у межах проєкту «Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства», що реалізується ІСАР Єднання у консорціумі з Українським незалежним центром політичних досліджень (УНЦПД) та Центром демократії та верховенства права (ЦЕДЕМ) завдяки щирій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку. ІСАР Єднання несе повну відповідальність за зміст, який може не відображати поглядів АМР США або Уряду Сполучених Штатів Америки.*

# Розділ 1. Загальна інформація про Менторську програму

## ПРО ПРОГРАМУ

Менторська програма для підсилення адвокаційних спроможностей організацій громадянського суспільства з різних куточків країни – це семимісячна програма, у якій сталі ОГС є наставниками (організаціями-менторами) для молодих та менш досвідчених організацій громадянського суспільства (менті).

При цьому організатори-ментори допомагають розвивати й посилювати адвокаційні або інші спроможності менті.

У межах програми менті – це новостворена організація громадянського суспільства, що існує не більше трьох років – отримує організацію-ментора.

Упродовж семи місяців вони працюють разом над створенням та розвитком адвокаційних спроможностей організації-менті, а також розробляють адвокаційну кампанію та працюють над її втіленням.

## СКЛАДОВІ МЕНТОРСЬКОЇ ПРОГРАМИ

- Навчання для менторів та менті.
- Одноденний візит ментора до організації-менті.
- Розробка та реалізація конкретної адвокаційної кампанії – спільно з менті та впродовж всієї менторської програми.
- Постійна підтримка з боку команди організаторів: відповіді на запитання, консультації, збирання зворотного зв'язку.

**Менторство** в цій програмі – це спланований «екологічний» процес передання досвіду та знань більш сталих та досвідчених організацій нещодавно створеним ОГС для їхнього розвитку.

Загалом **менторство** – це процес взаємодії ментора та менті, аби менті був спроможний досягти потрібних йому результатів.

## ТРИ ПРИНЦИПИ МЕНТОРСТВА

1. Добра воля.
2. Двонаправленість процесу.
3. Конфіденційність.

## Розділ 2. Ментори

**Ментори – це організації та люди, які пройшли відповідне навчання та надають менторські послуги.**

У цілях цієї програми менторами є організації, які мають значний досвід і досягнення у сфері адвокації та делегували одну людину від своєї організації на роль ментора.

Важливо, щоб уповноважена людина також мала значний досвід у реалізації обраної спроможності.

**Кому не варто ставати організацією-ментором:**

- організаціям, що мають мало досвіду в обраній сфері;
- організаціям, що перебувають на етапі виживання та всі сили скеровують на пошук коштів для існування;
- організаціям, які не представлені або мало представлені у публічному просторі;
- організаціям, що не сповідують кращі практики розвитку (наприклад, не розміщують щорічні публічні звіти, працюють у різних сферах, тобто для яких неможливо визначити профіль діяльності).

**Кому не варто ставати ментором – особою, яку делегували від організації супроводжувати процес менторства:**

- тим, хто не має достатньо часу для менторства (зверніть увагу, це дуже важлива ознака!);
- тим, хто має мало практичного досвіду в обраній сфері (наприклад, в адвокації);
- тим, хто не бажає розвиватися у сфері менторства: проходити навчання, зустрічатися з менторами для обміну досвідом, працювати над собою;
- тим, хто не любить звітувати за виконану роботу;
- тим, хто не бажає щиро й відверто ділитися власним досвідом.

**Проте ми активно закликаємо долучатися до менторської програми, якщо ви:**

- готові ділитися досвідом задля вищої мети – розвитку громадянського суспільства;
- готові приділити час для участі у програмі;
- не боїтеся вийти за межі власного досвіду та працювати над помилками;
- хочете зрозуміти свої сильні сторони та зони, які варто розвивати.

**Менторська програма – це можливість**

- поділитися найкращими практиками роботи сталої організації як загалом, так і в сфері адвокації зокрема;
- нетворкінгу: як серед молодих організацій з регіонів, так і серед організацій, що стали менторами;
- використати отримані навички менторства у сфері адвокації в майбутньому;
- зробити власний внесок у розвиток громадянського суспільства загалом та культури в цьому секторі зокрема.



