

A.E.A.O.N.M.S, Inc.

**Shriners as Mentors (S.A.M.)
Training/Instruction Manual**



Information in this manual provides guidance to the Nobles of A.E.A.O.N.M.S.
Shriners as Mentors Program.

TABLE OF CONTENTS

Introduction.....	2
History & Mission Statement	4
Goals & Objectives.....	6
Characteristics of Youths and Stages.....	7
Ages and Stages.....	8
Meeting Mentees.....	11
Putting Together an Action Plan.....	13
40 Developmental Assets.....	15
Communication.....	18
Definitions.....	23
U.S. Dream Academy (USDA).....	24
Additional Guidelines for Mentors.....	25
Characteristics of a Mentor.....	27
18 Tips for Mentors.....	28
Background Checks.....	29
Shriners as Mentors Training/Instruction Manual	
SAM Manual Translation in Spanish	44 through 91
Standard Operating Procedures.....	Appendix A
S.A.M Reporting / Tracking Program.....	Appendix B
Mentor/Mentee Agreement Form.....	Appendix C
S.A.M. Deserts.....	Appendix D
S.A.M. Program and Desert Assignments.....	Appendix E
S.A.M. DID Directory.....	Appendix F
Resources.....	Appendix G
Notes	

WELCOME TO THE A.E.A.O.N.M.S., INC. MENTORING PROGRAM.

You have joined a very dedicated and growing group of adults (Nobles and The Daughters Auxiliary) across the United States and on military bases around the world who understand the importance of mentoring youth. There are hundreds of mentoring programs across this country involved in helping at-risk-youth become honest law-abiding citizens. Some address the needs of children as young as first grade; many others concern themselves with junior high or high school students.

What precisely is mentoring?

The term mentoring comes from Greek mythology, in which a character named Mentor was the trusted counselor of the hero Odysseus and his son Telemachus. The Latin word “mentis” means mind. (Think about derivative words like “mentality” or “mental.”) So, a mentor is a trusted friend, someone who is available consistently and someone who uses his mind to give good advice to another person. This is different from being a teacher, a parent or a social worker. Many of us have had mentors in the work place or mentors who supported us through the growing-up process. You might find it helpful to remember an adult who had a strong positive influence on you as you were growing up. We call the students who are being mentored “mentees.” Although this word cannot be found in the dictionary, it is in common use today.

Why is mentoring important?

Many young people growing up in America are “at risk”. They have negative feelings about themselves, perform poorly in school and often engage in dangerous behavior. Many of them live in families where parents are coping with their own problems or are not available to provide guidance and support. Many do not live with parents at all. Mentoring programs offer these youth the potential to overcome hurdles, cope with problems and learn the basic skills they will need to become healthy and productive adults. Although the concept of mentoring has been around since the time of the Greeks, the growing need of the disadvantaged in this country prompted new interest in mentoring in the late 1980s.

What is the Shriners as Mentors Program?

The Shriners as Mentors (S.A.M.) Program started in 2005 at the AEAONMS Convention in New Orleans, LA by then Imperial Potentate Ralph Slaughter. Over the past seven (7) years this program has achieved high acclaims. Ninety-five percent (95%) of the Deserts (individual states or specific regional areas) throughout the Domain (Jurisdiction) have a mentoring program for at-risk-youths.

What makes the Shriners as Mentors (S.A.M.) Program different from other mentoring programs?

- Our mentoring program is community-based; some of the Deserts work with the schools (of which federal **background checks are required for school-based programs**).
- Our program is male-oriented.
- Our program serves the school age youths up to eighteen years of age.
- Our mentors are encouraged to reflect on their experiences. All volunteers are urged to keep a journal, in which they are expected to keep ongoing notes about what worked and what didn't work, and how they feel about their mentee(s) and the job they are doing.
- All mentors in their respective Deserts are urged to meet once a month to share their experiences and figure out how to do their jobs better.
- S.A.M. mentors stay in contact with the parents as well as the mentees to make sure mentees are doing well in school.

How does the mentoring program work?

Mentors meet with their mentees on a one-to-one basis after school, at the mentees home for one (1) hour a week. Some volunteers with the approval of the school may want to serve in the classroom with students in need of extra academic help individually or in small groups. From time to time, all the mentors and mentees take part in special events, field trips, parent gatherings, etc.

All S.A.M. Mentors receive training when they start and additional training as needed (training materials will be provided by the Imperial Director of Mentoring). Mentors, mentees, parent(s) or guardian(s) sign an agreement outlining the basic terms and conditions of the program. (See Mentor/Mentee Agreement Form in the Appendix.) Mentors and mentees also agree on an ongoing Action Plan, specifying objectives they will work toward, how they hope to achieve the objectives and a time line and ways in which they will measure outcomes. The Action Plan is revisited and updated quarterly.

What makes the Shriners as Mentors (S.A.M.) Imperial Mentoring Excellent?

The S.A.M. program is a Community-based mentoring relationships that require its mentors to be involved in the extracurricular activities at school or in camps. This will help in gaining trust with the mentee, parents and educators. The mentors exhibit daily leadership as describe below:

- First and foremost - Good listeners. They take time to understand what is going on with their mentees before they offer advice and information.
- Self-aware. They know what they can and cannot offer, and they note how their advice is being received by those they mentor.
- Flexible. They are willing to adjust to mentees' needs.
- Good role models. They demonstrate effective academic practices.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Transparent. They make their thinking explicit so mentees understand why they do what they do.
- Positive guides. They recognize and acknowledge the progress mentees make; they also provide constructive criticism and helpful advice. They strike the right balance between guidance, constructive criticism, and praise.
- Facilitators. They provide resources and help mentees connect to others who share their interests and can help them.
- People of integrity. They are honest in what they say and do and work for the good of those they mentor; they do not take advantage of the mentoring situation.
- Accessible. They are available to the faculty member of the mentee being mentored.

MISSION STATEMENT

Provide positive role models for the purpose of building strong committed relationships, teaching life skills and improving academic success, self-esteem and social competency.

PARTNERSHIP

The Shriners as Mentors Program partnered with Big Brothers and Big Sisters (BB&BS) in 2009 to help us expand our program and provide professional help for the Nobles. In 2012 this program was expanded to include the Imperial Court, Daughters Auxiliary of the AEAONMS under the Daughters Imperial Mentoring Excellence (DIME) program. This year we are also partnering with the Boys and Girls Club of America.

INITIATIVES

The Shriners as Mentors primary goal is to promote youth mobility and encourage active participation in educational, cultural, political activities coupled with community service. The focus is to encourage the use of informal and formal learning as well as enhance active citizenship through volunteerism and mentoring.

CULTURAL DIVERSITY TRAINING

The training of our mentors includes cultural diversity training because of our demographical locations. Cultural diversity is the term used to describe many different cultures co-existing within one larger culture. The fact that we can eat so many different types of cuisine in the United States is because people from other countries have immigrated to the US and brought aspects of their own cultures with them. This means that under the umbrella of American culture there are actually many different ethnic traditions being practiced in communities around the country (White, 2019). Culture is that which shapes us; it shapes our identity and influences our behavior. Culture is our “way of being,” more specifically, it refers to the shared language, beliefs, values, norms, behaviors, and material objects that are passed down from one generation to the next (Belfield, 2012).

Cultural diversity training to S.A.M. mentors empowers a high degree of cultural understanding and appreciation in order to understand and communicate effectively with our mentees throughout the Domain. Every mentor will undergo cultural training prior to youth interaction. Training consists of understanding the delivery of the program as well as implementing cultural diversity practices when communicating with mentees, parents and educators.

GOALS OF THE SHRINERS AS MENTORS PROGRAM

- **Improved Social Skills and Behavior**
 - **Educational Improvement**
 - **Broaden Horizons**
 - **Measuring Progress**

The Shriners as Mentors Program has four major goals. What do these goals mean? What outcomes are we looking for and how will we be able to measure those outcomes?

Improved Social Skills and Behavior - The social and behavioral outcomes we will look for are improved feelings of self-worth, development of self-confidence, decrease in discipline problems at school and movement toward positive social attitudes and relationships. By establishing a warm, trusting relationship with a youngster, a mentor can help him/her deal with problems regarding peers and family. A mentor's caring can often defuse a boy's anger and help him look at new ways to resolve tough situations. Just a few conflict resolution skills can go a long way toward giving a youngster the tools he needs to improve his personal interaction with family, peers and adults in general. Talking about problems can minimize them, allowing youngsters to concentrate more on schoolwork and less on negative behaviors. A trusted mentor can also help a boy make better choices.

Educational Improvement - We expect that, because of mentoring, students will improve their study skills and homework habits. By showing boys/girls how to approach tests, coaching them on study skills (note taking, memorization), or guiding them through a difficult homework assignment, mentors can have a positive effect on mentees' academic performance. Some of the students need extra help with academics; others simply need consistent encouragement in doing their work. Through the one-on-one relationship, a mentor can assess a youngster's needs. The mentor can assist with finding tutoring help if it is needed, can suggest family or friends who might help the student with homework on a regular basis, or just give the youngster some much-needed confidence in his ability to do the work. Mentors who work with small groups in classrooms can help the students overcome negative peer pressure. As they begin to perform better, we expect that the mentees will develop a more positive attitude toward school, improve their attendance rates and hand in their homework consistently and on time. Our hope is that mentoring will be one of the factors that will lead these youngsters toward improved grades and test scores, and a better outlook about academic achievement.

Broaden Horizons - By exploring new interests, we hope the boys and girls will broaden their horizons, raise their ambitions and set higher educational goals for themselves. Mentors serve as role models, showing the boys/girls that they can succeed, even against

substantial odds. By reading to the youngsters, taking them on field trips, discussing career opportunities and sharing hobbies and interests, the mentors can broaden mentees' worlds and help them envision a more positive future.

While it is easy to set goals, it is not always easy to accomplish them. We certainly do not expect every goal to be met perfectly by every mentee in the program. In fact, there may be many challenges and failures along the way. However, our hope is that, with a mentor's assistance, each boy/girl will be able to make some progress toward the goals by meeting at least some of the objectives that each mentor-mentee team has laid out in its Action Plan.

Measuring Progress - By the mid-year point of mentoring a mentee, mentors should begin to see some progress toward the goals. Mentees may be changing their attitude about schoolwork, may be involved in fewer fights or arguments or may have acquired some new interests. By the end of the year, mentors and others may see some real changes. At that time, teachers will be surveyed about the boys'/girl's progress. Mentors who have been in contact with their mentees' families will be able to hear verbal reports about improvements in attitude or academic skills. And the boys themselves will be surveyed to see what progress they feel they have made and how they feel about it.

CHARACTERISTICS OF YOUTHS

General Characteristics

Youths go through many phases during their lives and it is imperative that the Nobles get an understanding of the following:

- Testing limits
- A “know it all” attitude.
- Vulnerable: emotionally insecure; fear of rejection; mood swings.
- Identification with admired adults.
- Bodies going through physical changes that affect personal appearance.

Physical Characteristics

- Good coordination of small muscles; interest in art, crafts, models and music
- Body maturation: may be upset about their size—as their adult supporters, you can help by listening and explaining
- Very concerned with their appearances; very self-conscious about their physical changes.
- May have bad diet and sleep habits and, as a result, low energy levels.

Social Characteristics

- Acceptance by friends becomes very important.
- Cliques start to develop
- Team games become popular
- Often have “crushes” on other people.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Friends set the general rules of behavior.
- Feel a strong need to conform; dress and behave like their peers to “belong.”
- Very concerned with what others say and think about them.
- Have a tendency to try to manipulate others to get what they want.
- Interested in earning money.

Emotional Characteristics

- Very sensitive to praise and recognition; feelings are easily hurt.
- Because friends are very important, can be conflict between adults’ rules and friends’ rules.
- Caught between being a child and being an adult.
- Loud behavior may hide their lack of self-esteem.
- Look at the world more objectively; look at adults more subjectively and are critical of them.

Mental Characteristics

- Tend to be perfectionist; if they try to attempt too much, may feel frustrated.
- Want more independence but know they need guidance and support.
- May have lengthy attention span.

SUGGESTED MENTOR STRATEGIES

1. Offer alternative opinions without being insistent.
2. Be accepting of different physical states and emotional changes.
3. Give candid answers to questions.
4. Share aspects of your work life and rewards of achieving in work.
5. Do not tease about appearances, clothes boyfriends/girlfriends, sexuality.
6. Offer enjoyable learning experiences. It's a great time to teach about different cultures.
7. Recognize allegiance to friends and "heroes."
8. Remind child of responsibilities in a 2-way relationship.
9. Acknowledge performance: "Hey. Watch this."

SUGGESTED MENTOR/MENTEE ACTIVITIES

1. Little League
2. Video Games
3. Board Games
4. Craft Projects and Drawing
5. Miniature Golf, Swimming
6. Horseback Riding

AGES and STAGES

8 TO 10 YEAR OLDS

General Characteristics

- Testing limits. "Know-it-all attitude".
- Vulnerable. Emotionally insecure, fear of rejection, mood swings.
- Identification with admired adult.
- Bodies are going through physical changes that affect personal appearance.

Physical Characteristics

- Small-muscle coordination is good, and interests in art, crafts, models and music are popular.
- Bone growth is not yet complete.
- Early matures may be upset with their size. A listening ear and explanations will help.
- Are very concerned with their appearance, and very self-conscious about growth
- Diet and sleep habits can be bad, which may result in low energy levels.
- Girls may begin menstruation.

Social Characteristics

- Being accepted by friends becomes quite important.
- Cliques start to develop outside of school.
- Team games become popular.
- Crushes on members of the opposite sex are common.
- Friends set the general rule of behavior.
- Feel a real need to conform. They dress and behave alike to "belong".
- Are very concerned about what others say and think of them.
- Tend to manipulate others ("Mary's mother says she can go. Why can't I?").
- Interested in earning own money.

Emotional Characteristics

- Are very sensitive to praise and recognition. Feelings are hurt easily.
- Because friends are so important during this time, there can be conflicts between adults' rules and friends' rules.
- Are caught between being a child and being an adult.
- Loud behavior hides their lack of self-confidence.
- Look at the world more objectively, adults subjectively.

Mental Characteristics

- Tend to be perfectionists. If they try to attempt too much, they may feel frustrated and guilty.
- Want more independence, but know they need guidance and support.
- Attention span can be lengthy.

11 TO 13 YEAR OLDS

Developmental Tasks

- Social cooperation.
- Self-evaluation.
- Skill learning
- Team play.

Suggested Volunteer Strategies

- Offer alternative opinions without being insistent
- Be accepting of different physical states and emotional changes
- Give frank answers to questions
- Share aspects of professional life and rewards of achieving in work.
- Do not tease about appearance, clothes, boyfriends, sexuality. Affirm often.

Suggested Activities

- Trivial Pursuit
- Take to your Workplace
- Help with Homework
- Build a Go-Cart or other Model
- Creative Writing
- Skating
- Bicycle Trip
- Movies
- Music - especially current style or group

14 TO 16 YEAR OLDS

General Characteristics

- Testing limits, "know-it-all attitude".
- Vulnerable, emotionally insecure, fear of rejection, mood swings.
- Identification with admired adult.
- Bodies are going through physical changes that affect personal appearance.

Physical Characteristics

- Are very concerned with their appearance and very self-conscious about growth.
- Diet and sleep habits can be bad, which may result in low energy levels.
- Rapid weight gain at beginning of adolescence. Enormous appetite.

Social Characteristics

- Friends set the general rules of behavior.
- Feel a real need to conform. They dress and behave alike to "belong".
- Are very concerned about what others say and think of them.
- Tend to manipulate others ("Mary's mother says she can go. Why can't I?").
- Going to extremes, emotional instability with "know-it-all" attitude.
- Fear of ridicule and of being unpopular.
- Strong identification with an admired adult.
- Girls usually more interested in boys than girls, resulting from earlier maturing of the girls.

Emotional Characteristics

- Very sensitive to praise and recognition. Feelings are easily hurt.
- Caught between being a child and being an adult.
- Loud behavior hides their lack of self-confidence.
- Look at the world more objectively, adults subjectively, critical.

Mental Characteristics

- Can better understand moral principles.
- Attention span can be lengthy.

Developmental Tasks

- Physical maturation.
- Formal operations.
- Membership in the peer group.
- Heterosexual relationships.

AGES and STAGES - 14 TO 16 YEAR OLDS

Suggested Volunteer Strategies

- Give choices and don't be afraid to confront inappropriate behavior.
- Use humor to diffuse testy situations.
- Give positive feedback and let know affection is for them and not for accomplishments.
- Be available and be yourself, with strengths, weaknesses, and emotions.
- Be honest and disclose appropriate personal information to build trust.

Suggested Activities

- Aerobics Class
- Tennis or skiing lessons
- Ethnic Restaurants
- Long quiet walks and talks
- Cooking
- Movies
- Shared Community service projects
- Car Repair
- Rock Concert
- Career visits
- Help with homework

MEETING MENTEES

Each Session

- Identify your mentee's talents, strengths and assets, and build your sessions around them.
- Give recognition for effort or improvement, no matter how slight.
- Show appreciation for the mentee's contributions and demonstrate confidence in them.
- Value your mentee no matter how he or she performs.
- Find and point out positive aspects of behavior.
- Suggest small steps in new or difficult tasks.
- Have reasonable expectations.
- Help your mentee use mistakes as learning experiences, not put-downs.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Listen carefully to what your youngster tells you and listen for unspoken messages. Repeat back what you have heard to be sure that you understand each other.
- Do not immediately suggest solutions for problems. Talk through ideas and let the youngster arrive at solutions for himself. Allow him to do this gradually.

SUCCESSFUL FIRST MEETING

When you are meeting with your youth for the first time, it is important for the meeting to go well. Here are some ideas to think about:

1. Try to draw out your student as best you can. Some boys are shy or resistant, so this may not go too well at first. Don't worry about it. Some questions to ask:
 - What is your school day like?
 - What do you like best about school?
 - What do you like least about school?
 - How do you like to spend your free time?
 - What kinds of things do you like to read? (Books? Magazines? Comics?) On what subjects?
 - What would be the perfect job for you?
 - What is your greatest strength?
 - What would you like to improve?
 - Who do you most admire?
 - What are some things you would like me to know about you?
 - What would you like to know about me?
2. Briefly tell the student something about yourself and what you were like at his/her age.
3. Explain the mentoring program, its goals and what you might be doing during the year. Show him/her the Action Plan's objectives and ask him/her to think about them. Ask if he/she has any questions. Also, ask him/ what else they would like to see included in the plan.

4. Read the Mentor/Mentee Agreement together and discuss it. Ask the mentee to take it home and think about it. Tell him/her that at the next meeting he/she can raise any questions he/she wishes about the agreement, and then you will both sign it.
5. The first session does not need to last the full 1-1/2 hours, especially if your mentee seems to be losing interest or seems uncertain or even hostile. End the session on a positive note. Close with warmth and expectations for a successful year.

