



Еразмус+ проект
“Моят ментор-връстник”

Мобилно приложение за осъществяване на дистанционен менторинг между връстници за младежи с увреждания”

Номер на проекта: 2017-1-TR01-KA205-039752

Стратегия за провеждане на менторинг сесии, базирани на показатели за успех

ИП №	1
Активност	A2
Статус	Завършен
Начаро на проекта	01/09/2017
Продължителност	24 месеца
Автори	Университет Гази Згура-М

Този проект (2017-1-TR01-KA205-039752) е финансиран от програма „Еразъм +“ на Европейската комисия. Настоящата публикация излага само възгледите на автора,

като Комисията не носи отговорност за изчерпателността и верността на информацията, посочена тук, нито за възможните начини за нейната употреба.

Съдържание

Речник.....	3
Предисловие.....	5
I. Въведение.....	6
II. Меки умения (междучелностни умения).....	11
II. Менторинг.....	22
a. Защо да изберем менторинг между младежи-връстници?.....	23
b. Защо да изберем менторинга между младежи посредством мобилно приложение?.....	25
c. Какви резултати се очакват?.....	26
d. Подбор.....	28
e. Ролите и уменията на младежите-ментори	30
f. Критерии за селектиране на младежите-ментори.....	32
g. Управление на очакванията.....	32
h. Встъпителни обучения за младежи-ментори и наставлявани.....	35
i. Довеждане на взаимоотношението до успешен финал.....	37
Приложение I. ФОРМУЛЯР ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА МЛАДЕЖИ-МЕНТОРИ.....	38
Приложение II. ФОРМУЛЯР ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА НАСТАВЛЯВАНИ МЛАДЕЖИ.....	41
Приложение IV. План за действие за работата на менторинг двойката.....	45

Речник

Младежи с увреждания - младеж с физическо, ментално, когнитивно затруднение, което възпрепятства, пречи или ограничава способността на лицето да се ангажира с определени задачи или действия или да участва в типични ежедневни дейности и взаимодействия. В контекста на проекта MyPeerMentor с този термин позоваваме всички млади хора на възраст между 16 и 29 години, които имат някакво (комплексно) увреждане и произтичащо от това функционално ограничение (вж. Модел на инвалидност, основан на Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето (ICF)).

Менторинг (Менторство) - Най-често се дефинира като професионална връзка, при която опитен човек (ментор) помага на друг (наставявания) да развива специфични умения и знания, които ще подобрят професионалния и личен растеж на по-опитен човек. "Подкрепа, съдействие, застъпничество или насоки, дадени от един човек на друг, за да постигнем цел или няколко цели за определен период от време" (Michael J. Marquardt, 2005) и "да направим значителни преходи в знанието, работата или мисленето" (Clutterbuck, 2014)

Национален координатор - организация, отговорна за координирането на пилотния процес в Турция, България и Румъния на проекта MyPeerMentor. Основните задачи на Националния координатор са:

- Културни адаптации на наличните обучителни материали в съответствие с местните обстоятелства и особености;
- Обучение на координатори на ментори;
- Набиране на ментори и наставявани;
- Идентифициране на нуждите и очакванията на наставниците и наставяваните;
- Съчетаване на двойките;
- Установяване на встъпателния процес;
- Координиране на процеса на менторство;
- Вътрешен мониторинг на наставничеството;
- Оценка на удовлетвореността на менторите и наставяваните;
- Сертифициране на менторинг двойките;
- Отчитане на постигнатите резултати и интелектуални продукти.

Младеж-ментор - млад социално-мотивиран човек, който желае доброволно да сътрудничи с наставявания с цел личностно развитие и на двамата младежи. Младежите-ментори се наемат от националните координатори въз основа на предварително определени критерии. От младежите-ментори се очаква да сътрудничат с наставявания на равнопоставена основа за осъществяване на успешен менторинг.

Наставяван - младеж с увреждания, участващ в мобилния младежки менторинг проект за връстници на възраст между 16 и 29 години, които се сблъскват с предизвикателства по отношение на намирането на подходяща / устойчива заетост поради своите недостатъци и недостиг на подходящи умения изисквани от работодателите. Наставяваните лица и менторите се

набират от националните координатори на менторинг програма спрямо изискванията на проекта MyPeerMentor.

Менторинг координатор - младеж, притежаващ специализирани знания и умения за осъществяването и оценяването на менторинг процес. Той е отговорен за редовната комуникация с менторинг двойките и с националния координатор, провеждането на обучения, предоставянето на подкрепа за изпълнението на процеса MyPeerMentor. Отговаря и за предоставянето на подкрепа при прилагането на менторинг “на място”, управлението на конфликти и разрешаването на проблеми, администрирането и финализирането на менторинг процеса, докладване пред националния координатор и неформално сертифициране.

Предисловие

Ръководството е предназначено да бъде използвано от менторинг доставчици и координатори, които желаят да въведат менторинг програми като инструмент за успешно личностно развитие и социално приобщаване на младите хора с увреждания (ХУ). Тя ще ги "въоръжи" с практически напътствия и познания за това как се планира, прилага, наблюдава и оценява по-успешно менторинг програмата.

Информацията и насоките не се предполага да се използват като рецепта, а като практически насоки, които могат да подобрят качеството на менторинг програма. Всеки менторинг координатор на трябва да приложи собствените си познания и опит, за да намери подходящия подход към всяка менторинг двойка.

I. Въведение

Менторството е жизненоважен компонент на професионалното развитие. Най-добрите взаимоотношения в менторството имат ясно определени правила на ангажираност. Това означава, че участниците се споразумяват с реалистичен график и, доколкото е възможно, се придържат към дневния ред, когато се срещат. Участниците определят предварително:

- Как ще се срещнат, било то лично, по телефона или чрез видеоконференция.
- Колко често ще се срещнат, т.е. веднъж седмично, веднъж месечно, веднъж на тримесечие.
- С каква продължителност ще бъдат срещите (както и самото менторинг взаимоотношение).
- Какви са целите и какво ще бъде обсъждано.

Също така, важно е очакванията да бъдат поставени преди началото на връзката. Наставникът и наставляваният трябва да бъдат откровени за това, което очакват, какво могат да предложат и от какво имат нужда.

Както при всяко взаимоотношение, и двете страни имат отговорности, които трябва да поемат, за да осигурят преуспяването на връзката. Менторите трябва да се въздържат от даването на всички отговори наготово, а наставляваните трябва да могат да приемат насоки.

Менторингът между младежи-върстници е процесът на съчетаване на ментори (избрани от една и съща възраст на техния наставляван) с млади хора с увреждания (ХУ), които се нуждаят да получат истински професионален опит. Тази специална и новаторска форма на наставничество предоставя модел на подражание, който може да служи като добър практически пример за наставлявания. Тази цел може да бъде постигната чрез структурирана неформална комуникация, наставничество, което MyPeerMentor Project възнамерява да осъществи - мобилно приложение за дистанционен менторинг за устройства с операционна система Android. В тази среда един млад ментор (обучен от младежки работници) отговаря за младеж с увреждания в образователната среда, за да осигури преход към работното място. Това включва срещи лице в лице, както и виртуални сесии, които са в помощ на младежи с увреждания, засягащи мобилността и които

са затруднени да пътуват, поради недостъпността на околната среда (справка: Евростат).

Това сътрудничество по своята същност е кариерно ориентирано менторство, като фокусът е да се насърчи бъдещия успех на индивида чрез благополучна работна среда. Там младежите с увреждания са в състояние да изградят самочувствие и социални умения, като същевременно придобиват трудови навици, умения за работа в екип и комуникация с колеги, както и придобиване на професионални компетентности.

Менторингът е доказал ефективността си в подобряването на заетостоспособността и ключовите умения и компетентности на младите хора с увреждания.

В рамките на проекта MyPeerMentor са поставени следните цели:

- Създаване на схема за менторство, насочена към младежи с увреждания, с цел повишаване на тяхната заетостоспособност;
- Да предостави на ХУ меки умения, умения в областта на цифровите технологии, ключови компетенции за работа, професионален опит и самочувствие;
- Да разработи помощни материали за младите хора с увреждания (наставлявани);
- обучителни материали за работодатели и хора на свободна практика (ментори);
- Повишаване на информираността относно способностите, нуждите и капацитета на ХУ на работното място;
- Да разработи учебни материали;
- Да осигури напълно достъпна и широко разпространена, безплатна, чрез интернет, сигурна среда за онлайн комуникация, т.е. мобилно обучение.

Описание на целевите групи

Важна тенденция, отбелязана в различни доклади на ЕС27, довела до създаването на проекта, е, че до 2050 г. броят на възрастните с физически увреждания в Европа ще се удвои до 40% от общото население или 60% от младежите на възраст между 16-29г.

Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (КПХУ) признава в член 27 " правото на хората с увреждания да работят, на равноправна основа

с другите, това включва и правото на възможност за прехрана чрез свободно избрана или приета в пазара на труда и работна среда, която е отворена, включително и достъпно за лица с увреждания".