## КОМЕНТАРІ МЕНТОРІВ

*«Діяльність ментора для мене є досить цікавою, оскільки я завжди розглядаю цей процес як взаємний, інтегрований, направлений на розвиток і менті, й ментора. Цьогоріч менторство стало для мене хорошою школою роботи із запереченнями та опором.»*

Оксана Мусієнко, менторка, БФ «Пацієнти України»

*«Це був практичний досвід передачі знань та менторства для іншої організації. Мати багато кейсів та досвіду – це одне, а вміння ним поділитися – це зовсім інше.»*

Вікторія Івасик, менторка, ГО «Юридична сотня»

## Розділ 3. Менті

### **Менті – це організації, яких ментори супроводжують у досягненні цілі.**

Нагадаємо, що в цілях цієї програми менті – це організації, які створені нещодавно (переважно до трьох років) та мають бажання підвищити свої адвокаційні спроможності.

### **Менторська програма та/або менторська підтримка може вам допомогти, якщо ваша організація**

- створена відносно нещодавно;
- має певний досвід у реалізації ініціатив (організацією та/або особистісно);
- потребує підтримки та допомоги більш досвідченої організації;
- готова прийняти допомогу, поради та настанови від ментора;
- готова приділити достатню кількість часу для спільної роботи з ментором та виконання напрацьованих кроків;
- має достатню кількість активних членів та готова делегувати двох людей на участь у програмі.

### **Для менті програма – це**

- визначення цілі та мети бажаних змін у громаді (адвокаційна спроможність) та/чи в організації (організаційна спроможність, залежно від сфери);
- можливість знайти друзів та однодумців на шляху досягнення мети;
- постійна підтримка як від ментора та спільноти ментів-випускників попередніх програм, так і від координатора програми;
- можливість реалізувати свою ідею з найменшими проблемами та викликами;
- шанс розширити сферу експертизи та діяльності.

### **Кому не варто подаватися на менті:**

- організаціям, які не мають актуальної проблеми, не мають проблеми в житті громади, яку б хотіли вирішити;
- організаціям, що мають 2 людини, які й так завантажені діяльністю;
- організаціям, що не готові приділяти хоча б 4-5 годин на тиждень для зустрічей, діяльності, напрацювань (протягом реалізації всієї програми);
- організаціям, які не бачать чіткого майбутнього у своїй діяльності.

### **КОМЕНТАРІ МЕНТІ**

*«Великий досвід нашої менторки, практичні поради, допомога з посібниками, особистий підхід у кожному питанні, систематичні зустрічі в зумі, консультації – все це було гарною настановою та підтримкою у реалізації нашого адвокаційного плану. Ми дуже вдячні менторці за плідну працю та постійну допомогу.»*

Вікторія Кошман, менті ГО «Зелені долони»

*«Ментор вразив тим, що не допомагав нам впроваджувати адвокаційну кампанію (це був би найлегший метод), а підштовхував до правильних кроків (як кажуть, не дав рибку, а дав вудочку). Ось такий метод і є найкращим прикладом*



*співпраці з ментором.»*

Олеся Чавурська, менті ГО «ІПЦ «Едельвейс»

*«Наші ментори допомогли конкретизувати завдання та показники досягнення мети на кожному етапі (що визначило рівень виконання). Особливо важливою є допомога в розробці комунікаційного компоненту реалізації адвокаційної кампанії.»*

Оксана Лаже, менті ГО «Агенція розвитку «Урбаністичне місто»,



## Розділ 4. Процес менторства

У цьому розділі ми опишемо досвід реалізації Менторської програми 1.0 та 2.0 для підсилення адвокаційних спроможностей.

Це наш досвід, він може бути не універсальним, проте для нашої програми він довів результативність та ефективність – успіхами наших випускників та менторів.

### **Чотири компоненти, які включає менторська програма**

1. Відбір учасників програми (менторів та менті).
2. Навчання.
3. Супровід та інформаційне висвітлення.
4. Моніторинг та оцінка.

### **1. ВІДБІР УЧАСНИКІВ ПРОГРАМИ**

За загальними правилами відбір відбувається на конкурсній основі та має два аспекти: відбір менторів та відбір менті.

#### **Критерії відбору менторів:**

- досвід діяльності;
- рік заснування;
- публічне звітування.

#### **Критерії відбору менті:**

- регіон діяльності (не з Києва);
- рік реєстрації (не раніше ніж 3 роки тому);
- мотивація до розвитку власних спроможностей.