PUTTING TOGETHER AN ACTION PLAN

After you have worked with your mentee for about a month, you will need to develop an Action Plan with him. Such a plan will help both of you focus on what you want to accomplish and how you will do it. The plan should be looked at monthly and can change at any time if objectives are met or if needs change. We ask that you and your student discuss the goals of the mentoring program (outlined on page 3) and the Sample objectives listed below. These should just be a starting point for your discussion. The student can add any objectives he/she would like to accomplish. **It is extremely important that the mentee make this decision, so they have buy-in.** Then you can both work on action steps to take, a reasonable timeline, and ways to measure progress. It is probably a good idea to start with easy objectives and go on to more challenging ones. You will find a blank Action Plan in the Appendix. Please feel free to copy it, add to it or rework it to suit your needs. A Sample plan can be found on the next page. You should have an Action Plan for each mentee. You may make copies of the plan and give them to his/her parent and/or teacher, but if your mentee does not wish to do this, it isn't necessary. Please review the Action Plan with your mentee at least monthly to check on his progress. Make any changes you and your mentee agree upon.

Goal 1 - Improved Social Skills and Behavior

- Improved attitude toward schoolwork and assignments
- Improved record about attendance and tardiness
- Improved behavior in the classroom and in/around school building
- Sharing, fewer "put-downs" of others, fewer discipline issues
- Improved self-esteem and self-discipline (ability to admit and fix mistakes, ability to find ways for managing anger, ability to ask for help)
- Improved leadership skills (ability to make good decisions, ability to work with others, peer mediation, conflict resolution, taking the lead in school activities)
- Reduction in risky behaviors (fights, drug involvement, sexual activity, gangs)

Goal 2 - Educational Improvement

- Improved study skills (note taking, memorizing, organizing and prioritizing work)
- Improved homework skills (organizing homework, doing homework, handing in homework on time)
- Improved basic skills (better understanding of reading, math and other subjects, better performance on tests and in classroom behavior)
- Improved grades and test scores

Goal 3 - Broaden Horizons

- Exploration of one new hobby or interest each semester
- Exploration of at least one new extra-curricular activity (Boy Scouts/Boys and Girls Club, band, chorus, church, clubs, sports)
- Improved knowledge about future choices (middle and high school choices, course of study, college and possible careers).

IDEAS FOR ACTIVITIES

Once your mentoring relationship is established, you may find that you and your mentee have enough to do or enough to talk about each time so that your mentoring sessions are more productive and goes quickly. However, there may be days when the student has no immediate problems to discuss or is tired of the usual routine.

Here are some projects that you can start or work on when something new is needed. Some of these were suggested by Experience Corps mentors; others are from a book called *My Mentor and Me* by Dr. Susan G. Weinberger. Several copies of this book are available in the office for your ongoing use.

1. A Scrapbook of Memories

Begin a scrapbook that will last throughout the year. Buy a disposable camera or use your own. Let your mentee take some photos of you, pictures of him/her, family or meaningful school events. During the year, add stories about things you have done together, drawings, mementos, stickers or anything else that might be significant. Write captions for the pictures. At the end of the year, let your mentee keep the scrapbook.

2. A Crossword Puzzle About Me

Get a sheet of graph paper with a large grid. Together, compile a list of words that describe your mentee. Enter your mentee's name horizontally across the mid-section of the graph paper. As you and he discover a word that could intersect vertically, place it there in pencil and check it off the list. Add as many words as you can, either horizontally or vertically. When you have entered enough words, number the answered spaces. Then you and your mentee can come up with clues for each word. Create the final puzzle by counting off the boxes on new graph paper. Darken the unused boxes and transfer the numbers to their places on the grid. This becomes the master for the unsolved puzzle, which can be photocopied and given to the mentee's family or friends. The mentee will have fun thinking of clues and seeing how much people can learn about him by solving the puzzle. Put the puzzle and solution in the scrapbook.

3. School and Community Involvement

Check out all the activities offered after school in your mentee's community and in the school. (e.g. Boys and Girls Clubs, Boy Scouts, Girl Scouts, chorus, band, sports). Ask your mentee if he participates in any of these activities. If he/she does not, ask him/her which activities they would like to participate in and encourage him to try one or two, especially something new. If there is a cost attached to an activity, discuss how he/she might earn enough money to meet the cost. If transportation is involved, discuss possible ways to solve that problem. If he/she would like to participate in an activity that is not available, talk about how he/she might start a new club or group. Discuss with him/her the value of being involved in extra-curricular activities.

4. Enjoying Geography

Ask your mentee if there is a foreign country that interests him/her. If not, tell him/her about or show him/her pictures of several countries and try to encourage his interest in at least one. (This might be a country that is in the news, such as Afghanistan or Iraq, a country that someone he knows is from, or any other place that attracts his/her interest.) Ask him/her to do some research about the country in the school library. Bring in maps and pictures. Talk about the geographical features of the country, its people and its customs. Ask the mentee to write a letter to the embassy of that country asking for more information. (Every country has an embassy or at least a small *office* right here in Washington.) He/she will be delighted to receive lots of pamphlets and other material in the mail. When you both have learned a lot about the country, call the embassy and see if you can arrange a group visit. Ask your mentee to serve as a host for the occasion and tell all the other mentees about that country.

5. Community Service

Decide on a service that you, your mentees and others could do to benefit the school (picking up trash from the playground, planting flowers, decorating a bulletin board, inviting a guest, starting a "buddies club" in which older students help younger ones, etc.) Involve the mentees in planning and executing this service project. Explain why community service is so important.

6. Reading Together

With input from your mentee, pick a book that the two of you will enjoy reading, either fiction or non-fiction. It is preferable (but not necessary) to choose a book that is more *difficult* than the mentee might choose for himself. Buy two copies or borrow two copies from a library. Each of you can read a few chapters a week and then discuss the book when you come together. You can also read it together from time to time.

7. Researching New Activities

If a computer is available, explore the Internet together and research new activities and interests. If something really captures your mentee, ask him/her to write a brief report about it.

DEVELOPMENTAL ASSETS

The Search Institute, a nonprofit organization that works to support the healthy development of all children and adolescents, identified building blocks to help youngsters grow up healthy, caring and responsibly. You may find that, for one reason or another, your mentee does not have some of these assets, and you will see the importance of the role you play in supplying him with others. When you are structuring your Action Plan with your mentee, you might think about some action steps that can be taken to help him construct some of the building blocks he needs.

EXTERNAL ASSETS

Support

1. Family support - Family life provides high levels of love and support.
2. Positive family communication - Young person and parent(s) communicate positively, and young person is willing to seek advice and counsel from parents.
3. Other adult relationships - Young person receives support from three or more non-parent adults.
4. Caring neighborhood - Young person experiences caring neighbors.
5. Caring school climate - School provides a caring, encouraging environment.
6. Parent involvement in schooling - Parent(s) are actively involved in helping young person succeed in school.

Empowerment

7. Community values youth - Young person perceives adults in the community value youth.
8. Youth as resources - Young people are given useful roles in the community.
9. Service to others - Young person serves in the community one hour or more per week.
10. Safety - Young person feels safe at home, at school and in the neighborhood.

Boundaries and Expectations

11. Family boundaries - Family has clear rules and consequences and monitors the young person's whereabouts.
12. School boundaries - School provides clear rules and consequences.
13. Neighborhood boundaries - Neighbors take responsibility for monitoring young person's behavior.
14. Adult role models - Parent(s) and other adults model positive, responsible behavior.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

15. Positive peer influence - Young person's best friends model responsible behavior.
16. High expectations - Both parent(s) and teachers encourage young person to do well.

Constructive Use of Time

17. Creative activities - Young person spends three or more hours per week in lessons or practice in music, theatre or other arts.
18. Youth programs - Young person spends three or more hours per week in sports, clubs or organizations at school and/or in the community.
19. Religious community - Young person spends one or more hours per week in activities or in a religious institution. Time at home - Young person is out with friends "with nothing special to do" two or fewer nights per week.

INTERNAL ASSETS

Commitment to Learning

20. Achievement motivation - Young person is motivated to do well in school.
21. School engagement - Young person is actively engaged in learning.
22. Homework - Young person reports doing at least one hour of homework every school day.
23. Bonding to school - Young person cares about her or his school
24. Reading for pleasure - Young person reads for pleasure three or more hours per week.

Positive Values

25. Caring - Young person places high value on helping other people.
26. Equality and social justice - Young person places high value on promoting equality and reducing hunger and poverty.
27. Integrity - Young person acts on convictions and stands up for her or his beliefs.
28. Honesty - Young person tells the truth even when it is not easy.
29. Responsibility - Young person accepts and takes personal responsibility.
30. Restraint - Young person believes it is important not to be sexually active or to use alcohol and other drugs.

Social Competencies

31. Planning and decision-making - Young person knows how to plan and make choices.
32. Interpersonal competence - Young person has empathy, sensitivity and friendship skills.
33. Cultural competence - Young person has knowledge of and comfort with people of different cultural/racial/ethnic backgrounds.
34. Resistance skills - Young person can resist negative peer pressure and

dangerous situations.

35. Peaceful conflict resolution - Young person seeks to resolve conflict nonviolently.

Positive Identity

36. Personal power - Young person feels he or she has control over "things that happen to me."
37. Self-esteem - Young person reports having high self-esteem.
38. Sense of purpose - Young person reports that "my life has a purpose."
39. Positive view of personal future - Young person is optimistic about his or her personal future.

COMMUNICATION

1. Blocks to Communication

- a. Road Blocks are behaviors that hinder rather than facilitate communication. We should be alert to them in ourselves and others. Common blocks are accusations, rationalizations (ignoring the emotional content of an issue). Irrational statement (sabotaging the conversation), pacifying statements (covering over the other's feelings), and rhetorical questions (pressuring the others to agree to the opinion hidden in the question). Generally, a block in any form tends to discount 'the validity of the feelings, opinions *and* rights of the other person. Blocks may sabotage open communication and get in the way of building self-esteem.
- b. The following common forms of responses to children, employees, friends, intimates and other, usually have negative effects on relationships and communications. When used, they deny feelings and lower self-esteem. A person using a roadblock will tend to focus away from the issue at hand and instead invest their energy in a power struggle. Positive alternatives to these roadblocks are active listening techniques such as door openers, probing, paraphrasing and reflective listening. These are only starting points. Each of us has our own style. Be aware of responses that feel most comfortable for you.

2. Directing, Ordering and Commanding

These messages produce fright, resistance, defensiveness, resentment. and arouse retaliation revenge, and/or rebellion. Such responses teach authoritarianism through discounting the other person's feelings. "You must..." "You have to..." "You will..." "Stop crying." "Try harder."

3. Threatening, Warning, Punishing

These messages invite testing and sabotage, while producing anger, resentment, and resistance. They also teach authoritarianism. "If you don't then stop crying. I'll give you something to *cry* about." "You had better, or I'll tell your mom."

4. Moralizing, Preaching, Obliging

These messages induce guilt, reduce self-esteem, and build generalized resistance to authority. "You should..." "You ought to..." "It is your duty to go to school and do your best."

5. Persuading with Logic, Arguing, Instructing, Lecturing

These invite counter-arguments, imply you're right and they are wrong, increase defensiveness, and reduce openness. "Do you realize..." "Here is why you are wrong..." "That is not right..." "The fact is..." "You must not get involved with drugs because *they* are harmful." "You'll have to get a good job and support yourself."

6. Advising, Recommending, Providing Answers or Solutions

Statements of this nature imply superiority, deprive the receiver of the esteem-building experience of solving their own problem and may encourage dependency. "What I would do is..." "Why don't you talk to your mom about it." "Let me suggest..." "It would be best for you to do your homework before you watch TV."

7. Criticizing, Name-Calling, Blaming, Evaluating, Judging and Negatively Disapproving

These messages lower self-esteem, induce guilt feelings, reduce openness, arouse resentment and retaliation. "You are lazy..." "You are bad..." "You are not thinking straight..." "You really are fouled up..." "You dummy..."

8. Kidding, Teasing, Making Light Of, Joking, Using Sarcasm

These messages may arouse feelings of rejection, resentment, and hostility. "You think you know it all." "Why don't you burn down the school?" "When did you last read a newspaper?" "Get up on the wrong side of the bed?"

9. Diagnosing, Psychoanalyzing, Interpreting, Reading-In

These messages are experienced as threatening to privacy and rejecting of the other person's self-perception, arousing anger and defensiveness and possibly causing serious insecurity. "What you need is..." "What's wrong with you is..." "You're just trying to get attention." "You don't really mean that..." -

10. Withdrawing, Diverting, Avoiding, Digressing, Shifting

Here one may communicate lack of respect for the other. anxiety *in* the sender. The 'silent treatment' has, *in* addition, a punishing effect. "Let's not talk about it now..."

"Not at the dinner table..." "Forget it..." "That reminds me..." "We can discuss it later..."

11. Cross-Examining, Interrogating, Questioning, Probing, Prying

These messages may show interest in what the person is saying, but in fact they ignore the other person's feelings and may communicate distrust. They feel like the "third degree." "Why did you do that?" "Where were you...?" "When are you going to...?"

12. Praising, Judging Positively, Approving

These messages are usually well-intended when they are not manipulative. However, _ when they are misused they imply that the speaker can judge the other person's performance. They imply that the next performance may be disapproved, if only by the sender's failure to express approval for the next deed or act. "You've done a good job on that model." "You are a good boy today." "That is a very good drawing..."

13. Reassuring, Consoling, Excusing, Sympathizing

Though usually intended to reduce the other's pain, this type of message neglects the expression of understanding and empathy for the very pain they are intended to reduce. With very young children, if the reassurance is over optimistic, trust is reduced, or the child may learn not to acknowledge pain. "It'll feel better tomorrow." "Don't worry..." "It's not so bad..."

Understanding how we communicate is important. Recognizing the roadblocks, we use in our daily conversations is a start in building effective communication skills. Using a reflective listening technique, being open to what the other person is saying, taking time to listen to their words and their body language, and understanding our own biases and perceptions can bring us closer to building strong matches with our "Littles".

Listed below are important positive communication skills to substitute for the roadblocks.

Body Language

"Actions speak louder than words." That old saying can remind us that communication is not just words. Our nonverbal language is also very important for effective communication and successful relationships. Show an interest in the speaker and what they are saying by having eye contact and an open face. Do not "fidget" with objects while the other person is speaking. When you are speaking maintain eye contact and use appropriate gestures and smiles. For example, folding your arms across your chest and frowning while a person is speaking to you signals a closed and doubtful attitude towards the speaker or topic.

Active Listening

Active listening is a fundamental communication skill. It tells the child you are interested. It involves listening carefully to the words and feelings expressed and repeating these facts in such a way that the speaker knows he or she has been understood. Active listening takes energy. This means "listening to" rather than just hearing. Concentration is vital. Open body language is necessary. Active listening attempts to identify the emotion underlying the words. What is the other person really experiencing? What are they really saying? Active listening requires that the listener reflect the feelings heard. It means letting the speaker know what you believe they are saying. The listener suspends judgment and prejudice and focuses on the feeling underlying the message. Responding in this way shows you care about the person to whom you are listening.

ACTIVE LISTENING TECHNIQUES

1. Paraphrasing

The listener, in their own words, states their understanding of what has been heard and asks the speaker to verify or correct this interpretation. Paraphrasing everything is impractical, but it should be practiced when the listener has an uncertainty. Paraphrases may employ such words as, "Do I hear you saying...?" "I believe you mean ...right?" "Sounds like..."

2. Door Opening

The listener invites the speaker to elaborate. The listener must show interest and must not allow their viewpoint or judgments to contaminate the invitation. Examples of door openers are: "Give me an example." "Please tell me more about it." "I'd like to hear more about this." "I'm not sure I understand..."

3. Probing

The listener raises a topic that is related to the speaker's statement and asks the speaker to elaborate on that topic. For example: Little: "I like math. The only reason I got a D is that I can hardly hear the teacher." Big: "Have you noticed having trouble catching what other teachers are saying?"

4. Perception Checking

The listener also pays attention to what is not being said to reach new insights and hunches, and then checks the accuracy of these with the speaker. Body language, eye contact, topics systematically avoided and the unmentioned feelings that lie behind the

words, are some of the things worth noticing. "Every time you've mentioned your sister today, you've clenched your *fists* and gritted your teeth. I sense a lot of anger. Are you mad at her?"

5. "I" Statements

The way we talk to others can either destroy or build their confidence and self-esteem. For most youth, self-esteem is virtually non-existent or is easily destroyed. How we talk to our youth therefore will be an important factor in reinforcing how they feel about themselves.

A good way to think about the difference between ineffective and effective communication is to think of sending either "Your" messages or "I" messages

"Your" messages are belittling and blaming. They put the responsibility for your feelings on the other person "You make me so mad." "You disappoint me." "Don't talk back to me."

"I" statements are more effective. They let you express your feelings and thoughts directly, honestly and clearly. They are especially helpful in expressing feelings without blaming, accusing or labeling. They allow the listener to assume responsibility for their own behavior. They set an example for effective communication. An "I" message states how you feel, a specific behavior, the effect of the behavior on you and/or what you want. "I felt disappointed when you lied to me about going to school because I thought you trusted me." "I get nervous when you ride your bike without a helmet." "I feel frustrated when..." "I feel happy when..."

After the initial "I" statement, reflective response, or nonverbal encourager, what do you say? It is important to remember that children and teenagers do not have the same communication patterns as adults. *Children* do not respond in the same manner. A sigh of relief, a complete change of topic, the beginnings of a smile, an interest in an object, will be the only sign you receive. There are no rules in communication to tell you when to keep "probing" and when to stop. Each situation is unique as is everyone.

6. Adultism

If we are to be successful in our work with young people, we must tackle the pervasive existence of "adultism." Young people's lives are controlled more than those of any other group in society. Children are, by and large, considered the possessions of parents. The adult world also does not consider this treatment of young people as oppressive because we are soaked with it ourselves. We were raised being treated the same way, and therefore we need to hold "adultism" up to a strong light.

ACTIVE LISTENING SKILLS

Active listening is the most important skill of a good mentor. When you talk to your mentee, remember to:

- Clear your mind of unnecessary thoughts and distractions, so you can give your undivided attention.
- Sit when you talk, so you are at the same level as the student. Make eye contact.
- Be aware of your body language.
- Pay attention to your mentee's facial expressions, gestures and body language.
- Read between the lines for your mentee's feelings. Learn to say, "How did that make you feel?"
- Ask open-ended questions (How do you feel about school? How are you doing? You seem upset - what's up?), not questions that can be answered with yes or no. Then ask non-threatening follow-up questions.
- Restate in your own words what you think the mentee has said. When your paraphrasing is accurate, your mentee will feel understood. If it is off the mark, it invites him to clarify and reminds you to listen more closely.
- Ask questions when you don't understand.
- Put yourself in your mentee's shoes and try to understand the world from his perspective.
- Put aside preconceived ideas and refrain from passing judgment.
- Acknowledge that you are listening by occasionally nodding your head and saying things like "I see."
- Give your mentee the same respect that you desire when you are talking to someone.

DEFINITIONS

Adultism

All those behaviors and attitudes which flow from the assumption that adults are better

than young people and entitled to act upon young people in myriad ways without their agreement.