Статистиката относно инвалидите, събрана от Евростат, показва следната празнина на равнище ЕС по отношение на предоставянето на услуги за кариерно ориентиране с цел успешната заетост на младежи с увреждания (на възраст от 16 до 29 години):

- поведението на колегите и факторите на околната среда
- дълготрайни здравословни проблеми, които не позволяват работа
- липса на подходящи възможности за работа - средно 30% за Европа (по-висока за страни като Румъния, България и Турция)
- липса на опит (липса на стаж, наставнически инициативи или какъвто и да е натрупан трудов опит)
- липса на гъвкавост на работодателите и условията на труд

Въз основа на изложения по-горе общоевропейски доклад е очевидно, че най-голям недостиг/ липса на неформален трудов опит има в Турция, България и Румъния.

Целеви групи

Младежки ментори и младежки работници, млади кариерни консултанти (дори и такива в неформална среда в студентските съвети и неправителствени организации).

Крайни ползватели

Младежи с увреждания (на възраст между 16 и 29 години), семейства на хора с увреждания, неформални групи на хора с увреждания, образователни институции (в средното, висшето и професионалното образование).

Цели и задачи

- Разработване на иновативен обучителен подход, който ще бъде използван от младежки работници да обучават млади ментори
- Разработване на обучителни материали за младежи-ментори и наставяваните с увреждания
- Разработване на мобилно приложение за осъществяване на дистанционна подкрепа

- Предоставяне на иновативен тип насърчаване и подкрепа свързани с подобряване на знанията, уменията и компетентностите по време на процеса на менторинг
- Подобряване на взаимодействието между младежки организации, публични власти, търговски камари, университети, НПО-та, работодатели.
- Справяне със социалната изолация и стигмата спрямо младежите с увреждания
- Отваряне на нови хоризонти за ефективно използване на свободното време сред младежите

Някои от отличителните черти на младежкия менторинг са:

- Това е взаимоотношение, включващо редовни срещи между младежкия ментор и наставявания, въпреки че честотата и продължителността на срещите може да варира значително.
- Менторингът е механизъм за споделяне на опит между двете страни - двупосочна улица, с ползи и за двамата играчи.
- Той е доброволен и неформален процес; не е задължителен и не е строго регулиран.
- Той е организирано взаимоотношение: партньорите са внимателно подбрани, а не случайно събрани.
- Има координатор, който поема водеща роля в съчетаването на партньорите и осигурява подпомагащи обучения и услуги.
- Ръководи се от ясно определено споразумение - въпреки че съдържанието му може да се промени в хода на взаимоотношението.
- Ограничено е времево и е поверително между страните.
- Всеки партньор трябва да се съгласи с избора на другия и двамата трябва да имат опцията да се оттеглят, ако връзката не проработи.
- Той трябва да обслужва нуждите на ментора и на наставявания, като тези нужди трябва да бъдат правилно идентифицирани, а не просто приемани по подразбиране.
- Това е процес на учене - отвъд планираните дейности младите ментор и наставяван учат за самите себе си, за един друг и за човешките взаимоотношенията.
- Става въпрос за споделяне на знания, социални контакти и опит, добър и лош.

Участници

Основните участници в проекта са разделени на различни групи в зависимост от основните етапи на проекта:

а. Участие по време на разработването:

- *Партньори по проекта;* минимум 5 експерти от всяка организация-партньор, които ще участват в развитието на интелектуалните продукти
- *Партньорска мрежа;* минимум 20 експерти, участващи като членове на Националните консултативни съвети в страните партньори
- *Цел на проекта;* групи, участващи като членове на Националните консултативни съвети в страните партньори и на фокус групите:
 - минимум 20 младежки работници от всяка страна партньор
 - минимум 20 младежи (т.е. студенти), които ще станат ментори
 - минимум 20 младежи с увреждания, които се интересуват от кариерно реализиране
 - минимум 20 координатори на младежки дейности, които биха искали да приложат описания подход
- *Бенефициенти на проекта;* минимум 20 младежи с увреждания като членове на НКС
- *Създателите на политики в областта на младежта;* минимум 5 човека на партньор, като членове на НКС - те ще гарантират, че интелектуалните продукти на проекта са в съответствие с текущите младежки политики на правителството от една страна и че ще подкрепят устойчивостта и експлоатацията на резултатите от проекта.
- *Семейства на младежи с увреждания;* минимум 20 родители на младежи с увреждания ще бъдат включени като членове на НКС, за да се засили овластяването на техните деца с увреждания. Някои от тези родители са също членове на родителските асоциации, където могат да се използват резултатите от проекта.

b. Участие по време на изпълнението

- *Студенти и младежки работници, които ще работят като "млади ментори" в пилотната фаза на проекта.*
 - Всяка партньорска организация ще избере младежки работници, които ще получат менторинг обучение, за да укрепят личните си умения, за да подобрят и улеснят неформалното образование и наставничеството на младежи с увреждания в области като активно гражданство, предприемачество, овластяване, равни възможности и управление на прехода към пазара на труда.
 - Общ брой на тази целева група е мин. 140 младежи (20 за всеки партньор).
- *Младежи с увреждания (студенти);*
 - Всяка партньорска организация ще организира менторингът между връстници за 15 младежи по оперативна и мултидисциплинарна програма за неформално образование и обучение, с цел популяризиране на активно участие в социалния живот и пазара на труда.
 - Общ брой на тази целева група е мин. 105 младежи (15 за всеки партньор).
- *НПО-та, доставчици на социални и кариерни услуги;*
 - Всяка партньорска организация ще включи членове на НПО-та, доставчици на кариерно ориентиране и социални работници, които се интересуват от прилагането на менторингът между връстници
 - Общият брой на тази целева група е планиран да бъде минимум 120 служители на горепосочените организации.
- *Служители на партньорските организации; или чадърни асоциации, където те участват като членове*
 - Както е изяснено, един от основните резултати на проекта е укрепването на капацитета на партньорите по проекта чрез разработване на общи образователни материали за младежи (адаптирани спрямо културните особености във всяка страна).

- Общият брой на тази целева група е 10 за всеки партньор. Някои от партньорите са членове на чадърни асоциации, където целева група ще са минимум 5 от тези.

II. Меки умения (междоличностни умения)

На конкурентния младежки пазар на труда не е лесно да се откриеш от тълпата, за да получиш желаната работата. Техническите, професионалните и академичните умения не винаги са достатъчни, за да осигурят успех на младите хора, докато навлизат в групата на работната сила. Тези умения трябва да бъдат допълнени от меки умения, за да се придобие желаната работата и

да се развие успешна кариера. Взаимодействието с клиенти, работата в екип, професионални действия и т.н. може да се разглеждат като част от очакваните резултати от развитите меки умения (междоличностни умения).

Отличното владение на чужд език, доказано с диплома или сертификат, умения за работа с машини, компютърно програмиране са примери за твърди умения. Но когато говорим за меки умения, става въпрос за клъстера от личностни характеристики, социални качества и способност за боравене с езика, лични навици, доброжелателство и оптимизъм, които отличават хората в различна степен. Меките умения могат да бъдат категоризирани като:

Личностни качества	Меки умения (междоличностни умения)
Самоуважение	Работа в екип
Общителност	Преподаване на други
Самоконтрол	Лидерство
Честност/ Почтеност	Приобщаваща комуникация с връстници
	Решаване на проблем - вземане на решение

1. Личностни качества

1.1. Самоуважение

Самоуважението е нашата мисъл, чувства и мнения за самите нас. То се отнася до вярата и увереността в собствените ни способности и стойност. То е променливо и зависи от начина, по който мислим.

Самочувствието се отразява на цялостната субективна емоционална оценка за себестнойността ни. Това е решението, взето от индивида за определено отношение към себе си. Хората със здравословно самочувствие обичат себе си и ценят постиженията си. Но понякога нещата могат да се объркат и да започнем да мислим негативно за себе си.

Ниското самочувствие е цялостното отрицателно мнение за самите нас, поставяне на обща негативна оценка за стойността ни като индивид. Ниското самоуважение може да намали качеството на живот на един човек по много различни начини, включително:

- Негативни чувства,
- Проблеми във взаимоотношенията,
- Страх от опитване,
- Перфекционизъм,
- Страх от осъдителност,
- Ниска гъвкавост
- Липса на грижа за себе си,
- Самонараняващи се поведения.

Промяната на начина на мислене може да промени начина, по който се чувстваме. По-долу са изброени няколко предложения как да изградите самочувствие:

- Управлявайте вътрешената си критика и говорете положително на себе си,
- Фокусирайте се върху това, което ви се отдава и поставете под съмнение негативизма,
- Целете се по-скоро към постижение, отколкото към съвършенство,
- Гледаме на грешките си като възможности за учене,
- Променяйте мисли, които ви карат да се чувствате посредствен,
- Напомняйте си, че всеки превъзхожда другите в различни неща и не се сравнявайте с другите около вас,
- Оценявайте вашите специални качества, изпробвайте нови неща и вярвайте в себе си,
- Разберете какво можете да промените и какво не можете,
- Поставете си цели,

- Бъдете горди с вашите мнения и идеи,
- Приемайте комплименти,
- Правете принос,
- Спрете да се притеснявате,
- Упражнявайте се,
- Отпуснете се и се забавлявайте,
- Бъдете уверени.

1.2. Общителност

“Няма значение какво знаеш, има значение кой познаваш.”

Този добре познат израз може да се разглежда като основа за разбиране на значението на общителността за кариерното развитие. Общителността може да играе важна роля в развитието и поддържането на социални мрежи, лични взаимоотношения.