Після технічного відбору учасники отримують запрошення на два блоки навчання, ціль якого – допомогти учасникам сформулювати проблему, над вирішенням котрої вони бажають працювати з ментором, а також перше приблизне розв'язання такої проблеми.

Після цього учасники можуть визначитися з 1-3 організаціями-менторами, з якими хотіли б співпрацювати.

#### **Тематичний відбір менті**

Коли потенційні менті визначилися з проблемою в житті громади, яку б хотіли вирішити, така зведена інформація стає доступною всім відібраним менторам.

З цього моменту ментори вибирають менті та, за потреби, знайомляться з ними онлайн під час спеціально організованих зустрічей.

Момент, коли ментор визначається з вибором менті, яких він/вона буде супроводжувати у розвитку та реалізації ідеї/ініціативи, і є відправною точкою для менті. З цього моменту ментор та менті стають офіційними учасниками менторської програми.

#### **Переваги такого підходу до відбору:**

- дозволяє додатково навчити потенційних менті вірно формулювати проблему/потребу, окреслити цільову аудиторію та прицільно визначитися з можливим розв'язанням проблеми;
- дозволяє відсіяти організації, які не зацікавлені та/або не готові працювати над своїм розвитком;
- дозволяє менторам наперед визначитися, над якою темою/проблемою вони будуть готові працювати з організацією-менті.

## **2. НАВЧАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ**

### **Навчальний компонент для менторів включає:**

- опрацювання того, у чому полягає суть менторства та які воно має принципи;
- навчання навичці контракування та узгодження очікувань з менті;
- навчання комунікаційним навичкам;
- окремо є можливість навчання за запитом, тобто додання тем, які необхідні для якісного супроводу менті та виникли під час такого супроводу.

### **Навчальний компонент для менті:**

- адвокаційний блок: що таке адвокація, як визначати цілі та завдання, як напрацьовувати адвокаційний план;
- блок організаційного розвитку: залучення мешканців до діяльності, впізнаваність у публічному просторі, сторітелінг, фінансовий менеджмент та інші, залежно від рівня розвитку відібраних організацій.

## **3. СУПРОВІД**

Менторство – це процес взаємодоповнення: ментор ділиться досвідом, а менті активно засвоюють та використовують цей досвід та поради.

Кінцева ціль менторства у тому, щоб передати досвід та навички адвокації через розробку безпосередньо адвокаційного плану щодо розв'язання проблеми та його втілення.

Після формування цілі, проблеми, вивчення даних з різних джерел або проведення власного дослідження, що допоможе з'ясувати всі важливі обставини виникнення проблеми, менті на основі отриманих знань самостійно розробляють адвокаційний план. Його вони уточнюють та вдосконалюють спільно з ментором.

На різних етапах менторства виникають різні виклики та перешкоди. Тому менторство передбачає та вимагає від ментора включеності у всі процеси менті, реагування на запити та виклики, періодичної комунікації, підтримки та мотивації менті, налаштованості на успіх та пошук спільних рішень щодо викликів і перешкод. При цьому менторська підтримка повинна бути запитувана.

Від менті процес менторства вимагає визначення шляху, постійних активних дій, засвоєння досвіду та періодичної комунікації з ментором, можливості безперешкодно звернутися за допомогою як до ментора, так і до координаторки програми.

## **4. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА**



Будь-яка програма передбачає вимірювання впливу. Це важливо для розуміння ефективності наповнення програми та дає можливість модифікувати наступні програми для кращого розвитку.

У цій програмі ми проводимо такі вимірювання:

- оцінку організаційної спроможності організацій-менті;
- оцінку адвокаційної спроможності організацій-менті;
- зворотний зв'язок після кожного блоку навчання;
- зворотний зв'язок наприкінці реалізації програми.

### **КОМЕНТАРІ ПРО ПРОГРАМУ**

*«По-перше, у програмі дуже добре поєднана передача теорії та застосування її на практиці. По-друге, сама архітектура роботи з менті доволі вдала та дає можливість (за бажання) доволі добре передати знання від ментора до менті та опрацювати їх (зокрема, працюючи над реалізацією адвокаційного плану). Передача та отримання досвіду – це ті складові, на яких тримається результат. У цій програмі є великий потенціал, і мені б дуже хотілося, щоби вона продовжувала існувати. Можливо, й у нових формах, але щоб принцип залишався.»*

Людмила Янкіна, менторка, Центр прав людини ZMINA

*«Це було навчання – поетапно, супровід – постійно. Це набуття нового досвіду при різних діяльностях. І це дуже ефективно!»*  
Руслана Пашко, менті, ГО «Очевидно»



## Подяки

Менторська програма для підсилення адвокаційних спроможностей ОГС не була б можливою без її учасників.