Bullying

Cyber-bullying is a Complex System, with the statistics piling up, it has become increasingly clear that the cruelties inflicted by cyber-bullying have become a devastating reality for most tweens and teens. While bullying is nothing new, when it takes place in the digital world, it's like public humiliation on steroids. Photos, cruel comments, taunts, and threats travel in an instant and can be seen, revisited, reposted, linked to, and shared by a huge audience.

Until recently, parents, teachers, and news accounts have focused on the relationship between the bully and his or her target. But experts say that there are usually more kids involved in a cyber-bullying scenario, making it a much more complex organism than previously thought. In fact, one of the side effects of how public bullying has become is that potentially everyone in the bully's circle of friends, both on line and off-line may be involved.

Hispanic Mentoring

Hispanic Mentoring is designed to encourage, engage and sustain greater numbers of Latino children, and recruit volunteers and families to join the S.A.M. Program. Hispanic Mentoring provides Latino children with a caring Big Brother or Big Sister that can enrich their lives culturally, socially and academically, and support them reaching their potential through one-to-one mentoring friendships.

Mentoring Children of Prisoners (MCP)

Nearly two million children have at least one parent in prison, and more than seven million have a parent under some form of State or Federal correctional supervision. That's close to two of every 100 children. In most cases these children grow up just like other children, but they also face an additional set of challengers. Children who have one or more parents in prison:

- Must deal with separation from a parent (often for undetermined periods of time with frequent visitations).
- Often face social stigma associated with having an incarcerated parent.
- May live in unstable or chaotic environments.

Research shows that 70 percent of children of incarcerated parents will themselves at some point be incarcerated – unless they have positive adult intervention. That is why mentoring children of an incarcerated parent(s) is a key component of the Shriners As Mentor's goal. The intent is to reach more kids, especially those who may face significant risk factors.

Mentoring children of an incarcerated parent(s) is a special extension of the Shriners as Mentors community-based program. The SAM program is developed

to meet the unique needs of children.

U.S. Dream Academy (USDA)

U.S. Dream Academy Learning Centers are in high risk neighborhoods - where young people are growing up amidst high rates of poverty, with little access to high quality educational opportunities and often higher than average rates of crime in their communities. U.S. Dream Academy offers a safe place to go every day after school, along with academic support, mentors, dream building activities, leadership opportunities, and a place to explore new options for their future.

The U.S. Dream Academy helps our nation's children reach for their dreams. Through academic, social, and values enrichment, we empower those children most at risk of incarceration to believe in themselves and to succeed.

Across the nation, there are millions of young people living in high crime and high poverty communities, who fear they may not live to be an adult. For those young people who also have a parent incarcerated, the future may be even more bleak. For these young people an absent parent, family instability, the stigma and shame of parental incarceration converges with poverty, crime and failing public schools to create a dangerous mix of risk factors that significantly increase a child's chances of school failure and future incarceration. Without an intervention this cycle will continue.

The Dream Academy is committed to stopping this vicious cycle. Through our [innovative afterschool and mentoring program](#), currently operating in [seven cities nationwide](#), we are transforming children into dreamers who envision *and realize* their potential. Our research-based programs challenge more than 700 young people and engage them in active learning through one-to-one mentoring, strong academics, and technology-driven activities and curricula.

Our dream – one we invite you to embrace – is to ensure that all children, no matter their start in life, can pursue their own special dreams.

LOCATIONS:

Baltimore, MD.
Philadelphia, Pa.
Houston, TX.
Salt Lake City, UT.
Indianapolis, IN.
Orlando, Fl.
Washington, DC

ADDITIONAL GUIDELINES FOR MENTORS

Mentors are expected to follow all policies and procedures that apply to the SAM program. These can be found in the basic A.E.A.O.N.M.S., Inc. manual. In addition, there are some

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

specific guidelines that apply only to mentors:

1. Mentors will be expected to meet with their mentees for 1-1/2 hours each week. Please arrive at least ten minutes early so you can be available to greet your mentee when he arrives, or to look for him if necessary. Be sure to sign the attendance sheet.
2. Consistency is extremely important. To establish a good, trusting relationship with your mentee, **you must come consistently each week**. If your mentee is absent one day and you haven't been notified, you may be able to work with another mentee when you arrive. If you find that you will have to be absent, **please notify the child's parent or teacher as early as possible**. You may be able to ask another mentor to take your youngster, or at least will be able to let your mentee know the reason for your absence. Plan your schedule well in advance, so that you can reschedule your mentoring session for another day if you know you will be gone on your regular day. Your mentee will feel much more comfortable if he knows you will be unavoidably absent the next week, but that you will make up the time somehow.
3. Plan your mentoring session ahead of time, keeping your student's needs and interests in mind. Do not wait to see if he arrives with homework questions or a specific problem. Be prepared with an activity such as those outlined on pages 8-9 of this manual. Bring all necessary materials with you. If your mentee has a problem that he wants to discuss that day or a homework assignment with which he needs or wants help, you can always put your plan aside.
4. All mentors are should attend peer group meetings once a month to share their experiences. Please bring your journals to meetings so you can take notes and share your experiences and observations with others.
5. Be sure you are never alone with your student. This applies to activities outside of school as well. Schools are very concerned about child abuse. This rule protects you as well as the child.
6. Field trips or group activities (a basketball game, picnic, hike etc.) are fine if there are at least two mentors present and involved. Group activities should be over and above the regular mentoring sessions and should not be substituted for regular sessions. Establish a mentor-to-mentee ratio
7. Because insurers are also concerned about abuse, you are cautioned not to "lay hands on a child." This includes both hitting and hugging. Sometimes it is difficult to draw lines regarding what is and what is not proper. If you have any questions about physical interaction with your mentee, please consult your Coordinator.
8. You may want to get in touch with your mentee's parent(s) or guardian from time to time. (We also try to plan at least one event for youngsters' parents/guardians.) Discuss this first with your Coordinator and then make sure you have your mentee's and the school's permission to call the family. If you do make contact, be sure to speak positively about the youth and remain neutral concerning any inter-family disputes.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

You may give your mentee and/or the family your home phone number if you wish.

9. You are expected to contact your student during the summer. Do not hold out the possibility of further contact with your mentee because it may not be realistic and will just disappoint him.
10. Giving student's money, even a small amount, is strictly forbidden. Gifts or material rewards of any kind should not be given except at designated times (e.g. Christmas holidays, graduation).
11. Because of the relationship of trust inherent in mentoring, confidentiality is vitally important. Respect the privacy of your mentee and his family and friends. Do not use their names or discuss issues raised in mentoring sessions. Always consult with your Imperial Deputy Director on confidentiality issues.
12. This is designed as a one-to-one mentoring program. While activities involving a second mentor, or a group may be appropriate occasionally, most of your time should be spent working one-on-one with your mentee.

CHARACTERISTICS OF A MENTOR

Not everyone makes a good mentor. Experience indicates that successful mentors have certain characteristics in common. Successful mentors:

- Give attention
- Tolerate frustrating situations
- Listen well
- Communicate
- Nurture the relationship
- Provide leadership
- Turn everything into a learning experience
- Are positive and encouraging
- Build on the positive
- Are committed
- Are tolerant; not judgmental

- Serve as youth advocates
- Are role models
- Accept responsibility
- Are mature and reliable
- Are confidential
- Do not replace role of parent or guardian
- Do not interfere with school policies or procedures
- Have a good sense of humor!

18 TIPS FOR MENTORS

1. Put the youth first. Concentrate on his/her problems and needs; leave yours at the door.
2. Be flexible with your own plans.
3. Approach youth with respect; let him/her help set the agenda.
4. Take time to really get to know your mentee. Drop the authoritative role.
5. Talk one-third of the time; listen two-thirds.
6. Use brief remarks.
7. Ask questions that cannot be answered with yes or no.
8. Do not interrupt your student; use active listening.
9. Give youth silence time in which to think.
10. Observe non verbal clues.
11. Don't lecture on how to behave.
12. Do not be alarmed at remarks made.
13. Do not make false promises.

14. Be sincere in your praise.
15. Be accepting.
16. Do not ignore a problem.
17. Set realistic goals and do not become discouraged quickly.
18. Do not expect dramatic changes overnight. Be yourself.

Background Check and Fingerprints

Why do I need FBI Identity Check?

- To verify your individual information is accurate
- To review in advance of an employer, an agency, or anyone else
- Request a correction if information is inaccurate
- To satisfy possible requirements for adopting a child in the United States or internationally
- To satisfy a possible requirement to live, work or travel in a foreign country

I've never committed a crime, why would I need an FBI Identity History Check?

Just because you've never personally committed a crime doesn't mean that someone else didn't while using your identity. Or, maybe there was mistaken identity with someone who shares your same name? It's key to make sure your FBI Background and History Check is correct! Learn how faulty FBI files can impact your life.

How do I obtain an FBI Identity History Check?

It's easy! Visit a local Identogo Center, securely provide your fingerprints which we will submit electronically to the FBI. A link will be emailed to you to safely access your Federal background check results. Click on the Schedule an Appointment Today link above to locate your nearest center.

] **CLICK THIS BOX**

Enrollment Services
Select an Option Below to Get Started



 <p>TSA Pre✓®</p> <p>An expedited security screening program connecting travelers departing from the United States with smarter security and a better air travel experience.</p>	 <p>TWIC®</p> <p>A threat assessment for the Transportation Worker Identification Credential (TWIC®) program which includes workers who access secure areas of the nation's maritime facilities and vessels.</p>	 <p>FBI History Check</p> <p>As an approved FBI Channeler, our convenient nationwide network of Identogo Centers can securely capture and transmit your individual information to the FBI and safely allow you to access your Federal background check results.</p>
--	--	---

Background Check and Finger Prints

[http://www.nationalbackgroundcheck.com/TYPE YOUR STATE HERE -livescan-locations.htm](http://www.nationalbackgroundcheck.com/TYPE_YOUR_STATE_HERE-livescan-locations.htm) or use Indentogo to find locations of all locations in your area that are authorized to perform National Background Check



Background Check Investigations

National Background Check, Inc. can provide additional non-fingerprint based background check information through our Background Check Investigation Division. The following services can assist you to make an informed decision:

- **Civil Record Search** – The Civil Record Search Report is completed at the county level. This report will provide information about lawsuits to which the applicant is – or has been – a party.
- **Criminal Background Search** – The Criminal Background Search Report can be completed at the county, state, and national levels. This report will detail any convictions both misdemeanors and/or felonies the individual may have had.
- **Driving History Search** – The Driving History Search Report returns the driving history of the individual. Some states require an additional release form to be signed by the individual.
- **Federal Criminal Report** – The Federal Criminal Report details any criminal history the individual has at the federal level.
- **Nationwide Sexual Offender Search** – The Nationwide Sexual Offender Search is completed at the national level. This reports whether an individual has been convicted and reported as a sex offender in any state.
- **SSN Verification** – The SSN Verification provides confirmation whether a name and social security number combination match and are valid.

[Click Here](#) to download the registration/order form.

Drug Screening

Drug Screening: FastFingerprints provides 5-panel and/or 10-panel oral or urine on-site drug screening with fast results and lab confirmation. Drug Screenings are only available at the Columbus Bethel Road (oral or urine), Beachwood (oral only) and Westlake (oral only) locations. Walk-ins are accepted during restricted hours. Visit www.fastfingerprints.com for more information or call us at 877.932.2435.

APPENDIX A

STANDARD OPERATING PROCEDURES

1. Name of Department: A.E.A.O.N.M.S. Shriners as Mentors (S.A.M.) Program.

2. Objectives:

- a. Partner with National Mentoring Organizations to solve serious social problems, beginning with literacy.
- b. Provide tutors and mentors to children in urban public schools and after-school programs,
- c. Help teach children to read and develop the confidence and skills to succeed in school and in life.
- d. Boost student academic performance.
- e. Strengthen ties between schools and surrounding neighborhoods.
- f. Enhance the well-being of the volunteers in the process.
- g. Achieve measurable impact on students, institutions, and communities.

3. Responsibilities of Department

- a. To liaison with National Mentoring Organizations to implement programs in Temples throughout the Imperial Domains.
- b. To identify Nobles to participate in various capacities within National Mentoring Organizations.
- c. To provide liaisons to the Deserts and Oasis for the program.
- d. To obtain resources to enable implementation and perpetuation of the program.

4. Rationale for the Department

Prince Hall Shriners are dedicated to improving the plight of high-risk and at-risk youth, especially in the inner-cities of America. The National Mentoring Organizations have the background and resources to enable Prince Hall Shriners to accelerate its tutoring and mentoring efforts as well as minimize the need for Shriners to provide more than human resources for the success of the program. Thus, the partnership is cost-effective.

5. Coordination with Other Departments

The Shriners as Mentors Department will coordinate with the Imperial Youth Department as well as the Temple Youth Departments to ensure consistency in all youth programs.

6. List of Activities of the Department

- a. Organize Nobles to make a commitment of **1-1/2** hours per week or more (the centerpiece of the program), more frequently for those in leadership positions.
- b. Assist Temples in the placement of enough Nobles in schools (where applicable) or nonprofit organizations so that large numbers of youth are reached, and the entire

climate of the school is affected. This approach differs from many one-on-one tutoring programs.

Train Nobles throughout the Domain, to work as a team to deliver significant service. The teams are an important strategy to affect institutions and provide significant benefits to participating seniors.

- c. Train Nobles in tutoring, mentoring, and literacy. In addition, they are given education and other opportunities to support their continued civic engagement.
- d. Recruit seniors who live in local communities adjacent to the service sites.
- e. Encourage older adults to assume leadership roles that will strengthen the institution and communities where projects are located.

7. Staffing: The Department will have **a minimum** often (10) members.

a. Positions:

1. Imperial Director
2. Imperial Chief Deputy
3. Eight (8) Deputies

b. Duties:

The Imperial Director shall have the responsibility of establishing policies, procedures, standards, training and recruitment for the A.E.A.O.N.M.S. Mentoring Program for the Nobles. He is a vital link for communication, planning, and evaluation of the A.E.A.O.N.M.S. Mentoring Program.

He has the responsibility for coordinating all aspects of the mentoring assistance in keeping with that knowledge. The incumbent has the responsibility for designing, Memorandum of Understanding (MOU), Teacher Information, Parent/Responsible Adult Permission for Mentor Program, Student Highlight Forms and Mentoring Activity Reporting Forms. The forms are vital administrative forms that protect the A.E.A.O.N.M.S. Provides the Imperial Potentate or his designee monthly activity reports of programs progress.

The **Imperial Chief Deputy** shall be responsible for knowing the objectives, policies, procedures and standards for the A.E.A.O.N.M.S. Mentoring Program. He is to assist the Imperial Director in shaping, planning and documenting program in ways that will enable it to achieve its goals carrying out the objects of the program.

Deputy Imperial Directors shall be responsible for assisting the Imperial Director and Imperial Chief Deputy in the managing of the mentoring program. This is including recruitment, special events, training, report activities in the Deserts/Coalitions they are assigned, publicity and other tasks as needed.

8. Operating Budget

The budget for this program will be submitted to the S.A.M. Imperial Advisor, to be forwarded and approved by the Imperial Divan and Imperial Potentate annually.

9. How objectives will be met.

- We will coordinate with the local mentoring programs on behalf of the Deputies of the Desert.
- We will coordinate with national organizations for training materials and update information on mentoring.
- Provide the Imperial Deputies, Nobles and Daughters with training, training materials and forms (MOUs¹, Consent, Student Highlight, etc.).
- Training will be provided by the Imperial Director, his staff or others qualified to provide training. Provide the *DODIDOO* with current website information for Helpful Resources for mentoring and other valuable information.
- Our mentoring staff will assist the DOD/DOO in communicating with the schools and other and other mentoring agencies to identify at-risk youths who need mentoring.

APPENDIX B

S.A.M. REPORTING / TRACKING PROGRAM

S.A.M. Track Reporting:

Monthly S.A.M.'s Reports must be completed and submitted by MIDNIGHT on the LAST DAY OF THE MONTH. Even if there is no activity in a month, a report should still be submitted to remain in compliance. "N/A" or "no activity" is acceptable if there was none. (For Example, the reporting deadline for August 1 to 31, 2018 is to be submitted through the S.A.M. Track Reporting System not later midnight on Friday, August 31st).

All fields that are required have a red asterisk (*) which indicates that the field is required.

Areas of concerns in S.A.M. Track Reporting:

- What does the A.E.A.O.N.M.S., INC. consider mentoring for reporting purposes?
 - Can a Noble mentor his children, grandchildren, nephews?
 - Can I count my mentoring hours if I'm getting paid verse volunteering (Coaching, Sports Officials, Teachers, Tutors, Youth Ministers)?
 - Is this event Mentoring or is this really a Community Service event? (My Temples cooked hot dogs and hamburgers for the Boys and Girls Club Football Team; My Temple gave away book bags with school supplies at the local Community Center)
- Number of Reports submitted per month
 - Do Temples submit one report per month that includes all events completed that month or submit a single report for each event completed?
- Total # of Participating Mentors
 - Does the total number of mentors include every noble present at an event or only nobles with an active background check?
- Total # of Participating Mentees
- Total # of Hours Spent with Mentees
 - **Do not add your hours.** Only enter the total average hours spent at and event. (5 Mentors Spent 2 hours with 5 mentees = 2 hours spent with mentees)
- Total # of Hours (In-Kind Service) for Project/ Event
 - This field will auto-calculate the ACTUAL In-Kind Service Hours

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Brief description of project/event
 - This field should support the number of mentors, mentees and hours. This helps to validate the ACTUAL In-Kind Service Hours

- Did your Temple/Court mentoring efforts assist in increasing G.P.A. of your Mentee(s)?
 - Some Temples are reporting “Yes”, and the D.I.M.E. Reports are showing “No” at a joint event.

- Feedback - How can the S.A.M. mentoring initiative assist your Temple in your mentoring efforts? Please provide feedback to the S.A.M. Mentoring program as your feedback is important to our continued success.
 - Examples that we’re seeing are: You Can’t, more participation from S.A.M.s members, Funding, Allow the posting or uploading of pictures/flyers with the reporting form, continue to share success stories, Tools and Resources, Provide written information, Nothing at this time.

- S.A.M. Temple/ D.I.M.E Court Contact Information - You must enter accurate information into the form to ensure that a copy of the report is sent to all recipients. **The following email addresses are required to ensure that the report has been submitted. Everyone listed below will automatically receive a copy for your submitted report:**
 - Temple Director
 - Desert Director
 - Deputy of the Desert
 - Deputy of the Oasis
 - It is your responsibility to either forward the S.A.M. Track response email to or print a copy of the report for the Illustrious Potentate

APPENDIX C

MENTOR/MENTEE AGREEMENT

Mentor's Name:

Mentee's Name:

BASIC TERMS AND CONDITIONS

COMMITMENTS OF THE MENTEE

- I will meet with my mentor every week.
- I will arrive at the scheduled time.
- I will follow through on the assignments that I agreed to do as part of the Mentoring Program.
- I will always conduct myself in an acceptable manner.
- I will follow all the rules and regulations.
- I will see that all parental consent forms are completed and returned as required.
- I will keep my parent(s)/guardian(s) informed about the ways in which my mentor is helping me.