Общителността е способността да се разбираме добре с другите. В контекста на кариерното развитие на младежите, общителност е да се говори с приятели, членове на семейството и познати за техните цели, интереси, мечти и т.н. Тя е свързана с качеството на живот на индивида, благосъстоянието и способността му да участва в общността. Също така чрез социалната мрежа от контакти лесно получаваме информация за нови кариерни възможности.

Като цяло, един социален човек:

- Има познания по широк кръг от теми,
- Намира удоволствие в това да се среща с нови хора,
- Не е срамежлив
- Лесно установява взаимоотношения с други хора.

Социалните конструкции на общителността са изброени по-долу:

- Социално познание,
- Социална компетентност,
- Социални умения,
- Социално поведение.

Общителността може да бъде доразвита чрез някои дейности като например:

- Посещавайте промоции, приеми, годишнини или други социални събирания,
- Наблюдавайте и опитайте и естествените начини на общуване на другите хора; вижте дали има нещо, което можете да копирате от тях,
- Нагласяйте употребата на езика и скоростта на речта си спрямо човека, с когото разговаряте,
- Фокусирайте вниманието си върху думите и езика на тялото на другия човек.

В съвременния свят, младежите е по-вероятно да използват социалните медии, за да се социализират. Да бъдеш част от тези социални канали допринася за разширяване на мрежата от контакти, среща с нови хора и т.н.

1.3. Самоконтрол

Човек, който има високи умения за самоуправление, също ще има способността да контролира импулсите, да насочва и фокусира вниманието си, да управлява емоциите си и да регулира поведението си.

Някой, който има голям опит със самоконтрола е способен да се съсредоточва върху задачите и да управлява поведението си въпреки разсейващите обстоятелства или стимулите да прави нещо друго. Самоуправлението е фундаментално за социалните умения, комуникацията, в това да бъдеш трудолюбив и отговорен, за работата в екип, лидерството, решаването на проблеми, критичното мислене и вземането на решения.

Има три умения, които трябва да бъдат развити в основата на самоуправлението:

- Управление на ангажиментите и времето,
- Култивиране на мотивацията и способността за учене на нови неща самостоятелно
- Изграждане и поддържане на вашата лична мрежа от контакти.

1.4. Честност и почтеност

Да притежаваме честност и почтеност на работното място е едно от най-важните качества на успешното лидерство в бизнеса, и двете са ключови елементи в развиването на доверието.

Почтеност означава да вършите правилното нещо, защото това е правилното нещо, дори да резултира по нежелан начин. Почтеността може да се определи също и като строго придържане към морален кодекс, изразен в пълна хармония в това, което човек мисли, казва и прави.

Да бъдеш честен е да бъдеш истински, автентичен, неподправен и добросъвестен. Да бъдеш честен означава да избереш да не лъжеш, да не крадеш или да не по никакъв начин. Честността изразява едновременно самоуважение и уважение към другите. Честността имплицира живота с откритост, благонадеждност и откровеност.

Ето някои ключови насоки за младежи да въведат принципите на честност и почтеност на работното място:

- Дръжте на думата си,
- Съблюдавайте поетите ангажименти,
- Обръщайте внимание на средата около вас,
- Останете съсредоточени,
- Заобградете се с честни хора,
- Поемайте отговорност,
- Уважавайте себе си и другите около вас.

2. Междупличностни умения

2.1. Умение за работа в екип

В днешния свят едно от ключовите умения, които работодателите търсят, е способността за работа в екип. Най-общо казано, екипът представлява група от хора, които работят заедно, за да завършат определена задача, работа, проект или обща цел. Екипите работят в една организация, за да подобрят качеството, осъществяват проекти и променят процесите. За да се гарантират успеха на проекта или целта, екипът трябва да притежава следните компоненти:

- Комуникация,
- Цели,
- Лидерство,
- Преглед на изпълнението

Членовете на екипа трябва да осигурят пълен набор от допълнителни умения по време на процеса. Сътрудничество с други членове на екипа е ключово и за да се постигне баланс между тях, правомощията и отговорността трябва да бъдат разпределени между всички. Също така отговорните и прозрачни действия на членовете на екипа ще позволят мониторинг и оценка на постиженията на екипа. Добрият член на екипа трябва да притежава следните умения:

- Комуникация,
- Управление на конфликти,
- Умение за слушане,
- Надежден,
- Почтителен.

Успешен екип за младежта е този, в който уникалните умения и силни страни на всеки един младеж помагат на екипа да постигне обща цел по най-ефективния начин. Екипите могат да се формират навсякъде, по всяко време, ако задачата е трудна и сложна. Съществуват различни видове екипи, в които могат да участват младите хора, за да преодолеят различни проблеми:

- Проектни екипи,
- Оперативни екипи,
- Самоконтролиращи се отбори,
- Общности за обмяна на практики,
- Виртуални екипи.

2.2. “Преподаване на другите”

“Чрез преподаване, ние научаваме” (Сенека, римски философ)

Известно е, че най-добрият начин да разберете понятие е да го обясните на някой друг.

Преподаването на другите ще ви позволи да предадете своя опит и знания.

Ето какво може да спечелите от процеса:

- По-задълбочено разбиране на предмета/въпроса или ново прозрение за прилагането му в живота ви,

- Възможност да засилите наблюдението си и междуличностните си умения,
- Вникване в същината на презентационните методи, които работят най-добре при привличането и поддържането на вниманието и концентрацията на ученика ви,
- Разбиране на различните стилове на учене и комуникация, заедно с прозрения относно адаптирането на вашето послание с цел по-доброто приемане от различни видове аудитории,
- Подобряване на културната ви осведоменост, когато учите някого, чийто произход е различен от вашия.

Преподаването на другите осигурява някои предимства като:

- Можете да си спомните и възпроизведете знанията си по-добре,
- Вие учите говорейки,
- Организираните мислите си,
- Това ви кара да се чувствате по-добре.

2.3. Лидерство

Лидерството е процесът на влияние и подкрепа на другите да работят за постигането на целите. Също така е способността да вземаш правилни решения и да вдъхновяваш другите да се представят добре. Лидерът се активизира по време на криза и умее да мисли и да действа креативно в трудни ситуации. Ефективните лидери са в състояние да определят и постигнат предизвикателни цели, да предприемат бързи и решителни действия дори в сложни ситуации, за изпреварват конкуренцията, да поемат изчислени рискове и да не се отказват дори при срещата им с неуспеха. Силните комуникационни умения, самочувствието, способността за управление на другите и готовността за посрещане на промените също характеризират добрите лидери.

Младежкото лидерство е част от процеса на развитие на младите хора и подкрепя младия човек в развитието на:

- Способността да анализира собствените си силни и слаби страни, да постави лични и професионални цели, да притежава самочувствие, увереност, мотивация и способности за осъществяването им

(включително възможността за създаване на мрежи за подкрепа, за да участва пълноценно в общностния живот и за положителната социална промяна);

- Способността да насочва или ръководи други хора към даден ход на действие, да повлияват на възгледите и поведението им и да служат като ролеви модел (Wehmeyer, Agran, & Hughes, 1998).

Лидерски умения при младежите им помагат да вземат по-ефективни решения, да се съсредоточват върху личната си визия и напредъка към постигането на целите. Също така, различни стилове на лидерство могат да се използват в различни ситуации и моменти. Като цяло основните характеристики на младежкия лидер могат да бъдат изброени като:

- Самоусъзнаване - разбиране на вашите собствени силни и слаби страни,
- Решимост - способността за вземане на решения бързо,
- Справедливост - третирането на другите еднакво,
- Ентузиазъм - мотивиране на екип с положително отношение,
- Почтеност - спечелване уважението на вашия екип,
- Познание - в течение с актуалните факти и цифри,
- Творчество и въображение - с нови и иновативни идеи,
- Упоритост - упорство, когато нещата се объркат.

Ключовите действия, необходими за младежкото лидерство, са:

- Изграждане на доверие,
- Демонстриране на смелост,
- Предизвикателство,
- Осигуряване на фокус,
- Ефективно комуникиране.

Като младежки лидер вероятно ще се нуждаете от някои ключови умения. Може да не разполагате с всички тези умения в момента, но ако сте наясно с вашите собствени силни и слаби страни, можете да предприемете стъпки, за да развиете уменията, които нямате:

- Мотивация,
- Комуникация,
- Активно слушане,

- Познание на езика на тялото,
- Умение за учене,
- Аналитични умения,
- Адаптивност,

Стилът на лидерство е начинът и подходът за осигуряване на посока, изпълнение на планове и мотивиране на хората. Има много начини на водителство и всеки лидер има свой собствен стил. Всъщност за различните ситуации са необходими различни стилове и всеки лидер трябва да знае кога да прояви конкретен подход:

1. Авторитарен (автократичен) стил;
2. Демократичен (подкрепящ) стил;
3. Либерален (делегиращ, *laisser-faire*) стил.

Успешен младежки лидер може да бъде мотиватор и трябва да:

4. Енергизира своя екип,
5. Да поставя на първо място своите си хора,
6. Действа почтено,
7. Бъде страхотен комуникатор,
8. Бъде добър слушател,
9. Решава проблеми,
10. Води чрез опит и компетентност, а не на база длъжност или позиция.