- **Менторів:**

ГО «Юридична сотня» – Юлія Морій, Вікторія Івасик

U-Cycle (ГО «Асоціація велосипедистів Києва») – Богдан Лепявко

ГО «Центр Жіночі Перспективи» – Любов Максимович

ГО «ДІКСІ ГРУП» – Галина Філімонова

Український форум благодійників – Поліна Нюхіна

Український незалежний центр політичних досліджень – Оксана Мізік

ГО «Інститут аналітики та адвокації» – Олена Дмитренко

БФ «Право на Захист» – Анастасія Одінцова

МБО «Екологія – Право – Людина» (ЕПЛ) – Олена Кравченко

Центр прав людини ZMINA – Людмила Янкіна

Центр демократії та верховенства права – Олеся Холопик

ГС «Коаліція Реанімаційний Пакет Реформ» – Денис Денисенко

Центр політико-правових реформ – Ігор Коліушко, Ксенія Дітчук

ГО «Життя» – Лілія Оліфер

БФ «Пацієнти України» – Оксана Мусієнко

ГО «Еко клуб» – Дмитро Сакалюк, Ілля Єременко

БО «100% Життя» м. Львів – Дмитро Тигач

ФРГО «Західноукраїнський ресурсний центр» – Зоряна Стоцько

БО «Світло надії» – Катерина Рижкова-Себелева

ГО «Платформа Громадський Контроль» – Денис Баранець

- **Організацій-менти:**

ГО «Спілка активних жінок “ВУЛИК”», ГО «Молодь Королівського», ГО «Зелені долоні», ГО «Центр досліджень та консультацій», ГО «Центр підтримки осіб з психічними розладами “Дестигма”», ГО «Центр розвитку громадських ініціатив “Подільський край”», ГО «Очевидно», ГО «МИ РІВНІ», ГО «Інклюзивні студії», ГО «Ресурсний центр підтримки ОСББ Рівненщини», ГО БСД, ГО «Агенція розвитку «Урбаністичне місто», Академія соціально-економічних

ініціатив, ГО «Інформаційний правозахисний центр “Едельвейс”», ГО «Агенція «Дамо раду», ГО «ВелоСтрийки», ГО «Лабораторія Ініціативної Молоді», ГО «Ми з України», ГО «Наше місто – рідний дім», ГО «Фундація «Жіноча ініціатива», ГО «Центр громадських та медійних ініціатив», ГО «ЯРеформація», ГО «Гендерний креативний простір», ГО «Смарт медіа», ГО «Центр інноваційного, соціального, фізичного та інтелектуального розвитку «Піпл.юа».

- **Організаційної команди ЦЕДЕМ:**

Олеся Холопик, директорка ЦЕДЕМ

Олена Матвійчук, координаторка Менторських програм

Наталія Шершньова, івент-менеджерка

комунікаційної команди ЦЕДЕМ

- Тренерів: Вікторія Мришук, Юрій Кравченко, Дзвенислава Новаківська, Тарас Шевченко, Гліб Колесов, Олександр Равчев
- Підтримки ICAP Єднання та безпосередньо Володимира Шейгуса, виконавчого директора, та Наталії Климової, менеджерки компоненту “Зміцнення інституційної спроможності ОГС”, проєкту Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства України
- Донорів – Агентства США з міжнародного розвитку

Ми щиро вдячні всім без винятку за титанічну роботу, відвертість, бажання змінювати та змінюватися, за віру в результат і мотивацію до реалізації таких необхідних ініціатив.

## Додаткові ресурси

[Менторська програма для підсилення адвокаційних спроможностей ОГС. Частина 1 \(відео\)](#)

[Менторська програма для підсилення адвокаційних спроможностей ОГС. Частина 2 \(відео\)](#)

[Підсумковий журнал Менторської програми 1.0](#)

[Підсумковий журнал Менторської програми 2.0](#)

[Участь у менторській програмі: виклик чи можливість](#)