Other _____

COMMITMENTS OF THE MENTOR

- I will meet with my mentee every week.
- I will arrive at the scheduled time.
- I will come prepared to work with my mentee on our agreed upon goals and objectives.
- I will keep an updated journal on my mentee's progress.
- I will make sure that our Action Plan is updated regularly.

Other _____

This is a one-on-one partnership. For our work to be successful we do hereby agree to work diligently to live up to the commitments listed above.

Mentor's Name: _____ Temple/Court# _____

APPENDIX D

Imperial SAM Program Director

PP. Edward W. Barlow, Jr. #229

804-926-3951

eddiebarlow@ufs.comcastbiz.net

NORTH EASTERN DESERT -*26

Connecticut -2
Massachusetts-2
New Jersey-5
New York-8
Rhode Island-1
Canada-1
Far East-3
Pennsylvania-6

DEEP SOUTH DESERT -*79

Alabama-8
Florida-13
Georgia-13
Louisiana-10
South Carolina-11
Arkansas-4
Mississippi-10
Oklahoma-5
Tennessee-8
Missouri-3

MID-ATLANTIC DESERT -*17

Delaware-2
Washington, DC-2
Maryland-7
Virginia-8
West Virginia-1
Alaska-2
Korea-2

MID-WESTERN DESERT -*56

Indiana-6
Michigan-5
Minnesota-1
Nebraska-1
Wisconsin-1
Illinois-7
Kansas City-4
Kentucky-6
Ohio-9
Iowa-2
North Carolina-19

WESTERN CHAIN DESERT -*25

Arizona-2
California-9
Washington State-3
Colorado-2
Nevada-1
New Mexico-2
Western Europe-11
Hawaii-2
Utah-1
Texas-12
Bahamas-2
Virgin Islands-2

(* is the number of Temples in your DESERT and the number after each state is the number of Temples in that state)

APPENDIX E

**Deputy Imperial Directors
DESERT ASSIGNMENTS**

NORTH EASTERN DESERT

Noble Carleton Duane Holman, # 1
Noble Anthony Hurd, # 187

Connecticut
Massachusetts
New Jersey
New York
Rhode Island
Canada
Far East
Pennsylvania

DEEP SOUTH DESERT

Noble Felix B. Griggs, # 54
Noble Bennie F. Bowers, # 34

Alabama
Florida
Georgia
Louisiana
South Carolina
Arkansas
Mississippi
Oklahoma
Tennessee
Missouri

WESTERN CHAIN DESERT

Noble Tyrone Horn, # 179
Noble Ronald McMiller, # 12

California
Washington State
Colorado
Nevada
New Mexico
Texas
Bahamas
Virgin Islands
Utah

MID-ATLANTIC DESERT

Noble Edwin Buckner, # 10

Delaware
Washington, DC
Maryland
Virginia
West Virginia
Alaska
Korea

MID-WESTERN DESERT

Noble Daniel Lewis, # 42
Noble Lloyd Coward, #230

Indiana
Michigan
Minnesota
Nebraska
Wisconsin
Illinois
Kansas City
Kentucky
Ohio
Iowa
North Carolina

APPENDIX F

Deputy Imperial Directors
DESERTS DIRECTORY

Noble Edward Barlow # 229
Imperial Director
804-926-3951
eddiebarlow@ufs.comcastbiz.net

Noble H. Jerome Glover # 195
SAMTrack Administrator
256-603-7722
hjeromeglover@yahoo.com

NORTH EASTERN DESERT

Noble Carleton Duane Holman # 1
215-880-6604
sombird@aol.com

MID-ATLANTIC DESERT

Noble Edwin Buckner # 10
202-498-5376
edwin.buckner@dc.gov

Noble Anthony Hurd # 187
757-572-8945
ahurd79@live.com

DEEP SOUTH DESERT

Noble Felix B. Griggs, # 54
901-246-9819
gigfgriggs11@hotmail.com

MID-WESTERN DESERT

Noble Daniel Lewis # 42
910-577-9114
dlewis7@ec.rr.com

Noble Bennie Bowers # 34
501-353-7252
bfbowersjr@gmail.com

Noble Lloyd Coward, 230
240-419-9016
Lloyd.Coward@usdoj.gov

WESTERN CHAIN DESERT

Noble Tyrone Horn, # 98
909-586-4343
trhorn63@verizon.net

Noble Ronald McMiller # 12
757-621-4051
mcmil357@gmail.com

The SAM Committee members listed above have the responsibility for supporting the Deserts, Oasis, and Temples (Nobles) assigned to their Deserts.

APPENDIX G

RESOURCES

<http://www.mentoring.org>

The National Mentoring Partnership offers a wide variety of resources, from written materials (some free, some paid) to suggestions for better mentoring and better programs. On this site you can also find out about mentoring programs around the country.

<http://nwrel.org/mentoring>

The National Mentoring Center is a project of the Northwest Regional Educational Laboratory. It was created and funded by the Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention. Its web site offers many resources and links to other useful sites, plus an interactive list through which mentors all over the world can communicate with each other and share ideas.

<http://www.ppv.org/content/mentoring>

Public/Private Ventures, a national non-profit that works to improve social policies and programs for youth and young adults, has a special mentoring section on their web site which lists many research studies and technical assistance packets that can be downloaded (PDF format).

<http://www.bbbsa.org>

Big Brothers Big Sisters of America is the largest mentoring organization in the country. Their web site identifies local chapters and activities.

<http://www.CreateNow.org/tips>

Create Now! Provides creative arts programs to high-risk children and youth. Their web site offers some interesting tips for mentors.

Books and Publications

**My Mentor & Me: The Elementary School Years*, by Dr. Susan G. Weinberger, The Governor's Prevention Partnership, Hartford CT, 2000.

A short booklet of activity ideas written for the Connecticut Mentoring Partnership, the oldest school-based mentoring program in the country.

**Same Race and Cross-Race Matching*, written by Linda Jucovy for Public/Private Ventures, May 2002. An interesting study about the pros and cons of same-race or cross-race matching of mentors and mentees.

**The Potential Role of an Adult Mentor in Influencing High-Risk Behaviors in Adolescents*, a medical journal article reprinted by the American Medical Association, 2000. Brief overview of a study which showed that adolescents with mentors were significantly less likely to participate in certain measured risk behaviors.

**Building Relationships: A Guide for New Mentors*, written by Linda Jucovy for Public/Private Ventures, April 2001. Many useful hints for building good relationships.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

Everyday Heroes: A Guidebook for Mentors by J. Kavanaugh, Wise Men & Women Mentorship Program, Santa Fe NM, 1998.

**Mentoring: A Promising Strategy for Youth Development*, by S. Jekeliak, K. Moore, E. Hair and H. Scarupa, Child Trends Research Brief, Washington DC, February 2002. Studies of ten youth mentoring programs.

**Prime Time: How Baby Boomers Will Revolutionize Retirement and Transform America*, by Marc Freedman, Public Affairs Press, 1999. Freedman's book explains the philosophy behind Experience Corps and Civic Ventures.

**The Two of Us: A Handbook for Mentors*, by Marilyn Smith for the Maryland State Mentoring Resource Center, 1998. This book contains many useful ideas for mentoring activities.

**The Kindness of Strangers* by Marc Freedman, Cambridge University Press, 1993. An interesting history of mentoring and overview of the philosophy behind adult volunteering.

**Understanding How Youth and Elders form Relationships: A Study of Four Linking Lifetimes Programs*, by Melanie Styles and Kristine Morrow. 1992. Extensive studies of four different mentoring programs.

NOTES

**Shriners as Mentors (S.A.M.)
Entrenamiento/Manual de Instrucción**

La información de Este Manual Proporciona Orientación a los Nobles de A.E.A.O.N.M.S
Shriners Programa de Mentore

A.E.A.O.N.M.S, Inc. Shriners Manual de capacitación/instrucción de mentore

Tabla de Contenidos

Introducción.....	44
Historia y declaración de objetivos.....	44
Metas y Objetivos.....	47
Características de los jóvenes y las etapas.....	49
Edades y Etapas.....	51
Conocer el pupilo del mentor.....	55
Elaborar un plan de acción.....	56
Activos de desarrollo.....	57
Comunicación.....	62
Definiciones.....	69
Estados Unidos Dream Academy (USDA).....	70
Directrices adicionales para el mentor.....	71
Características de el mentor.....	73
18 Consejos para el mentor.....	74
Antecedentes.....	75
Procedimiento de funcionamiento estándar.....	Apéndice A
Informes de S.A.M / Programa de seguimiento.....	Apéndice B
Mentor/ Pupilo del Mentor Formulario de acuerdo.....	Apéndice C
Regiones de S.A.M.....	Apéndice D
Programa y Asignación de Coalición de S.A.M.....	Apéndice E
Directorio de Coaliciones de S.A.M.....	Apéndice F
Recursos.....	Apéndice G

Bienvenidos al A.E.A.O.N.M.S., INC. Programa de Montores

Te has unido a un grupo muy dedicado y creciente de adultos (Nobles y las Hijas Auxiliare) en los Estados Unidos y en bases militares de todo el mundo que entienden la importancia de ser mentores de los jóvenes. Hay cientos de programas de tutoría en todo este país involucrados en ayudar a los jóvenes en riesgo a convertirse en ciudadanos honestos respetuosos de la ley... Algunos abordan las necesidades de los niños tan pequeños como primer grado; muchos otros se preocupan por los estudiantes de secundaria o high school.

¿Qué es exactamente la tutoría?

El término mentoring proviene de la mitología griega, en la que un personaje llamado Mentor era el consejero de confianza del héroe Odiseo y su hijo Telemachus. La palabra latina "mentis" significa mente. (Piense en palabras derivadas como "mentalidad" o "mental"). Por lo tanto, un mentor es un amigo de confianza, alguien que está disponible constantemente y alguien que usa su mente para dar buenos consejos a otra persona. Esto es diferente de ser un maestro, un padre o un trabajador social. Muchos de nosotros hemos tenido mentores en el lugar de trabajo o mentores que nos apoyaron a través del proceso de crecimiento. Podría según te resulte útil recordar a un adulto que tuvo una fuerte influencia positiva en ti cuando estabas creciendo. Llamamos "pupilos del mentor" a los estudiantes que están siendo mentoriados. Aunque esta palabra no se puede encontrar en el diccionario, es de uso común hoy en día.

¿Por qué es importante ser el Mentor?

Muchos jóvenes que crecen en Estados Unidos están "en riesgo". Tienen sentimientos negativos sobre sí mismos, tienen un desempeño deficiente en la escuela y a menudo se involucran en conductas peligrosas. Muchos de ellos viven en familias donde los padres están lidiando con sus propios problemas o no están disponibles para proporcionar orientación y apoyo. Muchos no viven con los padres en absoluto. Los programas de tutoría ofrecen a estos jóvenes el potencial de superar obstáculos, enfrentar los problemas y aprender las habilidades básicas que necesitarán para llegar a ser adultos sanos y productivos. Aunque el concepto de mentoría ha existido desde la época de los griegos, la creciente necesidad de los desfavorecidos en este país motivó un nuevo interés en la tutoría a finales de los años 1980.

¿Qué es el Programa Shriners as Mentors?

Los Shriners as Mentors (S.A.M.) El programa comenzó en 2005 en la Convención AEAONMS en Nueva Orleans, LA por el entonces Imperial Potentate Ralph Slaughter. En los últimos siete (7) años este programa ha logrado grandes elogios. Noventa y cinco (95%) de los Desiertos (estados individuales o áreas regionales específicas) en todo el Dominio (Jurisdicción) tienen un programa de tutoría para jóvenes en riesgo.

Lo que hace a los Shriners as Mentors (S.A.M.) Programa diferente de otros programas de tutoría?

- Nuestro programa de tutoría se basa en la comunidad; algunos de los Desiertos trabajan con las escuelas (de las cuales se requieren verificaciones de **antecedentes federales para los programas escolares**).
- Nuestro programa está orientado a los hombres
- Nuestro programa sirve a los jóvenes en edad escolar de hasta dieciocho años de edad.
- Se alienta a nuestros mentores a reflexionar sobre sus experiencias. Se insta a todos los voluntarios a llevar un diario, en el que se espera que mantengan notas continuas sobre lo que funcionó y lo que no, y cómo se sienten acerca de sus pupilo de mentore(s) y el trabajo que están haciendo.
- Se insta a todos los mentores de sus desiertos a reunirse una vez al mes para compartir sus experiencias y averiguar cómo hacer mejor su trabajo.
- Los mentores de S.A.M. se mantienen en contacto con los padres, así como con los mentores para asegurarse de que los estudiantes les vaya bien en la escuela.

¿Cómo funciona el programa de el Mentor?

Los mentores se reúnen con sus mentores uno a uno después de la escuela, en el hogar de los pupilo de mentors durante una (1) hora a la semana. Algunos voluntarios con la aprobación de la escuela pueden querer servir en el salón de clases con los estudiantes que necesitan ayuda académica adicional individualmente o en grupos pequeños. De vez en cuando, todos los mentores y mentores participan en eventos especiales, excursiones, reuniones de padres, etc.

Todos los mentores de S.A.M. reciben capacitación cuando comienzan y capacitación adicional según sea necesario (los materiales de capacitación serán proporcionados por el Director Imperial de Mentoring). Los mentores, mentores, padres o tutores firman un acuerdo en el que se describen los términos y condiciones básicos del programa. (Véase el Formulario de Acuerdo de Mentor/Pupilo del mentor en el Apéndice.) Los mentores y los pupilos del mentor también acuerdan un Plan de Acción en curso, especificando los objetivos en los que trabajarán, cómo esperan alcanzar los objetivos y una línea de tiempo y formas en que medirán los resultados. El Plan de Acción se revisa y actualiza trimestralmente.

¿Que hace a los Shriners como Mentores (S.A.M.) Guía Imperial Excelente?

El programa S.A.M. es una relación de mentoría basada en la comunidad que requiere que sus mentores participen en las actividades extracurriculares en la escuela o en los campamentos. Esto ayudará a ganar confianza con el pupilo de mentor, los padres y los educadores. Los mentores exhiben el liderazgo diario como se describe a continuación:

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Ante todo - Buenos oyentes. Se toman el tiempo para entender lo que está pasando con sus pupilo de mentors antes de ofrecer consejos e información.
- Consciente de sí mismo. Saben lo que pueden y no pueden ofrecer, y observan cómo sus consejos están siendo recibidos por aquellos a quienes son mentores.
- Flexible. Están dispuestos a adaptarse a las necesidades de los mentes.
- Buenos modelos a seguir. Demuestran prácticas académicas efectivas.
- Transparente. Hacen que su pensamiento sea explícito para que los mentes entiendan por qué hacer lo que hacen.
- Guías positivos. Reconocen y reconocen los progresos realizados por los mentores; también proporcionan críticas constructivas y consejos útiles. Golpean a la derecha equilibrio entre la orientación, la crítica constructiva y la alabanza.
- Facilitadores. Proporcionan recursos y ayudan a los estudiantes a conectarse con otras personas que comparten sus intereses y pueden ayudarlos.
- Gente íntegra. Son honestos en lo que dicen, hacen y trabajan por el bien de aquellos a quienes son mentores; no se aprovechan de la situación de tutoría.
- Accesible. Están disponibles para el miembro de la facultad que es mentor.

Declaración de Objetivos

Proporcionar modelos positivos con el propósito de construir relaciones comprometidas sólidas, enseñar habilidades para la vida y mejorar el éxito académico, la autoestima y la competencia social.

Asociación

El Programa Shriners as Mentors se asoció con Big Brothers and Big Sisters (BB&BS) en 2009 para ayudarnos a expandir nuestro programa y proporcionar ayuda profesional para los Nobles. En 2012 este programa se amplió para incluir la Corte Imperial, Hijas Auxiliares de los AEAONMS bajo el programa Denieta Imperial Mentoring Excellence (DIME). Este año también nos asociamos con el Boys and Girls Club of America.

Iniciativas

El objetivo principal de Shriners as Mentors es promover la movilidad de los jóvenes y fomentar la participación activa en actividades educativas, culturales y políticas junto con el servicio comunitario. El enfoque es fomentar el uso del aprendizaje informal y no formal, así como mejorar la ciudadanía activa a través del voluntariado y la tutoría.

FORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD CULTURAL

La capacitación de nuestros mentores incluye capacitación en diversidad cultural debido a nuestras ubicaciones demográficas. Diversidad cultural es el término utilizado para describir muchas culturas diferentes que coexisten dentro de una cultura más grande. El hecho de que podamos comer tantos tipos diferentes de cocina en los Estados Unidos se debe a que personas de otros países han emigrado a los Estados Unidos y han traído consigo aspectos de sus propias culturas. Esto significa que bajo el paraguas de la cultura estadounidense hay en realidad muchas tradiciones étnicas diferentes que se practican en comunidades de todo el país (Blanco, 2019). La cultura es la que nos da forma; da forma a nuestra identidad e influye en nuestro comportamiento. La cultura es nuestra "forma de ser", más específicamente, se refiere al lenguaje compartido, creencias, valores, normas, comportamientos y objetos materiales que se transmiten de una generación a la siguiente (Belfield, 2012).

La capacitación en diversidad cultural a los mentores de S.A.M. potencia un alto grado de comprensión y apreciación cultural para comprender y comunicarse eficazmente con nuestros mentores a través del Dominio. Cada mentor se someterá a una formación cultural antes de la interacción de los jóvenes. La capacitación consiste en entender la impartición del programa, así como implementar prácticas de diversidad cultural al comunicarse con pupilo de mentors, padres y educadores.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA SHRINERS AS MENTORS

- Mejora de las habilidades y el comportamiento social
 - Mejora educative
 - Ampliar Horizontes
 - Medición del progreso

El Programa Shriners as Mentors tiene cuatro objetivos principales. ¿Qué significan estos objetivos? ¿Qué resultados estamos buscando y cómo podremos mediresos?

Mejora- Habilidades sociales y comportamiento - Los resultados sociales y conductuales que buscaremos son sentimientos mejorados de autoestima, desarrollo de la autoconfianza, disminución de los problemas de disciplina en la escuela y el movimiento hacia actitudes sociales positivas y Relaciones. Al establecer una relación cálida y de confianza con un joven, un mentor puede ayudarlo a lidiar con los problemas relacionados con sus compañeros y su familia. El cuidado de un mentor a menudo puede desactivar la ira de un niño y ayudarlo a buscar nuevas maneras de resolver situaciones difíciles. Sólo unas pocas habilidades de resolución de conflictos pueden ayudar mucho a dar a un joven las herramientas que necesita para mejorar su interacción personal con la familia, sus compañeros y los adultos en general. Hablar de problemas puede minimizarlos, permitiendo que los jóvenes se concentren más en el trabajo escolar y menos en los comportamientos negativos. Un mentor de confianza también puede ayudar a un niño a tomar mejores decisiones.