2.4. Ангажиране с приобщаваща комуникация с връстници

Комуникацията е залегнала в природата на всяко човешко същество. Тя се отнася до предаването на всякаква информация, идеи, емоции или чувства от един човек на друг. Изпращачът започва този процес, като преобразува своите мисли, чувства, знания и т.н. в устна, невербална или писмена форма (съобщение) и ги предава по телефона, електронна поща, социални медии, радио или телевизия към другата страна (получател). Получателят чете, вижда или чува (разкодира) съобщението и отговаря обратно (обратна връзка).

Ефективната комуникация допринася за успешното предоставяне на услуги, но също така е източник на адекватно лично самочувствие. Също така спомага за развитието на други меки умения, например социални умения. С

цел осигуряване на по-добра комуникация, младите хора трябва да вземат под внимание:

11. Четенето с разбиране,
12. Изнасянето на идеи в писмен вид,
13. Говоренето по разбираем начин,
14. Активното слушане,
15. Критичното наблюдение.

Има различни видове комуникация и включват:

- Устна - чрез звуци, език и тон на гласа,
- Писмена - чрез вестници, списания, имейли, социални медии и текстови съобщения,
- Невербален - чрез езика на тялото, изражението на лицето и жестове,
- Визуални - чрез знаци, символи и картини,
- Умения за слушане.

Важно е да уважавате хората с увреждания (ХУ) и да бъдете съпричастни с тях. Също така, познаване на етикетите за увреждане, както и активното слушане могат да осигурят по-плодотворен комуникационен процес. Когато общувате с ХУ, трябва да следвате различна стратегия спрямо вида увреждане.

- За младежи със зрително нарушение използвайте глас и брайлова азбука,
- За младежи със слухови увреждания - използвайте жестомимичния език, говорете така, че младежът да чете по движението на устата ви, използвайте варианти на писмената комуникация,
- За младежи с говорни затруднения - могат да се използват комуникационни методи като езика на тялото, жестомимичния език,
- За хора със затруднения в ученето - използвайте кратки и ясни изречения. Повтарянето може да помогне на хората да си спомнят какво е казано.

Моля, имайте предвид и някои кратки съвети, когато общувате с ХУ:

- Здрависвайте се с тях,
- Представете се,

- Слушайте за разяснения,
- Отнасяйте се с възрастните като такива,
- Слушайте внимателно,
- Бъдете търпеливи,
- Задавайте кратки въпроси,
- Повтаряйте,
- Съблюдавайте нивото на очите,
- Четете сигналите на устните

В съвременното младежите е по - вероятно да комуникират чрез интернет и мобилните технологии. Използването на социални медийни канали като Facebook, Instagram, LinkedIn и т.н. или приложения като WhatsApp, Viber и др. и свързването им с видео разговори, текстови съобщения и гласови повиквания чрез мобилни устройства може да осигури по-добри възможности за комуникация на ХУ.

2.4.1. Приобщаваща комуникация

Приобщаваща комуникация се отнася до подход, който се стреми да създаде поддържаща и ефективна комуникационна среда, като използва всички налични начини за комуникация. Тя прави много от услугите по-достъпни за всеки. Също така, тя подкрепя постигането на успешни резултати не само за отделните индивиди, но и за по-широка общност и дава възможност за по-независими възможности за живеене и активно участие в обществения живот на групите в неравностойно положение. Този подход подкрепя използването на:

- Реч - трябва да бъде точна и ясна и на подходящо ниво за разбиране от човека,
- Език на тялото - трябва да поддържа и да съответства на изговорените слова,
- Жестове - трябва да поддържат и да съответстват на изговорената дума,
- Знаци - трябва да бъде едновременно с говоренето и в коректната последователност,
- Картините, снимките, графиките и символите трябва да поддържат изговореното или написаното,
- Обекти, които могат да бъдат използвани като преобраз на хора, места или дейности,

- Интерактивни подходи за хора със тежки увреждания, възпрепятстващи ученето и комуникацията им.

Среда, която осигурява всички тези видове комуникация, ще помогне на всеки да комуникира по-добре независимо от индивидуалните му нужди. Силните комуникационни умения ще имат еднакво предимство в дългосрочен план за навлизане на пазара на труда и за развитие на собствената им кариера.

2.5. Разрешаване на проблеми и вземане на решения

ХУ се сблъсква с много проблеми в живота си, от малки до големи. Проблем може да възникне навсякъде, по всяко време и ХУ трябва да може да ги преодолее. Проблем се отнася до ситуация, която смущава дадено лице или когато пречи в постигането на успешното завършване на задача, работа, проект или обща цел. Що се отнася до ХУ, обичаен проблем може да бъде физическата среда, която не е достъпна в ежедневието, или отрицателните нагласи на хората към ХУ. Когато младежите са изправени пред проблеми, е добре да:

- Слушат и мислят спокойно,
- Зачитат мнението и потребностите на другите хора и обмислят възможностите,
- Намират конструктивни решения и понякога да работят към компромисен вариант.

Повечето от проблемите могат да бъдат решени чрез говорене. Добрите комуникационни умения също допринасят към процеса на разрешаване на проблеми. Но за някои сложни проблеми само говоренето не е достатъчно. Не е лесно за младите хора да намират решения на комплексни проблеми. Решаването на проблеми е способността да се намери решение на проблем, криза или конфликт. Когато се сблъскате с проблем, ще бъде от полза да следвате шест стъпки:

- Индентифицирайте проблема и помислете "Защо това е проблем?",
- Структурирайте проблема и го разделете на малки парчета,

- o Използвайте за целта диаграми, списъци
- Потърсете възможни алтернативи и решения, идентифицирайте плюсовете и минусите на всяко решение,
 - o Мозъчна атака, критично мислене, обмисляне на различни възгледи, предположения
- Вземете решение и изберете най-добрата алтернатива,
 - o Този етап включва внимателен анализ и оценка на различните възможни решения, рискове, варианти,
- Изпълнете решението си,
- Мониторинг / обратна връзка.

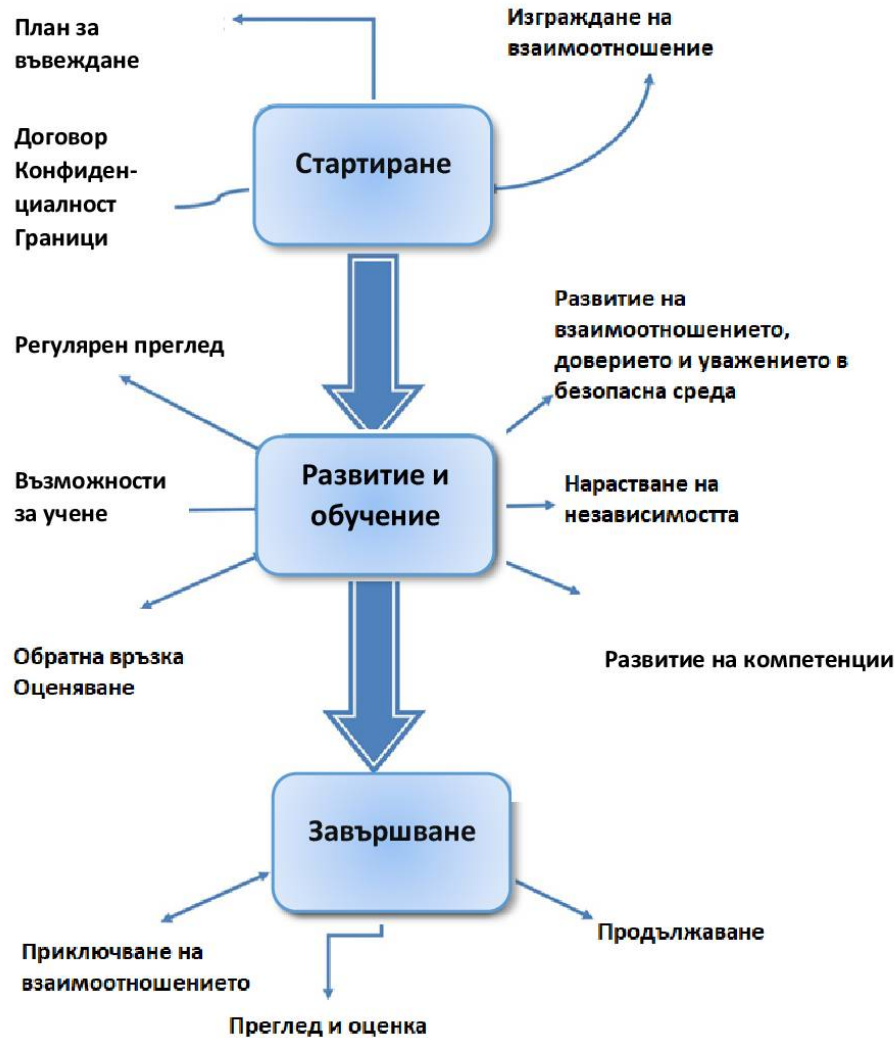
II. Менторинг

Като процес, основаващ се на взаимно доверие, надеждност и уважение, менторинг рамката е разделена на три фази: инициране, развитие / функциониране и завършване.