Mejora Educativa - Esperamos que, debido a la tutoría, los estudiantes mejoren sus habilidades de estudio y hábitos de tarea. Al mostrar a los niños/niñas cómo abordar las pruebas, entrenarlos en habilidades de estudio (toma de notas, memorización), o guiarlos a través de una difícil tarea, los mentores pueden tener un efecto positivo en el rendimiento académico de los pupilo de mentors. Algunos de los estudiantes necesitan ayuda adicional con los académicos; otros simplemente necesitan un estímulo constante para hacer su trabajo. A través de la relación uno a uno, un mentor puede evaluar las necesidades de un joven. El mentor puede ayudar a encontrar ayuda de tutoría si es necesario, puede sugerir a su familia o amigos que podrían ayudar al estudiante con la tarea de manera regular, o simplemente darle al joven cierta confianza en su capacidad para hacer el trabajo. Los mentores que trabajan con grupos pequeños en las aulas pueden ayudar a los estudiantes a superar la presión negativa de sus compañeros. A medida que comienzan a rendir mejor, esperamos que los estudiantes desarrollen una actitud más positiva hacia la escuela, mejoren sus tasas de asistencia y entreguen sus tareas de manera consistente y puntual. Nuestra esperanza es que la tutoría sea uno de los factores que llevarán a estos jóvenes hacia mejores calificaciones y puntajes de las pruebas, y una mejor perspectiva sobre el logro académico.

Ampliar Horizontes - Al explorar nuevos intereses, esperamos que los niños y niñas amplíen sus horizontes, levanten sus ambiciones y establezcan metas educativas superiores para sí mismos. Los mentores sirven como modelos a seguir, mostrando a los niños/chicas que pueden tener éxito, incluso contra probabilidades sustanciales. Al leer a los jóvenes, llevarlos en viajes de campo, discutir oportunidades de carrera y compartir aficiones e intereses, los mentores pueden ampliar los mundos de los mentores y ayudarles a imaginar un futuro más positivo.

Si bien es fácil establecer metas, no siempre es fácil lograrlas. Ciertamente no esperamos que cada objetivo sea alcanzado perfectamente por todos los estudiantes en el programa. De hecho, puede haber muchos desafíos y fracasos en el camino. Sin embargo, esperamos que, con la ayuda de un mentor, cada niño/niña pueda progresar hacia las metas cumpliendo al menos algunos de los objetivos que cada equipo de mentores y pupilo de mentor ha establecido en su Plan de Acción.

Medir el progreso - A mediados de año de ser mentor de un mentor, los mentores deben comenzar a ver algún progreso hacia las metas. Los pupilos de mentor pueden estar cambiando su actitud sobre las tareas escolares, pueden estar involucrados en menos peleas o discusiones o pueden haber adquirido algunos nuevos intereses. Al final del año, los mentores y otros pueden ver algunos cambios reales. En ese momento, los maestros serán encuestados sobre el progreso de los niños/niñas. Los mentores que han estado en contacto con las familias de sus mentores podrán escuchar informes verbales sobre mejoras en la actitud o habilidades académicas. Y los propios chicos serán encuestados para ver qué progreso sienten que han hecho y cómo se sienten al respecto.

CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES

Características generales

Los jóvenes pasan por muchas fases durante sus vidas y es imperativo que los Nobles entiendan:

- Límites de pruebas.
- Una actitud de "conocerlo todo".
- Vulnerable: emocionalmente inseguro; miedo al rechazo; Humor.
- Identificación con adultos admirados.
- Cuerpos que están pasando por cambios físicos que afectan la apariencia personal.

Características físicas

- Buena coordinación de los músculos pequeños; interés por el arte, la artesanía, las modelos y la música.
- Maduración corporal: puede estar molesto por su tamaño, como sus partidarios adultos, usted puede ayudar escuchando y explicando.
- Muy preocupados por sus apariciones; muy conscientes de sus cambios físicos.
- Puede tener mala dieta y hábitos de sueño y, como resultado, bajos niveles de energía.

Características sociales

- La aceptación por parte de los amigos se vuelve muy importante.
- Los cliques comienzan a desarrollarse.
- Los juegos de equipo se vuelven populares.
- A menudo tienen "aplastamientos" en otras personas.
- Los amigos establecen las reglas generales de comportamiento.
- Sentir una fuerte necesidad de conformarse; vestirse y comportarse como sus compañeros para "pertenecer".
- Muy preocupado por lo que otros dicen y piensan en ellos.
- Tener una tendencia a tratar de manipular a los demás para obtener lo que quieren.
- Interesado en ganar dinero

Características emocionales

- Muy sensible a los elogios y el reconocimiento; sentimientos se lastiman fácilmente.
- Debido a que los amigos son muy importantes, puede ser un conflicto entre las reglas de los adultos y las reglas de los amigos.
- Atrapado entre ser un niño y ser un adulto.
- El comportamiento fuerte puede ocultar su falta de autoestima.
- Mira el mundo con mayor objetividad; mirar a los adultos más subjetivamente y son críticos con ellos.

Características mentales

- Tendencia a ser perfeccionista; si intentan intentar demasiado, pueden sentirse frustrados.
- Quiere más independencia, pero sabe que necesitan orientación y apoyo.
- Puede tener una larga capacidad de atención.

ESTRATEGIAS DE MENTOR SUGERIDAS

1. Ofrecer opiniones alternativas sin ser insistente.
2. Ser aceptar diferentes estados físicos y cambios emocionales.
3. Dar respuestas candidas a las preguntas.
4. Compartir aspectos de su vida laboral y las recompensas de lograr en el trabajo.
5. No se burlan de las apariencias, ropa novios / novias, sexualmente.
6. Ofrezca experiencias de aprendizaje agradables. Es un gran momento para enseñar sobre diferentes culturas.
7. Reconocer la lealtad a los amigos y "héroes"
8. Recuerde al hijo las responsabilidades en una relación de 2 vías.
9. Reconocimiento de rendimiento: "Hey. Mira esto."

ACTIVIDADES SUGERIDAS DE MENTOR/PUPILO DE MENTOR

1. Liga pequeña
2. Videojuegos
3. Juegos de mesa
4. Proyectos y dibujo
5. Miniatura Golf, Nadar
6. Cabalgata

AGES y STAGES
8 A 10 años de edad

Características generales

- Límites de prueba. "Actitud de saberlo todo".
- Vulnerable. Emocionalmente inseguro, miedo al rechazo, cambios de humor.
- Identificación con adulto admirado.
- Los cuerpos están pasando por cambios físicos que afectan la apariencia personal.

Características físicas

- La coordinación de los músculos pequeños es buena, y los intereses en el arte, la artesanía, los modelos y la música son populares.
- El crecimiento óseo aún no está completo.
- Los primeros maduros pueden estar molestos con su tamaño. Un oído de escucha y explicaciones ayudarán.
- Están muy preocupados por su apariencia, y muy conscientes del crecimiento
- La dieta y los hábitos de sueño pueden ser malos, lo que puede resultar en bajos niveles de energía.
- Las niñas pueden comenzar la menstruación.

Características sociales

- Ser aceptado por amigos se vuelve muy importante.
- Los cliques comienzan a desarrollarse fuera de la escuela.
- Los juegos de equipo se vuelven populares.
- Las aplastantes en los miembros del sexo opuesto son comunes.
- Los amigos establecen la regla general de comportamiento.
- Siente la necesidad real de conformarse. Se visten y se comportan por igual con "pertenecer".
- Están muy preocupados por lo que otros dicen y piensan de ellos.
- Tiende a manipular a los demás (la madre de Mary dice que puede ir. ¿Por qué no puedo'??
- Interesado en ganar dinero propio.

Características emocionales

- Son muy sensibles a los elogios y el reconocimiento. Los sentimientos se lastiman fácilmente.
- Debido a que los amigos son tan importantes durante este tiempo, puede haber conflictos entre las reglas de los adultos y las reglas de los amigos.
- Son atrapados entre ser un niño y ser un adulto.
- El comportamiento fuerte oculta su falta de confianza en sí mismo.
- Mira el mundo más objetivamente, los adultos subjetivamente.

Características mentales

- Tienden a ser perfeccionistas. Si intentan intentar demasiado, pueden sentirse frustrados y culpables.
- Quieren más independencia, pero saben que necesitan orientación y apoyo.
- La capacidad de atención puede ser larga.

11 A 13 Años de Edad

Tareas de desarrollo

- Cooperación social.
- Autoevaluación.
- Aprendizaje de habilidades
- Juego en equipo.

Estrategias de Voluntariado

- Ofrecer opiniones alternativas sin ser insistente
- Estar aceptando diferentes estados físicos y cambios emocionales
- Dar respuestas francas a las preguntas
- Comparte aspectos de la vida profesional y recompensas de lograr en el trabajo.
- No te bortees de -apariencia, ropa, novios, sexualidad. Afirma a menudo.

Actividades sugeridas

- Trivial Pursuit
- Llevar a su lugar de trabajo
- Ayuda con la tarea
- Construir un Go-Cart u otro modelo
- Escritura creative
- Patinaje
- Viaje en bicicleta
- Películas
- Música - especialmente estilo actual o grupo

14 A 16 Años de Edad

Características generales

- Límites de prueba, "actitud de"sabe-lo-todo".
- Vulnerable, emocionalmente inseguro, miedo al rechazo, cambios de humor.
- Identificación con adulto admirado.
- Los cuerpos están pasando por cambios físicos que afectan la apariencia personal.

Características físicas

- Están muy preocupados por su apariencia y muy conscientes del crecimiento.
- La dieta y los hábitos de sueño pueden ser malos, lo que puede resultar en bajos niveles de energía.
- Aumento rápido de peso al comienzo de la adolescencia. Enorme apetito.

Características sociales

- Los amigos establecen las reglas generales de comportamiento.
- Siente una necesidad real de conformarse. Se visten y se comportan por igual con "pertenecer".
- Están muy preocupados por lo que otros dicen y piensan de ellos.
- Tienen a manipular a los demás (la madre de María dice que puede ir. ¿Por qué no puedo?)
- Ir a los extremos, inestabilidad emocional con la actitud de "saberlo todo".
- Miedo al ridículo y a ser impopular.
- Fuerte identificación con un adulto admirado.
- Las niñas suelen estar más interesadas en los niños que en las niñas, como resultado de la maduración anterior de las niñas.

Características emocionales

- Muy sensible a los elogios y el reconocimiento. Los sentimientos se duelen fácilmente.
- Atrapado entre ser un niño y ser un adulto.
- El comportamiento fuerte oculta su falta de confianza en sí mismo.
- Mira el mundo más objetivamente, adultos subjetivamente, críticos.

Características mentales

- Puede entender mejor los principios morales.
- La capacidad de atención puede ser larga.

Tareas de desarrollo

- Maduración física.
- Operaciones formales.
- Pertenencia al grupo de pares.
- Relaciones heterosexuales.

AGES y STAGES - 14 A 16 años de edad

Estrategias de Voluntariado Sugeridas

- Dar opciones y no tener miedo de confrontar comportamientos inapropiados.
- Usa el humor para difundir situaciones de prueba.
- Dar retroalimentación positiva y hacer saber que el afecto es para ellos y no para los logros.
- Estar disponible y ser usted mismo, con fortalezas, debilidades y emociones.
- Sea honesto y divulgue la información personal apropiada para generar confianza.

Suggested Activities

- Clase de aeróbic
- Clases de tenis o esquí
- Restaurantes étnicos
- Largos paseos tranquilos y charlas
- Cocina
- Películas
- Proyectos de servicios comunitarios compartidos
- Reparación de coches
- Concierto de Rock
- Visitas profesionales
- Ayuda con la tarea

Reunión con el Pupilo de Mentor

Cada session

- Identifique los talentos, fortalezas y activos de su pupilo de mentor y construya sus sesiones a su alrededor.
- Dar reconocimiento por esfuerzo o mejora, no importa cuán leve sea.
- Muestre aprecio por las contribuciones del alumno y demuestre confianza en ellas.
- Valora a tu mente, sin importar cómo se quede.
- Encontrar y señalar aspectos positivos del comportamiento.
- Sugerir pequeños pasos en tareas nuevas o difíciles.
- tienen expectativas razonables.
- Ayude a su pupilo de mentor a usar los errores como experiencias de aprendizaje, no como put-downs.
- Escuche atentamente lo que su hijo le dice y escuche los mensajes tácitos. Repite lo que has oído para asegurarte de que te entiendes.
- No sugiera inmediatamente soluciones para problemas. Hable a través de las ideas y deje que el joven llegue a soluciones para sí mismo. Permítale hacer esto gradualmente.

EXITOSO PRIMERA REUNIÓN

Cuando se reúnen con sus jóvenes por primera vez, es importante que la reunión vaya bien. Estas son algunas ideas en las que pensar:

1. Trate de sacar a su estudiante lo mejor que pueda. Algunos chicos son tímidos o resistentes, por lo que esto puede no ir demasiado bien al principio. No te preocupes por eso. Algunas preguntas para hacer:
 - ¿Cómo es tu día escolar?
 - ¿Qué es lo que más te gusta de la escuela?
 - ¿Qué es lo que menos te gusta de la escuela?
 - ¿Cómo te gusta pasar tu tiempo libre?
 - ¿Qué tipo de cosas te gusta leer? (¿Libros? ¿Revistas? ¿Cómics?)
 - ¿Sobre qué temas?
 - ¿Cuál sería el trabajo perfecto para ti?
 - ¿Cuál es tu mayor fortaleza?
 - ¿Qué te gustaría mejorar?
 - ¿A quién admiras más?
 - ¿Cuáles son algunas de las cosas que te gustaría que supiera sobre ti?
 - ¿Qué te gustaría saber de mí?
2. Coméntale brevemente al estudiante algo acerca de ti mismo y cómo eras a su edad.
3. Explique el programa de tutoría, sus metas y lo que podría estar haciendo durante el año. Muéstrole los objetivos del Plan de Acción y pídele que piense en ellos. Pregunte si tiene alguna pregunta. Si estás en un estado web, el alojamiento le preguntará.
4. Lea juntos el Acuerdo de Mentor/Pupilo de mentor y discuta. Pídele al mente equelo que se lo lleve a casa y lo piense. Dile que en la próxima reunión puede plantear cualquier pregunta que desee sobre el acuerdo, y entonces ambos lo firmarán.
5. La primera sesión no necesita durar las horas 1-1/2 completas, especialmente si su pupilo de mentor parece estar perdiendo interés o parece incierto o incluso hostil. Finalice la sesión con una nota positiva. Cerca con calidez y expectativas para un año exitoso.

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN

Después de haber trabajado con su pupilo de mentor durante aproximadamente un mes, tendrá que desarrollar un Plan de Acción con él. Tal plan les ayudará a ambos a concentrarse en lo que quieren lograr y en cómo lo harán. El plan debe ser considerado mensualmente y puede cambiar en cualquier momento si se cumplen los objetivos o si las necesidades cambian. Le pedimos a usted y a su alumno que discutan las metas del programa de tutoría (esbozadas en la página 3) y los objetivos de la muestra que se enumeran a continuación. Estos deberían ser sólo un punto de partida para su discusión. El estudiante puede agregar cualquier objetivo que le gustaría lograr. **Es extremadamente importante que el pupilo de mentor tome esta decisión, por lo que tienen “buy-in”.** A continuación, ambos pueden trabajar en los pasos de acción a seguir, una línea de tiempo razonable y formas de medir el progreso. Probablemente sea una buena idea comenzar con objetivos fáciles y pasar a los más desafiantes. Encontrará un plan de acción en blanco en el Apéndice. -Por favor, siéntase libre de copiarlo, añadirlo o reelaborarlo para adaptarse a sus necesidades. Puede encontrar un plan de ejemplo en la página siguiente. Usted debe tener un Plan de Acción para cada pupilo de mentor. Usted puede hacer copias del plan y dárselas a su padre y/o maestro, pero si su menteno no desea hacer esto, no es necesario. Por favor revise el Plan de Acción con su pupilo de mentor al menos mensualmente para verificar su progreso. Realice cualquier cambio en el que usted y su pupilo de mentor estén de acuerdo.

Objetivo 1 - Mejora de las habilidades y el comportamiento social

- Mejora de la actitud hacia las tareas escolares y las tareas.
- Se ha mejorado el historial de asistencia y tardanza.
- Mejora del comportamiento en el aula y en el edificio de la escuela.
- Compartiendo, menos "put-downs" de otros, menos problemas de disciplina).
- Mejora de la autoestima y la autodisciplina (capacidad para admitir y corregir errores, capacidad de encontrar maneras de manejar la ira, capacidad de pedir ayuda).
- Habilidades de liderazgo mejoradas (capacidad para tomar buenas decisiones, capacidad para trabajar con otros, mediación entre pares, resolución de conflictos, tomar la iniciativa en las actividades escolares).
- Reducción de las conductas de riesgo (luchas, afectación de drogas, actividad sexual, pandillas).

Objetivo 2 - Mejora Educativa

- Habilidades de estudio mejoradas (toma de notas, memorización, organización y priorización del trabajo).
- Habilidades mejoradas para la tarea (organizar la tarea, hacer la tarea, entregar la tarea a tiempo).
- Habilidades básicas mejoradas (mejor comprensión de la lectura, matemáticas y otras asignaturas, mejor rendimiento en las pruebas y en el comportamiento en el aula).
- Mejores calificaciones y puntuaciones de las pruebas.

Objetivo 3 - Ampliar Horizontes

- Exploración de un nuevo hobby o interés cada semestre.
- Exploración de al menos una nueva actividad extracurricular (Boy Scouts/Boys and Girls Club, banda, coro, iglesia, clubes, deportes).
- Mejora de los conocimientos sobre las opciones futuras (opciones de escuela media y secundaria, curso de estudio, universidad y posibles carreras).

IDEAS PARA ACTIVIDADES

Una vez que se establezca su relación de mentoría, usted puede encontrar que usted y su pupilo de mentor tienen suficiente para hacer o lo suficiente para hablar cada vez para que sus sesiones de mentoría sean más productivas y vayan rápidamente. Sin embargo, puede haber días en que el estudiante no tiene problemas inmediatos que discutir o está cansado de la rutina habitual.

Estos son algunos proyectos en los que puede iniciar o trabajar cuando se necesita algo nuevo. Algunos de ellos fueron sugeridos por mentores de Experience Corps; otros son de un libro llamado *Mi Mentor y Yo* por la Dra. Susan G. Weinberger. Varias copias de este libro están disponibles en la oficina para su uso continuo.

1. Un scrapbook de recuerdos

Comience un álbum de recortes que durará durante todo el año. Compre una cámara desechable o use la tuya propia. Deje que su pupilo de mentor tome algunas fotos de usted, fotos de él / ella, la familia o eventos escolares significativos. Durante el año, añada historias sobre cosas que has hecho juntos, dibujos, recuerdos, pegatinas o cualquier otra cosa que pueda ser significativa. Escriba subtítulos para las imágenes. Al final del año, deja que tu pupilo de mentor se quede con el álbum de recortes.

2. Un crucigramas sobre mí

Obtenga una hoja de papel gráfico con una cuadrícula grande. Juntos, recopilen una lista de palabras que describan a su pupilo de mentor. Introduzca el nombre de su pupilo de mentor horizontalmente a través de la sección media de la papel gráfico. A medida que usted y él descubren una palabra que podría intersecar verticalmente, colóquela allí a lápiz y compruébela de la lista. Añade tantas palabras como puedas, ya sea horizontal o verticalmente. Cuando haya introducido suficientes palabras, numerar los espacios respondidos. Entonces tú y tu pupilo de mentor pueden encontrar pistas para cada palabra. Crea el rompecabezas final contando las cajas en el nuevo papel gráfico. Oscurece las casillas no utilizadas y transfiere los números a sus lugares en la cuadrícula. Esto se convierte en el maestro del rompecabezas sin resolver, que puede ser fotocopiado y dado a la familia o amigos del pupilo de mentor. El pupilo de mentor se divertirá pensando en pistas y viendo cuánto la gente puede aprender sobre él resolviendo el rompecabezas. Ponga el rompecabezas y la solución en el álbum de recortes.

3. Participación escolar y comunitaria

Echa un vistazo a todas las actividades que se ofrecen después de la escuela en la comunidad de tu pupilo de mentor y en la escuela. (por ejemplo, clubes de niños y niñas, Boy Scouts, Girl Scouts, coro, banda, deportes). Pregúntele a su pupilo de mentor si participa en alguna de estas actividades. Si no lo hace, pregúntale en qué actividades les gustaría participar y anímelo a probar una o dos, especialmente algo nuevo. Si hay un costo asociado a una actividad, discuta cómo podría ganar suficiente dinero para hacer frente al costo. Si el transporte está involucrado, discuta posibles maneras de resolver ese problema. Si desea participar en una actividad que no está disponible, hable sobre cómo podría iniciar un nuevo club o grupo. Discutir con él/ella el valor de participar en actividades extracurriculares.

4. Disfrutar de la geografía

Pregúntele a su pupilo de mentor si hay un país extranjero que le interese. Si no, cuéntale o muéstrale fotos de varios países y trata de fomentar su interés en al menos uno. (Este podría ser un país que está en las noticias, como Afganistán o Irak, un país de quien conoce a alguien que conoce, o en cualquier otro lugar que atraiga su interés.) Pídale que investigue sobre el país en la biblioteca de la escuela. Trae mapas e imágenes. Hable sobre las características geográficas del país, su gente y sus costumbres. Pida al estudiante que escriba una carta a la embajada de ese país pidiendo más información. (Cada país tiene una embajada o al menos una pequeña oficina aquí en Washington.) Estará encantado de recibir un montón de folletos y otro material por correo. Cuando ambos hayan aprendido mucho sobre el país, llame a la embajada y vea si puede organizar una visita en grupo. Pídale a su pupilo de mentor que sirva como anfitrión para la ocasión y que les cuente a todos los demás estudiantes sobre ese país.

5. Servicio Comunitario

Decide un servicio que tú, tus mentes y otros podrían hacer para beneficiar a la escuela (recoger basura del patio de recreo, plantar flores, decorar un tablón de anuncios, invitar a un invitado, iniciar un club de amigos en el que los estudiantes mayores ayudan a los más pequeños, etc.) Involucrar a los mentores en la planificación y ejecución de este proyecto de servicio. Explicar por qué el servicio comunitario es tan importante.

6. Leer juntos

Con la aportación de su pupilo de mentor, elija un libro que los dos disfrutarán leyendo, ya sea ficción o no ficción. Es preferible (pero no necesario) elegir un libro que sea más difícil de lo que el pupilo de mentor podría elegir para sí mismo. Compre dos copias o tome prestadas dos copias de una biblioteca. Cada uno de ustedes puede leer algunos capítulos a la semana y luego analizar el libro cuando se reúnan. También se puede leer juntos de vez en cuando.

7. Investigación de nuevas actividades

Si hay una computadora disponible, explore Internet juntos e investigue nuevas actividades e intereses. Si algo realmente captura a tu pupilo de mentor, pídele que escriba un breve informe al respecto.

ACTIVOS DE DESARROLLO

El Search Institute, una organización sin fines de lucro que trabaja para apoyar el desarrollo saludable de todos los niños y adolescentes identificó bloques de construcción para ayudar a los jóvenes a crecer sanos, atentos y responsables. Usted puede encontrar que, por una razón u otra, su pupilo de mentor no tiene algunos de estos activos, y verá la importancia del papel que desempeña en el suministro de él con otros. Cuando esté estructurando su Plan de Acción con su pupilo de mentor, podría pensar en algunos pasos de acción que se pueden tomar para ayudarlo a construir algunos de los bloques de construcción que necesita.

ACTIVOS EXTERNOS –

Apoyo

1. Apoyo familiar - La vida familiar proporciona altos niveles de amor y apoyo
2. Comunicación familiar positiva - Los jóvenes y los padres se comunican positivamente, y la persona joven está dispuesta a buscar consejo y consejo de los padres.
3. Otras relaciones adultas - La persona joven recibe apoyo de tres o más adultos no padres.
4. Vecindario atento - La persona joven experimenta vecinos atentos.
5. Cuidar el clima escolar - La escuela proporciona un ambiente atento y alentador.
6. Participación de los padres en la educación - Los padres participan activamente en ayudar a los jóvenes a tener éxito en la escuela.

Empoderamiento

7. La comunidad valora a los jóvenes- La persona joven percibe que los adultos en la comunidad valoran a los jóvenes.
8. Jóvenes como recursos - A los jóvenes se les asignan funciones útiles en la comunidad.
9. Servicio a los demás - Joven sirve en la comunidad una hora o más por semana.
10. Seguridad - La persona joven se siente segura en casa, en la escuela y en el vecindario.

Límites y expectativas

11. Límites familiares - La familia tiene reglas y consecuencias claras y monitorea el paradero del joven.
12. Límites escolares - La escuela proporciona reglas y consecuencias claras.
13. Límites de vecindad - Los vecinos toman la responsabilidad de monitorear el comportamiento de la persona joven.
14. Modelos de rol para adultos: los padres y otros adultos modelan un comportamiento positivo y responsable.
15. Influencia positiva de los compañeros - Los mejores amigos de la persona joven modelan un comportamiento responsable.
16. Altas expectativas - Tanto los padres como los maestros animan a los jóvenes a hacerlo bien.

Uso constructivo del tiempo

17. Actividades creativas - El joven pasa tres o más horas a la semana en clases o práctica en música, teatro u otras artes.
18. Programas juveniles - El joven pasa tres o más horas por semana en deportes, clubes u organizaciones en la escuela y / o en la comunidad.
19. Comunidad religiosa - El joven pasa una o más horas por semana en Actividades o en una institución religiosa. Tiempo en casa - Jovencita con amigos "sin nada especial que hacer" dos o menos noches por semana.

ACTIVOS INTERNOS

Compromiso con el aprendizaje

- 20. Motivación de logros - El joven está motivado para hacerlo bien en la escuela.
- 21. Compromiso escolar - La persona joven participa activamente en el aprendizaje.
- 22. Tareas - Young person reporta hacer al menos una hora de tarea todos los días escolares.
- 23. Vinculación a la escuela - El joven se preocupa por ella o su escuela
- 24. Lectura por placer - Joven lee por placer tres o más horas por semana.

Valores positivos

- 25. Cuidar - El joven valora mucho ayudar a otras personas.
- 26. Igualdad y justicia social - El joven valora la promoción igualdad y la reducción del hambre y la pobreza.
- 27. Integridad - El joven actúa sobre las convicciones y defiende sus creencias.
- 28. Honestidad - El joven dice la verdad incluso cuando no es fácil.
- 29. Responsabilidad - La persona joven acepta y asume la responsabilidad personal.
- 30. Restricción - La persona joven cree que es importante no ser sexualmente activa o usar alcohol y otras drogas.

Competencias sociales

- 31. Planificación y toma de decisiones - La persona joven sabe cómo planificar y tomar decisiones.
- 32. Competencia interpersonal - La persona joven tiene empatía, sensibilidad y habilidades de amistad.
- 33. Competencia cultural - El joven tiene conocimiento y comodidad con personas de diferentes orígenes culturales/raciales/étnicos.
- 34. Habilidades de resistencia - La persona joven puede resistir la presión negativa de los compañeros y situaciones peligrosas.
- 35. Resolución pacífica de conflictos - La persona joven busca resolver el conflicto de forma no violenta.

Identidad positive

- 36. Poder personal - El joven siente que él o ella tiene el control sobre las cosas que me pasan a mí.
- 37. Autoestima - La persona joven reporta tener alta autoestima.
- 38. Sentido de propósito - La persona joven informa que "mi vida tiene un propósito."
- 39. Visión positiva del futuro personal - El joven es optimista sobre su futuro personal.

Comunicación

1. Bloques de comunicación

- A. Los bloqueos de carretera son comportamientos que dificultan en lugar de facilitar la comunicación. Debemos estar alerta a ellos en nosotros mismos y en los demás. Los bloques comunes son acusaciones, racionalizaciones (ignorando el contenido emocional de un problema). Declaración irracional (sabotear la conversación), pacificar las declaraciones (que cubren los sentimientos del otro) y preguntas retóricas (presionar a los demás para que acepten la opinión oculta en la pregunta). Generalmente, un bloque en cualquier forma tiende a descontar 'la validez de los sentimientos, opiniones y derechos de la otra persona. Los bloques pueden sabotear la comunicación abierta y interponerse en el camino de la autoestima.
- B. Las siguientes formas comunes de respuestas a niños, empleados, amigos, íntimos y otros, generalmente tienen efectos negativos en las relaciones y las comunicaciones. Cuando se usan, niegan sentimientos y bajan la autoestima. Una persona que usa un obstáculo tenderá a alejarse del tema en cuestión y, en su lugar, invertir su energía en una lucha de poder. Las alternativas positivas a estos obstáculos son técnicas de escucha activas como abridores de puertas, sondeos, parafraseos y escucha reflexiva. Estos son sólo puntos de partida. Cada uno de nosotros tiene su propio estilo. Tenga en cuenta las respuestas que se sientan más cómodas para usted.

2. Dirigir, ordenar y ordenar

Estos mensajes producen miedo, resistencia, defensividad, resentimiento. y despertar venganza de represalia, y / o rebelión. Tales respuestas enseñan autoritarismo a través de descontar los sentimientos de la otra persona. "Debes... "Tienes que hacerlo..." "Tienes que hacerlo"...

3. Amenazando. Advertencia, Castigo

Estos mensajes invitan a las pruebas y el sabotaje, mientras producen ira, resentimiento y resistencia. También enseñan autoritarismo. "Si no dejas de llorar. Te daré algo por lo que llorar." "Lo mejor es que lo hayas hecho, o se lo diré a tu mamá".

4. Moralizar, Predicar, Obligar

Estos mensajes inducen la culpa, reducen la autoestima y construyen resistencia generalizada a la autoridad. "Deberías... "Deberías hacerlo"... "Es tu deber ir a la escuela y dar lo mejor de ti."

5. Persuadir con lógica, discutir, instruir, conferenciar

Estos contraargumentos de invitación, implican que tienes razón y están equivocados, aumentan la defensiva y reducen la apertura. "¿Te das cuenta de que..." "Aquí es por qué estás equivocado..." "Eso no está bien..." "El hecho es..." "No debes involucrarte con las drogas porque son dañinas".

6. Asesoramiento, Recomendación, Prestación de Respuestas o Soluciones

Las declaraciones de esta naturaleza implican superioridad, privan al receptor de la experiencia de creación de estimade de resolver su propio problema y pueden fomentar la dependencia. "Lo que yo haría es..." "¿Por qué no hablas con tu mamá al respecto." "Déjame sugerir..." "Sería mejor para ti hacer tu tarea antes de ver la televisión".

7. Criticar, Insultar, Culpar, Evaluar, Juzgar y Desaprobar Negativamente

Estos mensajes reducen la autoestima, inducen sentimientos de culpa, reducen la apertura, despiertan resentimiento y represalias. "Eres perezoso..." "Eres malo..." "No estás pensando bien..." "Realmente estás ensuciado..." "Tú tontos..."

8. Bromeando, bromeando, haciendo la luz de, bromeando, usando el sarcasm

Estos mensajes pueden despertar sentimientos de rechazo, resentimiento y hostilidad. "¿Por qué no quemas la escuela?" "¿Cuándo leíste por última vez un periódico?"

9. Diagnóstico, Psicoanálisis, Interpretación, Lectura-In

Estos mensajes son experimentados como una amenaza para la privacidad y el rechazo de la autopercepción de la otra persona, despertando la ira y la defensiva y posiblemente causando una grave inseguridad. "Lo que necesitas es..." "Lo que te pasa es..." "Estás tratando de llamar la atención..." "No quieres decir eso..." –

10. Retirar, Desviar, Evitar, Digressing, Cambio

Aquí uno puede comunicar la falta de respeto por el otro. ansiedad en el remitente. El «tratamiento silencioso» tiene, además, un efecto punzante. "No hablemos de ello ahora..." "No en la mesa de la cena..." "Olvídalo..." "Eso me recuerda ..." "Podemos discutirlo más tarde..."

11. Interrogatorio, Interrogación, Cuestionamiento, Sondeo, Prying

Estos mensajes pueden mostrar interés en lo que la persona está diciendo, pero de hecho ignoran los sentimientos de la otra persona y pueden comunicar desconfianza. Se sienten como el "tercer grado" "¿Por qué hiciste eso?" "¿Cuándo vas a hacer...?"

12. Elogiando, juzgando positivamente, aprobando

Estos mensajes suelen estar bien pensados cuando no son manipuladores. Sin embargo, _ cuando se hace un uso inadecuado implican que el orador puede juzgar el rendimiento de la otra persona. Implican que la siguiente actuación puede ser

rechazada, aunque sólo sea por la falta de aprobación expresa del remitente para la siguiente acción o acto. "Has hecho un buen trabajo con ese modelo".

13. Tranquilizador, Consolando, Excusando, Simpatizante

Aunque por lo general tenía la intención de reducir el dolor del otro, este tipo de mensaje descuida la expresión de comprensión y empatía por el mismo dolor que se pretende reducir. Con los niños muy pequeños, si la tranquilidad es demasiado optimista, la confianza se reduce o el niño puede aprender a no reconocer el dolor. "Se sentirá mejor mañana" "No te preocupes..." "No es tan malo..."

Entender cómo nos comunicamos es importante. Reconocer los obstáculos, que utilizamos en nuestras conversaciones diarias es un comienzo en la construcción de habilidades de comunicación efectivas. Usar una técnica de escucha reflexiva, estar abiertos a lo que la otra persona está diciendo, tomar tiempo para escuchar sus palabras y su lenguaje corporal, y entender nuestros propios sesgos y percepciones puede acercarnos a construir fuertes coincidencias con nuestros "pequeños".

A continuación se enumeran importantes habilidades de comunicación positiva para sustituir los obstáculos.

Lenguaje corporal

"Las acciones hablan más fuerte que las palabras". Nuestro lenguaje no verbal también es muy importante para una comunicación eficaz y relaciones exitosas. Muestre interés en el orador y lo que están diciendo al tener contacto visual y una cara abierta. No "fidget" con objetos mientras la otra persona está hablando. Cuando usted está hablando mantener el contacto visual y utilizar gestos y sonrisas apropiadas. Por ejemplo, doblar los brazos sobre el pecho y fruncir el ceño mientras una persona te habla indica una actitud cerrada y dudosa hacia el orador o el tema.

Escucha activa

La escucha activa es una habilidad fundamental de comunicación. Le dice al niño que está interesado. Implica escuchar atentamente las palabras y sentimientos expresados y repetir estos hechos de tal manera que el orador sepa que él o ella ha sido entendido. La escucha activa requiere energía. Esto significa "escuchar" en lugar de simplemente escuchar. La concentración es vital. Es necesario un lenguaje de cuerpo abierto. La escucha activa intenta identificar la emoción subyacente a las palabras. ¿Qué está experimentando realmente la otra persona? ¿Qué están diciendo realmente? La escucha activa requiere que el oyente refleje los sentimientos escuchados. Significa dejar que el orador sepa lo que usted cree que está diciendo. El oyente suspende el juicio y los prejuicios y se centra en el sentimiento subyacente al mensaje. Responder de esta manera muestra que te preocupas por la persona a la que estás escuchando.

TECNICAS DE ESCUCHA ACTIVA

1. Parafraseando

El oyente, en sus propias palabras, afirma su comprensión de lo que se ha escuchado y pide al orador que verifique o corrija esta interpretación. Parafraseando todo es poco práctico, pero debe practicarse cuando el oyente tiene una incertidumbre. Las paráfrasis pueden emplear palabras como: "¿Te escucho decir...?" "Creo que quieres decir ... derecho?"

2. Apertura de puertas

El oyente invita al orador a elaborar. El oyente debe mostrar interés y no debe permitir que su punto de vista o juicios contaminen la invitación. Ejemplos de abridores de puertas son: "Dame un ejemplo." "Por favor, cuéntame más sobre él."

3. Sondeo

El oyente plantea un tema que está relacionado con la declaración del orador y pide al orador que profundice en ese tema. Por ejemplo: Pequeño: "Me gustan las matemáticas. La única razón por la que obtuve una D es que apenas puedo oír al

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual
maestro." "Grande: "¿Has notado tener problemas para atrapar lo que otros maestros
están diciendo?"

4. Comprobación de la percepción

El oyente también presta atención a lo que no se dice que llegue a nuevas ideas y corazonadas, y luego comprueba la exactitud de estos con el orador. El lenguaje corporal, el contacto visual, los temas evitados sistemáticamente y los sentimientos no mencionados que se encuentran detrás de las palabras, son algunas de las cosas que vale la pena notar. "Cada vez que has mencionado a tu hermana hoy, te has apretado los puños y te has apretado los dientes. Siento mucha ira. ¿Estás enfadada con ella?"

5. Declaraciones "I"

La forma en que hablamos con los demás puede destruir o desarrollar su confianza y autoestima. Para la mayoría de los jóvenes, la autoestima es prácticamente inexistente o se destruye fácilmente. Por lo tanto, la forma en que hablemos con nuestros jóvenes será un factor importante para reforzar cómo se sienten acerca de sí mismos.

Una buena manera de pensar en la diferencia entre la comunicación ineficaz y efectiva es pensar en enviar mensajes de ""Tu" o "I"

Tus mensajes son menospreciando y culpando. Ponen la responsabilidad de tus sentimientos en la otra persona "Me haces enojar tanto".

Las declaraciones de "I" son más efectivas. Te permiten expresar tus sentimientos y pensamientos directamente. honesta y claramente. Son especialmente útiles para expresar sentimientos sin culpar, acusar o etiquetar. Permiten al oyente asumir la responsabilidad de su propio comportamiento. Son un ejemplo para una comunicación eficaz. Un mensaje de "I" indica cómo te sientes, un comportamiento específico, el efecto del comportamiento en ti y/o lo que quieres. "Me sentí decepcionado cuando me mentiste acerca de ir a la escuela porque pensé que confiabas en mí." "Me enoja cuando montas tu bicicleta sin casco".

Después de la declaración inicial de "I", respuesta reflexiva o animador no verbal, ¿qué dices? Es importante recordar que los niños y adolescentes no tienen los mismos patrones de comunicación que los adultos. Los niños no responden de la misma manera. Un suspiro de alivio, un cambio completo de tema, los comienzos de una sonrisa, un interés en un objeto, será el único signo que reciba. No hay reglas en la comunicación que le digan cuándo mantener el "sondeo" y cuándo detenerse. Cada situación es única como todo el mundo.