Тези фази могат да бъдат описани накратко, както следва:

- b) **Фаза 1 (Основаване):** Това описва времето, когато младежът-ментор и наставляваният установят взаимоотношението си, както и установяват договори, основни правила и граници, които ще "управляват" взаимоотношенията им.
- c) **Фаза 2 (Развитие и обучение):** Тази фаза описва процеса на обучение, преглед и обратна връзка.
- d) **Фаза 3 (Фаза на завършване):** Това е етапът, в който трябва да се извърши прекратяването и оценката на процеса. Когато двойката достигне края на менторинг програмата, менторът и наставляваният се подготвят за прехода и завършването на взаимоотношението. Целта на оценяването на процеса е да се провери дали целите и задачите, зададени от двойката в началото на процеса, са успешно постигнати.

Не забравяйте, че тези етапи не са ясно разграничени. Те често се припокриват и двойката дори може да се окаже, че се връща на по-ранна фаза. Всичко това е част от нормалното развитие на взаимоотношението.



а. Защо да изберем менторинг между младежи-връстници?

Проектът MyPeerMentor адресира два важни приоритета относно младежта:

1.Насърчаване на качествена работа с младежта.

Чрез представянето на политики и рамка, които развива младежката менторинг програма за млади хора с увреждания и чрез промяна на нагласите на младежките работници, които желаят да бъдат ментори, проектът MyPeerMentor ще помогне за облекчаване на социалната тежест за

обществото. От една страна, проектът MyPeerMentor подобрява изграждането на капацитет на младежките работници и качеството на тяхната работа, по-специално чрез разработване на ефективен владежки подход за наставничество в подкрепа на перспективите за кариера на маргинализираните хора на пазара на труда - младежите увреждания. От друга страна, проектът MyPeerMentor насърчава приобщаването към пазара на труда и заетоспособността на младите хора с ограничени възможности, като отделя специално внимание на прехода от образование към трудовия пазар.

Уникалната част от менторството между връстници е, че младежите с увреждания ще се ръководят от техен връстник (младежки работник или друг студент, участващ в студентския / младежкия съвет в университетите, колежите и т.н.). Тяхното взаимоотношение ще се основава на взаимно сътрудничество, доверие, съпричастност, по-добра комуникация и взаимна подкрепа на социалното им приобщаване в обществото.

Друга важна част от проекта MyPeerMentor, който стимулира трансграничното качество на работата с младежи, е планираната учебна / обучителна дейност - смесени учебни визити се планират два пъти за продължителността на проекта във връзка с идработването на конкретни интелектуални продукти. Всеки младежки работник ще бъде избран въз основа на предварително определени критерии от всяка партньорска организация. Младежките работници, които ще получат обучения за млади ментори, се очаква да споделят опита си и по време на пилотната обучителна фаза на проекта. Тези действия ще засилят качеството чрез мобилност и трансгранично сътрудничество. По време на тези краткосрочни обучения ще се засили увереността на участниците и ще насърчи тяхното лично удовлетворение, ще се спомогне да развият социални и културни компетенции.

2.Насърчаване на овластяването

Този проект засилва междусекторното сътрудничество и синергията между сферата на образованието (чрез включване на 2 университета, 1 дирекция по образованието), правителствен орган, който взема политически решения (Министерство на труда и социалната сигурност) и заетост (1 консултативен орган), подкрепян от неправителствения сектор (1 НПО) и Националния младежки съвет. По време на проекта ще реализираме наставнически

дейности от младежи-ментори за млади хора с увреждания, които ще получат информацията относно заетостта, същността на предприемачество, ще засилят уменията си за работа в екип, ще придобият нови житейски опитности като част от обществото. Овластяването е и в посока на предоставянето на млади хора с физически увреждания на справедливи възможности за заетост, което ще ги направи по-малко зависими и ще повиши самочувствието и увереността им. Вместо да маргинализират голяма група хора и да игнорират потенциала им, партньорите по проекта ще повишат нивото на интеграция на младежите в неравностойно положение на пазара на труда и в обществото. По този начин по време на проекта ще се насърчи овластяването на младите хора, както и тяхното активно участие в обществения живот.

Пилотното тестване на менторинга между връстници няма да е ограничено до класните стаи на учебните заведения. Ще обучим младежи с увреждания и “на място” и ще подкрепяме личното им развитие чрез менторинг от техните младежки работници. Това ще ни позволи да обучим много участници по икономически ефективен начин, тъй като времето и разходите за пътуване са сведени до минимум.

Проектът MyPeerMentor се отнася и за следния хоризонтален и европейски приоритет:

ХОРИЗОНТАЛ: Отворени и иновативни практики в цифрова ера

Освен това, чрез разработването на мобилно приложение, наречено “MYPEERMENTOR”, спомагащо менторинга от разстояние между младежи с увреждания и техни връстници, проектът подкрепя електронното участие (чрез използване на онлайн информационни технологии и интернет базирани технологии) на младежите (с или без увреждания), което ще повиши активното им гражданство, социалното им участие на местно, регионално, национално, европейско и световно равнище.

Младежка политика на ЕС:

Чрез предложената иновативна методология, инструменти и мобилно приложение за менторство между връстници на млади хора, проектът MyPeerMentor подкрепя приоритетите на Резолюцията на Съвета относно обновената рамка за европейско сътрудничество по въпросите на младежта

(2010-2018 г.) - Европейската стратегия за младежта и по-специално политическите препоръки на последния Доклад на ЕС за младежта от септември 2015 г.

в. Защо да изберем менторинга между младежи посредством мобилно приложение?

Използването на ново технологии каквито са например Информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в обучението на младите хора е резултат от проекта, а именно новаторското мобилно обучение ще бъде използвано като подход за младежкото сътрудничество, чието съдържание е мощна база за максимално въздействие и дългосрочна приемственост. Проектът ще развие интелектуалните продукти в мобилен формат за младежи-ментори, което ще позволи непрекъснато актуализиране на съдържанието на учебните материали и максимална адаптация и достъпност както за различните типове млади хора с увреждания, така и за тези, намиращи се в отдалечени или трудно достъпни места. Комбинацията от нови технологии и конвенционалната комуникация е от жизненоважно значение за задоволяване на потребностите на различните потребителски групи. Използването на електронни формати също ще подобри достъпността на интелектуалните продукти, например за хора със зрителни увреждания; използването на ИКТ нараства бързо във всички - партньори и е от жизненоважно значение младите хора с увреждания да не бъдат изключени от тези ключови технологии, свързани с работата.

Мобилно приложение, базирано на Android, ще позволи дистанционна менторинг комуникация в безопасна среда, която е особено необходима за младежи с двигателни и/или зрителни увреждания, които не могат да пътуват лесно поради недостъпността на заобикалящата среда и транспорта. Приложението за мобилни устройства ще се свърже директно с приложния програмен интерфейс (т.е. Android 7.0 Nougat), за да гарантира, че хората с различни увреждания могат да взаимодействат с мобилното приложение, използвайки допълнителни помощни приложения за Android. Чрез използването на Google Talkback и другите екранни четци за Android, както и други достъпни и персонализирани функции за Android смартфони и

таблети, ще можем да адаптираме образователното съдържание съобразно като се имат предвид и образователните потребности и ограничения на обучаемия. По този начин ние прокламираме добър пример за достъпно мобилно обучение,

Това мобилно приложение, работещо на операционната система Android, ще се основава на самостоятелното учене и неформално обучение от връстници (обратна връзка от бенефициентите). Те са важни начини за развиване на електронни и дигитални умения от страна на младите хора, участващи в процеса.

с. Какви резултати се очакват?

Очакваните резултати от проекта ще се изразят в обща методология за менторинг между връстници, и в учебни материали, подкрепени от ИКТ. Чрез анализ и предоставяне на информация, основана на опита на всеки партньор, заинтересованите страни и бенефициентите ще имат достъп до тези начини на действие, които ще се превърнат в добра практика (включително европейското им разпространение чрез организиране на съвместни младежки учебни мобилности на 24 младежи-ментори).

Друг резултат е укрепването на партньорските организации по отношение на развитието на иновативни интелектуални продукти и тяхното директно използване. Очаква се допълнително повишаване на компетенциите на персонала, капацитета и качеството на дейностите, свързани с работата с младежи, която ежедневно осигуряват.

Ръководството за прилагане на менторство между връстниците ще постави основите на пилотната фаза заедно с младежките работници, които желаят да обучават или да станат млади ментори. По време на пилотната фаза, участниците ще придобият знания за избраната от тях кариерна област, информация и контакти, което ще доведе до повишаване на уменията, самочувствието и работоспособността чрез менторинг метода. Неформалното образование в обсега на менторството ще се осъществява чрез нови специално разработени методи и форми (вж. ИП1 и ИП2), използване на неконвенционална комуникационна система (мобилните инструменти за обучение ИП3 и 4). Всички те ще бъдат адаптирани към спецификата на различни видове и нива на увреждания.

Друг резултат от проекта е подобряване на взаимодействието между младежки организации, публични власти, търговски камари, университети, НПО-та и предприятия, подпомагащи заетостта на младежи с увреждания;

Важен резултат от проекта е, че той подкрепя квалификацията, допълнителната квалификация и преквалификация на младежките работници и младежките ментори, особено тези работещи в неформални доставчици на социални услуги, с пряко въздействие върху признаването на динамиката на заетостта на младите хора с увреждания.