6. Adulteismo

Para tener éxito en nuestro trabajo con los jóvenes, debemos abordar la existencia generalizada del "adultismo". La vida de los jóvenes está más controlada que la de cualquier otro grupo en la sociedad. Los niños son, en general, considerados las posesiones de los padres. El mundo adulto tampoco considera que este tratamiento de los jóvenes sea opresivo porque nosotros mismos estamos empapados de él. Fuimos criados siendo tratados de la misma manera, y por lo tanto necesitamos mantener el "adultismo" a una luz fuerte.

HABILIDADES DE LISTENING ACTIVO

La escucha activa es la habilidad más importante de un buen mentor. Cuando hables con tu pupilo de mentor, recuerda:

- Despeja tu mente de pensamientos y distracciones innecesarios, para que puedas prestar tu atención indivisa.
- Siéntate cuando hables, así que estás al mismo nivel que el estudiante. Haz contacto visual.
- Ten en cuenta tu lenguaje corporal.
- Presta atención a las expresiones faciales, los gestos y el lenguaje corporal de tu alumno.
- Lee entre líneas los sentimientos de tu pupilo de mentor. Aprende a decir, "¿Cómo te hizo sentir eso?"
- Haga preguntas abiertas (¿Cómo se siente acerca de la escuela? ¿Cómo te va? Pareces molesto, ¿qué pasa?), no preguntas que se pueden responder con sí o no. Luego haga preguntas de seguimiento no amenazantes.
- Vuelve a decir con tus propias palabras lo que crees que ha dicho el pupilo de mentor. Cuando su paráfrasis sea precisa, su mentese se sentirá entendida. Si está fuera de lugar, lo invita a aclarar y le recuerda que debe escuchar más de cerca.
- Haz preguntas cuando no lo entiendas.

- Ponte en el lugar de tu mente e intenta entender el mundo desde su perspectiva.
- Deja a un lado las ideas preconcebidas y absténgase de juzgar.
- Reconoce que estás escuchando asintiendo con la cabeza y diciendo cosas como "Yo veo".
- Dale a tu mente el mismo respeto que deseas cuando estás hablando con alguien.

Definiciones

Adulteismo

Todos esos comportamientos y actitudes que se derivan de la suposición de que los adultos son mejores que los jóvenes y tienen derecho a actuar sobre los jóvenes, soy innumerables maneras sin su acuerdo.

Bullying

El acoso cibernético es un sistema complejo, con las estadísticas acumuladas, se ha vuelto cada vez más claro que las crueldades infligidas por el acoso cibernético se han convertido en una realidad devastadora para la mayoría de los entreadolescentes.

Mientras que el acoso no es nada nuevo, cuando tiene lugar en el mundo digital, es como la humillación pública en esteroides. Las fotos, los comentarios crueles, las burlas y las amenazas viajan en un instante y se pueden ver, revisar, volver a publicar, vincular y compartir por una gran audiencia.

Hasta hace poco, los padres, los maestros y las cuentas de noticias se han centrado en la relación entre el acosador y su objetivo. Pero los expertos dicen que por lo general hay más niños involucrados en un escenario de acoso cibernético, por lo que es un organismo mucho más complejo de lo que se pensaba. De hecho, uno de los efectos secundarios de cómo se ha convertido el acoso público es el potencialmente todo el mundo en el círculo de amigos del acosador, tanto en línea como fuera de línea puede estar involucrado.

Mentoring Hispano

Mentor Hispano está diseñado para alentar, involucrar y mantener un mayor número de niños latinos, y reclutar voluntarios y familias para unirse al Programa S.A.M. Hispanic Mentoring proporciona a los niños latinos un Gran Hermano o Hermana Mayor que puede enriquecer sus vidas cultural, social y académicamente, y apoyarlos a alcanzar su potencial a través de amistades de mentoría uno a uno.

Mentoring Children of Prisoners (MCP)

Casi dos millones de niños tienen al menos un padre en prisión, y más de siete millones tienen un padre bajo algún tipo de supervisión estatal o federal. Eso es cerca de dos de cada 100 niños. En la mayoría de los casos, estos niños crecen igual que otros niños, pero también se enfrentan a un conjunto adicional de retos. Niños que tienen uno o más padres en prisión:

- Debe lidiar con la separación de un padre (a menudo durante períodos indeterminados de tiempo con visitas frecuentes)
- A menudo enfrentan el estigma social asociado con tener un padre encarcelado
- Puede vivir en ambientes inestables o caóticos

Las investigaciones muestran que el 70 por ciento de los hijos de padres encarcelados serán encarcelados en algún momento, a menos que tengan una intervención adulta positiva. Es por eso que ser mentor de los padres encarcelados es un componente clave de la meta de Shriners As Mentor. La intención es llegar a más niños, especialmente aquellos que pueden enfrentar factores de riesgo significativos.

Mentoring hijos de padres encarcelados (s) es una extensión especial del programa basado en la comunidad Shriners as Mentors. El programa SAM está desarrollado para satisfacer las necesidades únicas de los niños. Las investigaciones muestran que el 70 por ciento de los hijos de padres encarcelados serán encarcelados en algún momento, a menos que tengan una intervención adulta positiva. Es por eso que ser mentor de los padres encarcelados es un componente clave de la meta de Shriners As Mentor. La intención es llegar a más niños, especialmente aquellos que pueden enfrentar factores de riesgo significativos.

Mentoring hijos de padres encarcelados (s) es una extensión especial del programa basado en la comunidad Shriners as Mentors. El programa SAM está desarrollado para satisfacer las necesidades únicas de los niños.

Estados Unidos Dream Academy (USDA)

Academia de Sueños de los Estados Unidos están en vecindarios de alto riesgo, donde los jóvenes están creciendo en medio de altas tasas de pobreza, con poco acceso a oportunidades educativas de alta calidad y a menudo tasas de criminalidad más altas que los promedios en sus comunidades. U.S. Dream Academy ofrece un lugar seguro para ir todos los días después de la escuela, junto con apoyo académico, mentores, actividades de construcción de sueños, oportunidades de liderazgo y un lugar para explorar nuevas opciones para su futuro.

La Academia de Los Sueños de los Estados Unidos ayuda a los hijos de nuestra nación a alcanzar sus sueños. A través del enriquecimiento académico, social y de valores, empoderamos a los niños con mayor riesgo de encarcelamiento para que crean en sí mismos y tengan éxito.

En todo el país, hay millones de jóvenes que viven en comunidades de alta delincuencia y alta pobreza, que temen no vivir para ser un adulto. Para aquellos jóvenes que también tienen un padre encarcelado, el futuro puede ser aún más sombrío. Para estos jóvenes un padre ausente, la inestabilidad familiar, el estigma y la vergüenza del encarcelamiento de los padres converge con la pobreza, la delincuencia y las escuelas públicas en quiebra para crear una peligrosa mezcla de factores de riesgo que aumentan significativamente las posibilidades de escolarización de un niño fracaso y encarcelamiento futuro. Sin intervención este ciclo continuará.

La Academia de los Sueños se compromete a detener este círculo vicioso. A través de nuestro innovador programa de poseducación y tutoría, que actualmente opera en siete ciudades de todo el país, estamos transformando a los niños en soñadores que imaginan y realizan su potencial. Nuestros programas basados en la investigación desafían a más de 700 jóvenes y los involucran en el aprendizaje activo a través de tutorías uno a uno, académicos fuertes y actividades y planes de estudio impulsados por la tecnología. Nuestro sueño, uno que te invitamos a abrazar, es asegurar que todos los niños, sin importar su inicio en la vida, puedan perseguir sus propios sueños especiales.

Localizaciones:

Baltimore, MD.
Filadelfia, papá.
Houston, TX.
Salt Lake City, UT.
Indianápolis, en.
Orlando, Fl.
Washington, DC

ORIENTACIONES ADICIONALES PARA MENTORES

Se espera que los mentores sigan todas las políticas y procedimientos que se aplican al programa SAM. Estos se pueden encontrar en el manual básico de A.E.A.O.N.M.S., Inc. Además, hay algunas pautas específicas que se aplican solo a los mentores:

1. Se espera que los mentores se reúnan con sus pupilo de mentors durante 1-1/2 horas cada semana. Por favor, llegue al menos diez minutos antes para que pueda estar disponible para saludar a su pupilo de mentor cuando llegue, o para buscarlo si es necesario. Asegúrese de firmar la hoja de asistencia.
2. La consistencia es extremadamente importante. Para establecer una buena relación de confianza con su pupilo de mentor, debe venir consistentemente cada semana. Si su pupilo de mentor está ausente un día y no ha sido notificado, es posible que pueda trabajar con otro pupilo de mentor cuando llegue. Si usted encuentra que usted tendrá que estar ausente, por favor notifique al padre o maestro del niño tan pronto como sea posible. Es posible que puedas pedirle a otro mentor que lleve a tu hijo, o al menos podrás informar a tu pupilo de mentor la razón de tu ausencia. Planifique su horario con mucha antelación, para que pueda reprogramar su sesión de mentoría para otro día si sabe que se habrá ido en su día regular. Su pupilo de mentor se sentirá mucho más cómodo si sabe que usted estará inevitablemente ausente la próxima semana, pero que va a compensar el tiempo de alguna manera.
3. Planifique su sesión de mentoría con anticipación, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de su estudiante. No espere a ver si llega con preguntas de

tarea o un problema específico. Esté preparado con una actividad como las descritas en las páginas 8-9 de este manual. Lleve consigo todos los materiales necesarios. Si su pupilo de mentor tiene un problema que quiere discutir ese día o una tarea con la que necesita o quiere ayuda, siempre puede dejar su plan a un lado.

4. Todos los mentores deben asistir a las reuniones de grupo de pares una vez al mes para compartir sus experiencias. Por favor, traiga sus diarios a las reuniones para que pueda tomar notas y compartir sus experiencias y observaciones con otros.
5. Asegúrese de que nunca está solo con su estudiante. Esto también se aplica a las actividades fuera de la escuela. Las escuelas están muy preocupadas por el abuso infantil. Esta regla te protege a ti y al niño.
6. Las excursiones o actividades grupales (un partido de baloncesto, un picnic, una caminata, etc.) están bien si hay al menos dos mentores presentes e involucrados. Las actividades grupales deben estar por encima de las sesiones regulares de tutoría y no deben sustituirse por sesiones regulares. Establezca una relación mentor-a-pupilo de mentor.
7. Debido a que las aseguradoras también están preocupadas por el abuso, se le advierte que no le adviertan que no le den las manos a un niño. A veces es difícil dibujar líneas con respecto a lo que es y lo que no es apropiado. Si tiene alguna pregunta sobre la interacción física con su pupilo de mentor, consulte a su Coordinador.
8. Es posible que desee ponerse en contacto con los padres o tutores de su mente de vez en cuando. (También tratamos de planificar al menos un evento para los padres/tutores de los jóvenes.) Discuta esto primero con su Coordinador y luego asegúrese de tener el permiso de su pupilo de mentor y la escuela para llamar a la familia. Si usted hace contacto, asegúrese de hablar positivamente sobre los jóvenes y permanecer neutral con respecto a cualquier disputa interfamiliar. Usted puede dar a su pupilo de mentor y / o la familia su número de teléfono de casa si lo desea.
9. Se espera que se ponga en contacto con su estudiante durante el verano. No mantenga la posibilidad de un mayor contacto con su pupilo de mentor porque puede no ser realista y simplemente lo decepcionará.

10. Dar el dinero del estudiante, incluso una pequeña cantidad, está estrictamente prohibido. No se deben dar regalos o recompensas materiales de ningún tipo excepto en horarios designados (por ejemplo, vacaciones de Navidad, graduación).
11. Debido a la relación de confianza inherente a la tutoría, la confidencialidad es de vital importancia. Respeta la privacidad de tu pupilo de mentor y de su familia y amigos. No utilice sus nombres ni discuta los problemas planteados en las sesiones de tutoría. Siempre consulte con su Director Adjunto Imperial sobre temas de confidencialidad.
12. Esto está diseñado como un programa de tutoría uno a uno. Si bien las actividades que involucran a un segundo mentor, o a un grupo pueden ser apropiadas ocasionalmente, la mayor parte de su tiempo debe dedicarse a trabajar uno a uno con su pupilo de mentor

CARACTERISTICAS DE UN MENTOR

No todo el mundo es un buen mentor. La experiencia indica que los mentores exitosos tienen ciertas características en común. Mentores exitosos:

- Prestar atención
- Tolerar situaciones frustrantes
- Escucha bien
- Comunicar
- Fomentar la relación
- Proporcionar liderazgo
- Convierte todo en una experiencia de aprendizaje
- Son positivos y alentadores
- Construir sobre lo positivo
- Se comprometen
- Son tolerantes; no juicial
- Servir como defensores de los jóvenes
- Son modelos a seguir

- Aceptar la responsabilidad
- Son maduros y confiables
- Son confidenciales
- No reemplace el rol de padre o tutor
- No interfiera con las políticas o procedimientos escolares
- ¡Ten buen sentido del humor!

18 CONSEJOS PARA MENTORS

1. Pon a los jóvenes primero. Concéntrese en sus problemas y necesidades; dejar el tuyo en la puerta.
2. Sea flexible con sus propios planes.
3. Acercarse a los jóvenes con respeto; que ayude a establecer la agenda.
4. Tómese el tiempo para conocer realmente a su pupilo de mentor. Suelte el rol autorizado.
5. Hable un tercio del tiempo; escuchar dos tercios.
6. Utilice breves observaciones.
7. Haga preguntas que no puedan ser respondidas con sí o no.
8. No interrumpa a su estudiante; utilizar la escucha activa.
9. Dar a los jóvenes tiempo de silencio en el que pensar.
10. Observe las pistas no verbales.
11. No imparta información sobre cómo comportarse.
12. No se alarme por las observaciones formuladas.
13. No haga falsas promesas.
14. Saldremos sinceros en vuestros elogios.
15. Estar aceptando.
16. No ignore un problema.
17. Establecer metas realistas y no desanimarse rápidamente.
18. No espere cambios drásticos de la noche a la mañana. Sé tú mismo.

Comprobación de antecedentes e impresiones de dedos

¿Por qué necesito un cheque de identidad del FBI?

- Para verificar que su información individual es precisa
- Revisar por adelantado a un empleador, una agencia o cualquier otra persona
- Solicitar una corrección si la información es inexacta
- Para satisfacer los posibles requisitos para adoptar un niño en los Estados Unidos o
- Para satisfacer un posible requisito de vivir, trabajar o viajar en un país extranjero

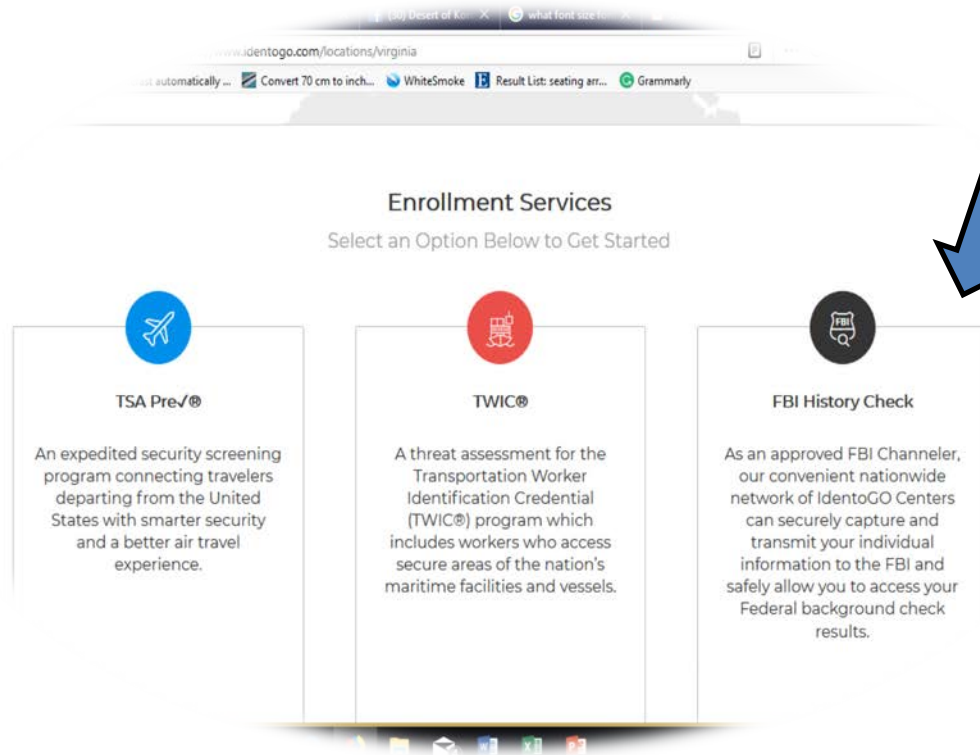
Nunca he cometido un crimen, ¿por qué necesitaría un chequeo de historial de identidades del FBI?

El hecho de que nunca hayas cometido personalmente un crimen no significa que otra persona no haya hecho usar tu identidad. ¿O tal vez hubo una identidad equivocada con alguien que comparte tu mismo nombre? ¡Es clave para asegurarte de que tu verificación de antecedentes e historial del FBI sea correcta! Descubre cómo los archivos defectuosos del FBI pueden afectar tu vida.

¿Cómo obtengo un cheque de historial de identidad es del FBI?

¡Es fácil! Visite los Centros IdentGO locales, proporcione de forma segura sus huellas dactilares que enviaremos electrónicamente al FBI. Se le enviará un enlace por correo electrónico para acceder de forma segura a los resultados de su verificación de antecedentes federales. Haga clic en el enlace Programar una cita hoy arriba para localizar su centro más cercano.

HAGA CLIC EN ESTE CUADRO



Comprobación de antecedentes e impresiones de dedos

<http://www.nationalbackgroundcheck.com/> TIPO SU ESTADO AQUI [-livescan-](#)

[locations.htm](#) o utilice Indentogo para encontrar ubicaciones de todas las ubicaciones de su área que estén autorizadas a preformar la Verificación Nacional de Antecedentes



Background Check Investigations

National Background Check, Inc. can provide additional non-fingerprint based background check information through our Background Check Investigation Division. The following services can assist you to make an informed decision:

- **Civil Record Search** – The Civil Record Search Report is completed at the county level. This report will provide information about lawsuits to which the applicant is – or has been – a party.
- **Criminal Background Search** – The Criminal Background Search Report can be completed at the county, state, and national levels. This report will detail any convictions both misdemeanors and/or felonies the individual may have had.
- **Driving History Search** – The Driving History Search Report returns the driving history of the individual. Some states require an additional release form to be signed by the individual.
- **Federal Criminal Report** – The Federal Criminal Report details any criminal history the individual has at the federal level.
- **Nationwide Sexual Offender Search** – The Nationwide Sexual Offender Search is completed at the national level. This reports whether an individual has been convicted and reported as a sex offender in any state.
- **SSN Verification** – The SSN Verification provides confirmation whether a name and social security number combination match and are valid.

[Click Here](#) to download the registration/order form.

Drug Screening

Drug Screening: FastFingerprints provides 5-panel and/or 10-panel oral or urine on-site drug screening with fast results and lab confirmation. Drug Screenings are only available at the Columbus Bethel Road (oral or urine), Beachwood (oral only) and Westlake (oral only) locations. Walk-ins are accepted during restricted hours. Visit www.fastfingerprints.com for more information or call us at 877.932.2435.

Apéndice A

PROCEDIMIENTOS DE FUNCIONAMIENTO NORMALIZADOS

1. Nombre del Departamento: A.E.A.O.N.M.S. Shriners as Mentors (S.A.M.) Programa.

2. Objetivos:

- a. Asociarse con organizaciones nacionales de mentores para resolver problemas sociales graves, comenzando con la alfabetización.
- b. Proporcionar tutores y mentores a los niños en las escuelas públicas urbanas y después de la escuela Programas
- c. Ayudar enseñar a los niños a leer y desarrollar la confianza y las habilidades para la escuela y en la vida.
- d. Aumentar el rendimiento académico de los estudiantes.
- e. Fortalecer los lazos entre las escuelas y los vecindarios circundantes.
- f. Mejorar el bienestar de los voluntarios en el proceso.
- g. Lograr un impacto medible en los estudiantes, las instituciones y las comunidades.

3. Responsabilidades del Departamento

- a. Enlace con las Organizaciones Nacionales de Mentores para implementar programas en Templos en todos los Dominios Imperiales.
- b. Identificar a los Nobles para que participen en diversas capacidades dentro de
- c. Organizaciones de Mentores.
- d. Para proporcionar enlaces a los Desiertos y Oasis para el programa.

4. Razones para el Departamento

Prince Hall Shriners se dedica a mejorar la difícil situación de los jóvenes de alto riesgo y riesgo, especialmente en las ciudades interiores de América. Las Organizaciones Nacionales de Mentores tienen los antecedentes y los recursos para permitir que los Shriners de Prince Hall aceleren sus esfuerzos de tutoría y tutoría, así como para minimizar la necesidad de que Shriners proporcione más que recursos humanos para el éxito del programa. Por lo tanto, la asociación es rentable.

5. Coordinación con otros departamentos

El Departamento de Shriners como Mentores se coordinará con el Departamento de Juventud Imperial, así como con los Departamentos de Juventud del Templo para asegurar la consistencia programática en todos los programas juveniles.

6. Lista de Actividades del Departamento

- a. Organice Nobles para hacer un compromiso de **1-112** horas por semana o más (la pieza central del programa), con más frecuencia para aquellos en posiciones de liderazgo.
- b. Ayudar a los templos en la colocación de suficientes nobles en las escuelas (cuando corresponda) u organizaciones sin fines de lucro para que se alcance a un gran número de jóvenes, y todo el clima de la escuela se vea afectado. Este enfoque difiere de muchos programas de tutoría uno a uno.

Capacitar a Nobles en todo el Dominio, para trabajar en equipo para ofrecer un servicio significativo. Los equipos son una estrategia importante para afectar a las instituciones y proporcionar beneficios significativos a los ancianos participantes.

- c. Capacitar a los nobles en tutoría, tutoría y "literatura". Además, son educación y otras oportunidades para apoyar su compromiso cívico continuo.
- d. Reclutar personas de la tercera edad que viven en comunidades locales adyacentes a los sitios de servicio.
- e. Alentar a los adultos mayores a asumir roles de liderazgo que fortalezcan la institución y las comunidades donde se encuentran los proyectos.

7. Personal: El Departamento tendrá **un mínimo** de frecuencia (10) miembros.

- a. Posiciones:
 1. Director Imperial
 2. Diputado Jefe Imperial
 3. Ocho (8) diputados
- b. Deberes:

El Director Imperial tendrá la responsabilidad de establecer políticas,

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual
procedimientos, normas, capacitación y reclutamiento para el Programa de Mentores para los Nobles. Es un eslabón vital para la comunicación, planificación y evaluación del Programa de Mentores A.E.A.O.N.M.S. Tiene la responsabilidad de coordinar todos los aspectos de la asistencia de mentoría en mantener ese conocimiento. El titular tiene la responsabilidad de diseñar, Memorando de Entendimiento (MOU), Información del Profesor, Padres/Responsables Permiso para adultos para el Programa Mentor, Formularios de Resalte estudiantil y Formularios de Informes de Actividad de Mentoring. Los formularios son formas administrativas vitales que protegen la AE.A.O.N.M.S. Proporciona al Potentate Imperial o a su designado informes mensuales de actividad sobre el progreso de los programas. El **Jefe Adjunto Imperial** será responsable de conocer los objetivos, políticas, procedimientos y normas para el AE. Programa de Mentores AO.N.M.S. Debe ayudar al Director Imperial en la conformación, planificación y documentación del programa de manera que le permita alcanzar sus objetivos llevando a cabo los objetos del programa.

Los diputados serán responsables de asistir al Director Imperial y al Jefe Adjunto Imperial en la gestión del programa de tutoría. Esto incluye reclutamiento, eventos especiales, capacitación, actividades de reporte en los Desiertos/Coaliciones que se les asignan, publicidad y otras tareas según sea necesario.

8. Presupuesto operativo

El presupuesto de este programa se presentará al Asesor Imperial de S.A.M., para ser remitido y aprobado por el Divan Imperial y el Potentado Imperial anualmente.

9. Cómo se cumplirán los objetivos.

- Coordinaremos con los programas locales de mentoría en nombre de los Diputados del Desierto.
- Coordinaremos con las organizaciones nacionales para materiales de capacitación y actualizaremos información sobre tutoría.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Proporcionar a los diputados imperiales, nobles e hijas capacitación, materiales de formación y formularios (MOUs', Consentimiento, Student Highlight, etc.).
- La capacitación será proporcionada por el Director Imperial, su personal u otros calificados para proporcionar capacitación. Proporcione al DODIDOO información actual del sitio web para Recursos útiles para la tutoría y otra información valiosa.
- Nuestro personal de tutoría ayudará al DOD/DOO a comunicarse con las escuelas y otras agencias de tutoría para identificar a los jóvenes en riesgo que necesitan tutoría.

Apéndice B

PROGRAMA DE INFORME / TRACKING De S.A.M

S.A.M. Informes de seguimiento:

Los Informes Mensuales de S.A.M. deben ser completados y presentados por MEDIANOCHE en EL ÚLTIMO DÍA DEL MES. Incluso si no hay actividad en un mes, se debe presentar un informe para que siga cumpliendo. "N/A" o "ninguna actividad" es aceptable si no la hubo. (Por ejemplo, la fecha límite de presentación de informes para el 1 al 31 de Agosto de 2018 se presentará a través del Sistema de Informes de Seguimiento S.A.M. no más tarde a la medianoche del Viernes 31 de Agosto).

Todos los campos que son obligatorios tienen un asterisco rojo (*) que indica que el campo es obligatorio.

Areas de preocupaciones en S.A.M. Track Reporting:

- ¿Qué considera A.E.A.O.N.M.S., INC. para fines de reportaje?
 - ¿Puede un noble guiar a sus hijos, nietos, sobrinos?
 - ¿Puedo contar mis horas de tutoría si me están pagando como voluntario en verso (Coaching, Oficiales deportivos, Maestros, Tutores, Ministros de Juventud)?

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- ¿Es este evento Mentoring o es realmente un evento de Servicio Comunitario? (Mis templos cocinaron perritos calientes y hamburguesas para el equipo de fútbol de Boys and Girls Club; Mi Templo regaló bolsas de libros con útiles escolares en el Centro Comunitario local)
- Número de informes presentados al mes
 - ¿Los templos envían un informe por mes que incluye todos los eventos completados ese mes o envía un solo informe para cada evento completado?
- Número total de mentores participantes
 - ¿El número total de mentores incluye a todos los nobles presentes en un evento o sólo a los nobles con una verificación de antecedentes activa?
- Total de Los Pupilos de Mentor Participantes
- Total de horas con Pupilos de Mentor
 - **No añada sus horas.** Solo ingrese el promedio total de horas invertidas en y el evento. (5 Mentores Pasados 2 horas con 5 mentes 2 horas con mentes)
- Total de Horas (Servicio En Especie) para Proyecto/Evento
 - Este campo calculará automáticamente las horas de servicio en especie REALES.
- Breve descripción del proyecto/evento
 - Este campo debe apoyar el número de mentores, mentores y horas. Esto ayuda a validar las horas de servicio reales en especie
- ¿Sus esfuerzos de tutoría en el Templo/Corte están aumentando la G.P.A. de su(s) Mente(s)?
 - ¿Sus esfuerzos de tutoría en el Templo/Corte están aumentando la G.P.A. de su(s) Pupilo(s) de Mentor?
- Comentarios - ¿Cómo puede la iniciativa de tutoría S.A.M. ayudar a su Templo en sus esfuerzos de tutoría? Proporcione comentarios al programa S.A.M. Mentoring, ya que sus comentarios son importantes para nuestro éxito continuo.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Ejemplos que estamos viendo son: No puedes, más participación de los miembros de S.A.M.s, Financiación, Permitir la publicación o carga de fotos/volantes con el formulario de presentación de informes, seguir compartiendo historias de éxito, Herramientas y recursos, Proporcionar información escrita, Nada en este momento.

- Información de contacto del Tribunal s.A.M. Temple/ D.I.M.E - Debe introducir información precisa en el formulario para asegurarse de que se envía una copia del informe a todos los destinatarios. **Las siguientes direcciones de correo electrónico son necesarias para asegurarse de que se ha enviado el informe. Todos los que aparecen a continuación recibirán automáticamente una copia para su informe enviado:**
 - Director del Templo
 - Director del Desierto
 - Diputado del Desierto
 - Diputado del Oasis
 - Es su responsabilidad reenviar el correo electrónico de respuesta de S.A.M. Track o imprimir una copia del informe para el Ilustre Potentate

Apéndice C

ACUERDO DE MENTOR/PUPILO DE MENTOR

Nombre de Mentor:

Nombre de Pupilo de Mentor:

TÉRMINOS Y CONDICIONES BÁSICAS

COMPROMISOS DE LA PUPILO DE MENTOR

- Me reuniré con mi mentor todas las semanas.
- Llegaré a la hora programada.
- Seguiré adelante con las asignaciones que acepté hacer como parte del Programa de Mentores.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

- Siempre me comportaré de una manera aceptable.
- Seguiré todas las reglas y regulaciones.
- Veré que todos los formularios de consentimiento paterno se completen y se devuelvan según sea necesario.
- Mantendré a mis padres/tutores informados sobre las formas en que mi mentor me está ayudando

Otro:

COMPROMISOS DEL MENTOR

- Me reuniré con mi mente cada semana.
- Llegaré a la hora programada.
- Iré preparado para trabajar con mi pupilo de mentor en nuestros objetivos y metas acordadas.
- Mantendré un diario actualizado sobre el progreso de mi pupilo de mentor.
- Me aseguraré de que nuestro Plan de Acción se actualice regularmente.’

Otro:

Esta es una asociación uno-a-uno. Para que nuestro trabajo tenga éxito, por la presente aceptamos trabajar diligentemente para estar a la espera de los compromisos mencionados anteriormente.

Nombre de Mentor: _____ Templo/Corte: _____

Apéndice D

Director del Programa Imperial SAM

PP. Edward W. Barlow, Jr. #229
804-926-3951
eddiebarlow@ufs.comcastbiz.net

REGIONES de S.A.M.

REGIÓN NORESTE -*26

Connecticut -2
Massachusetts-2
New Jersey-5
New York-8
Rhode Island-1
Canada -1
Far East-3
Pennsylvania-6

REGIÓN DE MID-ATLANTIC -*17

Delaware-2
Washington, DC-2
Maryland-7
Virginia-8
West Virginia-1
Alaska-2
Korea-2

REGIÓN SUR PROFUNDA -*79

Alabama-8
Florida-13
Georgia-13
Louisiana-10
South Carolina-11
Arkansas-4
Mississippi-10
Oklahoma-5
Tennessee-8
Missouri-3
Texas-12
Bahamas-2
Virgin Islands-2

REGIÓN DE MEDIO OESTE -*56

Indiana-6
Michigan-5
Minnesota-1
Nebraska-1
Wisconsin-1
Illinois-7
Kansas City-4
Kentucky-6
Ohio-9
Iowa-2
North Carolina-19

REGIÓN DE LA CADENA OCCIDENTAL -*25

Arizona-2
California-9
Washington State-3
Colorado-2
Nevada-1
New Mexico-2
Western Europe-11
Hawaii-2
Utah-1

(* is the number of Temples in your region and the number after each state is the number of Temples in that state)

Apéndice E

PROGRAMA Y ASIGNACIONES DE COALICIONES DE S.A.M.

COALICIÓN DEL NORESTE

Noble Carleton Duane Holman, # 1

Noble Anthony Hurd, # 187

Connecticut

Connecticut

Massachusetts

New Jersey

New York

Rhode Island

Canada

Far East

Pennsylvania

ATLÁNTICO MEDIO Coalición

Noble Edwin Buckner, # 10

Delaware

Washington, DC

Maryland

Virginia

West Virginia

Alaska

Korea

COALICIÓN PROFUNDA DEL SUR

Noble Felix B. Griggs, # 54

Noble Bennie F. Bowers, # 34

Alabama

Florida

Georgia

Louisiana

South Carolina

Arkansas

Mississippi

Oklahoma

Tennessee

Missouri

Texas

Bahamas

Virgin Islands

MID-WESTERN COALITION

Noble Daniel Lewis, # 42

Noble Lloyd Coward, #230

Indiana

Michigan

Minnesota

Nebraska

Wisconsin

Illinois

Kansas City

Kentucky

Ohio

Iowa

North Carolina

COALICIÓN CADENA OCCIDENTAL

Noble Tyrone Horn, # 179

Noble Ronald McMiller, # 12

California

Washington State

Colorado

Nevada

New Mexico

Texas

Bahamas

Virgin Islands

Utah

Apéndice F
DIRECTORIO DE COALICIONES

Imperial SAM Program Director

PP. Edward W. Barlow, Jr. #229

804-926-3951

eddiebarlow@ufs.comcastbiz.net

Directores de la Región Adjunta Imperial

REGIÓN NORESTE: No. 1.

Noble Carleton Duane Holman # 1

215-880-6604

sombird@aol.com

Noble Anthony Hurd, # 187

757-572-8945

ahurd79@live.com

Región Sur Profunda: No. 2.

Occidental: No. 5.

Noble Felix B. Griggs, # 54

901-246-9819

gigfgriggs11@hotmail.com

Noble Bennie F. Bowers, # 34

501-353-7252

bfbowersjr@gmail.com

Región MID-Occidental: No. 3.

Noble Tyrone Horn, # 179

909-484-8647

trhorn63@verizon.net

Noble Ronald McMiller, # 12

757-621-4051

mcmil357@gmail.com

Región MID-Atlántico:No. 4.

Noble Edwin Buckner, # 10

202-498-5376

edwin.buckner@dc.gov

Región de la Cadena

Noble Daniel Lewis # 42

910-577-9114

landing219@gmail.com

Noble Lloyd Coward, #230

301-248-8994

lloydcoward@usdoj.gov

Apéndice G

Recursos

<http://www.mentoring.org>

La Asociación Nacional de Mentores ofrece una amplia variedad de recursos, desde materiales escritos (algunos gratuitos, algunos pagados) hasta sugerencias para una mejor tutoría y mejores programas. En este sitio también puede encontrar acerca de los programas de mentoría en todo el país.

<http://nwrel.org/mentoring>

El Centro Nacional de Mentores es un proyecto del Laboratorio Educativo Regional del Noroeste. Fue creado y financiado por la Oficina de Justicia Juvenil y Prevención de la Delincuencia. Su sitio web ofrece muchos recursos y enlaces a otros sitios útiles, además de una lista interactiva a través de la cual los mentores de todo el mundo pueden comunicarse entre sí y compartir ideas.

<http://www.ppv.org/content/mentoring>

Public/Private Ventures, una organización nacional sin fines de lucro que trabaja para mejorar las políticas y programas sociales para jóvenes y adultos jóvenes, tiene una sección especial de tutoría en su sitio web que enumera muchos estudios de investigación y paquetes de asistencia técnica que pueden ser descargado (formato PDF).

<http://www.bbbsa.org>

Big Brothers Big Sisters of America es la organización de mentoría más grande del país. Su sitio web identifica capítulos y actividades locales.

<http://www.createnow.org/tips>

¡Crea ahora! Proporciona programas de artes creativas a niños y jóvenes de alto riesgo. Su sitio web ofrece algunos consejos interesantes para los mentores.

Libros y Publicaciones

*My Mentor & Me: The Elementary School Years, por la Dra. Susan G. Weinberger, The Governor's Prevention Partnership, Hartford CT, 2000.

Un breve folleto de ideas de actividades escritas para connecticut Mentoring Partnership, el programa de tutoría escolar más antiguo del país.

* Same Race and Cross-Race Matching, escrito por Linda Jucovy para Public/Private Ventures, mayo de 2002. Un interesante estudio sobre los pros y los contras de la misma raza o coincidencia entre razas de mentores y mentores.

*El papel potencial de un mentor adulto en la influencia de los comportamientos de alto riesgo en adolescentes, un artículo de la revista médica reimpresso por la Asociación Médica Estadounidense, 2000. Breve visión general de un estudio que mostró que los adolescentes

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

con mentores eran significativamente menos propensos a participar en ciertas conductas de riesgo medidas.

*Construyendo relaciones: Una guía para nuevos mentores, escrita por Linda Jucovy para empresas públicas/privadas, abril de 2001. Muchos consejos útiles para construir buenas relaciones.

Everyday Heroes: A Guidebook for Mentors de J. Kavanaugh, Wise Men & Women Mentorship Program, Santa Fe NM, 1998.

*Mentoring: Una estrategia prometedora para el desarrollo de la juventud, por S. Jekeliak,

K. Moore, E. Hair y H. Scarupa, Child Trends Research Brief, Washington DC, febrero de 2002. Estudios de diez programas de tutoría juvenil.

*Prime Time: How Baby Boomers Will Revolutionize Retirement and Transform America, de Marc Freedman, Public Affairs Press, 1999. El libro de Freedman explica la filosofía detrás de Experience Corps y Civic Ventures.

*The Two of Us: A Handbook for Mentors, de Marilyn Smith para el Maryland State Mentoring Resource Center, 1998. Este libro contiene muchas ideas útiles para actividades de tutoría.

*The Kindness of Strangers de Marc Freedman, Cambridge University Press, 1993. Una interesante historia de mentoría y visión general de la filosofía detrás del voluntariado adulto.

*Comprender cómo los jóvenes y los ancianos forman las relaciones: un estudio de cuatro programas de vida, por Melanie Styles y Kristine Morrow. 1992. Amplios estudios de cuatro programas de tutoría diferentes.

A.E.A.O.N.M.S., Inc. Shriners as Mentors Training/Instruction Manual

A.E.A.O.N.M.S, Inc. Shriners Manual de capacitación/instrucción de mentore

NOTAS