След завършването му проектът цели:

- да запълни липсата на курсове за менторство между връстници за младежки работници, които желаят да бъдат млади ментори,
- да подпомагане придобиването на ключови и трансверсиални компетенции от бенефициентите с увреждания посредством подкрепата на младежки ментори и работници
- да потвърди ползата и въздействието на всички интелектуални продукти на проекта с най-малко 140 младежи и минимум 30 заинтересовани организации в Европа,
- насърчаване на заетоспособността на младежите с увреждания,
- да се засилят мрежите за разпространение / експлоатация на ключови заинтересовани страни в младежкия сектор,
- да информират лицата, определящи политиките, за новите методи, които подкрепят работата с младежта
- да проведат множество семинари във всяка партньорска страна, за да съберат и прилагат експертния принос от всеки заинтересован участник, да предоставят информация за съдържанието на продукта, качеството, привлекателността му и да увеличат въздействието, експлоатацията и устойчивостта на проекта
- да се насърчи социалното сближаване и социалното приобщаване, с цел развитие на солидарност посредством младежки дейности, които ще увеличат толерантността към групи в неравностойно положение и ще спомогне за преодоляване на социалната изолация и стереотипите относно младежите с увреждания

- да повиши нивото на корпоративната социална отговорност, при което както частният, така и публичният сектор играят важна роля в насърчаването на младежките дейности чрез наставничество и стажове,
- да подкрепи приоритетите на резолюцията на Съвета относно обновената рамка за европейско сътрудничество по въпросите на младежта (2010-2018 г.) - Европейската стратегия за младежта и по-специално политическите препоръки на последния Доклад на ЕС за младежта.

d. Подбор

Активна кампания за подбор е почти винаги необходима за осъществяване на успешна менторинг програма. Дори и целите на проекта са стойностни, хората няма да се присъединят, ако не знаят за него. След като схемата е установена, хората могат да научат за нея благодарение на добрата ѝ репутацията, но не и в самото начало, когато още няма отзиви.

Вие като координатор трябва да сте сигурен, че разполагате с цялата основна информация, която ви е необходима за процеса по подбор. Поради това е от съществено значение наличието на опростен Формуляр за кандидатстване (вж. Приложение I. ФОРМУЛЯР ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА МЛАДЕЖИ-МЕНТОРИ и Приложение II. ФОРМУЛЯР ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА НАСТАВЛЯВАНИ МЛАДЕЖИ). Дългата форма може да възпре подходящи участници, но трябва да имате достатъчно материали, за да прецените дали кандидатите са подходящи.

Успешните маркетингови техники за менторинг програми включват:

- Плакати, брошури и листовки,
- Целеви електронни имейли,
- Презентации пред избрани аудитории,
- Препоръки и добри примери от предишни успешно проведени менторинг схеми,
- Популяризиране чрез уебсайтове,

- Популяризиране чрез социални медии (Facebook, Twitter, LinkedIn и други съответни уеб платформи),
- Съобщения чрез средствата за масова информация (радио, телевизия, уеб медии и др.).

Ще откриете за полезно да работите чрез контактни мрежи, като например местни младежки организации, доброволчески групи, организации и синдикати на хора с увреждания, неправителствени организации, предоставящи услуги за младежта, образователни институции и други, които смятате за подходящи. Подборът лице в лице и препоръките от посредници могат да бъдат много ценни.

Напомняме, че в контекста на проекта MyPeerMentor използваме следния преглед на целевите групи:

- Директни цели групи:
 - Младежи с увреждания,
 - Младежи - връстници,
 - Младежки работници, които ще работят като "младежки ментори -връстници",
 - НПО-та, доставчици на социални и кариерни услуги.
- Бенефициенти:
 - Министерство на младежта,
 - Министерство на образованието,
 - Национални образователни органи,
 - Образователни органи,
 - Младежки центрове за обучение.

Винаги взимайте под внимание рисковете, които могат да бъдат свързани с подбора и менторството. Не забравяйте, че като координатор ще трябва да наберете повече участници, отколкото може да ви изглежда необходимо: някои ще отпаднат, други ще се окажат несъвместими за групиране по екипи, а някои ще се окажат неподходящи за менторство. Времето за подбор е важно - няма смисъл да се опитваме да наемем участници в средата на лятната ваканция. Също така е много важно да не се оставя много време между подбора и началото на менторинг периода; в противен случай има потенциална опасност от загуба на концентрация и мотивация.

е. Ролите и уменията на младежите-ментори връстници

Ролите и уменията на младежкия ментор са:

- Като екип от голямо значение за съвместната им бъдеща дейност би било, ако младежният ментор и наставляваният се запознаят помежду си с цел установяване на стабилна връзка на взаимно уважение и доверие,
- Едно от основните му задължения е да съдейства за подготовката и изпълнението на реално постижим план за целите и задачите изпълнявани от наставляваните младежи, както и при оценката на този план,
- Младежът-ментор трябва да информира и да комуникира с наставляваните млади хора относно техните лични очаквания и поставени цели,
- Менторът трябва да поддържа редовен контакт с наставлявания, за да му предоставя насоки,
- Той трябва да предостави обратна връзка на Националния координатор относно изпълнението на задачите.

От младежите-ментори се очаква да:

- Имат добри междуличностни и умения за оказване на подкрепа,
- Бъдат добри слушатели,
- Разполагат с добри комуникативни умения,
- Бъдат в състояние да споделят своя опит – способни са да приложат теорията на практика,
- Показват своя ентузиазъм и отговорност по време на участието им в програмата,
- Бъдат креативни и позитивно настроени, а не само да инструктирате наставляваните младежи какво трябва да направят, защото това не е целта на проекта; те трябва да играят консултантска роля, а не авторитарна: т.е. трябва да дава насоки и упътвания,
- Осигуряват и поддържат подходяща атмосфера, където се развива взаимното партньорство между младежкия ментор и наставляваните; да могат да обменят информация ефективно; стремят се към партньорство, което би донесло ползи и промяна за всеки от тях,

- Предразполагат и скланят наставляваните младежи да показват пълния си потенциал в изпълнението на своите ежедневни задачи,
- Бъдат тактични,
- Притежават добри умения за управление на времето и да са организирани
- Насърчават младежите да решат:
 - o Къде и кога ще се срещнат,
 - o Колко време ще продължи тези заседания,
 - o За какво ще говорят,
 - o Как ще го направят (в какъв формат).

Младежите-ментори могат да участват в широк спектър от роли. Някои от най-често срещаните са:

- Networker - помага на някого да развие нужните връзки, за да придобие опит, да си намери работа и т.н.,
- Фасилитатор – отваря нови врати и възможности, помага да се поставят и постигнат цели,
- Критичен приятел - казва на някого неприятните истини, което само един истински приятел може да направи,
- Довереник, даващ на някого възможност да изпробва идеи и подходи в безопасна среда,
- Ролеви модел – даващ пример, от който някой друг може да се учи.

След завършването на програмата менторът-младеж ще се е усъвършенствал по отношение на:

- Подобряване на комуникационните му умения,
- Разширяване на разбирането му за другите хора,
- Открива възможност да премисли собствения си опит и възприятия,
- Увеличаване на социалните му контакти,
- Изпита професионален растеж и удовлетвореност от работата,
- Споделяне на своите умения и опит с други хора - той / тя ще се радва да отбележи своя принос за независимостта на наставявания младеж,
- Повишаване на мотивацията му и удовлетворението от работата,
- Развитие на управленски умения,
- Сдобива се с нови перспективи за лична реализация,
- Поведение на поддръжник на промяната и разширява приноса на неговата / нейната организация,

- Допълнително изграждане на увереност и личностно развитие,
- Развиване на умения за разбиране на другите, запознаване с техните култури и др.

f. Критерии за селектиране на младежите-ментори

Трябва да притежават релевантни умения като:

- Наличие на подходящ опит,
- Той / тя трябва да е наясно, че ролята е консултативна; авторитарен стил не се приема
- Той / тя трябва да покаже твърд ангажимент за обучение и развитие,
- Той / тя трябва да има добри умения за комуникация и слушане,
- Той / тя трябва да може да демонстрира ангажираност към равните възможности, особено ако е ментор на хора в неравностойно положение,
- Той / тя трябва да може да се обвърже за пълната продължителност на менторинг програмата.
- Той / тя трябва да бъде без предразсъдъци.
- Той / тя трябва да е отворен за нови идеи.

г. Управление на очакванията

Естество на очакванията:

- е) Реалистичните и правилните очаквания са ключът към успеха на менторинг програмата. Менторинг координаторът следва да играе важна роля за идентифицирането и управлението на очакванията на ментора и наставлявания.

Неадекватни очаквания на младежките ментори - връстници:

- f) Възможно е да очаква наставлявания младеж да изпълнява точно това, което му се казва
- g) Възможно е да очаква да взима всички решения относно времето и мястото на провеждане на менторинг сесиите,

- h) Възможно е да очаква, че той / тя трябва еднолично да отговаря за разработването на плана за действие, без да взема под внимание предложенията на наставявания,
- i) Възможно е да очаква възнаграждение за усилията си,
- j) Възможно е да се почувства лично отговорен да осигури заплатена заетост на наставявания след края на менторинг програмата,
- k) Възможно е да очаква интензивна намеса от страна на координатора, вместо да се опитва да разреши възникналия проблем в рамките на менторинг екипа.

Неадекватни очаквания на наставяваните младежи могат да бъдат:

- l) Наставяваният може да очаква менторът да им предостави своята лична мрежа от контакти,
- m) Възможно е да очаква менторът да им казва какво да правят - или, още по-лошо, да го направи вместо тях,
- n) Възможно е да очаква да взема всички решения относно времето и мястото на провеждане на менторинг сесиите,
- o) Възможно е да очаква, че той / тя трябва еднолично да отговаря за разработването на плана за действие, без да взема под внимание предложенията на ментора им,
- p) Очаква възнаграждение за неговите / нейните усилия,
- q) Смята, че може да разчита по всяко време на подкрепата на ментора му,
- r) Възможно е да очаква да получава повече задачи и отговорности, които не са предварително включени в плана за действие на менторинг двойката.

Ако вие като менторинг координатор сте наясно с неадекватни очаквания на двете страни, ще можете да ги разпознавате и лесно да ги преобразувате в реалистични.

Подходи за управление на очакванията:

Съществуват много подходи, които могат да ви помогнат като менторинг координатор да идентифицирате какви са откритите и скритите очаквания на вашите млади ментори и наставявани. Тук Ви предоставяме насоки за два метода, които могат да ви помогнат в ролята ви на координатор:

- s) **Контролни списъци с очаквания** - това е един от по-малко времеемките подходи, чрез който Вие може да се събере надеждна

информация за естеството на очакванията на назначената менторинг двойка.

Контролен списък за наставявания

Моля, изберете и отбележете три от твърденията, които смятате, че най-много се отнасят за Вас:

- "Надявам се моят ментор да ми осигури платена работа след края на менторинг програмата".
- "Очаквам да придобия професионални умения и знания, които да ми помогнат да намеря желаната работна позиция след края на програмата".
- "Вярвам, че мога да разчитам на наставника си по всяко време, когато имам нужда."
- "Очаквам да разбера какво мога да направя най-добре и какво не мога да направя толкова добре".
- "Надявам се моят ментор да ми помогне да получа по-добра представа за кариерното ми развитие".
- "Очаквам моят ментор да пази в конфиденциалност подробностите около взаимоотношението ни".
- "Очаквам моят ментор или координатор да покрие разходите, свързани с менторинг процеса".

Контролен списък за ментори - младежи

Моля, изберете и отбележете три от твърденията, които смятате, че най-много се отнасят за Вас:

- "Очаквам наставяваният от мен младеж да бъде колкото се може по-справедлив".
- "Очаквам наставяваният от мен младеж да не ми възразява".
- "Очаквам да науча нови неща от наставяваният от мен младеж".
- "Очаквам да разбера повече за същността на уврежданията и какво могат да правят хората с увреждания на работа".
- "Очаквам да повиша информираността си относно младите хора с увреждания и техните професионални умения и способности".
- "Очаквам да преодолеем предразсъдъците си относно пълните възможности на хората от групи в неравностойно положение".
- "Очаквам моят наставяван или координатор да покрие разходите,



свързани с менторинг процеса".

h. Встъпителни обучения за младежи-ментори и наставлявани

Повечето от уменията, необходими на младите връстници ментори и наставлявани, са такива, които имат широко приложение в други сфери на обществения живот. Например, за младежите-ментори най-важните умения са способността да слушат и извличат най-важните мисли и идеите на друго лице, в този случай наставлявания. Тези умения често се използват от много хора в тяхното ежедневие, но практикуването им в рамките на добре обмислена програма за обучение обикновено прави младежа-ментор много по-ефективен. Доброто обучение е в основата на успеха на всички ефективни менторинг програми.

Важно е също така да гледате на всички етапи на въвеждащото обучение като стъпки на единен процес. Още от момента на първата публикация за подбор на участници, младежът-ментор и наставлявания ще придобиват знания и разбиране за естеството на наставничеството и всяка стъпка трябва да допринесе за цялостния процес. Вие като координатор трябва да прецените дали в подходящ момент по време на процеса по обучение участниците трябва да бъдат поканени да подпишат някои споразумения, за да потвърдят изрично, че приемат общите правила на програмата, по-специално по отношение на поверителността, менторинга и естеството на техните отговорности (вж. Приложение III. Споразумение между ментор и наставляван и Приложение IV. План за действие за работата на менторинг двойката).

Има две основни цели за споразумения между ментора и наставлявания и съгласието за тях може да бъде постигнато на различни етапи на менторинг процеса. Затова Вие като координатор трябва да обмислите разработването на две отделни споразумения. Ако го направите, ще трябва да им дадете отличителни заглавия, за да се изяснят различните им роли: например "Споразумение за процедурите и ролите" и "Споразумението за целите и резултатите", но можете да помислите и за по-добри, по-неформални алтернативи:

- Първото споразумение се отнася до необходимостта да се гарантира, че и двете страни разбират и се ангажират с основните оперативни правила на наставническата програма и с цялостните отговорности на

менторинга. Този тип споразумение може да бъде предоставено за двете страни в стандартен формат, който идентифицира ключовите области и предоставя базов набор от основополагащи правила за всички участници. Друга възможност е да представите поредица от общи въпроси и да позволите на участниците сами да развият собствен подход. Главното изискване е двете страни да имат от самото начало ясна, споделена и описана договореност за това как ще оперират заедно.

- Вторият вид споразумение (наричан понякога "план за развитие / действие") се отнася до резултатите, които наставляваният се стреми да постигне в резултат на менторството. Това е жизненоважен механизъм за идентифициране на напредъка, който наставляваният прави и дава възможност на младежа-ментор да изиграе пълната си роля в процеса. По очевидни причини това споразумение трябва да бъде постигнато възможно най-рано по време на менторинг процеса - това не винаги е много близо до началото. Понякога първият етап на наставничество включва развитие на способностите, необходими за подготовката на споразумението - много наставлявани първоначално няма да имат умения за самопреценка, за да могат да идентифицират собствените си стремежи и вероятно ще отнеме известно време преди тези стремежи да могат да бъдат формулирани в конкретни цели. Това споразумение е по-малко вероятно да следва стандартизиран формат. Вие като координатор може да изберете да зададете основни въпроси, за да сте сигурни, че всички важни точки са обхванати, но трябва да очаквате различни участници да предприемат различни подходи.

Помнете винаги, че колкото по-прост, по-кратък и по-ясен можете да направите формата на споразуменията, толкова по-ефективни ще бъдат и е по-вероятно участниците да ги следват. Споразуменията могат да предлагат насоки и предложения - но помнете също, че крайната отговорност е на участниците и те трябва да имат възможността да направят свои собствени подробни договорености.

Може да се окаже полезно участниците да бъдат насърчени да определят границите на нормалното им взаимодействие и да осъзнаят нуждата от деликатност и грижа, ако някой от двамата счита, че се повдигат въпроси от

личен характер, които надхвърлят тези граници. Ако Вие като координатор възприемете този подход, трябва да го разгледате специално в процеса на обучение. Начинът, по който организирате обучението, ще варира, за да отговаря на предизвикателствата на наставническата програма: координаторът трябва да следи баланса между срещите "лице в лице", срещите онлайн чрез мобилните сесии, които ще бъдат проведени от менторинг двойките.

В контекста на проекта MyPeerMentor приетата схема на срещите включва поне три срещи лице в лице (встъпителни, междинни и финални) и десет онлайн мобилни сесии, разпределени в съответствие с предварително съгласувания работен план на всяка двойка. Подходът за смесено обучение, използван в рамките на програмата за менторинг, ще гарантира, че всички нужди на ментора и наставявания са удовлетворени. Използваните материали понякога могат да бъдат както на хартиени копия, така и в електронен формат, достъпни онлайн.

і. Довеждане на взаимоотношението до успешен финал

На някакъв етап всички менторинг взаимоотношения ще стигнат до момента на приключване, т.е. когато двойките прогресират, постигат целите си и следователно надрасват взаимоотношението. Важно е обаче да знаете как да приключите връзката и да постигнете положителен резултат.

И двете страни трябва да желаят да продължат нататък и наставяването трябва да има свободата да избере да се развива и прогресира по-нататък в своето учение и умения с помощта на други ментори или квалифицирани преподаватели.

Наставяването трябва да знаят къде да се обърнат за помощ и по-нататъшна подкрепа при завършване на менторинг взаимоотношението. Младежа-ментор трябва да е способен да съдейства при определянето на други източници за бъдеща подкрепа, които са на разположение за тях, както и нови възможности за по-нататъшно обучение и развитие.

Възможно е взаимоотношението да е била толкова успешно, че младежкия ментор и наставявания да решат да продължат отношенията си на неформална основа или дори да възстановят формалното менторство отново на по-късен етап от живота им, ако това се счита за подходящо.

Наставляваният също е важно да напусне взаимоотношението с чувство на самоувереност и независимост, вместо все още да се чувства зависим от ментора си. Това трябва да се подпомогне от младежа-ментор, който да даде положителна обратна връзка на наставлявания за цялостното им представяне и за успеха на взаимоотношението.

Приложение I. ФОРМУЛЯР ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА МЛАДЕЖИ-МЕНТОРИ

1. **Име:**

ИМЕ

ФАМИЛИЯ

2. **Възраст:**

3. **Пол:** мъж жена

4. **Адрес:**

Телефон:

Email:

5. **Образование:**

6. **Специалност:**

7. **Кога завършихте образованието си?**

.....

8. **Какъв професионален опит имате? Моля, опишете накратко.**

Кога:
Заемана длъжност:

Кога:
Заемана длъжност:

Кога:
Заемана длъжност:

Относно вашите лични качества, умения и интереси

Как бихте описали себе си по отношение на:

9. Умения (кратко резюме на уменията и опита, обърне специално внимание на всички области на компетентност, които бихте могли да споделите с наставлявания)

10. Лични качества

11. Интереси (посочете всички специални интереси, включително свързани със свободното време, което можете да споделите с наставлявания)

12. Някога участвали ли сте в менторинг-взаимоотношение?

Ако да, моля посочете в качеството си на ментор или на наставляван сте участвали.

13.Какво очаквате да придобиете бидейки ментор на връстник?

Относно професионалната ви роля

14. Моля, споделете за организацията, за която в момента работите или сте част

15.Каква е вашата роля в организацията, ако има такава?

16.Коя специфична част от твоя трудов опит се надяваш да имаш възможност да споделиш с твоя наставляван?

Вашите очаквания и предпочитания спрямо наставлявания

17.Какви предпочитания имате спрямо наставлявания младеж, които ние като координатори трябва да вземем предвид при подбора на двойките?

18. Моля, посочете откъде научихте за този проект?

- Бях информиран от националните координатори
- Научих от мой колега
- От масмедията
- Друго (моля, посочете).....

Съгласен съм да участвам в проекта MyPeerMentor като младеж-ментор.
Разбирам отговорностите си пред наставявания и националния координатор.

Дата:

Подпис:

Приложение II. ФОРМУЛЯР ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА НАСТАВЛЯВАНИ МЛАДЕЖИ

1. Име:
.....
.....
Име Фамилия

2. Възраст:

3. Пол: Мъж Жена

4. Адрес:

5. Email:

6. Образование:

7. Специалност (Моля, посочете направлението и в коя година на обучение сте)

Направление:

Година на завършване:

.....

8. Доколко е важно за Вас да съвпадате по възраст с избрания младеж-ментор?

Моля посочете от 0 до 4, като 0 означава “съвсем не е важно за мен”, а 4 – “много е важно”

- 1 2 3 4

9. Доколко е важно за Вас да съвпадате по пол с избрания младеж-ментор?

Моля посочете от 0 до 4, като 0 означава “съвсем не е важно за мен”, а 4 – “много е важно”

- 1 2 3 4

10. Доколко е важно за Вас избрания младеж-ментор да има близка до вашата образователна квалификация?

Моля посочете от 0 до 4, като 0 означава “съвсем не е важно за мен”, а 4 – “много е важно”

- 1 2 3 4

11. Доколко е важно за Вас да Ви свържем с ментор, чиято професия е точно като вашата?

Моля посочете от 0 до 4, като 0 означава “съвсем не е важно за мен”, а 4 – “много е важно”

- 1 2 3 4

12. Някога участвали ли сте в менторинг програма преди? Ако да, моля споделете повече информация.

.....

13. Моля, посочете откъде научихте за този проект?

- Бях информиран от националните координатори
- Научих от мой колега/ приятел/ роднина
- От масмедията
- Друго (моля, посочете)

Относно вашите лични качества, умения и интереси:

14. Как бихте описали себе си по отношение на:

- Умения (кратко резюме на уменията и опита, обърне специално внимание на всички области на компетентност, които бихте могли да споделите с младежът-ментор)

- Лични качества

- Интереси (посочете всички специални интереси, включително свързани със свободното време, което можете да споделите с младежът-ментор)

15. Какво очаквате да спечелите като наставяван от процеса?

Вашите очаквания и предпочитания спрямо младежа-ментор:

16. Какви предпочитания имате спрямо младежа-ментор, които ние като координатори трябва да вземем предвид при подбора на двойките?

17. Има ли още нещо относно вашите опитности или относно географското местонахождение на ментора, което може да ни помогне да Ви свържем с най-подходящия ментор?

Съгласен съм да участвам в проекта MyPeerMentor като наставляван.
Разбирам отговорностите си пред младежа-ментор и националния координатор.

Дата:

Подпис:

Приложение III. Споразумение между ментор и наставляван

Младежът-ментор

Аз (име на младежа-ментор) се съгласявам да предоставям менторинг услуги на доброволна база за (име на наставлявания) от (....дата) 2018 до (.....дата) 2019.

Приемам да пазя поверителната информацията, която получавам в тази програма в рамките на менторинг двойката и проекта MyPeerMentor.

Съгласен съм да помагам на моя наставляван в предоставянето на информация относно кариерата – поставяне на цели и тяхното постигане, доколкото ми е възможно.

Съгласен съм да осигурявам обратна информация относно нашия прогрес на Агенцията за регионално развитие и моя наставляван.

Съгласен съм да поддържам връзката на взаимно приемливо ниво на комуникация и подкрепа. Съгласен съм да спазвам указанията посочени в секция "Роли и задължения"

Подпис на ментора:

Дата:

Подпис на националния координатор:

Дата:

Наставляван

Аз, **(име на наставлявания младеж)** съм съгласен да бъда менторстван на доброволна база от **(име на младежа-ментор)** от **(дата)** 2018 до **(дата)** 2019.

Приемам да пазя поверителната информацията, която получавам в тази програма в рамките на менторинг двойката и проекта MyPeerMentor.

Задължавам се да подготвя плана за действие съвместно с моя ментор спрямо целите на проекта и да положа всички усилия да постигна моите лични цели.

Съгласен съм да осигурявам обратна информация относно нашия прогрес на Агенцията за регионално развитие и моя ментор.

Съгласен съм да поддържам връзката на взаимно приемливо ниво на комуникация и подкрепа. Съгласен съм да спазвам указанията посочени в секция "Роли и задължения"

Подпис на наставлявания:

Дата:

Подпис на националния координатор:

Дата:

Приложение IV. План за действие за работата на менторинг двойката

Име на наставявания:

Име, организация и подиция на младежа-ментор:

Период на менторинг процеса:

Организация на съвместния корпоративен процес:

Цели на менторинга:

План за действие - определяне на конкретни периоди и крайни срокове за постигане на целите

Ревизия на плана - при необходимост

Репорт за съвместната дейност

Ментор:

Дата:

Град:

Наставляван:

Приложение V. Споразумение за конфиденциалност

За ментори / наставлявани

..... (Име на координиращата организация), като национален координатор на проекта "MyPeerMentor" създава менторинг програма, в която той / тя може да ангажира младежи-ментори да оказват наставничество и подкрепа на техни връстници (наставляваните), които се стремят да развият и подобряват своите умения, самоувереност и практически опит.

..... (Име на координиращата организация) ви уведомява, че всякакви лични данни и информация ще се използва единствено с цел за подбор и съчетаване на двойките ментор / наставляван. Тази информация ще се съхранява в компютърната система на координатора, както и на хартия.

Наставлявани

Хората, които потенциално могат да участват като наставлявани, ще трябва да предоставят информация относно тяхната възраст, пол, образование, професионален опит, данни за контакт, информация за специални потребности, ако има такива. Те ще могат да избират измежду няколко младежки ментори, чиито характеристики са близки до определените от тях критерии за избор на ментор. Информацията за контакт с ментора няма да бъде предоставяна до окончателно решение за избор на съответния младежки ментор.

Младежи-ментори

Хората, които потенциално могат да участват в ролята на ментори, ще трябва да предоставят информация относно тяхната възраст, пол, образование, професионален опит, данни за контакт. Те ще получат основна информация за тези участници, с които е удачно да формират менторска двойка. Менторът има право да реши дали желае да бъде наставник на определения младеж или не.

Предвид казаното по-горе, страните се съгласяват, че:

1. _____ (наставлявания) ще обсъжда въпроси от

поверителен характер. Националният координатор информира младежките ментори и наставляваните, че всички дискусии и информация ще бъдат строго поверителни.

2. Менторът и наставлявания са задължени да пазят в тайна всяка информация или данни, с която са се сдобили във връзка с участието им в програмата.

3. Всички ментори и наставлявани младежи участват доброволно в проекта "MyPeerMentor". Програмата не предвижда възнаграждение. Младежът-ментор не дава гаранции относно съветите, които предоставя на наставлявания, и не е задължен да се ангажира с дългосрочни професионални взаимоотношения с наставлявания.

4. Страните се съгласяват, че както ментора, така и наставлявания могат да се откажат от наставническите взаимоотношения по всяко време. Освен това те могат да се оттеглят и от цялостното им участие в менторската програма. В последния случай националният координатор на програмата ще изисква предварително уведомление за това решение.

5. В рамките на проекта "MyPeerMentor" се действа за предоставяне на обратна връзка и докладване за качеството на предлаганите услуги. Ментори и наставлявани се съгласяват да предоставят при поискване на Националния координатор такава информация, за да улеснят управлението, оценката и мониторинга на качеството на менторинг програмата.

6. С участието си в менторската програма в рамките на проекта "MyPeerMentor" двете страни заявяват съгласието си, че Националният координатор на програмата не може да се счита за отговорен по отношение на спорове и въпроси, възникнали между лицата, участващи в индивидуалните менторски взаимоотношения.

Разбирам и приемам горните условия.

Дата

Подпис (ментор)



Подпис (наставляван)

Подпис (Национален координатор)